

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 85 100 78

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

06085-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-5505-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-06-01	87-05-31	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Machinistes de Longueuil 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Beroux Inc 710 et 755 ave Thurber Longueuil, QC. J4H 3M9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. Démo. de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques CSD Att: M. Jocelyn Ross 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	Région — 06-06 Activité — 3911 (5) Affiliation — 11

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

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-10-11

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

5505-07



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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE HEROUX INC.

ET

L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL  
(BUREAU)

## TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
Article 1 - But de la convention.....	2
Article 2 - Définition du terme "employé".....	2
Article 3 - Reconnaissance.....	2
Article 4 - Discrimination.....	3
Article 5 - Droits de la direction.....	3
Article 6 - Représentation syndicale.....	3
Article 7 - Conditions d'emploi et retenue syndicale.....	5
Article 8 - Heures de travail.....	6
Article 9 - Heures supplémentaires.....	6
Article 10 - Affichage d'avis.....	7
Article 11 - Ancienneté.....	8
Article 12 - Application du droit d'ancienneté.....	10
Article 13 - Fêtes statutaires chômées et payées.....	12
Article 14 - Vacances payées.....	14
Article 15 - Congés sociaux.....	16
Article 16 - Assurance collective.....	17
Article 17 - Congé de maternité.....	19
Article 18 - Congés de maladie ou personnels.....	21
Article 19 - Accidents du travail.....	22
Article 20 - Procédure de règlement de grief.....	22
Article 21 - Arbitrage.....	24
Article 22 - Mesures disciplinaires.....	25
Article 23 - Grèves et contre-grèves.....	26
Article 24 - Travail professionnel.....	26
Article 25 - Description et évaluation des tâches.....	26
Article 26 - Mode de paiement.....	29
Article 27 - Sécurité, hygiène et bien-être.....	30
Article 28 - Paie de séparation.....	30
Article 29 - Congé sans solde.....	31
Article 30 - Salaires.....	31
Article 31 - Plan de retraite.....	32
Article 32 - Dispositions diverses.....	32
Article 33 - Durée de la convention.....	34
Annexe "A" - Taux de salaire et occupations.....	35
Annexe "B" - Echelle de salaires et progression.....	37
Annexe "C" - Autorisation de retenue syndicale.....	43
Annexe "D" - Formation professionnelle.....	44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA COMPAGNIE HEROUX INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont le siège social est situé au 755, rue Thurber à Longueuil, et les principales places d'affaires sont situées aux 755 et 710, rue Thurber à Longueuil J4H 3N2, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "la Compagnie",

D'UNE PART,

ET: L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL, affiliée à la C.S.D., société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels de la province de Québec et ayant sa principale place d'affaires au 1259, rue Berri, bureau 600 à Montréal H2L 4C7, province de Québec,

ci-après appelée "l'Association",

D'AUTRE PART.

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les membres de l'Association, de déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les parties à la présente et de prévoir un mode de règlement des différends qui pourraient surgir entre elles.
- 1.01 Tous les textes de cette convention sont écrits au masculin mais comprennent aussi le féminin.
- 1.02 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

## ARTICLE 2 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 2.00 Le terme "employé" désigne toute personne qui travaille pour la Compagnie dans ses bureaux et qui est visée par le certificat d'accréditation et ses amendements.

## ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.00 En vertu des dispositions du Code du Travail du Québec et en considération du certificat d'accréditation émis le 22 mai 1984 par le Ministère du Travail de la province de Québec à l'Association des Machinistes de Longueuil, la Compagnie reconnaît l'Association comme unique agent négociateur pour tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, à l'exception: des acheteurs, administrateurs de contrats, agents de personnel, coordonnateurs senior, expéditeur sous-traitance, chef infirmière (i.l.), secrétaire au président, secrétaire au responsable des ressources humaines, agents de sécurité, chef de sécurité, représentants des ventes, chimistes, réceptionniste-téléphoniste, secrétaires aux vice-présidents, programmeurs-analystes, et tous ceux déjà couverts par l'accréditation en date du 22 août 1973 en faveur de l'Association des Machinistes de Longueuil et ceux qui sont exclus par la loi.

- 3.01 La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses bureaux à Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'Annexe "A", ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant le terme de cette convention.

#### ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.00 La Compagnie et l'Association conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité ou pour toute autre raison que ce soit prévue par la Charte des Droits et Libertés de la Personne.
- 4.01 La Compagnie s'engage à ne pratiquer aucune discrimination envers les officiers, délégués et tout autre membre de l'Association pour leurs activités syndicales prévues à la présente convention et ils peuvent les exercer sans crainte que leurs relations avec la Compagnie n'en soient de ce fait affectées.

#### ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.00 La Compagnie a le droit de diriger et d'administrer l'exploitation de ses affaires présentes et futures, y compris la direction de la main-d'oeuvre, l'embauchage, promotions, transferts, démotions, discipline, mise-à-pied pour manque de travail et le droit exclusif de déterminer l'emplacement de ses usines, de déterminer les méthodes, procédés et les moyens de fabrication, la provenance des pièces, matériaux et fournitures.

L'exercice de ces droits n'invalide pas les droits des employés qui sont prévus par une disposition de cette convention.

#### ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.00 La Compagnie convient de reconnaître un comité de relations de travail composé de trois (3) employés membres de l'Association, qui sera habile à discuter et à régler avec elle tout problème découlant de l'application des dispositions de la présente convention et de tout sujet connexe ou concernant un ou des employés.

- 6.01 L'Association convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment. De plus, la Compagnie convient de fournir à l'Association la liste des contre-maîtres ou surveillants dans les bureaux ainsi que tout changement par la suite.
- 6.02 a) Les employés membres du comité de relations ouvrières peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour des périodes de temps raisonnables, pour fins de négociation et de discussion relatives à des griefs ou mécontentes. Avant de s'absenter de son travail, tout membre du comité des relations ouvrières doit obtenir la permission de son supérieur immédiat ou son remplaçant qui ne peut, sans raison valable, refuser une telle permission.
- b) Le représentant du comité de griefs ou son remplaçant peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, audition de tout bref d'évocation et de tout appel d'un bref d'évocation, le tout en rapport avec ledit grief. Cependant, dans le cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche porté à l'arbitrage, l'Association pourrait remplacer le représentant syndical ci-haut mentionné par le représentant syndical du comité d'évaluation. Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'avant-midi, la Compagnie lui rembourse les heures perdues à compter du début des heures régulières de travail jusqu'à la fin de l'arbitrage. En plus, une heure et demie (1 1/2) est allouée pour le retour à l'usine. Si l'arbitrage se poursuit dans l'après-midi, la Compagnie rembourse la journée complète. Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'après-midi, la Compagnie lui rembourse l'après-midi seulement.
- 6.03 a) Sur demande écrite de l'Association et soumise au moins une semaine à l'avance au responsable des ressources humaines, la Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus d'un employé à la fois pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude. Le total des jours accordés par année contractuelle ne devra pas excéder trente (30) jours ouvrables par délégué.
- b) Lorsque des officiers s'absentent en vertu des dispositions de l'article 6.03a), la Compagnie maintient le salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales (7.03), la Compagnie retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet.
- 6.04 Dans le cas où l'Association requiert les services d'un conseiller technique, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour discuter tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.

- 6.05 L'Association accepte que ses membres ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 6.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre de l'Association peut être accompagné s'il le désire par un officier lors de toute rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 6.07 Lors de négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de trois (3) employés membres du comité de relations de travail de l'Association, sans perte de salaire.
- 6.08 Lorsqu'un officier syndical est mis à pied suite à une réduction de personnel, il peut continuer à assumer ses responsabilités syndicales, sujettes aux dispositions de la convention collective, après avoir obtenu la permission du responsable des ressources humaines qui ne peut, sans raison valable, lui refuser une telle permission et sera sans solde pour la durée des activités.
- 6.09 La Compagnie peut accorder à un seul officier autorisé de l'Association un congé sans solde pour activités syndicales en dehors des usines, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit. Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois. La Compagnie ne peut refuser le congé sans raisons.

#### ARTICLE 7 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RETENUE SYNDICALE

- 7.00 Tous les employés assujettis aux présentes doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de l'Association des Machinistes de Longueuil.
- 7.01 Tout employé assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer toutes charges normales d'admission ainsi que les déductions hebdomadaires régulières syndicales, conformément aux règlements de l'Association, en signant la formule d'autorisation de retenue syndicale et frais d'initiation mentionnés à l'Annexe "C".
- 7.02 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Association dès son embauchage et consentir à la retenue syndicale, ainsi qu'au droit d'entrée syndical, selon la formule mentionnée à l'Annexe "C".

- 7.03 Le paiement de telles sommes ainsi déduites sera fait à l'ordre de l'Association des Machinistes de Longueuil et remis au trésorier de l'Association avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant les dites déductions. Cette remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.

#### ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.00 a) La semaine régulière de travail des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures, soit cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

- b) Dans tous les départements, les heures régulières de travail sont de 8 h 30 à 16 h 30, avec une (1) heure sans solde pour le repas du midi.

La Compagnie se réserve le droit de modifier l'horaire de travail sur certains postes lorsque les opérations l'exigent. Une prime de \$0.50 l'heure est accordée lorsque le décalage est de plus de deux (2) heures par rapport aux heures régulières et applicable sur toutes les heures régulières.

- 8.01 Tout employé assujéti à cette convention, a droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos, une durant l'avant-midi et une autre durant l'après-midi. Chaque période de repos doit être prise autant que possible au milieu de la demi-journée de travail.

- 8.02 A la fin de chaque demi-journée de travail, les employés ont une période de cinq (5) minutes allouée pour ranger leurs papiers et effets et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

- 8.03 Tout employé se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui dû à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, reçoit l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux horaire régulier, son taux horaire est le résultat obtenu de la division du salaire de l'employé par trente-cinq (35) heures.

#### ARTICLE 9 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 9.00 Le travail supplémentaire désigne les heures de travail autorisées par le supérieur immédiat, et accomplies en dehors des heures régulières de travail.

- 9.01 Les deux (2) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail sont rémunérées à temps et demi (1 1/2). Toute heure additionnelle est rémunérée à temps double (2).
- 9.02 Pour tout travail autorisé et accompli le samedi et le dimanche, les employés sont rémunérés à taux double (2) de leur salaire régulier.
- 9.03 Le travail supplémentaire doit être réparti le plus équitablement possible entre les employés qualifiés pour effectuer ce travail.
- 9.04 Tout travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire parmi le groupe d'employés concernés.
- 9.05 Tout employé requis de travailler plus de deux (2) heures après ses heures de travail régulières a droit à une période de trente (30) minutes payées à temps et demi (1 1/2) pour prendre un repas. Cette période de repas doit être prise avant le début des heures de travail en temps supplémentaire ou après entente avec le supérieur. La Compagnie accorde à l'employé une période de repos de quinze (15) minutes payées lorsque celui-ci travaille plus d'une (1) heure en temps supplémentaire.
- 9.06 Tout employé appelé ou rappelé au travail, après sa sortie du bureau, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi (1 1/2).
- 9.07 Les employés requis pour faire du travail supplémentaire seront avisés si possible deux (2) heures avant la fin de leur journée régulière de travail.

#### ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS

- 10.00 La Compagnie convient de mettre à la disposition de l'Association des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée ou tout autre avis pour fin publicitaire, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés. Il est convenu que ces avis ou documents doivent être signés par un officier de l'Association dont une copie doit être remise au responsable des ressources humaines ou son représentant, avant l'affichage, pour son information.
- 10.01 Les parties conviennent que toutes les affiches ou avis concernant cette convention collective doivent être écrits en français.

## ARTICLE 11 - ANCIENNETE

### 11.00 Définition:

- a) L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.
- b) Toute absence prévue à la convention ou autorisée par la Compagnie ne constitue pas une interruption du service continu et de ce fait l'employé demeure sur la liste de paie.

### 11.01 Période d'essai:

Un employé est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son entrée à l'usine. Cependant, après entente entre les parties, les employés embauchés sur un programme de formation et/ou entraînement, la période d'essai est égale au nombre de semaines requises pour la formation et/ou l'entraînement, mais en aucun cas ne peut dépasser seize (16) semaines.

- 11.02 Tout employé en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention, à moins qu'il en soit stipulé autrement.

### 11.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté:

Un employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Absence pour accident du travail ou maladie industrielle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail, ou jusqu'au moment où il est déclaré invalide par un médecin.
- b) Dans le cas d'une mise-à-pied n'excédant pas quinze (15) mois pour un employé ayant moins de cinq (5) ans de service, et n'excédant pas trente-six (36) mois pour un employé ayant cinq (5) ans et plus de service.
- c) Absence pour accident ou maladie non couvert par la loi des accidents du travail.
- d) Absence autorisée pour maternité, en conformité avec l'article 17.
- e) Absence autorisée sans salaire, confirmée par écrit par le responsable des ressources humaines.

- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation, revient dans cette dite unité, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de sa promotion.
- g) L'employé visé au paragraphe précédent (f) revient dans l'unité de négociation à sa demande.

11.04 **Perte d'ancienneté:**

Un employé perd son ancienneté et est considéré comme ayant terminé son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.
- c) Absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence.
- d) Mise-à-pied pour une période excédant celle prévue à l'article 11.03b.
- e) Refus ou retard d'un employé mis à pied d'accepter et de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la poste recommandée à la dernière adresse de l'employé connue par la Compagnie; copie de l'avis de rappel sera fournie au secrétaire de l'Association.
- f) Lorsqu'un employé atteint l'âge de la retraite.
- g) Si l'employé ne revient pas au travail après un congé sans solde, tel que prévu à l'article 29.
- h) S'il ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 17.

11.05 **Liste d'ancienneté:**

- a) La Compagnie s'engage à fournir à l'Association dans les trente (30) jours de la signature de la convention et à tous les trois (3) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des employés régis par la convention, incluant l'occupation, le taux de salaire hebdomadaire de chaque employé ainsi que l'adresse complète et le numéro de téléphone si disponible.
- b) De plus, le département du personnel convient de fournir à l'Association une fois par mois une liste des noms des nouveaux employés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté le service de la Compagnie.

## ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

### 12.00 Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général d'accorder la préférence à l'employé assujetti à la présente convention pour combler les tâches vacantes.

12.01 Dans le choix d'un employé pour une promotion ou pour toute tâche vacante couverte par l'accréditation, la Compagnie accordera la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

12.02 Si les autres candidats se croient lésés par la décision de la Compagnie, ils auront le privilège de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 20 de cette convention.

### 12.03 Transfert et promotion:

- a) Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout employé intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le département du personnel.
- b) La Compagnie publie sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin d'un affichage et en transmet une copie au secrétaire de l'Association avec également une copie de l'affichage et de l'application de chaque candidat qui a appliqué. L'employé choisi doit être placé dans sa nouvelle tâche au plus tard le lundi suivant la décision ci-avant prévue, à moins d'empêchement majeur.
- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant la période d'affichage.
- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention, ou pour une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage. Cependant, la Compagnie respectera alors les règles de l'ancienneté.
- e) Le candidat auquel la tâche est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancienne tâche volontairement ou à la demande de la Compagnie, si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.

- f) Pour les fins du présent article, si aucun candidat ne fait application pour une tâche vacante ou pour une nouvelle tâche ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, elle sera comblée à la discrétion de la Compagnie. Toutefois, si la tâche vacante n'est pas comblée dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'affichage, la Compagnie doit procéder à un nouvel affichage.
- g) Lorsqu'un employé est transféré à une tâche supérieure, il commencera à recevoir le taux de la nouvelle tâche après qu'il aura complété avec succès la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables.
- h) Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui pourrait lui être offert par la Compagnie.

12.04

**Transfert temporaire:**

Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler temporairement pour une durée d'une (1) heure ou plus sur une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il est payé au taux maximum de la tâche pour le temps ainsi travaillé pourvu qu'il ait quatre (4) ans d'ancienneté; si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté. Dans le cas inverse, il maintient le taux de sa tâche régulière pour les heures ainsi travaillées. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables sauf lors des absences prévues par cette convention. Un tel transfert ne peut être effectué qu'une seule fois par période de trois (3) mois à compter de la signature de la présente.

12.05

**Réduction de main-d'oeuvre, déplacement et mise-à-pied:**

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période de probation sont en premier mis à pied dans la tâche où survient la mise-à-pied. Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procédera selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la tâche où survient la mise-à-pied.
- b) Dans le cas de mises-à-pied ou d'abolition de tâche, l'employé affecté peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé travaillant dans une tâche de même classification, d'une classification inférieure ou supérieure, à condition qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Cependant, il a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.
- c) Dans le cas où il y a réouverture de la tâche abolie, selon b) ci-dessus, l'employé ainsi déplacé conserve le privilège de reprendre cette tâche pendant une période de six (6) mois à compter de la date de l'abolition, le tout conformément à l'article 12.03a). Cependant, la Compagnie doit aviser l'Association par écrit lorsqu'elle abolit une tâche.

- d) La Compagnie avise l'Association par écrit d'une mise-à-pied au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective de la mise-à-pied et donne le même avis écrit à l'employé concerné.

12.06 Rappel au travail:

- a) Advenant le cas d'une augmentation de personnel, le rappel au travail se fait suivant les règles de l'ancienneté et selon la tâche affectée.
- b) La Compagnie avise l'Association dans un délai de vingt-quatre (24) heures du refus d'un employé de retourner sur sa tâche ou de rentrer travailler, un employé ne perd pas son droit de rappel suite à un refus si la Compagnie ne comble pas la tâche.
- c) Lorsqu'un employé est rappelé, il peut demander un maximum de quatre (4) heures de réflexion.

12.07 Avis à la Compagnie:

C'est la responsabilité de chaque employé d'informer la secrétaire du département du personnel de son adresse complète et de son numéro de téléphone. Les employés qui négligent de le faire placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté et leur emploi.

ARTICLE 13 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- 13.00 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:

Veille du Jour de l'An  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête des travailleurs  
Fête de la Reine  
Fête Nationale  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël

- 13.01 Pour chaque jour de fête prévu à l'article 13.00, le salaire régulier de chaque employé est maintenu.
- 13.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux double (2) du salaire régulier en plus du paiement de la fête.
- 13.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit avoir complété une période de soixante (60) jours de service à la Compagnie.
- 13.04 L'employé conserve son droit à la journée de fête chômée et payée dans les cas d'absence pour les motifs suivants:
- a) Maladie.
  - b) Accident.
  - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention.
  - d) Mise-à-pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant toute fête chômée et payée.
  - e) Service de juré.
  - f) Congé pour deuil.
  - g) Absence avec permission.
- Cependant, la Compagnie paiera seulement la différence entre le taux du salaire régulier de l'employé et les sommes reçues de l'assurance-salaire ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans les cas d'absences pour maladie ou accident.
- 13.05 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article tombe un samedi ou un dimanche, elle peut être reportée au premier jour ouvrable suivant. Cependant, il est entendu que cette fête devra coïncider avec celle de l'usine pour fin d'uniformité. Toutefois, un avis à cet effet est affiché au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 13.06 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression "fête chômée et payée" s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

13.07 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un employé, la fête pour l'employé visé est reportée au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances, au choix de l'employé.

#### ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.00 A compter du 1<sup>er</sup> mai de chaque année, tout employé régi par la présente convention a droit:

S'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril courant, une journée de vacances payée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Tout employé ayant moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire, prendre à ses frais une semaine de vacances, c'est-à-dire cinq (5) jours ouvrables en plus des vacances auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

Après 1 an jusqu'à 2 ans de service inclusivement: 2 semaines / 4%.  
De 3 ans à 7 ans de service inclusivement: 3 semaines / 6%.  
De 8 ans à 12 ans de service inclusivement: 4 semaines / 8%.  
De 13 ans à 20 ans de service inclusivement: 5 semaines / 10%.  
21 ans et plus de service: 6 semaines / 12%.

14.01 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, lorsque les années d'ancienneté accumulées à la date d'embauche de l'employé lui donnant droit à un changement d'échelon, prévu à l'article 25.03a), il recevra une rémunération supplémentaire à ce moment, et prendra les jours de congé suivant le tableau ci-dessous:

1 mai	au 31 mai	= 2% x 11/12 = 5 jours
1 juin	au 30 juin	= 2% x 10/12 = 5 jours
1 juillet	au 31 juillet	= 2% x 9/12 = 4 jours
1 août	au 31 août	= 2% x 8/12 = 4 jours
1 septembre	au 30 septembre	= 2% x 7/12 = 3 jours
1 octobre	au 31 octobre	= 2% x 6/12 = 3 jours
1 novembre	au 30 novembre	= 2% x 5/12 = 2 jours
1 décembre	au 31 décembre	= 2% x 4/12 = 2 jours
1 janvier	au 31 janvier	= 2% x 3/12 = 1 jour
1 février	au 29 février	= 2% x 2/12 = 1 jour
1 mars	au 31 mars	= 2% x 1/12 = 0 jour
1 avril	au 30 avril	= 0 = 0

14.02 Les pourcentages s'appliquent à tous les gains bruts qu'un employé a reçus de la Compagnie durant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours. L'indemnité des vacances est payable à l'avance par chèque soit lors du départ de l'employé pour sa période de vacances.

14.03 La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été (entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août) pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.

La Compagnie fermera ses usines pour la période entre Noël et le Jour de l'An et les jours non couverts par des fêtes statutaires, ne seront pas rémunérées à moins d'y avoir cédulé des vacances.

Ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture; une telle décision doit être affichée avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie ou accident pour une période de trois (3) mois ou plus pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire de l'Association.

14.04 Si cette fermeture n'a pas lieu ou si après cette fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas les employés choisissent par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante pour ceux qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 15 août pour ceux à qui il resterait encore des vacances à prendre avant le 1<sup>er</sup> mai. Les vacances se prennent d'une manière continue à moins que l'employé concerné n'en décide autrement.

14.05 La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en respectant le choix de chaque employé et les besoins des opérations et est affichée sur le tableau prévu à cette fin au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour les employés qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre pour les autres employés. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie. Une copie en est remise au secrétaire de l'Association.

14.06 Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante et en aucun cas ne peuvent être cumulatives.

14.07 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 14.00.

14.08 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident du travail ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a lors droit à une indemnité équivalente selon ce qui suit:

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté: une indemnité équivalente dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
- b) D'un (1) an à dix (10) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses deux (2) premières semaines de vacances.

- c) De dix (10) ans à quinze (15) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses trois (3) premières semaines de vacances.
- d) De quinze (15) à vingt (20) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses quatre (4) premières semaines de vacances.
- e) De vingt (20) à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses cinq (5) premières semaines de vacances.
- f) Vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et plus: une indemnité équivalente à six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses six (6) premières semaines de vacances.

#### ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

- 15.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie bénéficie d'un congé payé à son taux régulier dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou de ses enfants, à condition que ces jours ouvrables soient pris consécutivement à compter du jour du décès et suivants.
  - b) Quatre (4) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son père, sa mère, frère, soeur.
  - c) Trois (3) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, gendre et bru, à condition que ces jours soient pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
  - d) Deux (2) jours ouvrables consécutifs lors du décès d'un de ses grands-parents (employé et conjoint), beau-frère, belle-soeur, petit-enfant, à condition que l'employé assiste aux funérailles.
  - e) Une (1) journée ouvrable à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et une (1) journée ouvrable lors de la sortie de l'hôpital de son épouse en relation avec la naissance d'un enfant.
  - f) Une (1) journée ouvrable lors de l'intervention chirurgicale du conjoint ou enfants, ou la journée de la sortie de l'hôpital en relation avec cette intervention, au choix de l'employé.
  - g) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du mariage de l'employé.

- 15.01 Ces congés ne sont payés que pour les jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'eut été la survenance d'un de ces événements.
- 15.02 Dès qu'un employé est requis comme candidat juré ou juré ou assigné comme témoin, la Compagnie maintient son plein salaire durant la journée où l'employé doit s'absenter du travail. Cependant, l'employé remet à la Compagnie la compensation de perte de temps reçue du tribunal.
- 15.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 15.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat ou le responsable des ressources humaines et produire sur demande la preuve ou l'attestation de l'événement social.

#### ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 16.00 La Compagnie s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe dont le sommaire des bénéfices est inscrit ci-dessous et les coûts seront payés à 100% par la Compagnie.

Il est entendu que ce régime d'assurance collective est entièrement administré par la Compagnie.

##### Cédule des bénéficiaires:

##### 1. Prestations de décès:

	<u>Assurance- vie</u>	<u>Décès ou mutilation accidentel</u>
Employé	\$20,000.00	\$20,000.00
Conjoint	\$ 2,000.00	-
Enfants de plus de 24 heures	\$ 1,000.00	-

##### 2. Indemnité hebdomadaire:

Payable à compter du premier jour en cas d'accident ou d'hospitalisation et du quatrième jour en cas de maladie.

Première année:	maximum 18 semaines,
Deuxième année:	maximum 21 semaines,
troisième année:	maximum 24 semaines.

66 2/3% du salaire, limité au maximum des gains hebdomadaires assurables en vertu de l'assurance-chômage.

3. Assurance-santé pour l'employé et ses personnes à charge:

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (\$75 par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada).
- 80%, sans franchise, des frais suivants:
  - a) Médicaments vendus sur ordonnance (injections: \$5).
  - b) Membres et yeux artificiels.
  - c) Location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...
  - d) \$300 pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 5 ans).
  - e) Physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses.
  - f) Ambulance (transport aérien limité à \$300).
  - g) Soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident.
  - h) \$15 pour le premier traitement et \$10 pour les traitements subséquents pour un maximum de vingt-cinq (25) traitements par année civile par personne assurée pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste; psychologue, chiropraticien, ostéopathe, podiatre, pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que les professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle.
  - i) \$30 par an pour radiographie par un chiropraticien.
  - j) Honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence.

16.01 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété la période de probation de 60 jours travaillés.

16.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont payées par la Compagnie pendant la période où l'employé reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la Commission des accidents du travail pour une période de douze (12) mois maximum. Cependant, si l'employé est déclaré invalide la Compagnie se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.

- 16.03 Advenant qu'il y ait un grief avec cet article, il sera soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs selon l'article 20.
- 16.04 Dans le cas d'un employé qui, après avoir complété sa réclamation pour de l'assurance-salaire, ne reçoit pas son chèque entre la quinzième (15<sup>e</sup>) et la vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) journée suite à la réclamation, la Compagnie s'engage à lui avancer le montant d'assurance-salaire qu'il devra rembourser dès la réception de son chèque d'assurance.
- 16.05 La période d'attente pour l'indemnité-salaire est de trois (3) jours.
- 16.06 Tout employé malade pour plus de trois (3) jours ouvrables doit aviser le bureau médical de son absence. Le médecin de la Compagnie peut exiger un rapport médical de toute absence prolongée et convoquer l'employé à son bureau pour fin de vérification, et dont le transport sera payé en conformité avec la politique de la Compagnie, à défaut de quoi, l'employé ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires et de plus, est sujet à des mesures disciplinaires.
- 16.07 La Compagnie s'engage à remettre à l'Association une copie de la police maîtresse et des amendements à la police s'il y a lieu.
- 16.08 La Compagnie continue d'enregistrer le plan d'assurance collective à la C.A.C. et la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage continue d'être partagée entre la Compagnie et l'Association par voie du Club Social et Récréatif.
- 16.09 Les employés qui prennent leur retraite continuent d'être assurés pour un montant de \$2,000 d'assurance-vie, entièrement payé par la Compagnie.

#### ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

- 17.00 Toute employée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde à condition d'avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant une telle demande.

- 17.01 a) L'employée enceinte doit donner par écrit un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de prévaloir d'un congé de maternité. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de l'employée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande d'un congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

- b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 17.02 à compter du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- d) Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

17.02 Un tel congé d'absence sans perte d'ancienneté pourra avoir une durée maximum de vingt (20) semaines continues. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.

17.03 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, l'employé doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. De même, la Compagnie fait parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé et l'obligation de l'employée de donner le préavis de son retour au travail.

17.04 L'employée qui retourne au travail après une absence autorisée par cet article, reprend l'occupation qu'elle détenait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail. Cependant, l'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

17.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie se conformera aux dispositions minimum de la loi régissant de tels congés.

17.06 Toutefois, une employée peut obtenir un congé sans solde pour une période de neuf (9) mois.

- 17.07 La Compagnie maintient les primes de l'assurance collective de l'employé durant ce congé de maternité.

#### ARTICLE 18 - CONGES DE MALADIE OU PERSONNELS

18.00 Anciens employés:

- a) A compter du premier janvier 1985, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à dix (10) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.
- b) A compter du premier janvier 1986, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à neuf (9) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.
- c) A compter du premier janvier 1987, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à huit (8) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.

Nouveaux employés:

- d) A compter de la signature de la présente, tout nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à huit (8) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs, par année civile.

- 18.01 Ces congés peuvent être pris consécutivement ou isolément, selon les circonstances.

- 18.02 Par congé de maladie et/ou personnel, l'on entend toute absence pour cause de maladie ou accident non industriel que subit un employé, ou pour toute autre absence personnelle pour laquelle l'employé s'absente. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où l'employé demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident pour plus de trois (3) jours d'absence.

- 18.03 Les jours de congé de maladie et/ou personnel non pris à la fin d'une année seront remboursés à chaque employé sur la liste de paie au 15 décembre de chaque année de calendrier. Tout employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit perd son droit aux congés de maladie et/ou personnels.

- 18.04 A compter du premier janvier de chaque année, les employés atteignant l'âge de la retraite reçoivent au moment de leur départ le paiement des journées de maladie et/ou personnelles non prises et les employés mis à pied durant l'année reçoivent au 15 décembre de la même année le paiement des journées non prises.

18.05 Un nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à un nombre égal de deux-tiers (2/3) de journées à la quantité de mois qu'il reste à écouler entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

#### ARTICLE 19 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

19.00 La Compagnie paie à tout employé accidenté au travail:

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter le bureau pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des accidents du travail ne verse aucune compensation. La Compagnie assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi.
- c) Les employés de bureau pourront participer à la semaine annuelle de prévention en santé-sécurité, organisée par le comité de santé-sécurité de la Compagnie durant le mois de novembre ou tout autre mois décidé par le comité. Ces activités devront être faites en dehors des heures régulières de travail.

19.01 a) Si, à la suite d'un accident du travail ou maladie industrielle, un employé est incapable par suite de son état de réintégrer ses fonctions antérieures, les parties tenteront de s'entendre pour le transférer à une autre fonction que son état lui permet de remplir. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employé concerné peut faire un grief selon la procédure prévue à l'article 20 de cette convention.

b) La Compagnie fait parvenir à l'employé une copie des chèques reçus de la C.S.S.T. lorsque le dossier est fermé par la C.S.S.T. ou à chaque fin d'année contractuelle.

19.02 Tout employé accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de la Compagnie égale à ce qui est prévu par la loi des accidents du travail. Cet employé s'engage à rembourser la somme déboursée dès qu'il a reçu son chèque de la C.S.S.T., en signant la formule à cette fin.

19.03 La Compagnie maintient le salaire d'un officier syndical pour assister à la révision du dossier d'un employé au bureau de révision de la C.S.S.T.

#### ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

20.00 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.

20.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité avec la procédure établie ci-après.

20.02 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, la procédure suivante est utilisée:

1<sup>ère</sup> étape:

L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre la décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de sa réception.

2<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut, par l'intermédiaire de l'Association, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au responsable des ressources humaines.

Le responsable des ressources humaines doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président du comité de griefs et le représentant de l'Association du département concerné et du plaignant si requis, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de solutionner avant de recourir à l'arbitrage. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit.

3<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut, par l'intermédiaire de l'Association, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 21 en avisant la Compagnie par écrit à cet effet.

20.03 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des employés, un groupe d'employés ou émis par l'Association, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et ce, par écrit.

20.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

- 20.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à l'une des étapes, la Compagnie néglige de donner sa réponse dans les délais prévus, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante, sauf à la troisième (3<sup>e</sup>) étape, alors que l'Association doit aviser par écrit la Compagnie de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis doit lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la date du grief.
- 20.06 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 20.07 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord prolonger tout délai de la procédure de grief, qui doit être confirmé par écrit.
- 20.08 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties; cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie les parties pour aucun autre grief.
- 20.09 Tout employé régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

#### ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21.00 Les parties essaient de s'entendre par entente écrite sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, une demande est faite au Ministre du travail de la province de Québec d'en désigner un.
- 21.01 L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 21.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause. La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties.
- 21.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties, et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.

- 21.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage, à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties. Cependant, tout employé qui a quitté le service de la Compagnie par démission ne peut soumettre un grief à l'étape d'arbitrage et le grief est automatiquement annulé.
- 21.05 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler la suspension ou le congédiement, ou réintégrer l'employé avec pleine compensation ou de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

#### ARTICLE 22 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.00 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 22.01 Dans tous les cas d'offense, la mesure disciplinaire est faite par écrit par la Compagnie et contiendra le motif et la date de l'offense, et copie est remise à l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où l'infraction a été commise, avec une copie à l'Association.
- 22.02 L'employé qui reçoit un avis écrit d'infraction, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprété comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 22.03 Une mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un employé pour fins de suspension ou de congédiement.
- 22.04 Un employé qui reçoit une mesure disciplinaire et croit être lésé, peut soumettre son cas à la procédure de grief directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape. Un avis verbal n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire.
- 22.05 L'employé désirant consulter son dossier peut le faire seul dans les trois (3) jours ouvrables de sa demande, au bureau du personnel.

## ARTICLE 23 - GREVES ET CONTRE-GREVES

23.00 Pendant la durée de la présente convention, l'Association s'engage à ne pas recourir à une grève ou ralentissement de travail et la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out).

## ARTICLE 24 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

24.00 Les employés non régis par la présente convention ne doivent faire aucun travail accompli normalement par des employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas d'urgence nécessitant une action immédiate dans l'entraînement des employés à s'acquitter de leur travail sans pour cela déplacer ou remplacer un employé.

24.01 La Compagnie s'engage à ne pas donner des travaux à contrat ou sous-contrat, à moins qu'elle n'ait pas les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les délais prévus, et pour lesquels elle n'est pas adéquatement outillée.

24.02 L'application des paragraphes 24.00 et 24.01 ne doit en aucun cas avoir comme conséquence directe ou indirecte la mise-à-pied des employés réguliers ou de leur faire perdre du salaire.

## ARTICLE 25 - DESCRIPTION ET EVALUATION DES TACHES

### Définitions:

- 1) Tâche: travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.
- 2) Classification: ensemble de tâches du même titre, mais comportant une ou plusieurs classes.

- 25.00
- a) La classification et l'évaluation des tâches telles que prévues dans la nouvelle annexe "A" de cette convention, font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.
  - b) Le nouveau manuel du plan d'évaluation des tâches, actuellement reconnu et initialé par les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.

- 25.01 a) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable d'un (1) mois avant que le bien fondé puisse en être mis en doute et la Compagnie applique le taux de salaire qu'elle juge approprié. Pour l'usage du comité syndical d'évaluation des tâches, une copie de la description de tâches nouvelles ou modifiées leur sera envoyée au début de la période d'essai.
- b) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée peut être révisée en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint, en présence d'un employé si nécessaire, se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Un grief en deuxième (2<sup>e</sup>) étape est émis si les délais ne sont pas respectés par la Compagnie. Si un changement était convenu entre la Compagnie et l'Association, il aura un effet rétroactif soit à la date de l'entrée en vigueur, soit à celle du changement de l'exigence du travail ou du taux de la tâche pour tous les employés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision.
- 25.02 a) L'employé concerné peut, s'il le juge opportun, contester dans les trente (30) jours de la fin de la période d'essai l'évaluation concernée par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.
- b) En cas d'un différend sur l'évaluation ou le taux d'une tâche qui ne s'est pas réglé au niveau du comité conjoint, ce différend est réglé conformément à la procédure suivante:
1. Les parties ont recours à une personne reconnue comme compétente en matière d'études de tâches et occupations de bureau pour agir à titre d'arbitre. A défaut d'entente d'un tel arbitre, une demande est faite au Ministère du travail qui procède à une telle nomination.
  2. L'arbitre a pour mandat de décider du bien fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de faire toute investigation nécessaire pour déterminer la valeur d'une tâche pourvu que sa décision n'ait pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.
  3. La décision de l'arbitre est finale et exécutive et lie les deux parties pour la durée de cette convention. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

25.03 Fonctionnement - échelle de progression:

Un employé progresse automatiquement du taux d'embauche au taux maximum du salaire pour chaque tâche selon sa tâche, tel que stipulé ci-dessous:

- a) Un employé est augmenté du taux d'embauche à l'échelon suivant dans l'échelle de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de la tâche. La durée de la période s'écoulant entre les augmentations de cette progression est d'une année d'ancienneté tel que défini à l'article 11.00.
- b) Un employé qui est promu est augmenté à l'échelon de salaire immédiatement supérieur à son ancien taux dans sa nouvelle tâche.
- c) Un employé qui est transféré à une tâche comportant le même taux de salaire qu'il reçoit, garde le même taux.
- d) Un employé qui est démis ou accepte une rétrogradation volontaire à une tâche inférieure à la demande de la Compagnie, garde le même taux.
- e) Un employé qui déplace (bump) un autre employé dans une tâche inférieure est rémunéré au taux immédiatement inférieur à son ancien taux, dans sa nouvelle tâche.
- f) La progression d'échelon est accordée aux employés qui n'ont pas atteint le maximum du taux de leur tâche et ce le lundi suivant la date anniversaire de leur embauchage.
- g) La Compagnie se réserve le droit d'embaucher un ex-employé au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expériences antérieures du candidat.
- h) Dans le cas d'une réévaluation d'une tâche à un taux supérieur, le salaire change en parallèle dans l'échelle de salaire.

25.04 Taux hors échelle:

- a) Lorsqu'une tâche est réévaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continue de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite réévaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux taux impliqués ou jusqu'à la fin de la convention, selon ce qui se produit en premier.

Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entre en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche reçoit ce dernier taux.

- 25.04 b) Un employé perd son taux hors échelle dans les cas suivants:
- perte de l'ancienneté,
  - si l'employé quitte volontairement son emploi (démission),
  - par la progression automatique de l'échelle,
  - si l'employé est promu à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à celui qu'il possède déjà,
  - si, à la demande de l'employé, celui-ci est transféré à une tâche comportant un taux inférieur,
  - à la suite d'un déplacement.

#### ARTICLE 26 - MODE DE PAIEMENT

26.00 Le salaire des employés régis par la présente convention sera payé par chèque le jeudi de chaque semaine et les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun. Si un officier syndical doit s'absenter le jeudi pour activité syndicale, la Compagnie lui remet sa paie le mercredi, à moins d'un empêchement hors de son contrôle.

- 1) Nom de l'employé,
- 2) la date et la période de paie,
- 3) taux de salaire,
- 4) nombre d'heures régulières,
- 5) heures supplémentaires,
- 6) déductions faites,
- 7) la paie nette,
- 8) le nombre d'heures déjà prises sur les journées de maladie.

26.01 Dans le cas d'erreur sur la paie d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait le plus tôt possible, mais jamais plus tard que la paie de la semaine suivante.

26.02 Dans le cas où la Compagnie fait une erreur en trop sur la paie d'un employé, elle se réserve le droit de faire la correction. Cependant, la Compagnie ne peut retenir à la fois jamais plus de l'équivalent de 33 1/3% du salaire hebdomadaire de l'employé, sauf dans les cas d'avances de salaire prévues aux articles 16.04 et 19.02.

## ARTICLE 27 - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

27.00 La Compagnie et l'Association conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et améliorer si possible, les conditions de travail dans les bureaux, de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.

27.01 Tout nouvel employé, avant d'entrer en fonction, doit subir un examen médical au département de santé de la Compagnie, et ceci sans frais. Par la suite, l'employé peut se rendre au département médical sur ses heures de travail avec l'approbation de son supérieur immédiat pour subir des examens, consultations ou traitements.

Si l'employé doit s'absenter de son lieu de travail pour subir des examens ou tests médicaux prescrits par son médecin, ces absences ne seront pas rémunérées par la Compagnie.

27.02 La Compagnie assume le coût d'une paire de chaussures de sécurité pour les employés travaillant fréquemment près des machines, à raison de \$35 maximum par année contractuelle pour la première année, \$37.50 pour la deuxième année et \$40 pour la troisième année. De plus, la déduction sur la paie est faite pour la différence pour ceux qui ont acheté du distributeur venant à la Compagnie.

## ARTICLE 28 - PAIE DE SEPARATION

28.00 Tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie et qui est mis à pied pour une période estimée par la Compagnie à plus de douze (12) mois ou dont la fonction est abolie, et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 12.04, reçoit la paie de séparation suivante au moment de son départ ou lors de la perte de son ancienneté, sauf si l'employé abandonne son emploi volontairement alors qu'il est au travail ou est congédié pour cause selon l'article 11.04b):

- Moins d'un an de service continu: une semaine de salaire payée.
- D'un an à 5 ans de service continu: deux semaines de salaire payées.
- De 5 ans à 10 ans de service continu: 4 semaines de salaire payées.
- 10 ans de service continu et plus: 8 semaines de salaire payées.

28.01 Le paiement de cette paie de séparation est considéré comme avis final de départ et tout employé bénéficiant de cette disposition perd ses droits d'ancienneté et tout droit à rappel et copie à cet effet est envoyée à l'Association.

28.02 Les employés prenant une retraite normale ou anticipée reçoivent au moment de leur départ, les paies de séparation prévues à l'article 28.00. Lors du décès d'un employé toujours à l'emploi de la Compagnie, la paie de séparation est envoyée à la succession dudit employé.

#### ARTICLE 29 - CONGE SANS SOLDE

- 29.00 La Compagnie peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un employé qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons invoquées sont valables et que ses opérations le permettent.
- 29.01 Un employé qui désire un tel congé doit personnellement, ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit au responsable des ressources humaines, au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant les raisons de cette demande. Ce dernier envoie à l'Association une copie de toute demande de congé sans solde accordée ou refusée.
- 29.02 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit être utilisé que pour les fins et pour la durée pour lesquelles il a été accordé.
- 29.03 L'employé, incluant l'employé visé à l'article 6.09, à qui un congé sans solde a été accordé est réinstallé à son retour à la même tâche qu'il occupait à son départ. Cependant, s'il avait été mis à pied durant cette période ou si la tâche avait été abolie, il sera avisé à son retour et devra se prévaloir des dispositions de l'article 12.05 pour déplacer un autre employé.

#### ARTICLE 30 - SALAIRES

- 30.00 Les taux de salaire et le titre des tâches qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 30.01 Tout employé ayant complété la période de probation prévue à l'article 11.01 reçoit l'augmentation de salaire suivante, basée sur la médiane de l'échelle de progression:
- à compter du 1<sup>er</sup> juin 1984: 0.0% (voir annexe "B").
  - à compter du 1<sup>er</sup> juin 1985: 5.0% (voir annexe "B").
  - à compter du 1<sup>er</sup> juin 1986: 5.0% (voir annexe "B").

- 30.02 A la fin de cette convention collective de travail, soit au 31 mai 1987, l'échelle de salaires pourra être modifiée en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie des deux (2) dernières années de convention excédant 9.0% pour la période entre le 1<sup>er</sup> juin 1985 et le 31 mai 1987, mais avec un plafond à 11.0%, et applicable en pourcentage sur la médiane de l'échelle de salaires. Le pourcentage applicable variera entre 0% et 2.0% selon l'augmentation du coût de la vie, basé sur Statistiques Canada.
- 30.03 Un employé qui obtient une promotion recevra le taux d'augmentation prévu pour la nouvelle tâche dès qu'il aura complété la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables prévue à l'article 12.03.
- 30.04 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une tâche supérieure et dans l'application de l'article 25.00.
- 30.05 Toute augmentation de salaire prévue à cette convention, sauf les augmentations générales prévues ci-dessus, doit débiter le lundi de la semaine suivant la date de l'augmentation prévue.

#### ARTICLE 31 - PLAN DE RETRAITE

- 31.00 La Compagnie convient de maintenir un plan de retraite non contributoire sans rachat des années de service avant le 1<sup>er</sup> juin 1981 comme suit: \$7.50 par mois par année de service, avec un minimum de rente de \$75.00 à l'âge normal de la retraite ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.
- 31.01 A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, le plan de retraite sera modifié comme suit: cinquante pourcent (50%) des années de service, à raison de \$7.50 par mois par année de service à l'âge normal de la retraite qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.

#### ARTICLE 32 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 32.00 Tout avis envoyé à l'Association est valable seulement lorsqu'il est posté au secrétaire de l'Association à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie.

- 32.01 Tout avis envoyé à la Compagnie est valable seulement lorsqu'il est posté à l'attention du responsable des ressources humaines, 755, rue Thurber à Longueuil (Qué.) J4H 3N2.
- 32.02 Tout employé doit être à la place de travail à temps et observer les signaux de début et de fin de périodes de travail. Tout retard au travail doit être justifié par l'employé et il doit se rapporter à son supérieur immédiat.
- 32.03 Dans les cas d'absences, l'employé doit aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai en donnant, si possible, les raisons de son absence.
- 32.04 Lorsque l'employé doit laisser son poste de travail, il doit d'abord obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne peut, sans motif valable, refuser une telle autorisation.
- 32.05 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est le français.
- 32.06 La Compagnie convient de faire imprimer sous forme de livret de poche (95mm x 145mm ± 10mm, avec caractères de 2mm) et de distribuer à chaque employé une (1) copie de la convention collective dans les trois (3) mois suivant la signature de ladite convention. De plus, la Compagnie en remet dix (10) copies à l'Association.
- 32.07 Les annexes "A", "B", "C" et "D" font partie intégrante de la présente convention.
- 32.08 Tout employé reçoit les directives de son supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné par la Compagnie.
- 32.09 La Compagnie s'engage à respecter les adhésions consenties par ses employés à la caisse d'économie de l'Hydro et à déduire à la source les sommes que l'employé a convenu d'y verser. De plus, la Compagnie s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la caisse d'économie de l'Hydro selon les modalités établies par la caisse d'économie de l'Hydro ou de toute autre caisse d'économie qui remplacera celle-ci. La Compagnie s'engage à ne respecter qu'une seule caisse à la fois.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

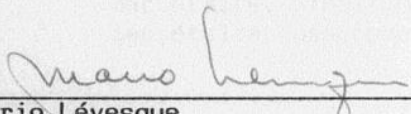
33.00 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trente-six (36) mois, soit du 1<sup>er</sup> juin 1984 au 31 mai 1987 inclusivement. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ne soit intervenue.

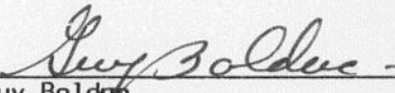
Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention de son intention de négocier une nouvelle convention.

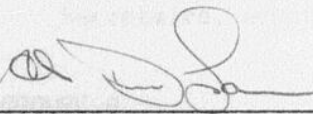
En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants autorisés, en la ville de Longueuil, ce 18<sup>e</sup> jour du mois de septembre 1985.

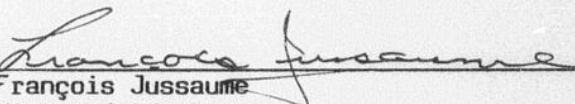
HEROUX INC

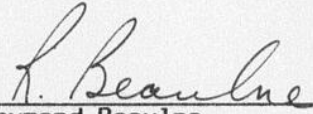
ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL

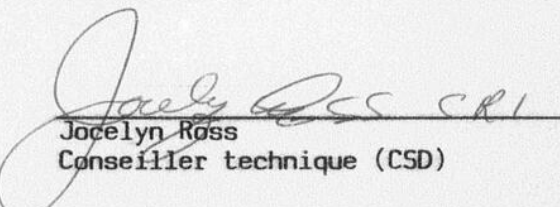
  
\_\_\_\_\_  
Mario Lévesque  
Directeur des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Guy Bolduc  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Claude Dufour  
Directeur des services techniques

  
\_\_\_\_\_  
François Jussaume  
Vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Raymond Beaulne  
Directeur

  
\_\_\_\_\_  
Jocelyn Ross  
Conseiller technique (CSD)

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

SECTEUR CLERICAL

<u>OCCUPATIONS</u>	1 <sup>er</sup> juin 1984	
	<u>Taux</u> <u>min.</u>	<u>Taux</u> <u>max.</u>
<u>GRUPE 4</u>		
Commis de bureau, planification	\$255	\$299
<u>GRUPE 5</u>		
Perforatrice	\$266	\$314
<u>GRUPE 6</u>		
Commis à la facturation	\$279	\$327
Commis inventaires		
Secrétaire D.N.D.		
Secrétaire, services techniques		
Secrétaire, planification		
Secrétaire, assurance-qualité		
<u>GRUPE 7</u>		
Commis à la paie	\$287	\$339
Secrétaire, achats & douanes		
<u>GRUPE 8</u>		
Commis de bureau sr, ventes & marketing	\$297	\$349
Commis, imprimerie & archives		
Commis, prix de revient		
<u>GRUPE 9</u>		
Commis, comptes à payer	\$308	\$360
Secrétaire administrative, ventes & marketing		

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

SECTEUR TECHNIQUE

<u>OCCUPATIONS</u>	1 <sup>er</sup> juin 1984	
	<u>Taux</u> <u>min.</u>	<u>Taux</u> <u>max.</u>
<u>GROUPE 1</u>		
Technicien de méthodes Cl.II	\$459	\$539
Préparateur de gammes Cl.II		
<u>GROUPE 2</u>		
Concepteur d'outillage Cl.II	\$479	\$563
Programmeur (machines à contrôle numérique) Cl.II		
Estimateur de pièces (placage, usinées...)		
<u>GROUPE 3</u>		
Préparateur de gammes Cl.I	\$500	\$588
<u>GROUPE 4</u>		
Programmeur (machines à contrôle numérique) Cl.I	\$519	\$611
Technicien de méthodes Cl.I		
Concepteur d'outillage Cl.I		

ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1984

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

SECTEUR CLERICAL

Augmentation											
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$264	\$274	\$287	\$299	\$314	\$327	\$339	\$349	\$360	\$374	\$387
3 ans	\$254	\$264	\$276	\$288	\$302	\$315	\$326	\$336	\$347	\$360	\$373
2 ans	\$244	\$254	\$265	\$277	\$290	\$303	\$313	\$323	\$334	\$346	\$359
1 an	\$234	\$244	\$254	\$266	\$278	\$291	\$300	\$310	\$321	\$332	\$345
Embauche	\$224	\$234	\$243	\$255	\$266	\$279	\$287	\$297	\$308	\$318	\$331
Progression	\$10	\$10	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$13	\$14	\$14

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4.0%.

1<sup>er</sup> juin 1985

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

SECTEUR CLERICAL

Augmentation	\$12	\$13	\$13	\$14	\$15	\$15	\$16	\$16	\$17	\$17	\$18
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$276	\$289	\$300	\$315	\$329	\$344	\$355	\$367	\$379	\$393	\$407
3 ans	\$266	\$278	\$289	\$303	\$317	\$331	\$342	\$353	\$365	\$378	\$392
2 ans	\$256	\$267	\$278	\$291	\$305	\$318	\$329	\$339	\$351	\$363	\$377
1 an	\$246	\$256	\$267	\$279	\$293	\$305	\$316	\$325	\$337	\$348	\$362
Embauche	\$236	\$245	\$256	\$267	\$281	\$292	\$303	\$311	\$323	\$333	\$347
Progression	\$10	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$14	\$14	\$15	\$15

38

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1986

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

SECTEUR CLERICAL

Augmentation	\$13	\$13	\$14	\$15	\$15	\$16	\$16	\$17	\$18	\$18	\$19
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$291	\$302	\$316	\$330	\$346	\$360	\$373	\$384	\$399	\$411	\$428
3 ans	\$280	\$291	\$304	\$318	\$333	\$347	\$359	\$370	\$384	\$396	\$412
2 ans	\$269	\$280	\$292	\$306	\$320	\$334	\$345	\$356	\$369	\$381	\$396
1 an	\$258	\$269	\$280	\$294	\$307	\$321	\$331	\$342	\$354	\$366	\$380
Embauche	\$247	\$258	\$268	\$282	\$294	\$308	\$317	\$328	\$339	\$351	\$364
Progression	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$14	\$14	\$15	\$15	\$16

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

## ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1984ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSIONSECTEUR TECHNIQUE

Augmentation							
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$539	\$563	\$588	\$611	\$636	\$659	\$683
3 ans	\$519	\$542	\$566	\$588	\$612	\$635	\$658
2 ans	\$499	\$521	\$544	\$565	\$588	\$611	\$633
1 an	\$479	\$500	\$522	\$542	\$564	\$587	\$608
Embauche	\$459	\$479	\$500	\$519	\$540	\$563	\$583
Progression	\$20	\$21	\$22	\$23	\$24	\$24	\$25

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1985

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Augmentation	\$25	\$26	\$27	\$28	\$29	\$31	\$32
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$566	\$591	\$617	\$641	\$667	\$694	\$719
3 ans	\$545	\$569	\$594	\$617	\$642	\$668	\$692
2 ans	\$524	\$547	\$571	\$593	\$617	\$642	\$665
1 an	\$503	\$525	\$548	\$569	\$592	\$616	\$638
Embauche	\$482	\$503	\$525	\$545	\$567	\$590	\$611
Progression	\$21	\$22	\$23	\$24	\$25	\$26	\$27

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1986

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Augmentation	\$26	\$27	\$29	\$30	\$31	\$32	\$33
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$594	\$620	\$648	\$673	\$700	\$728	\$754
3 ans	\$572	\$597	\$624	\$648	\$674	\$701	\$726
2 ans	\$550	\$574	\$600	\$623	\$648	\$674	\$698
1 an	\$528	\$551	\$576	\$598	\$622	\$647	\$670
Embauche	\$506	\$528	\$552	\$573	\$596	\$620	\$642
Progression	\$22	\$23	\$24	\$25	\$26	\$27	\$28

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné \_\_\_\_\_, employé de la Compagnie Héroux Inc.,  
donne par la présente à la Compagnie l'autorisation de déduire de mon salaire ma  
cotisation syndicale telle que fixée par les règlements et la constitution de  
l'Association.

J'autorise de plus la Compagnie à déduire de mon salaire les frais d'initiation  
prévus pour devenir membre de l'Association des Machinistes de Longueuil.

Et j'ai signé à Longueuil, le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Témoïn

ANNEXE "D"

FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employé qui décide de suivre un cours de formation ou de recyclage en relation avec son travail se verra remboursé cinquante pourcent (50%) des frais d'inscription, après approbation par la Compagnie.

Cependant, lorsque la Compagnie demande à un employé de suivre un cours, elle lui rembourse cent pourcent (100%) des frais de cours et de déplacement.

Ces remboursements seront effectués à la fin du cours sur présentation de preuve de succès de la part de l'employé.

## ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Héroux Inc.

ci-après appelée "la Compagnie",

d'une part,

ET: Association des Machinistes de Longueuil

ci-après appelée "l'Association",

d'autre part.

---

**La Compagnie et l'Association conviennent de ce qui suit:**

1. Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie (sauf ceux qui ont déjà démissionné) le 30 janvier 1985, sont rappelés au travail dès la reprise des opérations, selon les termes de la nouvelle convention, à la tâche qu'ils remplissaient le 30 janvier 1985. Toutefois, cette façon de faire n'empêche pas l'application de l'article 12.05 de la convention dès le retour des employés au travail.
  
2. Les employés reprendront leur travail à compter du 23 septembre 1985 à 8 h 30, à condition que la convention collective soit signée, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas d'employés éloignés de la région.  
  
Les employés malades, accidentés ou éloignés de la région devront entrer en contact avec la compagnie dans les délais prévus à l'article 16.06. Cependant, dans le cas d'employés éloignés de la région, ils devront reprendre le travail dans un délai maximum de cinq (5) jours de la date ci-haut mentionnée.
  
3. Tous les employés reprendront le travail et ce selon les dispositions de la nouvelle convention de travail, intervenue le 17 septembre 1985.

Toutefois, et ce nonobstant la grève, la Compagnie convient de maintenir les mêmes dates d'ancienneté et la progression d'échelon, s'il y a lieu.

4. La Compagnie et l'Association s'engagent à n'exercer aucune discrimination, menace, intimidation, griefs ou mesures disciplinaires quelconques contre aucun employé, organisme, ou personne reliée directement ou indirectement à la grève et aux événements qui l'ont précédée, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.
5. La Compagnie et l'Association, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à la grève soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions, ou en général au rôle qu'elle y a joué, quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant la grève.
6. La Compagnie et l'Association, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, s'engagent à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute cour ou tribunal contre l'Association, la Compagnie ou contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à la grève, soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions, ou en général au rôle qu'elle y a joué, quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant la grève.
7. L'Association s'engage à retirer toutes les plaintes pénales émises durant la grève contre la Compagnie et/ou ses employés.
8. L'Association s'engage à retirer la requête en vertu de l'article 39 du Code du Travail, soit la requête MD-075-05-85, et une copie du désistement sera remis lors de la signature.
9. L'Association s'engage à retirer la requête en vertu de l'article 45 du Code du Travail, soit la requête MD-081-05-85 dès que les travaux prévus dans cette requête seront de retour dans l'établissement.

10. La Compagnie s'engage à verser deux (2) semaines de paie de vacances selon l'application de l'article 14 de la nouvelle convention à tous les employés qui y ont droit à moins d'avis contraire de l'employé. L'employé qui a droit à plus de deux (2) semaines et/ou qui refuse le rachat de deux (2) semaines devra céder ses vacances selon son ancienneté et l'application de l'article 14, au plus tard le 11 octobre 1985. Le paiement des deux (2) semaines rachetées sera effectué le 3 octobre 1985. Les employés qui ont droit à une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> semaine de vacances pourront monnayer ces dites semaines suivant la nouvelle convention. L'employé devra faire une demande au bureau du personnel. Le paiement sera effectué le 20 décembre 1985.
11. Les employés listés en annexe "A" du présent protocole de retour au travail recevront les montants forfaitaires de rétroactivité prévus en annexe, pourvu qu'ils reviennent au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date prévue en 2. et qu'ils acceptent d'y demeurer pour au moins quinze (15) jours ouvrables. Le paiement s'effectuera dans les trente (30) jours ouvrables du retour des employés au travail. Les employés malades ont droit, nonobstant le non retour au travail le 23 septembre 1985, au montant de rétroactivité prévu en annexe "A".
12. Tous les travaux déjà débutés par les employés cadres seront terminés par ceux-ci sans exception pourvu que tous les employés en poste le 30 janvier 1985 soient maintenus au travail.
13. Un seul nouvel employé sera embauché sans affichage comme technicien de méthodes C1.II après la signature de la présente.
14. La Compagnie convient de créditer cinq (5) jours au lieu de dix (10) de congé de maladie et/ou personnels à chaque employé pour couvrir les mois travaillés durant l'année 1985. Les jours non pris seront payés le 15 décembre 1985. Les employés qui ont pris des journées durant le mois de janvier 1985 verront leur nombre de jours diminués en conséquence.
15. Le présent protocole n'est valide qu'à la condition que les membres de l'Association ratifient au plus tard le 17 septembre 1985 à minuit les ententes conclues entre ses officiers et les représentants de la Compagnie en date du 12 et du 17 septembre 1985 et que la convention collective soit signée au plus tard le 20 septembre 1985, à défaut de quoi elle est nulle et non avenue à toutes fins que de droit.

17. a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.
- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
18. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre la Compagnie et l'Association.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce 18<sup>e</sup> jour de septembre 1985.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

Marc Hennequin

Guy Bolduc

Alain Larivière

Luciane Jossanne

A. Beaulieu

Josée P. S. CRI

ANNEXE "A"

MONTANTS DE RETROACTIVITE

0133	McDONALD, Régis	920.40
1005	CROTEAU, Jean-Claude	597.60
1016	BEAULNE, Raymond	851.73
1499	PARDIK, Jan	568.65
1807	LAVOIE, René	582.84
2168	JUSSAUME, François	970.60
2400	FOURNIER, Carole	605.31
2700	MARCIL, Jean-Guy	592.65
2847	FORTIN, Micheline	538.74
2994	AUCLAIR, Lynn	524.11
3189	ROCHELEAU, Sylvie	592.55
3193	LAROCHE, Marlène	490.32
3204	DELORME, Diane	500.55
3248	CHARRUAU, Louise	502.69
3287	VACHON, Gisèle	506.43
3357	COPE, Charlene	517.65
3432	COTE, Jocelyne	460.24
3448	HOULE, Denis	421.20

M. Jean-Guy Marcil n'était pas en poste le 30 janvier 1985 mais a droit à une rétro-activité pour la partie travaillée. Il n'est pas éligible à un rappel le 23 septembre 1985.



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

DÉPÔT

6085-5

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	M-5505-07
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au		
		85-09-26	85-10-01					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>L'Association des Machinistes de Longueuil</b> 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Héroux Inc</b> 710 et 755 Thurber Longueuil, Qué J4H 3M9  Att.: M. Mario Lévesque, v.-prés. Ressources Humaines
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3911 (5)</u> Affiliation <u>11*</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**

**Prenez note que nous ne possédons aucune convention collective pour ce dossier.**

**ENTENTE: Fêtes de Noël et du Jour de l'An 85-86**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-08

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

003 (113)

RECHERCHE

*Mario Lévesque*  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

*Guy Bolduc*  
 Guy Bolduc, président  
 (usine)

*François Jussaume*  
 François Jussaume,  
 Vice-président  
 (bureau)

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Héroux Inc.  
 ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
 (usine et bureau)

Afin de fermer les usines et bureaux pour une période de deux (2) semaines complètes aux fêtes de Noël et du Jour de l'An, les parties conviennent que le 23 décembre 1985 et le 3 janvier 1986 seront remplacés par les samedis 16 novembre et 7 décembre 1985 respectivement.

Il est convenu que le travail effectué ces samedis le sera sur une base volontaire et rémunéré à temps simple. Egalement, le paiement en sera reporté au 23 décembre 1985 et au 3 janvier 1986.

Tout employé qui ne travaillera pas pour remplacer les 23 décembre 1985 et 3 janvier 1986 sera sans solde pour ces deux jours et n'aura droit à aucun recours en vertu des conventions collectives.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce  
26<sup>e</sup> jour du mois septembre 1985.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
 DE LONGUEUIL

Mario Lévesque  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

Guy Bolduc  
 Guy Bolduc, président  
 (usine)

François Jussaume  
 François Jussaume,  
 Vice-président  
 (bureau)

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 85 100 78

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

06085-5

<b>Objet</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-09-18	85-10-07		84-06-01	87-05-31	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Machinistes de Longueuil 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Beroux Inc 710 et 755 ave Thurber Longueuil, QC. J4H 3M9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. Démo. de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques CSD Att: M. Jocelyn Ross 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	Région — 06-06 Activité — 3911 (5) Affiliation — 11

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**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: Pierrette David/dg      Date: 85-10-11

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

5505-07



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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE HEROUX INC.

ET

L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL  
(BUREAU)

## TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
Article 1 - But de la convention.....	2
Article 2 - Définition du terme "employé".....	2
Article 3 - Reconnaissance.....	2
Article 4 - Discrimination.....	3
Article 5 - Droits de la direction.....	3
Article 6 - Représentation syndicale.....	3
Article 7 - Conditions d'emploi et retenue syndicale.....	5
Article 8 - Heures de travail.....	6
Article 9 - Heures supplémentaires.....	6
Article 10 - Affichage d'avis.....	7
Article 11 - Ancienneté.....	8
Article 12 - Application du droit d'ancienneté.....	10
Article 13 - Fêtes statutaires chômées et payées.....	12
Article 14 - Vacances payées.....	14
Article 15 - Congés sociaux.....	16
Article 16 - Assurance collective.....	17
Article 17 - Congé de maternité.....	19
Article 18 - Congés de maladie ou personnels.....	21
Article 19 - Accidents du travail.....	22
Article 20 - Procédure de règlement de grief.....	22
Article 21 - Arbitrage.....	24
Article 22 - Mesures disciplinaires.....	25
Article 23 - Grèves et contre-grèves.....	26
Article 24 - Travail professionnel.....	26
Article 25 - Description et évaluation des tâches.....	26
Article 26 - Mode de paiement.....	29
Article 27 - Sécurité, hygiène et bien-être.....	30
Article 28 - Paie de séparation.....	30
Article 29 - Congé sans solde.....	31
Article 30 - Salaires.....	31
Article 31 - Plan de retraite.....	32
Article 32 - Dispositions diverses.....	32
Article 33 - Durée de la convention.....	34
Annexe "A" - Taux de salaire et occupations.....	35
Annexe "B" - Echelle de salaires et progression.....	37
Annexe "C" - Autorisation de retenue syndicale.....	43
Annexe "D" - Formation professionnelle.....	44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA COMPAGNIE HEROUX INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont le siège social est situé au 755, rue Thurber à Longueuil, et les principales places d'affaires sont situées aux 755 et 710, rue Thurber à Longueuil J4H 3N2, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "la Compagnie",

D'UNE PART,

ET: L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL, affiliée à la C.S.D., société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels de la province de Québec et ayant sa principale place d'affaires au 1259, rue Berri, bureau 600 à Montréal H2L 4C7, province de Québec,

ci-après appelée "l'Association",

D'AUTRE PART.

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les membres de l'Association, de déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les parties à la présente et de prévoir un mode de règlement des différends qui pourraient surgir entre elles.
- 1.01 Tous les textes de cette convention sont écrits au masculin mais comprennent aussi le féminin.
- 1.02 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

## ARTICLE 2 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 2.00 Le terme "employé" désigne toute personne qui travaille pour la Compagnie dans ses bureaux et qui est visée par le certificat d'accréditation et ses amendements.

## ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.00 En vertu des dispositions du Code du Travail du Québec et en considération du certificat d'accréditation émis le 22 mai 1984 par le Ministère du Travail de la province de Québec à l'Association des Machinistes de Longueuil, la Compagnie reconnaît l'Association comme unique agent négociateur pour tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, à l'exception: des acheteurs, administrateurs de contrats, agents de personnel, coordonnateurs senior, expéditeur sous-traitance, chef infirmière (i.l.), secrétaire au président, secrétaire au responsable des ressources humaines, agents de sécurité, chef de sécurité, représentants des ventes, chimistes, réceptionniste-téléphoniste, secrétaires aux vice-présidents, programmeurs-analystes, et tous ceux déjà couverts par l'accréditation en date du 22 août 1973 en faveur de l'Association des Machinistes de Longueuil et ceux qui sont exclus par la loi.

- 3.01 La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses bureaux à Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'Annexe "A", ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant le terme de cette convention.

#### ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.00 La Compagnie et l'Association conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité ou pour toute autre raison que ce soit prévue par la Charte des Droits et Libertés de la Personne.
- 4.01 La Compagnie s'engage à ne pratiquer aucune discrimination envers les officiers, délégués et tout autre membre de l'Association pour leurs activités syndicales prévues à la présente convention et ils peuvent les exercer sans crainte que leurs relations avec la Compagnie n'en soient de ce fait affectées.

#### ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.00 La Compagnie a le droit de diriger et d'administrer l'exploitation de ses affaires présentes et futures, y compris la direction de la main-d'oeuvre, l'embauchage, promotions, transferts, démotions, discipline, mise-à-pied pour manque de travail et le droit exclusif de déterminer l'emplacement de ses usines, de déterminer les méthodes, procédés et les moyens de fabrication, la provenance des pièces, matériaux et fournitures.

L'exercice de ces droits n'invalide pas les droits des employés qui sont prévus par une disposition de cette convention.

#### ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.00 La Compagnie convient de reconnaître un comité de relations de travail composé de trois (3) employés membres de l'Association, qui sera habile à discuter et à régler avec elle tout problème découlant de l'application des dispositions de la présente convention et de tout sujet connexe ou concernant un ou des employés.

- 6.01 L'Association convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment. De plus, la Compagnie convient de fournir à l'Association la liste des contre-maîtres ou surveillants dans les bureaux ainsi que tout changement par la suite.
- 6.02 a) Les employés membres du comité de relations ouvrières peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour des périodes de temps raisonnables, pour fins de négociation et de discussion relatives à des griefs ou mécontentes. Avant de s'absenter de son travail, tout membre du comité des relations ouvrières doit obtenir la permission de son supérieur immédiat ou son remplaçant qui ne peut, sans raison valable, refuser une telle permission.
- b) Le représentant du comité de griefs ou son remplaçant peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, audition de tout bref d'évocation et de tout appel d'un bref d'évocation, le tout en rapport avec ledit grief. Cependant, dans le cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche porté à l'arbitrage, l'Association pourrait remplacer le représentant syndical ci-haut mentionné par le représentant syndical du comité d'évaluation. Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'avant-midi, la Compagnie lui rembourse les heures perdues à compter du début des heures régulières de travail jusqu'à la fin de l'arbitrage. En plus, une heure et demie (1 1/2) est allouée pour le retour à l'usine. Si l'arbitrage se poursuit dans l'après-midi, la Compagnie rembourse la journée complète. Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'après-midi, la Compagnie lui rembourse l'après-midi seulement.
- 6.03 a) Sur demande écrite de l'Association et soumise au moins une semaine à l'avance au responsable des ressources humaines, la Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus d'un employé à la fois pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude. Le total des jours accordés par année contractuelle ne devra pas excéder trente (30) jours ouvrables par délégué.
- b) Lorsque des officiers s'absentent en vertu des dispositions de l'article 6.03a), la Compagnie maintient le salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales (7.03), la Compagnie retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet.
- 6.04 Dans le cas où l'Association requiert les services d'un conseiller technique, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour discuter tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.

- 6.05 L'Association accepte que ses membres ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 6.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre de l'Association peut être accompagné s'il le désire par un officier lors de toute rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 6.07 Lors de négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de trois (3) employés membres du comité de relations de travail de l'Association, sans perte de salaire.
- 6.08 Lorsqu'un officier syndical est mis à pied suite à une réduction de personnel, il peut continuer à assumer ses responsabilités syndicales, sujettes aux dispositions de la convention collective, après avoir obtenu la permission du responsable des ressources humaines qui ne peut, sans raison valable, lui refuser une telle permission et sera sans solde pour la durée des activités.
- 6.09 La Compagnie peut accorder à un seul officier autorisé de l'Association un congé sans solde pour activités syndicales en dehors des usines, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit. Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois. La Compagnie ne peut refuser le congé sans raisons.

#### ARTICLE 7 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RETENUE SYNDICALE

- 7.00 Tous les employés assujettis aux présentes doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de l'Association des Machinistes de Longueuil.
- 7.01 Tout employé assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer toutes charges normales d'admission ainsi que les déductions hebdomadaires régulières syndicales, conformément aux règlements de l'Association, en signant la formule d'autorisation de retenue syndicale et frais d'initiation mentionnés à l'Annexe "C".
- 7.02 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Association dès son embauchage et consentir à la retenue syndicale, ainsi qu'au droit d'entrée syndical, selon la formule mentionnée à l'Annexe "C".

- 7.03 Le paiement de telles sommes ainsi déduites sera fait à l'ordre de l'Association des Machinistes de Longueuil et remis au trésorier de l'Association avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant les dites déductions. Cette remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.

#### ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.00 a) La semaine régulière de travail des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures, soit cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

- b) Dans tous les départements, les heures régulières de travail sont de 8 h 30 à 16 h 30, avec une (1) heure sans solde pour le repas du midi.

La Compagnie se réserve le droit de modifier l'horaire de travail sur certains postes lorsque les opérations l'exigent. Une prime de \$0.50 l'heure est accordée lorsque le décalage est de plus de deux (2) heures par rapport aux heures régulières et applicable sur toutes les heures régulières.

- 8.01 Tout employé assujetti à cette convention, a droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos, une durant l'avant-midi et une autre durant l'après-midi. Chaque période de repos doit être prise autant que possible au milieu de la demi-journée de travail.

- 8.02 A la fin de chaque demi-journée de travail, les employés ont une période de cinq (5) minutes allouée pour ranger leurs papiers et effets et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

- 8.03 Tout employé se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui dû à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, reçoit l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux horaire régulier, son taux horaire est le résultat obtenu de la division du salaire de l'employé par trente-cinq (35) heures.

#### ARTICLE 9 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 9.00 Le travail supplémentaire désigne les heures de travail autorisées par le supérieur immédiat, et accomplies en dehors des heures régulières de travail.

- 9.01 Les deux (2) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail sont rémunérées à temps et demi (1 1/2). Toute heure additionnelle est rémunérée à temps double (2).
- 9.02 Pour tout travail autorisé et accompli le samedi et le dimanche, les employés sont rémunérés à taux double (2) de leur salaire régulier.
- 9.03 Le travail supplémentaire doit être réparti le plus équitablement possible entre les employés qualifiés pour effectuer ce travail.
- 9.04 Tout travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire parmi le groupe d'employés concernés.
- 9.05 Tout employé requis de travailler plus de deux (2) heures après ses heures de travail régulières a droit à une période de trente (30) minutes payées à temps et demi (1 1/2) pour prendre un repas. Cette période de repas doit être prise avant le début des heures de travail en temps supplémentaire ou après entente avec le supérieur. La Compagnie accorde à l'employé une période de repos de quinze (15) minutes payées lorsque celui-ci travaille plus d'une (1) heure en temps supplémentaire.
- 9.06 Tout employé appelé ou rappelé au travail, après sa sortie du bureau, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi (1 1/2).
- 9.07 Les employés requis pour faire du travail supplémentaire seront avisés si possible deux (2) heures avant la fin de leur journée régulière de travail.

#### ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS

- 10.00 La Compagnie convient de mettre à la disposition de l'Association des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée ou tout autre avis pour fin publicitaire, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés. Il est convenu que ces avis ou documents doivent être signés par un officier de l'Association dont une copie doit être remise au responsable des ressources humaines ou son représentant, avant l'affichage, pour son information.
- 10.01 Les parties conviennent que toutes les affiches ou avis concernant cette convention collective doivent être écrits en français.

## ARTICLE 11 - ANCIENNETE

### 11.00 Définition:

- a) L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.
- b) Toute absence prévue à la convention ou autorisée par la Compagnie ne constitue pas une interruption du service continu et de ce fait l'employé demeure sur la liste de paie.

### 11.01 Période d'essai:

Un employé est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son entrée à l'usine. Cependant, après entente entre les parties, les employés embauchés sur un programme de formation et/ou entraînement, la période d'essai est égale au nombre de semaines requises pour la formation et/ou l'entraînement, mais en aucun cas ne peut dépasser seize (16) semaines.

- 11.02 Tout employé en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention, à moins qu'il en soit stipulé autrement.

### 11.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté:

Un employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Absence pour accident du travail ou maladie industrielle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail, ou jusqu'au moment où il est déclaré invalide par un médecin.
- b) Dans le cas d'une mise-à-pied n'excédant pas quinze (15) mois pour un employé ayant moins de cinq (5) ans de service, et n'excédant pas trente-six (36) mois pour un employé ayant cinq (5) ans et plus de service.
- c) Absence pour accident ou maladie non couvert par la loi des accidents du travail.
- d) Absence autorisée pour maternité, en conformité avec l'article 17.
- e) Absence autorisée sans salaire, confirmée par écrit par le responsable des ressources humaines.

- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation, revient dans cette dite unité, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de sa promotion.
- g) L'employé visé au paragraphe précédent (f) revient dans l'unité de négociation à sa demande.

11.04 **Perte d'ancienneté:**

Un employé perd son ancienneté et est considéré comme ayant terminé son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.
- c) Absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence.
- d) Mise-à-pied pour une période excédant celle prévue à l'article 11.03b.
- e) Refus ou retard d'un employé mis à pied d'accepter et de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la poste recommandée à la dernière adresse de l'employé connue par la Compagnie; copie de l'avis de rappel sera fournie au secrétaire de l'Association.
- f) Lorsqu'un employé atteint l'âge de la retraite.
- g) Si l'employé ne revient pas au travail après un congé sans solde, tel que prévu à l'article 29.
- h) S'il ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 17.

11.05 **Liste d'ancienneté:**

- a) La Compagnie s'engage à fournir à l'Association dans les trente (30) jours de la signature de la convention et à tous les trois (3) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des employés régis par la convention, incluant l'occupation, le taux de salaire hebdomadaire de chaque employé ainsi que l'adresse complète et le numéro de téléphone si disponible.
- b) De plus, le département du personnel convient de fournir à l'Association une fois par mois une liste des noms des nouveaux employés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté le service de la Compagnie.

## ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

### 12.00 Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général d'accorder la préférence à l'employé assujetti à la présente convention pour combler les tâches vacantes.

12.01 Dans le choix d'un employé pour une promotion ou pour toute tâche vacante couverte par l'accréditation, la Compagnie accordera la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

12.02 Si les autres candidats se croient lésés par la décision de la Compagnie, ils auront le privilège de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 20 de cette convention.

### 12.03 Transfert et promotion:

- a) Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout employé intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le département du personnel.
- b) La Compagnie publie sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin d'un affichage et en transmet une copie au secrétaire de l'Association avec également une copie de l'affichage et de l'application de chaque candidat qui a appliqué. L'employé choisi doit être placé dans sa nouvelle tâche au plus tard le lundi suivant la décision ci-avant prévue, à moins d'empêchement majeur.
- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant la période d'affichage.
- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention, ou pour une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage. Cependant, la Compagnie respectera alors les règles de l'ancienneté.
- e) Le candidat auquel la tâche est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancienne tâche volontairement ou à la demande de la Compagnie, si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.

- f) Pour les fins du présent article, si aucun candidat ne fait application pour une tâche vacante ou pour une nouvelle tâche ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, elle sera comblée à la discrétion de la Compagnie. Toutefois, si la tâche vacante n'est pas comblée dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'affichage, la Compagnie doit procéder à un nouvel affichage.
- g) Lorsqu'un employé est transféré à une tâche supérieure, il commencera à recevoir le taux de la nouvelle tâche après qu'il aura complété avec succès la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables.
- h) Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui pourrait lui être offert par la Compagnie.

12.04 **Transfert temporaire:**

Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler temporairement pour une durée d'une (1) heure ou plus sur une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il est payé au taux maximum de la tâche pour le temps ainsi travaillé pourvu qu'il ait quatre (4) ans d'ancienneté; si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté. Dans le cas inverse, il maintient le taux de sa tâche régulière pour les heures ainsi travaillées. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables sauf lors des absences prévues par cette convention. Un tel transfert ne peut être effectué qu'une seule fois par période de trois (3) mois à compter de la signature de la présente.

12.05 **Réduction de main-d'oeuvre, déplacement et mise-à-pied:**

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période de probation sont en premier mis à pied dans la tâche où survient la mise-à-pied. Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procédera selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la tâche où survient la mise-à-pied.
- b) Dans le cas de mises-à-pied ou d'abolition de tâche, l'employé affecté peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé travaillant dans une tâche de même classification, d'une classification inférieure ou supérieure, à condition qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Cependant, il a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.
- c) Dans le cas où il y a réouverture de la tâche abolie, selon b) ci-dessus, l'employé ainsi déplacé conserve le privilège de reprendre cette tâche pendant une période de six (6) mois à compter de la date de l'abolition, le tout conformément à l'article 12.03a). Cependant, la Compagnie doit aviser l'Association par écrit lorsqu'elle abolit une tâche.

- d) La Compagnie avise l'Association par écrit d'une mise-à-pied au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective de la mise-à-pied et donne le même avis écrit à l'employé concerné.

12.06 Rappel au travail:

- a) Advenant le cas d'une augmentation de personnel, le rappel au travail se fait suivant les règles de l'ancienneté et selon la tâche affectée.
- b) La Compagnie avise l'Association dans un délai de vingt-quatre (24) heures du refus d'un employé de retourner sur sa tâche ou de rentrer travailler, un employé ne perd pas son droit de rappel suite à un refus si la Compagnie ne comble pas la tâche.
- c) Lorsqu'un employé est rappelé, il peut demander un maximum de quatre (4) heures de réflexion.

12.07 Avis à la Compagnie:

C'est la responsabilité de chaque employé d'informer la secrétaire du département du personnel de son adresse complète et de son numéro de téléphone. Les employés qui négligent de le faire placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté et leur emploi.

ARTICLE 13 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- 13.00 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:

Veille du Jour de l'An  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête des travailleurs  
Fête de la Reine  
Fête Nationale  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël

- 13.01 Pour chaque jour de fête prévu à l'article 13.00, le salaire régulier de chaque employé est maintenu.
- 13.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux double (2) du salaire régulier en plus du paiement de la fête.
- 13.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit avoir complété une période de soixante (60) jours de service à la Compagnie.
- 13.04 L'employé conserve son droit à la journée de fête chômée et payée dans les cas d'absence pour les motifs suivants:
- a) Maladie.
  - b) Accident.
  - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention.
  - d) Mise-à-pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant toute fête chômée et payée.
  - e) Service de juré.
  - f) Congé pour deuil.
  - g) Absence avec permission.
- Cependant, la Compagnie paiera seulement la différence entre le taux du salaire régulier de l'employé et les sommes reçues de l'assurance-salaire ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans les cas d'absences pour maladie ou accident.
- 13.05 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article tombe un samedi ou un dimanche, elle peut être reportée au premier jour ouvrable suivant. Cependant, il est entendu que cette fête devra coïncider avec celle de l'usine pour fin d'uniformité. Toutefois, un avis à cet effet est affiché au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 13.06 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression "fête chômée et payée" s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

13.07 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un employé, la fête pour l'employé visé est reportée au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances, au choix de l'employé.

#### ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.00 A compter du 1<sup>er</sup> mai de chaque année, tout employé régi par la présente convention a droit:

S'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril courant, une journée de vacances payée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Tout employé ayant moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire, prendre à ses frais une semaine de vacances, c'est-à-dire cinq (5) jours ouvrables en plus des vacances auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

Après 1 an jusqu'à 2 ans de service inclusivement: 2 semaines / 4%.  
De 3 ans à 7 ans de service inclusivement: 3 semaines / 6%.  
De 8 ans à 12 ans de service inclusivement: 4 semaines / 8%.  
De 13 ans à 20 ans de service inclusivement: 5 semaines / 10%.  
21 ans et plus de service: 6 semaines / 12%.

14.01 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, lorsque les années d'ancienneté accumulées à la date d'embauche de l'employé lui donnant droit à un changement d'échelon, prévu à l'article 25.03a), il recevra une rémunération supplémentaire à ce moment, et prendra les jours de congé suivant le tableau ci-dessous:

1 mai	au 31 mai	= 2% x 11/12 = 5 jours
1 juin	au 30 juin	= 2% x 10/12 = 5 jours
1 juillet	au 31 juillet	= 2% x 9/12 = 4 jours
1 août	au 31 août	= 2% x 8/12 = 4 jours
1 septembre	au 30 septembre	= 2% x 7/12 = 3 jours
1 octobre	au 31 octobre	= 2% x 6/12 = 3 jours
1 novembre	au 30 novembre	= 2% x 5/12 = 2 jours
1 décembre	au 31 décembre	= 2% x 4/12 = 2 jours
1 janvier	au 31 janvier	= 2% x 3/12 = 1 jour
1 février	au 29 février	= 2% x 2/12 = 1 jour
1 mars	au 31 mars	= 2% x 1/12 = 0 jour
1 avril	au 30 avril	= 0 = 0

14.02 Les pourcentages s'appliquent à tous les gains bruts qu'un employé a reçus de la Compagnie durant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours. L'indemnité des vacances est payable à l'avance par chèque soit lors du départ de l'employé pour sa période de vacances.

14.03 La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été (entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août) pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.

La Compagnie fermera ses usines pour la période entre Noël et le Jour de l'An et les jours non couverts par des fêtes statutaires, ne seront pas rémunérées à moins d'y avoir cédulé des vacances.

Ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture; une telle décision doit être affichée avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie ou accident pour une période de trois (3) mois ou plus pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire de l'Association.

14.04 Si cette fermeture n'a pas lieu ou si après cette fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas les employés choisissent par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante pour ceux qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 15 août pour ceux à qui il resterait encore des vacances à prendre avant le 1<sup>er</sup> mai. Les vacances se prennent d'une manière continue à moins que l'employé concerné n'en décide autrement.

14.05 La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en respectant le choix de chaque employé et les besoins des opérations et est affichée sur le tableau prévu à cette fin au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour les employés qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre pour les autres employés. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie. Une copie en est remise au secrétaire de l'Association.

14.06 Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante et en aucun cas ne peuvent être cumulatives.

14.07 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 14.00.

14.08 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident du travail ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a lors droit à une indemnité équivalente selon ce qui suit:

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté: une indemnité équivalente dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
- b) D'un (1) an à dix (10) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses deux (2) premières semaines de vacances.

- c) De dix (10) ans à quinze (15) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses trois (3) premières semaines de vacances.
- d) De quinze (15) à vingt (20) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses quatre (4) premières semaines de vacances.
- e) De vingt (20) à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses cinq (5) premières semaines de vacances.
- f) Vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et plus: une indemnité équivalente à six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses six (6) premières semaines de vacances.

#### ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

- 15.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie bénéficie d'un congé payé à son taux régulier dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou de ses enfants, à condition que ces jours ouvrables soient pris consécutivement à compter du jour du décès et suivants.
  - b) Quatre (4) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son père, sa mère, frère, soeur.
  - c) Trois (3) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, gendre et bru, à condition que ces jours soient pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
  - d) Deux (2) jours ouvrables consécutifs lors du décès d'un de ses grands-parents (employé et conjoint), beau-frère, belle-soeur, petit-enfant, à condition que l'employé assiste aux funérailles.
  - e) Une (1) journée ouvrable à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et une (1) journée ouvrable lors de la sortie de l'hôpital de son épouse en relation avec la naissance d'un enfant.
  - f) Une (1) journée ouvrable lors de l'intervention chirurgicale du conjoint ou enfants, ou la journée de la sortie de l'hôpital en relation avec cette intervention, au choix de l'employé.
  - g) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du mariage de l'employé.

- 15.01 Ces congés ne sont payés que pour les jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'eut été la survenance d'un de ces événements.
- 15.02 Dès qu'un employé est requis comme candidat juré ou juré ou assigné comme témoin, la Compagnie maintient son plein salaire durant la journée où l'employé doit s'absenter du travail. Cependant, l'employé remet à la Compagnie la compensation de perte de temps reçue du tribunal.
- 15.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 15.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat ou le responsable des ressources humaines et produire sur demande la preuve ou l'attestation de l'événement social.

#### ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 16.00 La Compagnie s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe dont le sommaire des bénéfices est inscrit ci-dessous et les coûts seront payés à 100% par la Compagnie.

Il est entendu que ce régime d'assurance collective est entièrement administré par la Compagnie.

##### Cédule des bénéficiaires:

##### 1. Prestations de décès:

	<u>Assurance- vie</u>	<u>Décès ou mutilation accidentel</u>
Employé	\$20,000.00	\$20,000.00
Conjoint	\$ 2,000.00	-
Enfants de plus de 24 heures	\$ 1,000.00	-

##### 2. Indemnité hebdomadaire:

Payable à compter du premier jour en cas d'accident ou d'hospitalisation et du quatrième jour en cas de maladie.

Première année:	maximum 18 semaines,
Deuxième année:	maximum 21 semaines,
troisième année:	maximum 24 semaines.

66 2/3% du salaire, limité au maximum des gains hebdomadaires assurables en vertu de l'assurance-chômage.

3. Assurance-santé pour l'employé et ses personnes à charge:

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (\$75 par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada).
- 80%, sans franchise, des frais suivants:
  - a) Médicaments vendus sur ordonnance (injections: \$5).
  - b) Membres et yeux artificiels.
  - c) Location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...
  - d) \$300 pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 5 ans).
  - e) Physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses.
  - f) Ambulance (transport aérien limité à \$300).
  - g) Soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident.
  - h) \$15 pour le premier traitement et \$10 pour les traitements subséquents pour un maximum de vingt-cinq (25) traitements par année civile par personne assurée pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste; psychologue, chiropraticien, ostéopathe, podiatre, pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que les professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle.
  - i) \$30 par an pour radiographie par un chiropraticien.
  - j) Honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence.

16.01 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété la période de probation de 60 jours travaillés.

16.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont payées par la Compagnie pendant la période où l'employé reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la Commission des accidents du travail pour une période de douze (12) mois maximum. Cependant, si l'employé est déclaré invalide la Compagnie se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.

- 16.03 Advenant qu'il y ait un grief avec cet article, il sera soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs selon l'article 20.
- 16.04 Dans le cas d'un employé qui, après avoir complété sa réclamation pour de l'assurance-salaire, ne reçoit pas son chèque entre la quinzième (15<sup>e</sup>) et la vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) journée suite à la réclamation, la Compagnie s'engage à lui avancer le montant d'assurance-salaire qu'il devra rembourser dès la réception de son chèque d'assurance.
- 16.05 La période d'attente pour l'indemnité-salaire est de trois (3) jours.
- 16.06 Tout employé malade pour plus de trois (3) jours ouvrables doit aviser le bureau médical de son absence. Le médecin de la Compagnie peut exiger un rapport médical de toute absence prolongée et convoquer l'employé à son bureau pour fin de vérification, et dont le transport sera payé en conformité avec la politique de la Compagnie, à défaut de quoi, l'employé ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires et de plus, est sujet à des mesures disciplinaires.
- 16.07 La Compagnie s'engage à remettre à l'Association une copie de la police maîtresse et des amendements à la police s'il y a lieu.
- 16.08 La Compagnie continue d'enregistrer le plan d'assurance collective à la C.A.C. et la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage continue d'être partagée entre la Compagnie et l'Association par voie du Club Social et Récréatif.
- 16.09 Les employés qui prennent leur retraite continuent d'être assurés pour un montant de \$2,000 d'assurance-vie, entièrement payé par la Compagnie.

#### ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

- 17.00 Toute employée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde à condition d'avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant une telle demande.

- 17.01 a) L'employée enceinte doit donner par écrit un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de prévaloir d'un congé de maternité. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de l'employée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande d'un congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

- b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 17.02 à compter du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- d) Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

17.02 Un tel congé d'absence sans perte d'ancienneté pourra avoir une durée maximum de vingt (20) semaines continues. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.

17.03 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, l'employé doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. De même, la Compagnie fait parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé et l'obligation de l'employée de donner le préavis de son retour au travail.

17.04 L'employée qui retourne au travail après une absence autorisée par cet article, reprend l'occupation qu'elle détenait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail. Cependant, l'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

17.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie se conformera aux dispositions minimum de la loi régissant de tels congés.

17.06 Toutefois, une employée peut obtenir un congé sans solde pour une période de neuf (9) mois.

- 17.07 La Compagnie maintient les primes de l'assurance collective de l'employé durant ce congé de maternité.

#### ARTICLE 18 - CONGES DE MALADIE OU PERSONNELS

18.00 Anciens employés:

- a) A compter du premier janvier 1985, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à dix (10) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.
- b) A compter du premier janvier 1986, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à neuf (9) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.
- c) A compter du premier janvier 1987, tout employé ayant complété sa période de probation, a droit à huit (8) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs.

Nouveaux employés:

- d) A compter de la signature de la présente, tout nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à huit (8) jours de congés de maladie et/ou personnels payés, non cumulatifs, par année civile.

- 18.01 Ces congés peuvent être pris consécutivement ou isolément, selon les circonstances.

- 18.02 Par congé de maladie et/ou personnel, l'on entend toute absence pour cause de maladie ou accident non industriel que subit un employé, ou pour toute autre absence personnelle pour laquelle l'employé s'absente. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où l'employé demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident pour plus de trois (3) jours d'absence.

- 18.03 Les jours de congé de maladie et/ou personnel non pris à la fin d'une année seront remboursés à chaque employé sur la liste de paie au 15 décembre de chaque année de calendrier. Tout employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit perd son droit aux congés de maladie et/ou personnels.

- 18.04 A compter du premier janvier de chaque année, les employés atteignant l'âge de la retraite reçoivent au moment de leur départ le paiement des journées de maladie et/ou personnelles non prises et les employés mis à pied durant l'année reçoivent au 15 décembre de la même année le paiement des journées non prises.

18.05 Un nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à un nombre égal de deux-tiers (2/3) de journées à la quantité de mois qu'il reste à écouler entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

#### ARTICLE 19 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

19.00 La Compagnie paie à tout employé accidenté au travail:

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter le bureau pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des accidents du travail ne verse aucune compensation. La Compagnie assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi.
- c) Les employés de bureau pourront participer à la semaine annuelle de prévention en santé-sécurité, organisée par le comité de santé-sécurité de la Compagnie durant le mois de novembre ou tout autre mois décidé par le comité. Ces activités devront être faites en dehors des heures régulières de travail.

19.01 a) Si, à la suite d'un accident du travail ou maladie industrielle, un employé est incapable par suite de son état de réintégrer ses fonctions antérieures, les parties tenteront de s'entendre pour le transférer à une autre fonction que son état lui permet de remplir. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employé concerné peut faire un grief selon la procédure prévue à l'article 20 de cette convention.

b) La Compagnie fait parvenir à l'employé une copie des chèques reçus de la C.S.S.T. lorsque le dossier est fermé par la C.S.S.T. ou à chaque fin d'année contractuelle.

19.02 Tout employé accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de la Compagnie égale à ce qui est prévu par la loi des accidents du travail. Cet employé s'engage à rembourser la somme déboursée dès qu'il a reçu son chèque de la C.S.S.T., en signant la formule à cette fin.

19.03 La Compagnie maintient le salaire d'un officier syndical pour assister à la révision du dossier d'un employé au bureau de révision de la C.S.S.T.

#### ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

20.00 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.

20.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité avec la procédure établie ci-après.

20.02 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, la procédure suivante est utilisée:

1<sup>ère</sup> étape:

L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre la décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de sa réception.

2<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut, par l'intermédiaire de l'Association, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au responsable des ressources humaines.

Le responsable des ressources humaines doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président du comité de griefs et le représentant de l'Association du département concerné et du plaignant si requis, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de solutionner avant de recourir à l'arbitrage. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit.

3<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut, par l'intermédiaire de l'Association, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 21 en avisant la Compagnie par écrit à cet effet.

20.03 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des employés, un groupe d'employés ou émis par l'Association, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et ce, par écrit.

20.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

- 20.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à l'une des étapes, la Compagnie néglige de donner sa réponse dans les délais prévus, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante, sauf à la troisième (3<sup>e</sup>) étape, alors que l'Association doit aviser par écrit la Compagnie de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis doit lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la date du grief.
- 20.06 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 20.07 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord prolonger tout délai de la procédure de grief, qui doit être confirmé par écrit.
- 20.08 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties; cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie les parties pour aucun autre grief.
- 20.09 Tout employé régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

#### ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21.00 Les parties essaient de s'entendre par entente écrite sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, une demande est faite au Ministre du travail de la province de Québec d'en désigner un.
- 21.01 L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 21.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause. La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties.
- 21.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties, et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.

- 21.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage, à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties. Cependant, tout employé qui a quitté le service de la Compagnie par démission ne peut soumettre un grief à l'étape d'arbitrage et le grief est automatiquement annulé.
- 21.05 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler la suspension ou le congédiement, ou réintégrer l'employé avec pleine compensation ou de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

#### ARTICLE 22 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.00 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 22.01 Dans tous les cas d'offense, la mesure disciplinaire est faite par écrit par la Compagnie et contiendra le motif et la date de l'offense, et copie est remise à l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où l'infraction a été commise, avec une copie à l'Association.
- 22.02 L'employé qui reçoit un avis écrit d'infraction, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprété comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 22.03 Une mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un employé pour fins de suspension ou de congédiement.
- 22.04 Un employé qui reçoit une mesure disciplinaire et croit être lésé, peut soumettre son cas à la procédure de grief directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape. Un avis verbal n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire.
- 22.05 L'employé désirant consulter son dossier peut le faire seul dans les trois (3) jours ouvrables de sa demande, au bureau du personnel.

## ARTICLE 23 - GREVES ET CONTRE-GREVES

23.00 Pendant la durée de la présente convention, l'Association s'engage à ne pas recourir à une grève ou ralentissement de travail et la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out).

## ARTICLE 24 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

24.00 Les employés non régis par la présente convention ne doivent faire aucun travail accompli normalement par des employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas d'urgence nécessitant une action immédiate dans l'entraînement des employés à s'acquitter de leur travail sans pour cela déplacer ou remplacer un employé.

24.01 La Compagnie s'engage à ne pas donner des travaux à contrat ou sous-contrat, à moins qu'elle n'ait pas les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les délais prévus, et pour lesquels elle n'est pas adéquatement outillée.

24.02 L'application des paragraphes 24.00 et 24.01 ne doit en aucun cas avoir comme conséquence directe ou indirecte la mise-à-pied des employés réguliers ou de leur faire perdre du salaire.

## ARTICLE 25 - DESCRIPTION ET EVALUATION DES TACHES

### Définitions:

- 1) Tâche: travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.
- 2) Classification: ensemble de tâches du même titre, mais comportant une ou plusieurs classes.

25.00 a) La classification et l'évaluation des tâches telles que prévues dans la nouvelle annexe "A" de cette convention, font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.

b) Le nouveau manuel du plan d'évaluation des tâches, actuellement reconnu et initialé par les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.

- 25.01 a) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable d'un (1) mois avant que le bien fondé puisse en être mis en doute et la Compagnie applique le taux de salaire qu'elle juge approprié. Pour l'usage du comité syndical d'évaluation des tâches, une copie de la description de tâches nouvelles ou modifiées leur sera envoyée au début de la période d'essai.
- b) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée peut être révisée en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint, en présence d'un employé si nécessaire, se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Un grief en deuxième (2<sup>e</sup>) étape est émis si les délais ne sont pas respectés par la Compagnie. Si un changement était convenu entre la Compagnie et l'Association, il aura un effet rétroactif soit à la date de l'entrée en vigueur, soit à celle du changement de l'exigence du travail ou du taux de la tâche pour tous les employés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision.
- 25.02 a) L'employé concerné peut, s'il le juge opportun, contester dans les trente (30) jours de la fin de la période d'essai l'évaluation concernée par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.
- b) En cas d'un différend sur l'évaluation ou le taux d'une tâche qui ne s'est pas réglé au niveau du comité conjoint, ce différend est réglé conformément à la procédure suivante:
1. Les parties ont recours à une personne reconnue comme compétente en matière d'études de tâches et occupations de bureau pour agir à titre d'arbitre. A défaut d'entente d'un tel arbitre, une demande est faite au Ministère du travail qui procède à une telle nomination.
  2. L'arbitre a pour mandat de décider du bien fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de faire toute investigation nécessaire pour déterminer la valeur d'une tâche pourvu que sa décision n'ait pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.
  3. La décision de l'arbitre est finale et exécutive et lie les deux parties pour la durée de cette convention. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

25.03 Fonctionnement - échelle de progression:

Un employé progresse automatiquement du taux d'embauche au taux maximum du salaire pour chaque tâche selon sa tâche, tel que stipulé ci-dessous:

- a) Un employé est augmenté du taux d'embauche à l'échelon suivant dans l'échelle de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de la tâche. La durée de la période s'écoulant entre les augmentations de cette progression est d'une année d'ancienneté tel que défini à l'article 11.00.
- b) Un employé qui est promu est augmenté à l'échelon de salaire immédiatement supérieur à son ancien taux dans sa nouvelle tâche.
- c) Un employé qui est transféré à une tâche comportant le même taux de salaire qu'il reçoit, garde le même taux.
- d) Un employé qui est démis ou accepte une rétrogradation volontaire à une tâche inférieure à la demande de la Compagnie, garde le même taux.
- e) Un employé qui déplace (bump) un autre employé dans une tâche inférieure est rémunéré au taux immédiatement inférieur à son ancien taux, dans sa nouvelle tâche.
- f) La progression d'échelon est accordée aux employés qui n'ont pas atteint le maximum du taux de leur tâche et ce le lundi suivant la date anniversaire de leur embauchage.
- g) La Compagnie se réserve le droit d'embaucher un ex-employé au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expériences antérieures du candidat.
- h) Dans le cas d'une réévaluation d'une tâche à un taux supérieur, le salaire change en parallèle dans l'échelle de salaire.

25.04 Taux hors échelle:

- a) Lorsqu'une tâche est réévaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continue de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite réévaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux taux impliqués ou jusqu'à la fin de la convention, selon ce qui se produit en premier.

Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entre en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche reçoit ce dernier taux.

- 25.04 b) Un employé perd son taux hors échelle dans les cas suivants:
- perte de l'ancienneté,
  - si l'employé quitte volontairement son emploi (démission),
  - par la progression automatique de l'échelle,
  - si l'employé est promu à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à celui qu'il possède déjà,
  - si, à la demande de l'employé, celui-ci est transféré à une tâche comportant un taux inférieur,
  - à la suite d'un déplacement.

#### ARTICLE 26 - MODE DE PAIEMENT

26.00 Le salaire des employés régis par la présente convention sera payé par chèque le jeudi de chaque semaine et les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun. Si un officier syndical doit s'absenter le jeudi pour activité syndicale, la Compagnie lui remet sa paie le mercredi, à moins d'un empêchement hors de son contrôle.

- 1) Nom de l'employé,
- 2) la date et la période de paie,
- 3) taux de salaire,
- 4) nombre d'heures régulières,
- 5) heures supplémentaires,
- 6) déductions faites,
- 7) la paie nette,
- 8) le nombre d'heures déjà prises sur les journées de maladie.

26.01 Dans le cas d'erreur sur la paie d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait le plus tôt possible, mais jamais plus tard que la paie de la semaine suivante.

26.02 Dans le cas où la Compagnie fait une erreur en trop sur la paie d'un employé, elle se réserve le droit de faire la correction. Cependant, la Compagnie ne peut retenir à la fois jamais plus de l'équivalent de 33 1/3% du salaire hebdomadaire de l'employé, sauf dans les cas d'avances de salaire prévues aux articles 16.04 et 19.02.

## ARTICLE 27 - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

27.00 La Compagnie et l'Association conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et améliorer si possible, les conditions de travail dans les bureaux, de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.

27.01 Tout nouvel employé, avant d'entrer en fonction, doit subir un examen médical au département de santé de la Compagnie, et ceci sans frais. Par la suite, l'employé peut se rendre au département médical sur ses heures de travail avec l'approbation de son supérieur immédiat pour subir des examens, consultations ou traitements.

Si l'employé doit s'absenter de son lieu de travail pour subir des examens ou tests médicaux prescrits par son médecin, ces absences ne seront pas rémunérées par la Compagnie.

27.02 La Compagnie assume le coût d'une paire de chaussures de sécurité pour les employés travaillant fréquemment près des machines, à raison de \$35 maximum par année contractuelle pour la première année, \$37.50 pour la deuxième année et \$40 pour la troisième année. De plus, la déduction sur la paie est faite pour la différence pour ceux qui ont acheté du distributeur venant à la Compagnie.

## ARTICLE 28 - PAIE DE SEPARATION

28.00 Tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie et qui est mis à pied pour une période estimée par la Compagnie à plus de douze (12) mois ou dont la fonction est abolie, et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 12.04, reçoit la paie de séparation suivante au moment de son départ ou lors de la perte de son ancienneté, sauf si l'employé abandonne son emploi volontairement alors qu'il est au travail ou est congédié pour cause selon l'article 11.04b):

- Moins d'un an de service continu: une semaine de salaire payée.
- D'un an à 5 ans de service continu: deux semaines de salaire payées.
- De 5 ans à 10 ans de service continu: 4 semaines de salaire payées.
- 10 ans de service continu et plus: 8 semaines de salaire payées.

28.01 Le paiement de cette paie de séparation est considéré comme avis final de départ et tout employé bénéficiant de cette disposition perd ses droits d'ancienneté et tout droit à rappel et copie à cet effet est envoyée à l'Association.

28.02 Les employés prenant une retraite normale ou anticipée reçoivent au moment de leur départ, les paies de séparation prévues à l'article 28.00. Lors du décès d'un employé toujours à l'emploi de la Compagnie, la paie de séparation est envoyée à la succession dudit employé.

#### ARTICLE 29 - CONGE SANS SOLDE

29.00 La Compagnie peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un employé qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons invoquées sont valables et que ses opérations le permettent.

29.01 Un employé qui désire un tel congé doit personnellement, ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit au responsable des ressources humaines, au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant les raisons de cette demande. Ce dernier envoie à l'Association une copie de toute demande de congé sans solde accordée ou refusée.

29.02 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit être utilisé que pour les fins et pour la durée pour lesquelles il a été accordé.

29.03 L'employé, incluant l'employé visé à l'article 6.09, à qui un congé sans solde a été accordé est réinstallé à son retour à la même tâche qu'il occupait à son départ. Cependant, s'il avait été mis à pied durant cette période ou si la tâche avait été abolie, il sera avisé à son retour et devra se prévaloir des dispositions de l'article 12.05 pour déplacer un autre employé.

#### ARTICLE 30 - SALAIRES

30.00 Les taux de salaire et le titre des tâches qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

30.01 Tout employé ayant complété la période de probation prévue à l'article 11.01 reçoit l'augmentation de salaire suivante, basée sur la médiane de l'échelle de progression:

- à compter du 1<sup>er</sup> juin 1984: 0.0% (voir annexe "B").
- à compter du 1<sup>er</sup> juin 1985: 5.0% (voir annexe "B").
- à compter du 1<sup>er</sup> juin 1986: 5.0% (voir annexe "B").

- 30.02 A la fin de cette convention collective de travail, soit au 31 mai 1987, l'échelle de salaires pourra être modifiée en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie des deux (2) dernières années de convention excédant 9.0% pour la période entre le 1<sup>er</sup> juin 1985 et le 31 mai 1987, mais avec un plafond à 11.0%, et applicable en pourcentage sur la médiane de l'échelle de salaires. Le pourcentage applicable variera entre 0% et 2.0% selon l'augmentation du coût de la vie, basé sur Statistiques Canada.
- 30.03 Un employé qui obtient une promotion recevra le taux d'augmentation prévu pour la nouvelle tâche dès qu'il aura complété la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables prévue à l'article 12.03.
- 30.04 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une tâche supérieure et dans l'application de l'article 25.00.
- 30.05 Toute augmentation de salaire prévue à cette convention, sauf les augmentations générales prévues ci-dessus, doit débiter le lundi de la semaine suivant la date de l'augmentation prévue.

#### ARTICLE 31 - PLAN DE RETRAITE

- 31.00 La Compagnie convient de maintenir un plan de retraite non contributoire sans rachat des années de service avant le 1<sup>er</sup> juin 1981 comme suit: \$7.50 par mois par année de service, avec un minimum de rente de \$75.00 à l'âge normal de la retraite ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.
- 31.01 A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, le plan de retraite sera modifié comme suit: cinquante pourcent (50%) des années de service, à raison de \$7.50 par mois par année de service à l'âge normal de la retraite qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.

#### ARTICLE 32 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 32.00 Tout avis envoyé à l'Association est valable seulement lorsqu'il est posté au secrétaire de l'Association à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie.

- 32.01 Tout avis envoyé à la Compagnie est valable seulement lorsqu'il est posté à l'attention du responsable des ressources humaines, 755, rue Thurber à Longueuil (Qué.) J4H 3N2.
- 32.02 Tout employé doit être à la place de travail à temps et observer les signaux de début et de fin de périodes de travail. Tout retard au travail doit être justifié par l'employé et il doit se rapporter à son supérieur immédiat.
- 32.03 Dans les cas d'absences, l'employé doit aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai en donnant, si possible, les raisons de son absence.
- 32.04 Lorsque l'employé doit laisser son poste de travail, il doit d'abord obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne peut, sans motif valable, refuser une telle autorisation.
- 32.05 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est le français.
- 32.06 La Compagnie convient de faire imprimer sous forme de livret de poche (95mm x 145mm ± 10mm, avec caractères de 2mm) et de distribuer à chaque employé une (1) copie de la convention collective dans les trois (3) mois suivant la signature de ladite convention. De plus, la Compagnie en remet dix (10) copies à l'Association.
- 32.07 Les annexes "A", "B", "C" et "D" font partie intégrante de la présente convention.
- 32.08 Tout employé reçoit les directives de son supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné par la Compagnie.
- 32.09 La Compagnie s'engage à respecter les adhésions consenties par ses employés à la caisse d'économie de l'Hydro et à déduire à la source les sommes que l'employé a convenu d'y verser. De plus, la Compagnie s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la caisse d'économie de l'Hydro selon les modalités établies par la caisse d'économie de l'Hydro ou de toute autre caisse d'économie qui remplacera celle-ci. La Compagnie s'engage à ne respecter qu'une seule caisse à la fois.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

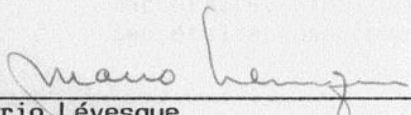
33.00 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trente-six (36) mois, soit du 1<sup>er</sup> juin 1984 au 31 mai 1987 inclusivement. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ne soit intervenue.

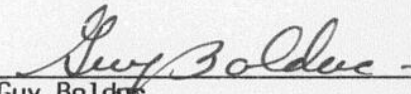
Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention de son intention de négocier une nouvelle convention.

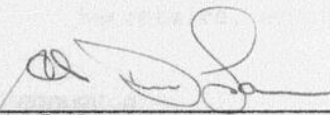
En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants autorisés, en la ville de Longueuil, ce 18<sup>e</sup> jour du mois de septembre 1985.

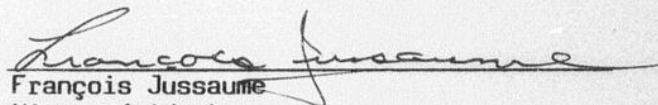
HEROUX INC

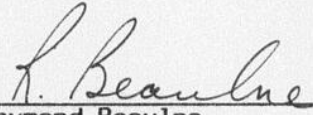
ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL

  
\_\_\_\_\_  
Mario Lévesque  
Directeur des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Guy Bolduc  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Claude Dufour  
Directeur des services techniques

  
\_\_\_\_\_  
François Jussaume  
Vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Raymond Beaulne  
Directeur

  
\_\_\_\_\_  
Jocelyn Ross  
Conseiller technique (CSD)

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

SECTEUR CLERICAL

<u>OCCUPATIONS</u>	1 <sup>er</sup> juin 1984	
	<u>Taux</u> <u>min.</u>	<u>Taux</u> <u>max.</u>
<u>GRUPE 4</u>		
Commis de bureau, planification	\$255	\$299
<u>GRUPE 5</u>		
Perforatrice	\$266	\$314
<u>GRUPE 6</u>		
Commis à la facturation	\$279	\$327
Commis inventaires		
Secrétaire D.N.D.		
Secrétaire, services techniques		
Secrétaire, planification		
Secrétaire, assurance-qualité		
<u>GRUPE 7</u>		
Commis à la paie	\$287	\$339
Secrétaire, achats & douanes		
<u>GRUPE 8</u>		
Commis de bureau sr, ventes & marketing	\$297	\$349
Commis, imprimerie & archives		
Commis, prix de revient		
<u>GRUPE 9</u>		
Commis, comptes à payer	\$308	\$360
Secrétaire administrative, ventes & marketing		

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

SECTEUR TECHNIQUE

<u>OCCUPATIONS</u>	1 <sup>er</sup> juin 1984	
	<u>Taux</u> <u>min.</u>	<u>Taux</u> <u>max.</u>
<u>GROUPE 1</u>		
Technicien de méthodes Cl.II	\$459	\$539
Préparateur de gammes Cl.II		
<u>GROUPE 2</u>		
Concepteur d'outillage Cl.II	\$479	\$563
Programmeur (machines à contrôle numérique) Cl.II		
Estimateur de pièces (placage, usinées...)		
<u>GROUPE 3</u>		
Préparateur de gammes Cl.I	\$500	\$588
<u>GROUPE 4</u>		
Programmeur (machines à contrôle numérique) Cl.I	\$519	\$611
Technicien de méthodes Cl.I		
Concepteur d'outillage Cl.I		

ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1984

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

SECTEUR CLERICAL

Augmentation											
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$264	\$274	\$287	\$299	\$314	\$327	\$339	\$349	\$360	\$374	\$387
3 ans	\$254	\$264	\$276	\$288	\$302	\$315	\$326	\$336	\$347	\$360	\$373
2 ans	\$244	\$254	\$265	\$277	\$290	\$303	\$313	\$323	\$334	\$346	\$359
1 an	\$234	\$244	\$254	\$266	\$278	\$291	\$300	\$310	\$321	\$332	\$345
Embauche	\$224	\$234	\$243	\$255	\$266	\$279	\$287	\$297	\$308	\$318	\$331
Progression	\$10	\$10	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$13	\$14	\$14

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4.0%.

1<sup>er</sup> juin 1985

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

SECTEUR CLERICAL

Augmentation	\$12	\$13	\$13	\$14	\$15	\$15	\$16	\$16	\$17	\$17	\$18
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$276	\$289	\$300	\$315	\$329	\$344	\$355	\$367	\$379	\$393	\$407
3 ans	\$266	\$278	\$289	\$303	\$317	\$331	\$342	\$353	\$365	\$378	\$392
2 ans	\$256	\$267	\$278	\$291	\$305	\$318	\$329	\$339	\$351	\$363	\$377
1 an	\$246	\$256	\$267	\$279	\$293	\$305	\$316	\$325	\$337	\$348	\$362
Embauche	\$236	\$245	\$256	\$267	\$281	\$292	\$303	\$311	\$323	\$333	\$347
Progression	\$10	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$14	\$14	\$15	\$15

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1986

## ANNEXE "B"

## ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

## SECTEUR CLERICAL

Augmentation	\$13	\$13	\$14	\$15	\$15	\$16	\$16	\$17	\$18	\$18	\$19
Groupe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$291	\$302	\$316	\$330	\$346	\$360	\$373	\$384	\$399	\$411	\$428
3 ans	\$280	\$291	\$304	\$318	\$333	\$347	\$359	\$370	\$384	\$396	\$412
2 ans	\$269	\$280	\$292	\$306	\$320	\$334	\$345	\$356	\$369	\$381	\$396
1 an	\$258	\$269	\$280	\$294	\$307	\$321	\$331	\$342	\$354	\$366	\$380
Embauche	\$247	\$258	\$268	\$282	\$294	\$308	\$317	\$328	\$339	\$351	\$364
Progression	\$11	\$11	\$12	\$12	\$13	\$13	\$14	\$14	\$15	\$15	\$16

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

## ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1984ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSIONSECTEUR TECHNIQUE

Augmentation							
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$539	\$563	\$588	\$611	\$636	\$659	\$683
3 ans	\$519	\$542	\$566	\$588	\$612	\$635	\$658
2 ans	\$499	\$521	\$544	\$565	\$588	\$611	\$633
1 an	\$479	\$500	\$522	\$542	\$564	\$587	\$608
Embauche	\$459	\$479	\$500	\$519	\$540	\$563	\$583
Progression	\$20	\$21	\$22	\$23	\$24	\$24	\$25

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1985

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Augmentation	\$25	\$26	\$27	\$28	\$29	\$31	\$32
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$566	\$591	\$617	\$641	\$667	\$694	\$719
3 ans	\$545	\$569	\$594	\$617	\$642	\$668	\$692
2 ans	\$524	\$547	\$571	\$593	\$617	\$642	\$665
1 an	\$503	\$525	\$548	\$569	\$592	\$616	\$638
Embauche	\$482	\$503	\$525	\$545	\$567	\$590	\$611
Progression	\$21	\$22	\$23	\$24	\$25	\$26	\$27

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> juin 1986

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Augmentation	\$26	\$27	\$29	\$30	\$31	\$32	\$33
Groupe	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$594	\$620	\$648	\$673	\$700	\$728	\$754
3 ans	\$572	\$597	\$624	\$648	\$674	\$701	\$726
2 ans	\$550	\$574	\$600	\$623	\$648	\$674	\$698
1 an	\$528	\$551	\$576	\$598	\$622	\$647	\$670
Embauche	\$506	\$528	\$552	\$573	\$596	\$620	\$642
Progression	\$22	\$23	\$24	\$25	\$26	\$27	\$28

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 4% de l'échelon médian.

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné \_\_\_\_\_, employé de la Compagnie Héroux Inc.,  
donne par la présente à la Compagnie l'autorisation de déduire de mon salaire ma  
cotisation syndicale telle que fixée par les règlements et la constitution de  
l'Association.

J'autorise de plus la Compagnie à déduire de mon salaire les frais d'initiation  
prévus pour devenir membre de l'Association des Machinistes de Longueuil.

Et j'ai signé à Longueuil, le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Témoïn

ANNEXE "D"

FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employé qui décide de suivre un cours de formation ou de recyclage en relation avec son travail se verra remboursé cinquante pourcent (50%) des frais d'inscription, après approbation par la Compagnie.

Cependant, lorsque la Compagnie demande à un employé de suivre un cours, elle lui rembourse cent pourcent (100%) des frais de cours et de déplacement.

Ces remboursements seront effectués à la fin du cours sur présentation de preuve de succès de la part de l'employé.

## ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Héroux Inc.

ci-après appelée "la Compagnie",

d'une part,

ET: Association des Machinistes de Longueuil

ci-après appelée "l'Association",

d'autre part.

---

**La Compagnie et l'Association conviennent de ce qui suit:**

1. Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie (sauf ceux qui ont déjà démissionné) le 30 janvier 1985, sont rappelés au travail dès la reprise des opérations, selon les termes de la nouvelle convention, à la tâche qu'ils remplissaient le 30 janvier 1985. Toutefois, cette façon de faire n'empêche pas l'application de l'article 12.05 de la convention dès le retour des employés au travail.
  
2. Les employés reprendront leur travail à compter du 23 septembre 1985 à 8 h 30, à condition que la convention collective soit signée, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas d'employés éloignés de la région.  
  
Les employés malades, accidentés ou éloignés de la région devront entrer en contact avec la compagnie dans les délais prévus à l'article 16.06. Cependant, dans le cas d'employés éloignés de la région, ils devront reprendre le travail dans un délai maximum de cinq (5) jours de la date ci-haut mentionnée.
  
3. Tous les employés reprendront le travail et ce selon les dispositions de la nouvelle convention de travail, intervenue le 17 septembre 1985.

Toutefois, et ce nonobstant la grève, la Compagnie convient de maintenir les mêmes dates d'ancienneté et la progression d'échelon, s'il y a lieu.

4. La Compagnie et l'Association s'engagent à n'exercer aucune discrimination, menace, intimidation, griefs ou mesures disciplinaires quelconques contre aucun employé, organisme, ou personne reliée directement ou indirectement à la grève et aux événements qui l'ont précédée, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.
5. La Compagnie et l'Association, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à la grève soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions, ou en général au rôle qu'elle y a joué, quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant la grève.
6. La Compagnie et l'Association, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, s'engagent à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute cour ou tribunal contre l'Association, la Compagnie ou contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à la grève, soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions, ou en général au rôle qu'elle y a joué, quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant la grève.
7. L'Association s'engage à retirer toutes les plaintes pénales émises durant la grève contre la Compagnie et/ou ses employés.
8. L'Association s'engage à retirer la requête en vertu de l'article 39 du Code du Travail, soit la requête MD-075-05-85, et une copie du désistement sera remis lors de la signature.
9. L'Association s'engage à retirer la requête en vertu de l'article 45 du Code du Travail, soit la requête MD-081-05-85 dès que les travaux prévus dans cette requête seront de retour dans l'établissement.

10. La Compagnie s'engage à verser deux (2) semaines de paie de vacances selon l'application de l'article 14 de la nouvelle convention à tous les employés qui y ont droit à moins d'avis contraire de l'employé. L'employé qui a droit à plus de deux (2) semaines et/ou qui refuse le rachat de deux (2) semaines devra céder ses vacances selon son ancienneté et l'application de l'article 14, au plus tard le 11 octobre 1985. Le paiement des deux (2) semaines rachetées sera effectué le 3 octobre 1985. Les employés qui ont droit à une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> semaine de vacances pourront monnayer ces dites semaines suivant la nouvelle convention. L'employé devra faire une demande au bureau du personnel. Le paiement sera effectué le 20 décembre 1985.
11. Les employés listés en annexe "A" du présent protocole de retour au travail recevront les montants forfaitaires de rétroactivité prévus en annexe, pourvu qu'ils reviennent au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date prévue en 2. et qu'ils acceptent d'y demeurer pour au moins quinze (15) jours ouvrables. Le paiement s'effectuera dans les trente (30) jours ouvrables du retour des employés au travail. Les employés malades ont droit, nonobstant le non retour au travail le 23 septembre 1985, au montant de rétroactivité prévu en annexe "A".
12. Tous les travaux déjà débutés par les employés cadres seront terminés par ceux-ci sans exception pourvu que tous les employés en poste le 30 janvier 1985 soient maintenus au travail.
13. Un seul nouvel employé sera embauché sans affichage comme technicien de méthodes C1.II après la signature de la présente.
14. La Compagnie convient de créditer cinq (5) jours au lieu de dix (10) de congé de maladie et/ou personnels à chaque employé pour couvrir les mois travaillés durant l'année 1985. Les jours non pris seront payés le 15 décembre 1985. Les employés qui ont pris des journées durant le mois de janvier 1985 verront leur nombre de jours diminués en conséquence.
15. Le présent protocole n'est valide qu'à la condition que les membres de l'Association ratifient au plus tard le 17 septembre 1985 à minuit les ententes conclues entre ses officiers et les représentants de la Compagnie en date du 12 et du 17 septembre 1985 et que la convention collective soit signée au plus tard le 20 septembre 1985, à défaut de quoi elle est nulle et non avenue à toutes fins que de droit.

17. a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.
- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
18. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre la Compagnie et l'Association.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce 18<sup>e</sup> jour de septembre 1985.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

Marc Hennequin

Guy Bolduc

Alain Larivière

Luciane Josselin

A. Beaulieu

Josée Gosselin

ANNEXE "A"

MONTANTS DE RETROACTIVITE

0133	McDONALD, Régis	920.40
1005	CROTEAU, Jean-Claude	597.60
1016	BEAULNE, Raymond	851.73
1499	PARDIK, Jan	568.65
1807	LAVOIE, René	582.84
2168	JUSSAUME, François	970.60
2400	FOURNIER, Carole	605.31
2700	MARCIL, Jean-Guy	592.65
2847	FORTIN, Micheline	538.74
2994	AUCLAIR, Lynn	524.11
3189	ROCHELEAU, Sylvie	592.55
3193	LAROCHE, Marlène	490.32
3204	DELORME, Diane	500.55
3248	CHARRUAU, Louise	502.69
3287	VACHON, Gisèle	506.43
3357	COPE, Charlene	517.65
3432	COTE, Jocelyne	460.24
3448	HOULE, Denis	421.20

M. Jean-Guy Marcil n'était pas en poste le 30 janvier 1985 mais a droit à une rétro-activité pour la partie travaillée. Il n'est pas éligible à un rappel le 23 septembre 1985.



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

DÉPÔT

6085-5

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	M-5505-07
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au		
		85-09-26	85-10-01					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>L'Association des Machinistes de Longueuil</b> 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Héroux Inc</b> 710 et 755 Thurber Longueuil, Qué J4H 3M9  Att.: M. Mario Lévesque, v.-prés. Ressources Humaines
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3911 (5)</u> Affiliation <u>11*</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**

**Prenez note que nous ne possédons aucune convention collective pour ce dossier.**

**ENTENTE: Fêtes de Noël et du Jour de l'An 85-86**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-08

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

003 (113)

RECHERCHE

*Mario Lévesque*  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

*Guy Bolduc*  
 Guy Bolduc, président  
 (usine)

*François Jussaume*  
 François Jussaume,  
 Vice-président  
 (bureau)

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Héroux Inc.  
 ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
 (usine et bureau)

Afin de fermer les usines et bureaux pour une période de deux (2) semaines complètes aux fêtes de Noël et du Jour de l'An, les parties conviennent que le 23 décembre 1985 et le 3 janvier 1986 seront remplacés par les samedis 16 novembre et 7 décembre 1985 respectivement.

Il est convenu que le travail effectué ces samedis le sera sur une base volontaire et rémunéré à temps simple. Egalement, le paiement en sera reporté au 23 décembre 1985 et au 3 janvier 1986.

Tout employé qui ne travaillera pas pour remplacer les 23 décembre 1985 et 3 janvier 1986 sera sans solde pour ces deux jours et n'aura droit à aucun recours en vertu des conventions collectives.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce  
26<sup>e</sup> jour du mois septembre 1985.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
 DE LONGUEUIL

Mario Lévesque  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

Guy Bolduc  
 Guy Bolduc, président  
 (usine)

François Jussaume  
 François Jussaume,  
 Vice-président  
 (bureau)