

No.

NOM

20062-01

Musseau Equipement Ltee.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	310188128	10707

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MUSSENS EQUIPEMENT LTEE	8/3/1108	8/10/07	6220 Employeur
A2				
A3	205 ST-SACREMENT QUEBEC	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal G1M3X5		Q20062001	000020
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. INT. TRAV. UNIS. AUT. AER. &	6220		
A5	OUTILLAGE AGRICOLE D'AM # 1900 1044 <i>Mécaniciens etc...</i>	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 102	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 06	A21 00	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Renouvellement après interruption 04 Renouvellement après interruption après période 05 Sans vote arbitral 06 Autre disposition	01 Un employé ou plus 02 Un employé ou plus 03 Un employé ou plus 04 Un employé ou plus 05 Plus employé ou plus 06 Plus employé ou plus 07 Plus employé ou plus 08 Plus employé ou plus 09 Plus employé ou plus 10 Plus employé ou plus 11 Plus employé ou plus 12 Plus employé ou plus 13 Plus employé ou plus 14 Plus employé ou plus 15 Plus employé ou plus 16 Plus employé ou plus 17 Plus employé ou plus 18 Plus employé ou plus 19 Plus employé ou plus 20 Plus employé ou plus 21 Plus employé ou plus 22 Plus employé ou plus 23 Plus employé ou plus 24 Plus employé ou plus 25 Plus employé ou plus 26 Plus employé ou plus 27 Plus employé ou plus 28 Plus employé ou plus 29 Plus employé ou plus 30 Plus employé ou plus 31 Plus employé ou plus 32 Plus employé ou plus 33 Plus employé ou plus 34 Plus employé ou plus 35 Plus employé ou plus 36 Plus employé ou plus 37 Plus employé ou plus 38 Plus employé ou plus 39 Plus employé ou plus 40 Plus employé ou plus 41 Plus employé ou plus 42 Plus employé ou plus 43 Plus employé ou plus 44 Plus employé ou plus 45 Plus employé ou plus 46 Plus employé ou plus 47 Plus employé ou plus 48 Plus employé ou plus 49 Plus employé ou plus 50 Plus employé ou plus 51 Plus employé ou plus 52 Plus employé ou plus 53 Plus employé ou plus 54 Plus employé ou plus 55 Plus employé ou plus 56 Plus employé ou plus 57 Plus employé ou plus 58 Plus employé ou plus 59 Plus employé ou plus 60 Plus employé ou plus 61 Plus employé ou plus 62 Plus employé ou plus 63 Plus employé ou plus 64 Plus employé ou plus 65 Plus employé ou plus 66 Plus employé ou plus 67 Plus employé ou plus 68 Plus employé ou plus 69 Plus employé ou plus 70 Plus employé ou plus 71 Plus employé ou plus 72 Plus employé ou plus 73 Plus employé ou plus 74 Plus employé ou plus 75 Plus employé ou plus 76 Plus employé ou plus 77 Plus employé ou plus 78 Plus employé ou plus 79 Plus employé ou plus 80 Plus employé ou plus 81 Plus employé ou plus 82 Plus employé ou plus 83 Plus employé ou plus 84 Plus employé ou plus 85 Plus employé ou plus 86 Plus employé ou plus 87 Plus employé ou plus 88 Plus employé ou plus 89 Plus employé ou plus 90 Plus employé ou plus 91 Plus employé ou plus 92 Plus employé ou plus 93 Plus employé ou plus 94 Plus employé ou plus 95 Plus employé ou plus 96 Plus employé ou plus 97 Plus employé ou plus 98 Plus employé ou plus 99 Plus employé ou plus	01 Sans code 02 FAT-001 03 FAT-002 04 C.T. 05 C.E. 06 C.N. 07 C.S. 08 C.S.N. 09 F.T. 10 U.P.A. 11 Indépendant interne 12 Indépendant externe 13 Indépendant provincial 14 Indépendant fédéral 99 Autre disposition	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du Q.C.	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Centre 063 Montréal-Métro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livriers 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Informaticiens 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policier et pompier 16 Mesuriers et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois part.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories			
Carte	Indicateur	Date	Verificateur							
A6	100 006	101 8/20/19	102 0014							

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue à Québec, P.Q.

ce 16 juin 1981

par et entre:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

(ci-après appelée "la Compagnie"),

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET
DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE,
Section locale 1900 et section locale 1044,

(ci-après appelé "le Syndicat").

ATELIER

Le 16 juin 1981

"COPIE CONFORME"

Signature: *S. Levesque* S.I.T.U.A.

Date: 23 juin 1981

(date d'expiration: 8 nov. 85 incl.)



PAR MESSAGEUR

'81 JUL -7 15 50

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

<u>PAGE</u>	<u>ARTICLE</u>	
1	I	Reconnaissance et Juridiction
4	II	Droits de la gérance
5	III	Sécurité Syndicale
6	IV	Non discrimination
7	V	Mode de règlement des griefs
10	VI	Mode d'arbitrage
12	VII	Aucune grève ni lock-out
13	VIII	Droits d'ancienneté
20	IX	Fêtes payées
21	X	Vacances payées
24	XI	Salaires et classifications
27	XII	Heures de travail et surtemps
32	XIII	Santé et sécurité
35	XIV	Représentation syndicale
37	XV	Permis d'absence
38	XVI	Congé en cas de deuil
39	XVII	Juré
40	XVIII	Service à l'extérieur
41	XIX	Discipline
42	XX	Général
45	XXI	Durée et renouvellement de la convention
46		SALAIRES (Annexe "A")
48		ASSURANCE (Annexe "B")
49		INDEXATION (Annexe "C")

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant collectif et agent de négociation exclusif pour chacune des unités de négociation suivantes:
- a) Tous les employés de MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, 1100 rue Norman, Lachine, Qué., y compris les employés du département des pièces, qu'ils soient rémunérés sur une base horaire ou aux appointements, mais à l'exclusion des contremaîtres, de ceux en haut du rang de contremaître, du personnel clérical et de bureau, du personnel exécutif, de la direction, des employés de la cafétéria et des vendeurs.
 - b) Tous les employés de MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, 205 boulevard Saint-Sacrement, Québec, Qué., y compris les employés du département des pièces, qu'ils soient rémunérés sur une base horaire ou aux appointements, mais à l'exclusion des contremaîtres, du personnel clérical et de bureau, du personnel exécutif, de la direction, des employés de la cafétéria et des vendeurs.
- 1.02
- a) La présente convention s'applique à tous les employés pour lesquels le syndicat est reconnu par les présentes, à l'exception des gardiens.
 - b) Le travail de gardien à temps partiel accompli par un employé de n'importe quelle unité de négociation, en dehors de son horaire régulier de travail, est exclu de la juridiction de la présente convention, sauf en ce qui est des dispositions suivantes:
 - i) il sera rémunéré pour ce travail au taux de sa classification régulière dans l'unité de négociation, mais à temps simple seulement;
 - ii) s'il est l'objet d'une mesure disciplinaire alors qu'il accomplit un tel travail, il aura le droit de formuler un grief contre cette mesure disciplinaire tout comme s'il était sous la juridiction de la présente convention alors qu'il accomplit un tel travail.
- 1.03 Les employés en probation sont sous la juridiction de la présente convention, sauf dans le cas de congédiement pour quelque raison que ce soit ou sauf tel que spécifiquement prévu autrement dans la présente convention.

1.04 Toute affectation à un travail à titre d'employé de la compagnie à l'extérieur du Canada est exclue de la juridiction de la présente convention, sauf en ce qui est des dispositions suivantes:

- a) une telle affectation est sur une base volontaire;
- b) un permis d'absence de son unité de négociation sera automatiquement accordé à un employé d'une unité de négociation pendant une telle affectation, son ancienneté s'accumulant durant un tel permis d'absence;
- c) une fois cette affectation terminée, l'employé de l'unité de négociation retournera à son établissement, aux frais de la compagnie et il reprendra, dans l'unité de négociation, un emploi en conformité avec son ancienneté;
- d) si un employé d'une unité de négociation est congédié pour n'importe quelle raison pendant une telle affectation, il retournera immédiatement à l'endroit où son unité de négociation est située, aux frais de la compagnie, et aura le droit de formuler un grief contre ce congédiement tout comme s'il était sous la juridiction de la présente convention au moment du congédiement, les délais pour formuler un grief commençant à la date de son retour.

1.05 Les personnes embauchées à titre de remplaçants pour les vacances sont exclues de la juridiction de la présente convention, sauf en ce qui est des dispositions suivantes:

- a) ils ne seront pas rémunérés à un taux inférieur au taux de l'employé en probation prévu dans la présente convention pour le travail qu'ils accomplissent;
- b) ils ne déplaceront aucun employé de l'unité de négociation ni n'empêcheront le rappel au travail d'aucun employé de l'unité de négociation se trouvant sur la liste de rappel, ni n'accompliront aucun travail supplémentaire, sauf comme dernier choix;
- c) lors de leur embauchage, le syndicat sera avisé par écrit du nom de ces personnes, de leur date d'embauchage et de la durée prévue de leur emploi;
- d) au cas où une telle personne serait gardée à l'emploi de la compagnie à la fin de la durée prévue de son emploi à titre de remplaçant pour les vacances, elle sera alors, aux fins d'ancienneté, considérée comme un employé en vertu des dispositions de la présente convention à compter de sa première date d'embauchage.

- 1.06 Au cas où la compagnie déménagerait n'importe quelle partie majeure des opérations régies par la présente convention à un autre endroit, la présente convention continuera à régir ces travaux relevant de l'unité de négociation et le syndicat sera automatiquement reconnu comme l'agent négociateur pour les employés et les travaux impliqués.
- 1.07 Sauf en cas de nécessité urgente, les employés exclus de n'importe quelle unité de négociation n'accompliront aucun travail relevant de l'unité de négociation. Ceci ne sera pas interprété comme empêchant le personnel de maîtrise de fournir l'entraînement requis aux employés de l'unité de négociation. Lorsqu'il est nécessaire d'embaucher sur place des aides temporaires lors d'une affectation à l'extérieur, la question sera discutée avec le syndicat et le présent paragraphe ne s'appliquera pas à ces aides temporaires. La compagnie s'efforcera d'informer d'avance un membre du comité de négociation de l'utilisation éventuelle d'aides temporaires, y compris des représentants de clients ou de manufacturiers, pour exécuter des travaux relevant de l'unité de négociation.
- 1.08 Au cas où un nouvel employeur assumait la direction des opérations à n'importe quel établissement régi par la présente convention, autrement que par vente judiciaire, ce nouvel employeur sera alors lié par toutes et chacune des dispositions de cette convention comme s'il y était nommé et deviendra ipso facto partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de la compagnie.
- 1.09 En ce qui concerne les contrats à des sous-traitants, le syndicat reconnaît pleinement que la compagnie n'a ni l'équipement ni le personnel pour accomplir tous les travaux de ses opérations et, pour ces raisons, il peut être nécessaire occasionnellement de confier des travaux à des sous-traitants.

ARTICLE II - DROITS DE LA GERANCE:

2.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer ses usines et outillage et de conduire ses affaires comme elle l'entend, sous réserve seulement des restrictions imposées par la législation et par la présente convention, la compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou modifiés et, sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'introduire ou d'annuler du travail par équipe, de déterminer ou modifier les affectations de travail de l'employé, de déterminer ou modifier les méthodes de travail et la planification du travail, de choisir les matériaux utilisés, oeuvrés ou manufacturés, de déterminer les techniques de génie et de conception de ses produits.

2.02 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question relative aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, mais sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit d'embaucher, donner des promotions, rétrograder, classer, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite, suspendre ou autrement discipliner et congédier des employés pour causes justes et suffisantes, sauf tel que prévu autrement dans la présente convention et sous réserve du droit des employés concernés de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévues aux présentes.

2.03 La compagnie a le droit d'établir et de modifier de temps à autre les règles et règlements raisonnables devant être observés par les employés, ces règles et règlements ne devant pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention ou de toute législation gouvernementale applicable.

Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE:

- 3.01 Pendant la durée de la présente convention et comme condition du maintien de leur emploi, tous les membres actuels du syndicat devront le demeurer et tous les nouveaux employés régis par la présente convention, de même que tous les employés transférés à l'unité de négociation, devront devenir membres du syndicat à la fin de leur période de probation et le demeurer.
- 3.02 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie déduira de la paie de chaque employé dans l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale mensuelle et, lorsqu'applicable, le montant du droit d'entrée tel qu'établi par la constitution du syndicat et les règlements des sections locales. Dans le cas des employés actuels qui ne sont pas membres du syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle sera déduit de la paie de chacun de ces employés comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.03 La compagnie s'engage à remettre le montant total de ces déductions au secrétaire-financier des sections locales, par chèque payable au syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois durant lequel ces déductions ont été faites, de même qu'une liste des employés de la paie desquels ces déductions ont été faites.

ARTICLE IV - NON-DISCRIMINATION:

- 4.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pas faire intimidation, menaces, coercition, contre qui que ce soit, et à ne faire aucune discrimination en ce qui concerne l'embauchage, l'entraînement, l'avancement, la promotion, le transfert, le congédiement, la mise à pied, le rappel au travail, ou autres conditions de travail, pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'opinions politiques, d'adhésion ou de non-adhésion au syndicat, de statut matrimonial, ou pour avoir été impliqué dans un grief.

ARTICLE V - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

5.01 Tout différend, plainte ou mécontentement (ci-après appelé "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés ou le syndicat désire discuter avec la compagnie sera étudié au besoin durant les heures de travail sauf par entente mutuelle, aux trois (3) stades définis ci-après:

5.02 1er stade:
Un grief doit être soumis par écrit, au superviseur concerné, sur une formule de grief établie par entente mutuelle, la compagnie pouvant refuser d'étudier un grief lorsque les circonstances alléguées qui l'ont causé sont survenues plus de cinq (5) jours ouvrables avant sa soumission, sauf dans le cas d'une erreur mathématique ou cléricale dans le calcul des salaires. Dans les dits cinq (5) jours, un membre du comité syndical d'usine peut soumettre un grief individuel au nom d'un employé absent. Dans un tel cas, les délais peuvent être étendus par entente mutuelle.

Le superviseur devra s'occuper du grief et rendre sa décision par écrit au plus tard durant la troisième journée ouvrable suivant la soumission du grief.

5.03 2ème stade:
Si la décision du superviseur n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable, le syndicat peut alors soumettre le grief par écrit au gérant du département dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

La décision du gérant du département relative au grief sera communiquée par écrit au syndicat au plus tard durant la quatrième (4) journée ouvrable suivant la date à laquelle le gérant du département aura reçu le grief.

5.04 3ème stade:
Si la décision du gérant du département n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable au syndicat, le grief sera alors soumis par écrit à la direction, à l'attention du Directeur du Personnel ou au représentant nommé par la Direction de la compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Une rencontre aura alors lieu entre les représentants de la Direction et le comité syndical d'usine, un représentant international du syndicat pouvant assister à la rencontre, laquelle devra être tenue à un moment convenant mutuellement aux parties et dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les délais peuvent être extensionnés par entente mutuelle.

La décision de la compagnie sera écrite sur la formule de grief lors de la rencontre ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

5.05 Si un grief impliquant une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention n'est pas réglé lors de ladite rencontre ou à toute autre date subséquente convenue par les parties, ledit grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-après, mais dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

5.06 Le mode spécial suivant s'applique à un grief alléguant le congédiement inapproprié d'un employé. L'employé congédié peut présenter le grief par écrit par l'entremise du syndicat, au Directeur du Personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables dudit congédiement, après quoi le mode prévu aux paragraphes 5.04 et 5.05 s'appliquera.

5.07 Des griefs de nature générale, c'est-à-dire ceux qui, aux fins de cette convention, traitent de questions impliquant directement tous les employés d'un seul ou de plusieurs départements, ou un grief syndical de nature générale impliquant des questions régies par la présente convention, peuvent être soumis par écrit par le syndicat au gérant du département, mais la présente disposition ne sera pas utilisée pour permettre, directement ou indirectement, à un ou plusieurs employés ou au syndicat d'esquiver les dispositions du paragraphe 5.02.

Aucune décision d'un arbitre impliquant un grief de nature générale ne peut être exécutoire avant l'expiration d'un délai de sept (7) jours suivant sa réception par la compagnie.

5.08 Une erreur cléricale ou une erreur de texte dans la rédaction d'un grief ou dans la rédaction d'une réponse à un grief ne l'invalidera pas, mais elle doit être corrigée par écrit antérieurement au 3ème stade ou durant ce stade.

5.09 A l'exception du temps nécessaire pour la discussion des griefs, aucun employé ne doit quitter son travail ou le lieu de son travail à cause d'un grief présumé, mais il doit poursuivre son travail jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue quant à son grief en vertu du mode de règlement des griefs prévu aux présentes, l'employé étant lié par cette décision.

Un employé appelé devant ses supérieurs pour raison disciplinaire ou pour être interrogé en rapport avec un grief formel aura le droit d'être accompagné par le Président du comité syndical d'usine ou, en son absence, par un membre du comité syndical d'usine, l'employé devant en être dûment informé.

Une fois que l'employé fait la demande d'être accompagné de son représentant, toutes discussions ayant trait à la discipline doivent cesser et ne pourront se poursuivre qu'en présence du représentant.

ARTICLE VI - MODE D'ARBITRAGE:

- 6.01 L'avis d'intention de recourir à l'arbitrage sera la formule de grief convenue dûment remplie.
- 6.02 Il est convenu par les parties qu'un arbitre unique sera nommé pour décider d'un grief soumis à l'arbitrage. L'arbitre sera choisi par entente mutuelle entre les parties dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'intention. En cas de désaccord, un arbitre impartial sera alors choisi par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.
- 6.03 L'arbitre choisi en vertu des dispositions précédentes devra entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après audition.
- 6.04 La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties, mais l'autorité de l'arbitre sera limitée à décider la question en litige aux termes des dispositions existants dans la convention et en aucun cas l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter quoi que ce soit à la présente convention, d'y soustraire quoi que ce soit ou de la modifier ou de l'amender. La décision de l'arbitre ne pourra en aucun cas excéder la réparation ou le redressement réclamés dans la formule de grief.
- 6.05 Chaque partie doit payer ses propres frais et les salaires, honoraires et dépenses de ses propres témoins. Les employés requis comme témoins par l'arbitre ne subiront aucune perte de salaire si l'audition a lieu à l'établissement de la compagnie où le témoin est employé. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être défrayés à parts égales par les parties.
- 6.06 A moins d'entente contraire par les parties ou à moins d'une décision contraire par l'arbitre, les séances d'arbitrage doivent être tenues dans l'établissement de la compagnie impliquée dans le grief.

- 6.07
- a) Lorsque l'incident causant un grief implique une perte de revenus et/ou bénéfices monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire la pénalité imposée.
 - b) S'il ordonne la réinstallation d'un employé congédié, l'arbitre peut décider quelle compensation, s'il y a lieu, doit être payée pour la période de temps au taux de temps simple, plus la prime d'équipe applicable, perdue à cause du congédiement, mais déduction faite de tous revenus gagnés depuis le congédiement.

ARTICLE VII - AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT:

7.01 Etant donné que la présente convention prévoit un mode ordonné pour le règlement des griefs d'employés et pour le règlement d'autres problèmes, les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention.

Il est convenu que les mots "grève" et "lock-out" tels qu'utilisés aux présentes ont la signification qui leur est donnée par le Code du Travail du Québec.

ARTICLE VIII - DROITS D'ANCIENNETE:

- 8.01 Un employé inclus dans une unité de négociation pour laquelle le syndicat est reconnu sera régi par cette convention après avoir complété une période de soixante (60) jours d'emploi (cent vingt (120) jours dans le cas des hommes de métier "A", des techniciens et des préposés aux commandes) durant une période de douze (12) mois consécutifs, après quoi le nom de cet employé sera inscrit à la liste d'ancienneté et y demeurera sous réserve des dispositions du paragraphe 8.23. Sa date d'ancienneté sera soixante (60) jours ou, selon le cas, cent vingt (120) jours avant celle à laquelle il acquiert des droits d'ancienneté.
- 8.02 Tout ancien employé revenant à l'emploi de la compagnie après avoir perdu son ancienneté sera un employé en probation.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'un employé ait le droit d'avoir son nom inscrit à la liste d'ancienneté, il peut être congédié pour cause juste et suffisante. Dans l'éventualité d'une contestation du congédiement de l'employé en probation, le fardeau de la preuve sera sa responsabilité.
- 8.04 Une liste d'ancienneté sera établie dans chaque unité de négociation. Elle sera affichée en permanence au tableau d'affichage dans chaque unité de négociation et sera révisée mensuellement par la compagnie.
- 8.05 Lorsqu'il survient un poste vacant ou un nouvel emploi dans une unité de négociation, avis d'un tel poste vacant ou nouvel emploi sera affiché aux tableaux d'affichage de l'unité de négociation concernée pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis mentionnera le département ou la section et le genre de travail impliqués de même que les exigences de base. La compagnie s'engage à informer l'union dans les dix (10) jours qui suivront sa décision, du choix d'un applicant ou de son intention de solliciter d'autres applications. Advenant que l'emploi ne soit pas rempli après une période comptant trente (30) jours de travail, la compagnie devra afficher une seconde fois l'annonce de l'ouverture.

8.06 Pour être considéré comme un candidat, un employé doit soumettre sa candidature par écrit à son superviseur dans les trois (3) jours ouvrables de la première journée d'affichage du poste vacant. Un membre du comité syndical d'usine peut poser la candidature d'un employé jugé apte qui est absent du travail pour des raisons légitimes.

Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par la compagnie par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination, des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Copie en sera fournie au syndicat.

8.07 Dans tous les cas de postes vacants affichés, la compagnie prendra en considération, en premier lieu, la compétence, l'habileté et l'efficacité des candidats à accomplir le travail. Lorsqu'en relation directe au travail devant être accompli, ces facteurs sont relativement égaux entre deux candidats ou plus, alors:

- a) les candidats de l'unité de négociation concernée auront la priorité sur les candidats des autres unités de négociation, et alors
- b) le candidat ayant le plus d'ancienneté aura droit à l'emploi.

Lorsqu'un employé qui a plus d'ancienneté n'est pas choisi au poste vacant parce que la compagnie a choisi un employé ayant moins d'ancienneté, à cause du fait que selon la compagnie, les qualifications de l'employé ayant le plus d'ancienneté ne sont pas relativement égales, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura sept (7) jours ouvrables ou toute prolongation déterminée par entente mutuelle entre les deux parties, pour faire les preuves de ses qualifications relativement égales.

8.08 a) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'une (1) semaine s'il justifie moins d'un (1) an de service auprès de la compagnie, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service ou plus, ou, à défaut, le salaire de cette période avant toute mise à pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

- b) Un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

8.09 Les dispositions de l'article 8.08a ne s'appliqueront pas à des mises à pied de courte durée, d'une durée prévue ne devant pas excéder quatorze (14) jours civils consécutifs; ou n'excédant pas quatorze (14) jours civils consécutifs, qui serait causée par un incendie, une inondation, un fléau de la nature ou autre désastre, sauf pour ce qui est des dispositions suivantes:

- 1) De telles mises à pied seront discutées avec le comité syndical d'usine;
- 2) En cas de fermeture partielle d'un département, les employés du département ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied;
- 3) Tout employé se présentant au travail sans avoir été avisé au préalable qu'il n'y a aucun travail disponible par suite d'une telle mise à pied de courte durée sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux de temps simple durant la première journée d'une telle mise à pied.

8.10 En cas de mise à pied, l'ancienneté continuera à s'accumuler dans les limites des dispositions du paragraphe 8.23, sous-paragraphe f).

8.11 En cas de mise à pied, la compagnie considérera en premier lieu l'ancienneté, sous réserves des dispositions du paragraphe 8.12 du présent article.

8.12 a) Dans les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté, sont mis à pied en premier lieu. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans leur occupation respective dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté. L'employé mis à pied ayant des droits acquis d'ancienneté pourra

déplacer un employé demeurant au travail, dans une classification ou occupation dont le taux de salaire est égal ou inférieur, s'il a les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir, après une période d'essai d'une durée de sept (7) jours ouvrables.

- b) Nonobstant l'article 8.12a de cette convention un employé ayant été déplacé ou qui a exercé ses droits de déplacement pour cause de mise à pied peut exercer ses droits de déplacement dans une classification supérieure s'il a déjà accompli le travail de l'occupation pour laquelle il postule, ou si le salaire régulier de l'occupation détenue durant l'année contractuelle était plus élevé que celui de l'occupation pour laquelle il postule.

- 8.13 Lorsque pour des raisons d'ordre médical, un employé est incapable de continuer à travailler dans son occupation régulière, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il avait été déplacé.
- 8.14 Aux fins d'application des dispositions de mise à pied et de déplacement de la présente convention, les parties conviennent que les membres du comité syndical d'usine, prévus au paragraphe 14.03, ont une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis à pied ou déplacés aussi longtemps qu'il reste du travail de l'unité de négociation à accomplir dans leur unité de négociation.
- 8.15 C'est la responsabilité d'un employé ayant des droits d'ancienneté et qui est mis à pied de tenir la compagnie au courant par écrit de tout changement de domicile.
- 8.16 La compagnie continuera à maintenir une liste de rappel à date. Cette liste comprendra le nom de tous les employés mis à pied ayant des droits d'ancienneté. Copie de cette liste sera fournie au syndicat par la compagnie. Le nom des employés mis à pied avant la signature de la présente convention sera maintenu sur la liste s'ils y sont éligibles en vertu des autres dispositions de la présente convention.

- 8.17 Dans le cas d'augmentation de la main-d'oeuvre, les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés n'ait pas les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail après une période d'essai d'une durée de sept (7) jours ouvrables.
- 8.18 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté et qui est absent du travail en permis d'absence ou par suite de maladie ou de blessure ou de suspension disciplinaire ou toute autre raison justifiable est considéré comme titulaire de son occupation. L'ancienneté peut cesser de s'accumuler pendant un permis d'absence par entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 8.19 Un employé de l'unité de négociation acceptant une mutation dans une autre succursale de la compagnie, pour y être employé dans l'unité de négociation, conservera toute l'ancienneté accumulée aux termes de la présente convention collective.
- 8.20 Un employé de l'unité de négociation ayant accepté une mutation en dehors de la juridiction de la présente convention et qui, dans les cent-quatre-vingt (180) jours, est muté à nouveau à une unité de négociation conservera ses droits acquis d'ancienneté et son ancienneté s'accumulera pendant la période de temps travaillée en dehors de l'unité de négociation. Les privilèges de séniorité cesseront de s'accroître après cent-quatre-vingt (180) jours d'absence au sein de l'unité de négociation.
- 8.21 Si un tel employé ou un employé qui a accompli du travail relevant maintenant d'une unité de négociation n'est pas muté à nouveau à une unité de négociation dans les cent-quatre-vingt (180) jours, mais y est muté par la suite, il conservera les droits d'ancienneté qu'il avait acquis avant de quitter l'unité de négociation ou le travail relevant maintenant de l'unité de négociation, sauf qu'il ne pourra pas exercer ses droits d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait travaillé trente (30) jours civils à tout travail de l'unité de négociation.

- 8.22 Lorsqu'un employé exclu de la juridiction de la présente convention et qui n'a jamais auparavant travaillé dans une occupation présentement incluse dans une unité de négociation est muté à une unité de négociation, il sera, mais seulement aux fins d'ancienneté dans l'unité de négociation, considéré comme un nouvel employé et il ne peut déplacer aucun employé ayant des droits acquis d'ancienneté.
- 8.23 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu pour n'importe laquelle des raisons suivantes:
- a) lorsqu'un employé quitte son emploi;
 - b) lorsqu'un employé est congédié et qu'un tel congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre en application du mode de règlement des griefs;
 - c) lorsqu'un employé prend sa retraite conformément au régime de retraite de la compagnie ou lorsqu'un employé, par entente mutuelle, reste à l'emploi de la compagnie après l'âge normal de la retraite et, par la suite, prend sa retraite;
 - d) lorsqu'un employé est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permis d'absence antérieur, à moins d'une raison jugée satisfaisante;
 - e) lorsqu'un employé mis à pied et ayant des droits d'ancienneté omet, à moins de raison satisfaisante, de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel envoyé par lettre recommandée par la compagnie à sa dernière adresse enregistrée au bureau du personnel de la compagnie. Ces raisons comprennent, mais sans s'y limiter, la maladie, une blessure, un rappel pour du travail temporaire d'une durée de trente (30) jours ou moins ou à une occupation ayant un taux de salaire inférieur à celui gagné au moment de la mise à pied, ou rappel à une unité de négociation autre que celle de laquelle il a été mis à pied.
 - f) lorsqu'un employé mis à pied, ayant des droits d'ancienneté, n'est pas rappelé après une période égale à son ancienneté mais d'un maximum d'au plus trente (30) mois de la mise à pied.

8.24 Les postes vacants pour chefs de groupes seront affichés conformément à la clause 8.05. Des chefs de groupes pourront être nommés temporairement durant l'absence des chefs de groupes réguliers.

Il est convenu que les chefs de groupes n'auront aucune responsabilité en regard de la discipline et ne seront pas appelés à remplir la fonction de surveillant. Ils seront responsables de recevoir et transmettre directement à leur groupe les instructions de leur surveillant.

ARTICLE IX - FETES PAYEES:

- 9.01 Tous les employés régis par la présente convention seront payés pour leurs heures régulières de travail pour le jour d'observance des fêtes suivantes, à leur taux horaire régulier, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de fête:

Jour de l'An	Fête du Travail
2 janvier	Jour d'Action de Grâces
Vendredi Saint	La veille de Noël
Fête de la Reine	Noël
Fête Nationale du Québec	26 décembre
Jour du Canada	La veille du Jour de l'An

NOTE: Aux fins de la présente entente collective, la compagnie fermera ses portes aux heures normales pour la période des Fêtes 1981/1982, le soir du 23 décembre 1981 jusqu'au matin du 4 janvier 1982 aux heures normales.

Pour les congés des Fêtes 1982/1983 seulement, la compagnie fermera ses portes aux heures normales le 23 décembre 1982 jusqu'au 3 janvier 1983 aux heures normales du matin.

- 9.02 Les employés qui seront requis de travailler le jour d'observance de n'importe laquelle des fêtes ci-haut mentionnées seront payés au taux double de leur salaire horaire régulier pour tout travail ainsi accompli, en plus de toute paie de fête à laquelle il pourrait être admissible en vertu des règlements d'admissibilité précédents.
- 9.03 Lorsque n'importe laquelle des fêtes payées ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera, aux fins de la présente convention, observée le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que déterminé par la compagnie. La compagnie affichera sa décision au moins deux (2) semaines avant la fête concernée. En prenant sa décision, la compagnie prendra en considération les suggestions faites par le comité syndical d'usine au moins trois (3) semaines avant la fête concernée.
- 9.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué par la proclamation.

ARTICLE X - VACANCES PAYEES:

- 10.01 Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficieront de vacances d'une journée pour chaque mois d'emploi complet, ne devant pas dépasser une durée de deux (2) semaines, la paie de vacances étant égale à 4% des gains nets antérieurs.
- 10.02 Les employés ayant un an de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficieront de vacances de deux (2) semaines avec une paie de vacances égale à deux (2) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances, ou 4% du salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 10.03 Les employés ayant cinq (5) ans de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficieront de vacances de trois (3) semaines avec une paie de vacances égale à trois (3) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple, avant le moment des vacances ou 6% du salaire brut gagné selon le plus élevé des deux.
- Effectif le 1er janvier 1983, les employés ayant quatre (4) ans de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficieront de vacances de trois (3) semaines avec une paie de vacances égale à trois (3) fois leurs gains hebdomadaires réguliers à temps simple, avant le moment des vacances, ou 6% du salaire brut gagné selon le plus élevé des deux.
- 10.04 Les employés ayant dix (10) ans de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficieront de vacances de quatre (4) semaines avec une paie de vacances égale à quatre (4) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances, ou 8% du salaire brut gagné selon le plus élevé des deux.
- 10.05 L'employé ayant vingt (20) ans de service continu durant l'année en cours (soit du 1er janvier au 31 décembre) bénéficiera de cinq (5) semaines de vacances payées égales à cinq (5) fois ses derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances ou 10% du salaire brut gagné selon le plus élevé des deux.

- 10.06 Les employés doivent recevoir leur paie de vacances par chèque séparé, au montant relatif aux vacances étant prises, immédiatement avant leur départ en vacances.
- 10.07 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ni interchangeable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois de l'année en cours. Si n'importe laquelle des fêtes prévues à l'article IX survient pendant les vacances d'un employé, cet employé a droit à un (1) jour additionnel de vacance payé à son taux horaire de salaire régulier plus la prime d'équipe s'il y a lieu, cette journée devant être prise, à moins d'entente mutuelle au contraire, à la fin de sa période de vacances.
- 10.08 La compagnie déterminera la période de vacances de chaque employé. Des formules indiquant le choix des dates de vacances seront disponibles le 1er avril et les listes de vacances seront publiées au plus tard le 1er mai de chaque année. Lorsque possible, l'ancienneté prévaudra pour le premier choix. La compagnie convient qu'aucun changement ne sera apporté aux listes de vacances durant les vingt (20) jours ouvrables antérieurs à la date prévue pour le début des vacances d'un employé, à moins qu'une entente soit conclue avec l'employé concerné.
- Advenant le cas où l'annulation des vacances de l'employé par la compagnie lui occasionne des frais, la compagnie doit rembourser l'employé à un maximum de \$200.00 après que la documentation nécessaire ait été présentée par l'employé.
- 10.09 Dans le cas de cessation d'emploi pour quelque cause que ce soit, l'employé recevra toute paie de vacances à laquelle il peut avoir droit mais qu'il n'a pas reçue en rapport à la période antérieure, en plus de la paie de vacances applicable à laquelle il a droit en vertu des paragraphes 10.01, 10.02, 10.03, 10.04, 10.05 selon le cas, au prorata de la partie de l'année durant laquelle il a travaillé. En cas de mise à pied, la paie de vacances revenant à l'employé lui sera payée au moment de la mise à pied, à moins qu'il ne décide, en dedans d'un jour ouvrable de l'avis, de reporter à plus tard un tel paiement. Lorsqu'un employé mis à pied reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit, son montant en sera déduit de sa paie de vacances lors de ses vacances régulières suivantes s'il est rappelé durant la même année de vacances.

10.10 Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors d'une unité de négociation.

10.11 La compagnie paiera une allocation de vacances de \$20.00 par semaine pour les employés qui, avec l'approbation de la compagnie, prendront leurs vacances entre le 31 octobre et le 28 février.

ARTICLE XI - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS:

- 11.01 Tout employé régi par la présente convention sera rémunéré au salaire prévu pour sa classification à l'annexe "A" attachée aux présentes.
- 11.02 La présente convention ne sera pas interprétée comme empêchant la compagnie de discontinuer toute classification temporairement ou en permanence ou de créer toute nouvelle classification ou de modifier des classifications existantes, y compris la fusion de classifications.
- 11.03 Lorsque, pendant la durée de la présente convention, une nouvelle classification est créée ou une classification actuelle est modifiée ou fusionnée avec une autre classification, la compagnie devra, d'une façon généralement compatible avec les structures de salaire existantes, établir le taux de salaire de cette classification nouvelle ou modifiée, et avis en sera donné au syndicat à la date ou antérieurement à la date à laquelle la classification nouvelle ou modifiée entre en vigueur. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, le syndicat a le droit de contester le taux ainsi établi. A défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage en signifiant un avis d'intention d'y recourir, pourvu qu'un tel avis soit reçu par la compagnie dans un délai additionnel de quinze (15) jours ouvrables.
- Le taux de salaire convenu par entente mutuelle ou décidé par l'arbitre sera payé rétroactivement à la date à laquelle la compagnie a mis en vigueur la classification nouvelle ou modifiée, à moins que l'arbitre ne décide d'une date ultérieure. L'annexe "A" sera considérée comme ayant été modifiée pour inclure le nouveau taux de salaire et la nouvelle classification.
- 11.04 Une fois par année, pendant le mois anniversaire de son ancienneté, tout employé peut, par écrit, réclamer une autre classification. La compagnie répondra par écrit à une telle demande, en donnant les raisons détaillées pour l'approbation ou le rejet d'une telle demande. Cette réponse doit être donnée à l'employé et au syndicat durant le mois suivant. On peut interjeter appel de cette réponse conformément au mode de règlement des griefs jusqu'à et y compris le 3ème stade du mode de règlement des griefs.

- 11.05 Une mutation temporaire est une mutation qu'on ne prévoit pas devoir durer plus de vingt (20) jours ouvrables. Lorsqu'une mutation temporaire atteint vingt-et-un (21) jours, le poste sera vacant et affiché à moins d'une extension des délais, convenue par entente mutuelle.
- 11.06 Tout employé muté temporairement à une classification mieux rémunérée, pour une période d'au moins une équipe normale, sera rémunéré au taux de la classification la plus haute pour tout travail accompli dans cette classification.
- 11.07 Il est convenu que tout employé acceptant une mutation temporaire à un endroit régi par la présente convention, en dehors de son lieu régulier de travail mais dans la même région géographique, pour une période d'au plus vingt (20) jours ouvrables sera considéré, mais uniquement aux fins du paiement de la prime pour service à l'extérieur, comme étant en service à l'extérieur. De plus, pendant les trois (3) premiers jours, la compagnie lui allouera un montant de dépenses de \$ 1.50 par jour et l'allocation régulière de voiture pour le millage excédant celui d'une journée normale de travail.
- 11.08 En cas de réduction de la main-d'oeuvre avant une mise à pied, on fournira l'occasion aux employés d'accepter une mutation temporaire disponible à un autre établissement, mais sans le bénéfice des allocations de dépenses et de voiture prévues au paragraphe 11.07.
- 11.09 Tout employé muté temporairement de son occupation à une occupation moins bien rémunérée continuera, lorsque la mutation est faite à la demande de la compagnie, à être payé au taux de salaire de son occupation régulière.
- 11.10 Le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine ou autrement) des employés ne sera pas modifié, sauf par entente entre les parties aux présentes. De plus, les employés remplissant les postes des classifications à l'annexe "A" recevront leur paie le jeudi de chaque semaine.

11.11 Tout nouvel employé recevra 10¢ de moins que le taux régulier de sa classification ou, dans le cas d'un employé rémunéré au mois, de \$15.00 de moins. Dès la fin de la période de probation prévue au paragraphe 8.01, il sera rémunéré au taux régulier de sa classification.

11.12 Les classifications énumérées aux parties 1 et 2 de l'annexe "A" seront rémunérées, au cours de l'année débutant le 9 novembre 1980 au 8 novembre 1981, selon les taux indiqués à l'annexe "A", plus le boni de vie chère tel que décrit à l'annexe "C".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1981 au 8 novembre 1982, une augmentation générale de 3% dès le 9 novembre 1981, plus le boni de vie chère tel que décrit à l'annexe "C".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1982 au 8 novembre 1983, une augmentation générale de 3% dès le 9 novembre 1982, plus le boni de vie chère tel que décrit à l'annexe "C".

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS:

12.01 Le présent article définit les heures de travail et établit une base pour le calcul du surtemps mais ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine ou de jours de travail par semaine.

12.02 a) Dans le cas des employés des classifications indiquées à la partie 1 de l'annexe "A" sous le titre "Métiers" et "Services", la semaine de travail consistera normalement de cinq (5) jours de huit et quart (8½) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire normal de travail sera:
MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, LACHINE :
7:30 hrs du matin à midi
12:30 hrs de l'après-midi à 4:15 hrs de l'après-midi.
L'horaire de travail inclut une période de repos de quinze (15) minutes durant la matinée et durant l'après-midi.

b) A la date de la signature de cette entente, dans le cas des employés des classifications indiquées à la partie 1 de l'annexe "A" sous les titres "Métiers" et "Services", (succursale de Québec Cité seulement), la semaine de travail consistera normalement de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, QUEBEC :
7:30 hrs du matin à midi
1 heure de l'après-midi à 4:30 hrs de l'après-midi.
L'horaire de travail inclut une période de repos de quinze (15) minutes durant la matinée et durant l'après-midi.

12.03 A partir de la date de la signature de la présente entente collective, les employés des classifications indiquées à la partie 1 de l'annexe "A" sous le titre "Pièces" ci-joint, la semaine consistera normalement en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire normal de travail sera:

- i) MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, QUEBEC:
8:00 hrs du matin à midi
1:00 hr à 5:00 de l'après-midi.
- ii) MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, LACHINE:
8:00 hrs de l'avant-midi à 4:30 hrs de l'après-midi
Une demi-heure d'arrêt ($\frac{1}{2}$ hre) allouée pour le
repas, sur une base rotative, l'horaire étant
établi au moins une semaine à l'avance.
- iii) Les heures de travail des employés de l'entrepôt
des pièces, actuellement préposés aux magasins
du service, seront les mêmes ($8\frac{1}{2}$ hrs par jour)
que celles des employés classés comme hommes de
métier dans la section 1 de l'appendice "A",
clause 12.02 (a).

Dans les deux endroits l'horaire de travail inclut
une période de repos de quinze (15) minutes durant
la matinée et durant l'après-midi.

- 12.04 A partir de la date de la signature de la présente
entente collective, les employés des classifications
indiquées à la partie 2 de l'annexe "A" sous le titre
"Pièces" ci-joint, la semaine de travail consistera
normalement en cinq (5) jours de sept (7) heures cha-
cun, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire normal de travail sera:

- i) MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, QUEBEC:
8:30 hrs de l'avant-midi à 4:30 hrs de l'après-midi
- ii) MUSSENS EQUIPEMENT LTEE, LACHINE:
8:30 hrs de l'avant-midi à 4:30 hrs de l'après-midi

Une heure d'arrêt (1 hre) allouée pour le repas, sur une
base rotative, l'horaire étant établi au moins une se-
maine à l'avance.

- 12.05 Les périodes de repas ne seront pas comptées comme
temps travaillé dans le calcul du surtemps.

- 12.06 Les heures pour lesquelles un employé est admissible
à recevoir la rémunération d'un jour de fête en vertu
des dispositions de l'article IX seront comptées comme
temps travaillé aux fins du calcul du surtemps.

- 12.07 Le taux de temps et demi sera payé aux employés rémunérés sur une base horaire des classifications indiquées à la partie I et II de l'Annexe "A" pour les premiers trois (3) heures travaillées en surplus de la journée normale de travail de l'employé et celui de temps double après. Toutes les heures de travail jusqu'à midi le samedi seront rémunérées au taux de temps et demi et les autres au temps double.
- 12.08 Le taux de temps double sera payé pour tout travail accompli le dimanche et après-midi le samedi par les employés rémunérés sur une base horaire des classifications indiquées à la partie I et II de l'annexe "A".
- 12.09 Le syndicat reconnaît que la nature du travail de la compagnie et les exigences des clients requièrent l'accomplissement de surtemps non prévu. En tenant compte des exigences du travail, la compagnie distribuera le surtemps aussi équitablement que possible entre les employés qui accomplissent normalement le travail requis. Le surtemps sera sur une base volontaire. Cependant, advenant le cas où aucun employé acceptant de le faire n'est disponible, la compagnie peut utiliser les services d'autres employés de l'unité de négociation qui ont déjà la compétence et l'aptitude pour accomplir le travail requis.
- 12.10 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.09, lorsqu'un nombre insuffisant d'employés qualifiés acceptent d'accomplir du surtemps urgent ou occasionnel, la compagnie peut assigner le travail, dans l'ordre inverse à leur ancienneté, aux employés qui accomplissent normalement ce travail. Cependant, les employés ainsi assignés en seront exemptés pour raison valable. Le syndicat devra avoir accès, pendant les heures régulières de bureau, aux dossiers de surtemps maintenus par la compagnie. La compagnie préparera et fera parvenir à tous les mois au syndicat une copie du rapport du surtemps.
- 12.11 Au besoin et à sa discrétion, la compagnie offrira, le dimanche et les jours de fête, sur une base rotative, aux préposés aux commandes qualifiés qui l'acceptent, de se tenir disponibles pour des consultations téléphoniques ou pour venir à l'entrepôt pour fournir des pièces aux clients en cas d'urgence. Cette fonction sera rémunérée au taux de \$20.00 par jour, qu'il soit appelé ou non. Pour chaque voyage à l'entrepôt, la compagnie paiera \$5.00 par voyage, pour chaque jour au cours duquel le préposé aux commandes est en disponibilité.

- 12.12 Tout employé appelé au travail en dehors de son horaire régulier de travail, après avoir quitté l'établissement de la compagnie, sera rémunéré à un maximum de trois (3) heures au taux de surtemps applicable, pourvu que cet employé accomplisse le travail qui pourrait lui être assigné. Si l'employé concerné est appelé de façon à commencer le travail deux (2) heures ou moins avant son heure régulière de début du travail et qu'il est requis de travailler jusqu'à ladite heure régulière de début du travail, cette garantie de trois (3) heures ne s'appliquera pas mais il sera rémunéré au taux de surtemps applicable pour le travail effectué avant son heure régulière de début du travail. La même garantie s'appliquera également le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 12.13 Les employés payés à l'heure bénéficieront d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur toilette. Cette période pourra être utilisée pour quitter l'ouvrage.
- 12.14 La compagnie paiera une allocation de repas de \$5.00 lorsque du surtemps d'une durée d'au moins deux (2) heures consécutives sera accompli après la journée normale de travail.
- 12.15 La compagnie paiera une prime pour le travail accompli sur n'importe quelle équipe régulière commençant après 2 heures de l'après-midi, cette prime étant de 10% du taux de salaire de l'employé à temps simple. Cette prime sera incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du surtemps.
- 12.16 Lorsqu'une deuxième équipe est en opération, les membres du comité syndical d'usine seront affectés à l'équipe régulière de jour.
- 12.17 Lorsqu'une deuxième équipe est en opération, les employés des classifications concernées auront, dans leur ordre d'ancienneté, le choix entre l'équipe régulière de jour et la seconde équipe.

12.18

Les employés payés à l'heure pointeront lorsqu'ils pénétreront dans l'établissement de la compagnie. Le salaire quotidien des employés en retard sera calculé à compter de l'heure poinçonnée par l'employé, tout en allouant une période de grâce de cinq (5) minutes de retard hebdomadaire; mais toutefois, lorsque cette période de grâce sera expirée, tout le temps de retard sera déduit de la paie de l'employé.

ARTICLE XIII - SANTE ET SECURITE:

- 13.01 Un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties sera en fonctions dans chaque unité de négociation afin d'examiner les pratiques de travail et les règlements de sécurité et d'en instituer lorsque des pratiques ou conditions dangereuses ou hasardeuses sont découvertes. Le comité se réunira au moins deux fois par mois. Le programme des visites d'usine sera déterminé au choix du comité.
- 13.02 La compagnie adoptera toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés.
- Aucun employé ne sera passible de sanction disciplinaire suite à son refus d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger sa santé ou sa sécurité.
- Lorsqu'il existe une condition qu'un employé juge dangereuse pour la santé ou la sécurité, il doit immédiatement en informer son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, un délégué syndical peut, sur le champ, demander la présence d'un représentant de la direction en sécurité qui doit immédiatement faire enquête et qui a l'autorité, s'il le juge nécessaire, d'arrêter les travaux en question.
- 13.03 La compagnie continuera de maintenir des facilités sanitaires adéquates.
- 13.04 La compagnie continuera à fournir, gratuitement, des vêtements protecteurs adéquats tels que gants de travail et canadiennes lorsque jugés nécessaires à cause des conditions climatiques, et ces vêtements demeurent la propriété de la compagnie.

- 13.05 La compagnie continuera de fournir gratuitement pour les travaux aux endroits hasardeux des protecteurs appropriés pour le visage. Des lunettes de sécurité pour utilisation générale dans les ateliers, telles que requises par les règlements de travail, seront fournies gratuitement alors que les lunettes requérant prescription seront fournies sur une base de 50/50 entre la compagnie et l'employé (première distribution). La compagnie paiera les frais de réparation des lentilles et des lunettes du type monture régulière, s'il est prouvé que celles-ci ont été endommagées à l'ouvrage.
- 13.06 La compagnie fournira aux employés payés à l'heure des pantalons et des chemises ou des couvre-tout de bonne qualité, et ceux-ci seront nettoyés hebdomadairement aux frais de la compagnie. Lorsqu'il existe des conditions particulièrement malpropres, des nettoyages additionnels seront payés par la compagnie et les couvre-tout seront fournis lorsque nécessaire aux employés à qui on a déjà fourni des pantalons et des chemises.
- De plus, deux changements hebdomadaires de linge définis ci-haut seront effectués et seront renouvelés à tous les deux (2) ans.
- 13.07 Dans le cas des employés requis de porter un uniforme, ils auront droit à deux (2) uniformes et ces derniers seront remplacés lorsque nécessaire. Ces uniformes seront fournis gratuitement par la compagnie et le coût du nettoyage sera payé par la compagnie.
- 13.08 La compagnie fournira sans charge une paire de souliers ou de bottines de sécurité standard (excluant le type isolé) une fois par année d'utilisation aux employés requis de porter des bottines de sécurité. La compagnie défraiera le coût en entier d'une seconde paire après le retour de la première paire à la compagnie. Le coût d'une troisième paire, si nécessaire, sera défrayé à raison de 50/50 employé et compagnie.
- Le port des souliers de sécurité est régi par les règlements de travail locaux.
- 13.09 Lorsqu'un employé est blessé au travail, il fera immédiatement rapport de l'accident au service des premiers soins. Si la blessure nécessite une visite chez un docteur ou à l'hôpital, l'employé retournera au travail après traitement. Si la blessure est telle que le docteur donne instruction à l'employé de ne pas retourner au travail ce jour-là, l'employé ne devra subir aucune perte de salaire à temps simple pour la journée de l'accident.

- 13.10 Lorsqu'un employé doit se rendre chez le docteur ou à l'hôpital pour examen ou traitement après avoir été blessé au travail ou suivant son retour au travail, le coût du transport sera assumé par la compagnie et il ne subira aucune perte de salaire durant une telle visite.
- 13.11 Pour des raisons de sécurité, seuls des employés qualifiés seront autorisés ou requis de conduire un véhicule, de quelque sorte que ce soit.

ARTICLE XIV - REPRESENTATION SYNDICALE:

14.01 Les membres des comités syndicaux ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie dont le nom figure sur la liste d'ancienneté depuis au moins un (1) an.

14.02 Aux fins de négociations pour le renouvellement ou la modification de la présente convention, la compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation.

Ce comité syndical de négociation comprendra deux (2) membres de Québec et trois (3) de Lachine. Ces membres ne subiront aucune perte de leurs gains réguliers jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait demandé la conciliation.

Il est reconnu que le syndicat peut désigner des substituts pour remplacer les membres réguliers du comité syndical de négociation qui ne pourraient participer à des réunions. Dans un tel cas, ils seront, aux fins de salaire, considérés comme des membres réguliers du comité syndical de négociation.

14.03 Dans chaque unité de négociation, la compagnie reconnaîtra un comité syndical d'usine aux fins de s'occuper des griefs et d'autres questions de nature locale.

Ce comité syndical d'usine comprendra le nombre suivant de membres, l'un d'entre eux étant reconnu comme président:

Unité de négociation ayant eu une moyenne inférieure à 60 employés durant les derniers six (6) mois civils: 2

Unité de négociation ayant eu une moyenne de 60 employés ou plus, mais moins de 120: 3

Unité de négociation ayant eu une moyenne de 120 employés ou plus: 4

Dans chaque unité de négociation ayant moins de soixante (60) employés, le syndicat a le droit de désigner un substitut qui, aux fins du paragraphe 8.14, sera considéré comme un membre du comité syndical d'usine.

- 14.04 Le syndicat informera la compagnie par écrit du nom des membres du comité syndical d'usine et des substituts s'il y a lieu, et la compagnie ne reconnaîtra aucune personne comme membre du comité syndical d'usine ou substitut jusqu'à ce qu'elle ait reçu un tel avis écrit de la part du syndicat.
- 14.05 Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical d'usine et les substituts, lorsqu'applicable, ont des fonctions régulières à accomplir et qu'ils ne doivent pas quitter leur travail sans la permission expresse du superviseur auquel l'employé concerné est responsable, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Sur demande du superviseur, une carte de temps sera préparée pour inscrire la période d'absence du travail régulier et devra être remise au superviseur concerné lorsque le membre du comité syndical reprendra son travail régulier.
- 14.06 Cette permission de quitter le travail durant les heures de travail sans perte de salaire sera accordée aux fins de s'occuper promptement des griefs. Lorsque, dans l'opinion du superviseur concerné, plus qu'une période raisonnable de temps est prise par un membre du comité syndical d'usine ou un substitut, lorsqu'applicable, pour s'occuper des griefs, le superviseur peut refuser d'approuver le paiement pour la période de temps considérée par lui comme étant excessive.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE:

15.01 A la demande du syndicat, la compagnie accordera un permis d'absence sans paie à au plus trois (3) employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur, de telles absences ne devant pas excéder au total dix (10) jours ouvrables dans chaque unité de négociation, par année contractuelle; toutefois, la compagnie peut refuser un tel permis d'absence, mais telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Lorsque possible, un avis préalable sera donné à la compagnie deux (2) semaines à l'avance.

15.02 La compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande pour des raisons valables, telles que l'assistance à des cours éducatifs recommandés par l'union mais ne devant pas durer plus de soixante (60) jours, ladite autorisation demeurant limitée à un (1) employé; ou encore l'assistance par un employé aux cours du Collège du Travail du Canada. Une copie de l'autorisation accordée devra être remise aux représentants de l'union. Ces demandes de permis d'absence d'au-delà d'une semaine devront être faites par écrit et présentées par l'employé à son supérieur dans une période de temps suffisante permettant de revoir et de réarranger des périodes de travail.

ARTICLE XVI - CONGE EN CAS DE DEUIL:

16.01 En cas de décès de la mère ou du père, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, ou de toute personnes à charge demeurant au domicile de l'employé, cet employé bénéficiera d'un congé de deuil payé à son taux régulier pour une période maximum de trois (3) jours consécutifs prenant fin la journée des funérailles à condition que cet employé assiste aux funérailles et pourvu que le salaire ne soit pas payé pour n'importe quel de ces trois (3) jours qui ne tomberait pas sur une journée régulière de travail. Ce congé de deuil ne s'appliquera pas à une fête payée, durant la période de vacances ou lors d'un permis d'absence.

Toutefois, pour le cas de décès de l'époux, de l'épouse, du fils ou de la fille, l'employé bénéficiera d'un congé de deuil payé pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables, sujet aux conditions ci-haut énoncées.

16.02 En cas de décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, l'employé bénéficiera d'un permis d'absence le jour des funérailles, à son taux régulier, pourvu qu'il y assiste et que ce soit une journée normalement travaillée. Cependant, la compagnie accordera une journée de plus avec rémunération pour le décès d'un grand parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, si la dépouille mortelle est exposée à plus de 150km de la résidence de l'employé et que cette journée survienne une journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII - JURE:

17.01 Un employé appelé à agir comme juré sera remboursé la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier à temps simple pour le temps pendant lequel il est absent du travail pour cette raison, y compris une période de temps raisonnable pour le voyage durant les heures de travail. Cette différence ne sera remboursée que si l'employé fournit un certificat prouvant qu'il a agi comme juré le jour en question.

ARTICLE XVIII - SERVICE A L'EXTERIEUR:

- 18.01 Aux termes de la présente convention, le travail de service à l'extérieur signifiera une affectation à un endroit au Canada en dehors de l'établissement de la compagnie, remplie par un employé d'une unité de négociation, mais n'incluera pas les mutations à un emplacement extérieur de la compagnie dans le cas où l'employé change de domicile.
- 18.02 La compagnie permettra à un employé affecté à du travail de service à l'extérieur de longue durée de rentrer chez lui aux frais de la compagnie, de temps à autre, chaque fois que, prenant en considération les besoins personnels de l'employé, une telle chose est faisable, raisonnable et économiquement pratique. Sauf pour des raisons valides, on s'attend à ce que les employés acceptent des affectations au service extérieur connexes à leur métier particulier.
- 18.03 Alors qu'ils sont affectés au service à l'extérieur, les employés de l'unité de négociation qui se voient forcés de demeurer à l'endroit assigné, le samedi, le dimanche ou un jour de fête payée, bénéficieront d'une allocation de dépenses de \$18.00 par jour et les dépenses raisonnables de logement et de repas, que l'employé travaille ou non.
- 18.04 Lorsqu'il est assigné à du service à l'extérieur, un employé de l'unité de négociation payé à l'heure bénéficiera d'une prime de trente-cinq sous (35¢) l'heure en plus de son taux régulier de salaire.
- 18.05
- a) Lorsqu'un employé de l'unité de négociation assigné au service extérieur utilise sa propre voiture ou la voiture d'un autre employé ou un véhicule de la compagnie, le temps normal de voyage sera considéré comme temps effectivement travaillé, à l'exclusion de son déplacement ordinaire ou son équivalent.
 - b) Lorsqu'un employé de l'unité de négociation utilise un autre moyen de transport, le temps vraiment consacré au voyage sera rémunéré au taux de temps simple, pourvu qu'il ne soit pas rémunéré d'une autre manière pour le temps passé à une affectation au service extérieur.

ARTICLE XIX - DISCIPLINE:

- 19.01 Lorsqu'un employé signe un document relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 19.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit, dans les quinze (15) jours suivant l'infraction.
- 19.03 Un employé congédié par la compagnie devra avoir la possibilité d'en discuter avec le président du comité syndical d'usine ou, en son absence, un membre du comité syndical d'usine, avant de quitter l'établissement de la compagnie, et l'employé en sera dûment informé.
- 19.04 En imposant une mesure disciplinaire pour une infraction actuelle, la compagnie ne pourra pas prendre en considération toute infraction survenue plus d'un (1) an auparavant pour une mesure disciplinaire équivalente.

ARTICLE XX - GENERAL:

- 20.01 Toute disposition de cette convention qui pourrait être déclarée invalide à cause de toute loi de la province de Québec ou du Canada sera nulle et non avenue sans affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- 20.02 Lorsque les parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions de cette convention.
- 20.03 Pendant qu'il est sur la feuille de paie active de la compagnie, un employé, sauf sur instructions de la compagnie, n'a pas la permission d'accomplir pour rémunération d'une nature semblable au travail de l'unité de négociation pour des clients, usagers ou concurrents de la compagnie. Toute violation de cette disposition par un employé le rendra passible de mesure disciplinaire.
- 20.04 Il est convenu que les receveurs et les expéditeurs de machines auront les qualifications requises pour accomplir les fonctions de l'expédition et de la réception et qu'ils le feront lorsque requis.
- 20.05 La présence de tout employé d'une unité de négociation à des périodes d'entraînement cédulées par la compagnie en dehors de ses heures régulières de travail, sera sur une base volontaire et ne sera pas rémunéré. Pour toute présence d'une durée de deux (2) heures ou plus, une allocation de repas de \$5.00 sera payée.
- 20.06 Tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit utiliser sa propre voiture recevra de la compagnie une allocation de dépenses de trente-cinq sous (35¢) du mille avec une allocation minimum de \$4.00 par voyage.

Cette allocation sera versée à l'employé pour une telle assignation, que son départ soit effectué de la maison ou de l'usine. L'emploi de sa propre voiture est sur une base volontaire.

- 20.07 Les employés rémunérés sur une base horaire devront donner un avis de trois (3) jours ouvrables et les employés rémunérés aux appointements devront donner un avis de deux (2) semaines à la compagnie lorsqu'ils ont l'intention de mettre fin à leur emploi.
- 20.08 La compagnie fournira un ou des tableaux d'affichage dans chaque unité de négociation pour les avis du syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans avoir reçu, au préalable, l'approbation de la compagnie; une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Le syndicat ne doit, en aucun temps, distribuer des circulaires, feuillets ou tout autre document dans les locaux de la compagnie sans avoir reçu au préalable le consentement de la compagnie.
- 20.09 La compagnie convient de fournir au président du comité syndical d'usine une (1) copie de tout avis qu'elle affiche pour les employés, y compris la liste d'ancienneté.
- 20.10 Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, la compagnie doit fournir au syndicat une liste de tous les employés inclus dans chaque unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, classification et taux de salaire. Elle fournira également chaque semaine une liste indiquant toute suppression, addition ou modification à ladite liste.
- 20.11 Le syndicat fournira à la compagnie et la compagnie au syndicat le nom de toutes les personnes autorisées à remplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 20.12 La compagnie fournira gratuitement une assurance couvrant tout vol prouvé, destruction par incendie ou dommages causés par l'eau pour les outils et les coffres à outils, qu'ils se trouvent dans les locaux de la compagnie ou transportés pour effectuer du service à l'extérieur (maximum: \$2,000.00 - déductible: \$50.00). Afin d'être admissibles à cette protection, les employés devront fournir à leur supérieur lors de l'embauchage une liste de leurs outils en indiquant le prix de chacun. L'augmentation ou la diminution de ces dits outils doit être apportée à la liste lorsqu'elle se présente.

- 20.13 Lorsqu'un avis ou document est fourni au syndicat en vertu de cette convention, une (1) copie en sera envoyée à l'adresse qui suit:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET
DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE,
Section locale 1900 et Section locale 1044,
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4

Cette adresse peut être changée sur avis écrit du syndicat.

- 20.14 La Direction fournira à chaque employé une copie de cette convention et cinquante (50) copies au syndicat, en français.

20.15 Changements technologiques

L'employé présentement à l'emploi de la compagnie et membre du syndicat ne sera mis à pied ou ne subira de baisse de salaire à cause du fait que son occupation est éliminée ou modifiée par un changement technique. Les parties s'engagent à trouver un poste adéquat à l'intérieur de la compagnie à tout employé affecté par un changement technologique et cela sans perte de salaire pour l'employé impliqué. Ces dispositions ne s'appliqueront pas aux employés embauchés après le 11 mai 1976.

- 20.16 La compagnie fournira un employé préposé aux pièces magasin-service lorsqu'il y aura besoin.

- 20.17 Un salarié pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE XXI - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention est en vigueur à compter du 9 novembre 1980 et le demeurera jusqu'à 11.59 hrs du soir le 8 novembre 1983 inclusivement.
- 21.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 21.03 Les parties conviennent que la convention en vigueur servira de base aux négociations pour son renouvellement et que tous les amendements, suppléments ou suppressions proposés se rapporteront à ladite convention. Ces amendements, suppléments ou suppressions seront soumis par écrit à l'autre partie dans les délais prescrits au paragraphe 21.02.
- 21.04 Les négociations débiteront dans les huit (8) jours suivant la réception d'un tel avis d'amendement ou de terminaison.
- 21.05 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à la fin des négociations de la convention renouvelée ou amendée jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du Travail, selon le premier événement à survenir.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du *14 Juin 81*

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, SECTIONS 1900 LOCALES 1900 et 1044.

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

Pierre delege
Marc J. Spantof
Stéphane
Jean-François Landre
Ronald Dumastour
Jules Bernier

André Sté
Carroll
Espartero

M E M O I R E D' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LIMITEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMERIQUE SECTIONS LOCALES 1900 et 1044. (ci-après
appelé "Le Syndicat").

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes
fassent partie intégrale de la convention collective de travail
signée le *16 Juin 1981* et pourront servir dans les cas de griefs
et d'arbitrages lors de l'interprétation de l'application des
clauses suivantes:

1. Il est entendu que la Compagnie versera au Syndicat un montant
de \$2,500.00 par année au fonds d'éducation du Syndicat à
condition qu'un employé de la Compagnie participe au cours
de perfectionnement et de formation du Syndicat. De plus, ce
montant de \$2,500.00 sera la somme totale pour les quatre (4)
unités de négociation faisant partie du Syndicat T.U.A.
2. La Compagnie consent à continuer comme par le passé sa politi-
que vis-à-vis des employés salariés qui sont absents pour
cause de maladie. La Compagnie n'effectuera aucune diminution
de salaire pour la première semaine d'absence continue (cinq (5)
premiers jours ouvrables) à chaque cas de maladie. Pour toute
absence de plus d'une (1) semaine, cinq (5) jours ouvrables
continus), la Compagnie, à sa discrétion, pourra discontinuer
de payer le salaire de l'employé (e) et compenser ce salaire
par le plan d'assurance en vigueur. La Compagnie se réserve
le droit d'exiger un certificat médical justifiant l'absence
pour cause de maladie ou d'accident.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé par l'entremise de
leurs représentants autorisés ce *16 Juin 1981*

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE SECTIONS
LOCALES 1900 et 1044.

MUSSENS EQUIPEMENT L

Gaëlle Redaelli

Marie-Françoise

Stéphane

Stéphane

Sylvie

Jean Luc Landry
Raymond Lamontagne
Jules Gervais

Ch. Heu

Eric

E. Morneau

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LIMITEE.
(ci-après appelée "La Compagnie")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMERIQUE SECTIONS LOCALES 1900 et 1044. (ci-après
appelé "Le Syndicat").

Les parties acceptent que la condition supplémentaire suivante
fasse partie intégrale de la convention collective de travail
signée le *16 juin 81* et pourra servir dans les cas de griefs
et d'arbitrages lors de l'interprétation de l'application de
la clause suivante:

La Compagnie consent, comme par le passé, de payer
le plein salaire durant une période d'absence n'ex-
cédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, aux salariés
qui se sont prévalus du plan d'assurance-salaire.
Afin d'être éligibles pour ces bénéfices, ces absences
doivent résulter de blessures ou de maladies encourues,
de bonne foi et prévues de durer plus que la période de
quatre-vingt-dix (90) jours requise sous le plan
d'assurance-salaire. Les employés devront appuyer de
telles absences par un certificat médical.

Ces employés sont: Joseph Décaire, Lillian Flannelly,
Jean-Joseph Lebuais, Patricia McRae, Patrick Poirier,
George Watters, Jean-Paul Magnan, Maksoud Eletr,
Marcel Bisson, Robert Blais, Gilles Godin et Claire
Lapierre.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé par l'entremise
de leur représentants autorisés ce *16 juin 1981*

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET
DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE SECTIONS
LOCALES 1900 et 1044.

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE.

Genevieve Royce
Marc J. Royce
Blanche
Watters
Sylvie Morin

Paul
Emmanuel
Emmanuel

Jean Luc Landry
Raymond Lamontagne
Jules Bernier

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LIMITEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE SECTIONS
LOCALES 1900 et 1044.
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le *16 février 81* et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application des clauses suivantes:

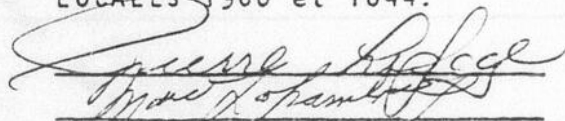
1. Il est entendu que dès la date de la signature de la présente entente collective, les parties A et B des taux des salaires applicables aux classifications énumérées à l'annexe "A", sera payable rétroactivement au 9 novembre 1980 pour les heures régulières et supplémentaires travaillées.

Les parties conviennent, qu'en autant qu'il est possible de le faire, sans préjudice aux intérêts de la compagnie et de ses clients, qu'il est souhaitable que dans le but de permettre aux employés de se perfectionner et d'améliorer leur compétence, un système de rotation existe à même les classifications des employés de métier et des préposés aux commandes de pièces.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés ce *16 février 81*

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE SECTIONS
LOCALES 1900 et 1044.

MUSSENS EQUIPEMENT LT

Hubert


Jean Luc Landry



Taux de salaire en vigueur le 9 novembre 1980 (En incluant 3%)

METIERS	SERVICES	PIECES	TAUX HORAIRE
Mécanicien T Soudeur T Machiniste T Peintre T Electricien T Mécanicien/Elect. T Ajusteur d'entretien	Opérateur de presse et mécanicien de train de roulement T		9.62
Mécanicien A Soudeur A Electricien A Peintre A Machiniste A Inspecteur Mécanicien/Elect. A Préposé à la récupération. Homme de métier préposé à l'entretien des bâtisses	Opérateur de presse et mécanicien de train de roulement A		9.17
Mécanicien B Soudeur B Electricien B Machiniste B Peintre B Mécanicien/Elect. B	Opérateur de presse et mécanicien de train de roulement B Expéditeur Chauffeur de camion de levage à fourchettes Manutentionnaire Chauffeur de camion à plateforme Préposé aux magasins A Opérateur de grue- Homme de cour Laveur à la vapeur	Receveur-Expéditeur de machines A Préposé aux Pièces Service	8.65
	Chauffeur de camion Préposé aux magasins B Préposé à l'entretien des bâtisses A Manutentionnaire de matériaux A	Préposé aux pièces chauffeur Receveur-Expéditeur de machines B Préposé aux pièces	8.25
Mécanicien C Soudeur C Electricien C Machiniste C Peintre C Mécanicien/Elect. C	Opérateur de presse et mécanicien de train de roulement C Homme de cour Préposé à l'entretien des bâtisses B Manutentionnaire de matériaux B		8.00
Manoeuvre			7.81

PARTIE 2

		<u>TAUX MENSUEL</u>
Préposé aux Commandes	A	1,371.35
	B	1,274.45
	C	1,189.80
<hr/>		
Commis au Service		1,371.35
<hr/>		

CHEFS DE GROUPE: Ils recevront une prime de quinze cents (15¢) l'heure de plus que l'employé le mieux rémunéré de leur groupe ou que le taux régulier de leur occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé. Une telle prime sera incluse dans le taux de salaire pour le calcul de la paie de surtemps.

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- Item 1 La compagnie s'engage à payer 100% le coût de prime du régime d'assurance collective dès la signature de la Convention Collective.
- Item 2 La direction distribuera à chaque employé, ainsi que vingt (20) copies au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.
- Item 3 Au cas où l'assureur annulerait les bénéfices prévus à la police maitresse, en tout ou en partie, la compagnie a l'obligation de fournir des bénéfices acceptés par les parties au moment de la signature de la convention collective de travail. La même disposition s'applique au cas où l'assureur original cesse d'opérer comme assureur.
- Item 4 Le régime d'assurance présentement en vigueur sera modifié comme suit:
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| Assurance-vie | - \$20,000. |
| Décès accidentel et mutilation | - \$20,000. |

INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

- 1) En plus des salaires prévus à l'annexe "A", les employés recevront une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) par heure pour chaque .300 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) tel que publié par Statistiques Canada, la base du calcul de l'allocation étant l'indice publié au mois de juillet 1980, soit 211.5.
- 2) Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en novembre 1980, et par la suite les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en février, mai, août et novembre de chaque année, se terminant le 8 novembre 1983.
- 3) Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe "A" des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.
- 4) L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe "A".
- 5) Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira les fractions de cents. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistique Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.