

07206-6

C.A.E. 3360 NO.CONV. 72066
AFFIL. 2 NP.EMPL. 54
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 65420 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M25297001
DATE ENR.841112

MONTREAL, le 22 janvier 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA, CTC FTQ,
Section locale 511
800, boul. de Maisonneuve est
suite 1401
MONTREAL (Québec)
H2L 4L8

(Auparavant: Syndicat des
Travailleurs en Communication,
Electronique, Electricité,
Techniciens et Salariés du Canada,
CTC, local 511)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

MILTHOM
125, rue Rockfield
LACHINE (Québec)
H8S 1C4

EMPLOYEUR

DECISION

Vu l'accréditation qui lui a été
accordée le 13 octobre 1981 et modifiée le 17 avril 1984,
l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code du
travail, à l'exception des employés
de bureau, des dessinateurs, des
gardiens, des étudiants embauchés
pour la période d'été et de ceux
automatiquement exclus par le Code du
travail."

DE:

MILTHOM
125, rue Rockfield
Lachine (Québec)
H8S 1C4

VU la requête en amendement soumise
le 30 octobre 1985 par les parties pour que la nouvelle
désignation de l'association apparaisse au certificat
d'accréditation;

'86 JAN 22 10:05

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN ELECTRICITE DU CANADA, CTC FTQ, Section locale 511"

800, boul. de Maisonneuve est
suite 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8



Robert Levac
Commissaire du travail

:sl

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 8 2 1 5**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07206-6

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **M-25297-01**

Date: Signature: **84-08-08** Réception: **84-08-09** Durée: Du **84-08-08** Au **86-11-16** Nombre de salariés régis par la convention collective: **54**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs en Communication Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés du Canada, CTC, local 511 1650 rue Thierry LaSalle, Qué H8N 2K4	<input type="checkbox"/> Déposant Milthom 125 rue Rockfield Lachine, Qué H8S 1C4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fouliot, Mercure, Label, Desrochers, Legault & Dancosse Att.: M^{re} Denis Charest 1155 Dorchester O., 3^{le} étage Montréal, Qué H3B 3S6	Région: 06-06 Activité: 3360 (5) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132 1133 1134 1135 1136 1137 11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:-

MILTHOM
(Ci-après appelé "l'EMPLOYEUR")

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET
SALARIÉS DU CANADA, CTC, SECTION 511
(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

1984 - 1986

Mess.
Mr.
99 01 6 - 1117 218
19 55

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article 1</u>	EXPOSÉ DES PARTIES	1
<u>Article 2</u>	BUT	1
<u>Article 3</u>	DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
<u>Article 4</u>	RECONNAISSANCE	2
<u>Article 5</u>	PAS DE DISTINCTION	2
<u>Article 6</u>	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
<u>Article 7</u>	CONTREMAÎTRES ET SURVEILLANTS	3
<u>Article 8</u>	DROITS DE LA DIRECTION	4
<u>Article 9</u>	REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR	5
<u>Article 10</u>	TABLEAUX D'AFFICHAGE	6
<u>Article 11</u>	SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE	6
<u>Article 12</u>	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	8
<u>Article 13</u>	PÉRIODES DE LAVAGE ET DE REPOS	8
<u>Article 14</u>	CONGÉS AUTORISÉS	9
<u>Article 15</u>	CONGÉ POUR CAUSE DE MORTALITÉ	10
<u>Article 16</u>	CONVOCATION COMME JURÉ	11
<u>Article 17</u>	PAIE DE RAPPEL	11
<u>Article 18</u>	PAIE POUR PRÉSENTATION AU TRAVAIL	12
<u>Article 19</u>	HEURES DE TRAVAIL	12
<u>Article 20</u>	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	13
<u>Article 21</u>	PRIME D'ÉQUIPE	14
<u>Article 22</u>	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	15
<u>Article 23</u>	VACANCES PAYÉES	16
<u>Article 24</u>	ASSURANCE	19
<u>Article 25</u>	AFFICHAGE DES POSTES	19
<u>Article 26</u>	ANCIENNETÉ	20
<u>Article 27</u>	PROCÉDURE DE GRIEFS	24
<u>Article 28</u>	ARBITRAGE	26
<u>Article 29</u>	CAS DE RENVOI ET DE SUSPENSION	27
<u>Article 30</u>	PAS DE GRÈVE NI DE CONTRE-GRÈVE	28
<u>Article 31</u>	OUTILS	28
<u>Article 32</u>	DURÉE DE LA CONVENTION	29
<u>Annexe "A"</u>	SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE (Usine de Lachine).....	30
<u>Annexe "B"</u>	CLASSIFICATIONS	32
<u>Annexe "C"</u>	LISTE D'ANCIENNETÉ	33
<u>Lettre d'entente</u>	34

ARTICLE 1

EXPOSÉ DES PARTIES

1.01 Milthom, une société en participation entre Marine Industrie Limitée et Thomson Electrique Ltée, dûment enregistrée en vertu des lois du Québec, dont le siège social est situé au 1010 rue Sherbrooke ouest, Montréal, province de Québec, et dont l'usine est située au 125 rue Rockfield à Lachine, province de Québec et,

1.02 Le Syndicat des Travailleurs en Communication, Électronique, Électricité, Techniciens et Salariés du Canada, ci-après appelé le "SYNDICAT", agissant au nom de :

Tous les employés de l'EMPLOYEUR au sein de l'unité de négociation, telle que définie aux présentes, ci-après appelés "les employés".

ARTICLE 2

BUT

2.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT ont conclu la présente convention à Lachine, Québec, dans le but de consigner par écrit les termes et conditions de travail résultant de la négociation collective et qui doivent être observés par les parties aux présentes. Leur intention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'EMPLOYEUR et ses employés, de régler tout grief de façon amicale tel que prévu aux présentes et de travailler de concert afin d'assurer le bon fonctionnement de l'usine et de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.

2.02 Les mots "employé" et "employés", dans cette convention signifient un employé ou des employés affectés par ladite convention. L'usage du genre masculin s'applique indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE 3

DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

3.01

L'unité de négociation se compose comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, des gardiens, des étudiants embauchés pour la période d'été et de ceux automatiquement exclus par le Code du travail".

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT et sa Section 511 (Usine de Lachine) comme agent négociateur exclusif des employés en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail pendant toute la durée ou prolongation de la présente convention.

ARTICLE 5

PAS DE DISTINCTION

5.01

Il est convenu qu'aucune distinction, contrainte, interférence ou restriction ne sera pratiquée par l'EMPLOYEUR ou le SYNDICAT, ou par l'un des représentants des parties, envers tout employé à cause de son statut de membre ou de non-membre du SYNDICAT ou dans l'application des dispositions de la présente convention.

5.02

Le SYNDICAT convient de ne pas faire de sollicitation ou d'autres activités syndicales sur la propriété de l'EMPLOYEUR durant les heures de travail, sauf dans les limites définies dans la présente convention.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01

Tout employé qui était membre du SYNDICAT avant la signature de la présente convention ou qui le deviendrait par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du SYNDICAT.

Tout employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre du SYNDICAT lors de son embauche et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

Il est entendu toutefois que l'EMPLOYEUR ne sera pas tenu de congédier un employé pour l'unique motif qu'il a été expulsé du SYNDICAT ou que son adhésion comme membre du SYNDICAT a été refusée.

6.02

L'EMPLOYEUR convient de déduire chaque semaine, pour chaque employé, les cotisations syndicales ainsi que les droits d'initiation, si applicables, et il s'engage à faire de telles déductions pendant la durée de cette convention, l'EMPLOYEUR reconnaissant que ceci est une condition d'emploi. Cependant, l'EMPLOYEUR discontinuera de faire de telles déductions lorsque les employés cesseront de faire partie de l'unité de négociation au cours de la convention.

6.03

Vers la fin de chaque mois, l'EMPLOYEUR s'engage à transmettre au Secrétaire Trésorier du Syndicat National, un chèque payable à l'ordre du SYNDICAT pour un montant représentant les déductions faites ainsi qu'une liste de ces déductions.

ARTICLE 7

CONTREMAÎTRES ET SURVEILLANTS

7.01

Aucun employé spécifiquement exclu de l'unité de négociation n'effectuera régulièrement du travail pouvant être normalement accompli par les employés de l'unité de négociation, sauf:

- 1) pour enseigner à un employé;

- 2) dans un cas d'urgence, lorsqu'il n'y a pas d'employés compétents disponibles;
- 3) pour effectuer un travail expérimental;
- 4) pour venir en aide à un employé;
- 5) pour la mise en marche d'équipements pour nouvelles lignes d'assemblage.

De toute façon, il est entendu que tout travail effectué par le personnel surveillant n'entraînera pas de mise à pied d'employés faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 8

8.01

DROITS DE LA DIRECTION

Le SYNDICAT reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'EMPLOYEUR de gérer et de diriger, comme il l'entend, ses opérations, sous réserve des dispositions de la présente convention et conformément aux droits de l'employé en cause de soumettre un grief, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, plus particulièrement le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) faire ou changer de temps à autres les statuts et règlements auxquels sont assujettis les employés, pourvu toutefois qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention;
- c) établir les plans d'exécution de la production;
- d) diriger la main-d'oeuvre, embaucher, promouvoir, rétrograder, mettre à pied pour manque de travail, rappeler, discipliner, suspendre ou congédier pour juste cause tous les employés;
- e) diriger de façon générale l'entreprise industrielle dans laquelle l'EMPLOYEUR est engagée et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des usines, les méthodes de fabrication et d'exécution, le genre et l'emplacement des machines qui seront utilisées, et procédés de fabrication et d'assemblage, l'usinage et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à être incorporé dans les produits fabriqués, et de déterminer et d'établir les normes de qualité requises de tous les produits;

- f) les dispositions précitées, relatives aux fonctions de la DIRECTION, ne seront pas exercées de façon à entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 L'EMPLOYEUR devra informer le SYNDICAT par écrit, des noms de ses contremaîtres et des autres personnes de l'usine qui sont autorisées à représenter l'EMPLOYEUR dans l'administration de la présente convention, et devra informer le SYNDICAT de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre pendant la durée ou toute prolongation de la présente convention.
- 9.02 Le SYNDICAT devra informer l'EMPLOYEUR par écrit, des noms de ses officiers et délégués d'atelier qui sont autorisés à représenter le SYNDICAT dans l'administration de la présente, et devra informer l'EMPLOYEUR de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre pendant la durée ou toute prolongation de la présente convention.
- 9.03
- i. L'EMPLOYEUR paiera le comité de griefs, qui n'excédera pas deux (2) membres, à leur taux horaire, pour un temps raisonnable passé durant les heures régulières de travail, pour régler les griefs et pour assister aux réunions du comité de griefs.
 - ii. De plus, l'EMPLOYEUR rémunérera jusqu'à deux (2) membres du comité de griefs pour le temps passé, pendant leur horaire de travail normal, pour assister à des auditions du conseil d'arbitrage en relation avec les griefs non réglés.
- 9.04 L'EMPLOYEUR consent à rémunérer le comité des négociations, composé d'au plus deux (2) membres, à leur taux horaire pour le temps pris sur les heures régulières de travail afin de négocier une convention collective et assister aux séances de conciliation.

ARTICLE 10

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 10.01 L'EMPLOYEUR mettra à la disposition du SYNDICAT un tableau d'affichage. Le SYNDICAT pourra afficher des avis d'assemblée ou tout autre avis susceptible d'intéresser les employés. De tels avis devront être approuvés au préalable par écrit par l'EMPLOYEUR, et devront porter la signature d'un représentant dûment autorisé du SYNDICAT avant d'être affichés.
- 10.02 Le SYNDICAT convient de ne distribuer ou d'afficher aucune brochure, circulaire, ou tout autre propagande, sur la propriété de l'EMPLOYEUR, sauf tel que stipulé aux présentes.

ARTICLE 11

SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

- 11.01 Un comité de santé-sécurité comprenant deux (2) représentants de chaque partie tiendra au moins une (1) réunion par trois (3) mois durant les heures régulières de travail. Le comité a pour fonction de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'établissement. Il voit à l'application de la sécurité selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 11.02 L'EMPLOYEUR prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être et la sécurité de ses employés durant les heures de travail. Le SYNDICAT coopérera avec l'EMPLOYEUR afin de prévenir les accidents, et afin de promouvoir toute mesure nécessaire visant à assurer à tous les employés le maximum de sécurité.
- 11.03 L'EMPLOYEUR fournira les bottines de sécurité et des écrans protecteurs pour les employés qui portent des lunettes de prescription.
- De plus, l'EMPLOYEUR mettra à la disposition des assembleurs manuels, Groupe 2, et des préposés aux traitements des couvre-tout ou salopettes.

- 11.04 Un employé qui est blessé au travail pendant ses heures régulières de travail et dont la blessure nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, doit être rémunéré pour les heures perdues au cours de cette journée si le médecin de l'hôpital décide que la nature de la blessure l'empêche de retourner au travail ce jour-là.
- 11.05 Un employé qui est blessé au travail hors de ses heures régulières de travail, et dont l'état nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, doit être rémunéré pour toutes les heures travaillées, au taux de temps supplémentaire applicable.
- Cependant, un employé qui se présente au travail un samedi, un dimanche ou un jour férié qui est blessé au travail et dont l'état nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, devra être payé aux moins quatre (4) heures de travail à son taux applicable.
- 11.06 A) Lorsqu'un employé souffre d'incapacité à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et que l'EMPLOYEUR ne conteste pas la validité de la réclamation de l'employé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'EMPLOYEUR convient de lui avancer une (1) fois par semaine, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines, les sommes qu'il a droit de recevoir de la C.S.S.T. (en plus des cinq (5) jours ouvrables que l'EMPLOYEUR doit payer en vertu de la Loi) pourvu que l'employé remplisse une formule fournie à l'EMPLOYEUR par la C.S.S.T. autorisant la C.S.S.T. à rembourser directement l'EMPLOYEUR pour les sommes avancées.
- B) Lorsqu'un employé souffre d'incapacité à cause d'une maladie ou d'un accident couvert par le régime d'assurance collective mentionné à l'article 24.01 des présentes, l'EMPLOYEUR convient de lui avancer une (1) fois par semaine, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines, les sommes qu'il a droit de recevoir en vertu dudit régime d'assurance, pourvu que l'employé remplisse une cession de créances autorisant la compagnie d'assurance à rembourser directement l'EMPLOYEUR les sommes avancées.

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 Tous les employés seront classifiés et rémunérés, pendant la durée de la présente convention, conformément aux stipulations de l'annexe A ci-jointe, qui est considérée comme faisant partie intégrante de la présente convention.

12.02 Un employé transféré temporairement pour une (1) semaine ou plus recevra le taux horaire régulier de la classification à laquelle il a été transféré, pourvu qu'un tel transfert ne soit pas à une classification inférieure à celle de sa classification.

Si le taux est inférieur à celui de sa classification régulière et que ce transfert n'est pas dû à une mise-à-pied, l'employé recevra le taux de sa classification régulière durant la période d'un tel transfert temporaire. Il est convenu qu'un transfert temporaire ne doit pas excéder une période de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 13

PÉRIODES DE LAVAGE ET DE REPOS

13.01 Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune seront allouées à tous les employés dans toutes équipes de travail.

13.02 Cinq (5) minutes seront allouées à tous les employés à la fin de chaque demi-journée de travail afin de leur permettre de se laver.

13.03 Les employés n'ont pas la permission de quitter l'usine avant la fin de leur journée régulière de travail.

ARTICLE 14

CONGÉS AUTORISÉS

14.01 Aucune rémunération ne sera attribuée pour des congés autorisés.

14.02 L'EMPLOYEUR prendra en considération les demandes de congés autorisés présentées pour raison personnelle à moins que ce congé ne nuise sérieusement à la bonne marche ou à l'échéancier de livraison de travaux importants. Une demande de congé autorisé devra être faite par écrit, sur une formule fournie à cette fin par l'EMPLOYEUR. Dans le cas d'une demande de congé de trois (3) jours ou plus qui est acceptée par l'EMPLOYEUR, celui-ci doit confirmer l'acceptation par écrit. Ce congé pourra être prolongé à la demande de l'employé avec le consentement de l'EMPLOYEUR. Les années de service et les droits d'ancienneté de l'employé devront s'accumuler pendant une telle absence.

Ces absences ne doivent pas être utilisées pour travailler chez un autre employeur.

14.03 Sur réception d'une demande écrite d'au moins quinze (15) jours d'avance, l'EMPLOYEUR accordera un maximum de deux (2) semaines de congé autorisé par année, à pas plus de deux (2) employés pour assister à des conférences, congrès, sessions d'études ou congrès régionaux du SYNDICAT. Cette permission sera accordée à condition que ledit congé ne nuise à la bonne marche ou à l'échéancier de livraison des travaux importants. Les années de service et l'ancienneté de l'employé devront s'accumuler durant une telle absence.

14.04 Sur demande écrite au moins deux (2) mois d'avance, l'EMPLOYEUR accordera une permission d'absence jusqu'à concurrence d'un (1) an, à un employé pour remplir des fonctions permanentes pour le SYNDICAT. Les années de service et l'ancienneté de l'employé devront s'accumuler durant une telle absence.

ARTICLE 15

CONGÉ POUR CAUSE DE MORTALITÉ

15.01

Lorsqu'un employé est touché par le deuil de son conjoint, il se verra accordé un congé de cinq (5) jours de travail, congé qui doit être pris à l'occasion du décès, payable à son taux horaire régulier, comprenant toute prime qui lui est due pour le nombre d'heures travaillées par son équipe régulière, sans excéder toutefois huit (8) heures par jour.

Pour les fins de cet article, on entend par le mot "conjoint" l'homme et la femme qui:-

a) sont mariés et cohabitent;

ou

b) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la COMPAGNIE.

L'existence d'un conjoint exclut tout autre conjoint.

15.02

Lorsqu'un employé est touché par un deuil dans sa famille, il se verra accorder un congé de trois (3) jours de travail, congé qui doit être pris à l'occasion du décès, payable à son taux horaire régulier comprenant toute prime qui lui est due, pour le nombre d'heures travaillées par son équipe régulière, sans excéder toutefois huit (8) heures par jour.

15.03

Lorsqu'un employé au travail est avisé d'une mort dans sa famille, il recevra en plus de sa paie normale de congé pour cause de mortalité, paiement de son taux horaire régulier jusqu'à la fin de son équipe régulière.

15.04

Il est entendu qu'aux fins du présent article, dans le cas d'une mortalité, les personnes suivantes seront considérées comme étant la famille d'un employé: mère, père, fils, fille, frère, soeur, beau-père, belle-mère.

Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur ou d'un autre parent demeurant avec l'employé, l'employé se verra accorder un congé d'un (1) jour de travail, à l'occasion du décès, payable à son taux horaire régulier comprenant toute prime qui lui est due, pour le nombre

d'heures travaillées par son équipe régulière, sans excéder toutefois huit (8) heures.

15.05

Advenant une mortalité dans la famille d'un employé, telle que définie au paragraphe 15.04, et si le lieu de résidence du défunt est hors de la province, l'EMPLOYEUR accordera à l'employé un congé d'une (1) journée de travail payée, s'il n'assiste pas au funérailles.

ARTICLE 16

CONVOCATION COMME JURÉ

16.01

Lorsqu'un employé est appelé à remplir la fonction de juré, ou est convoqué pour un examen d'admissibilité comme juré, ou est assigné comme témoin de la Couronne, l'EMPLOYEUR lui paiera la différence entre la rémunération qui lui est accordée pour ces fonctions, et le salaire qu'il aurait autrement gagné au service de l'EMPLOYEUR. La rémunération totale sera équivalente à une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier pour chaque journée d'absence. Cette rémunération différentielle sera payée pendant la durée de telle convocation comme juré, sur présentation des preuves documentaires de telles convocations et de la rémunération reçue.

ARTICLE 17

PAIE DE RAPPEL

17.01

Un employé rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail, sera payé à son taux horaire applicable et en aucun cas ne sera payé au total moins de quatre (4) heures à son taux régulier.

ARTICLE 18

PAIE POUR PRÉSENTATION AU TRAVAIL

18.01

Un employé qui se présente au travail à l'heure habituelle et qui n'a pas reçu l'avis de ne pas se présenter au travail avant d'avoir quitté son domicile, recevra du travail pour au moins quatre (4) heures ou l'équivalent en paie.

ARTICLE 19

HEURES DE TRAVAIL

19.01

Afin de calculer seulement les heures de travail et les heures supplémentaires, la journée de travail consistera en vingt-quatre (24) heures consécutives immédiatement après le commencement de l'équipe de l'employé.

19.02

La semaine normale de travail pour tous les employés régis par cette convention sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, n'excédant pas huit (8) heures par jour. Quoique l'EMPLOYEUR se réserve le droit de changer les heures de travail si nécessaire pour se conformer aux changements dans l'horaire de production de toute section ou division ou de toute l'usine, tels changements ne seront effectués qu'avec le consentement du SYNDICAT.

19.03

Les heures régulières de travail pour les employés seront les suivantes:

- une équipe: de 7h30 a.m. à 16h p.m., une demi-heure non payée pour le repas;
- deux équipes: de 7h30 a.m. à 16h p.m., une demi-heure non payée pour le repas;
de 16h p.m. à 24h p.m., vingt (20) minutes payées pour le repas;
- trois équipes: de 7h30 a.m. à 16h p.m., une demi-heure non payée pour le repas;

de 16h p.m. à 24h p.m., vingt (20) minutes payées pour le repas;

de 24h p.m. à 8h a.m., vingt (20) minutes payées pour le repas.

19.04 Il est convenu que les dispositions de l'article 19 ne constituent pas une garantie minimale d'heures de travail pour les employés.

ARTICLE 20

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Quoique les deux parties soient d'accord que le temps supplémentaire n'est pas souhaitable, elles reconnaissent qu'un montant raisonnable de temps supplémentaire est nécessaire pour les opérations efficaces de l'EMPLOYEUR. La politique de l'EMPLOYEUR est de garder le temps supplémentaire à un minimum. Si des conditions d'urgence surviennent (qui comprennent la nécessité de rejoindre le besoin de livraison aux clients), les taux supplémentaires seront payés conformément aux dispositions de cet article.

20.02 Lorsque le temps supplémentaire est nécessaire, il sera réparti aussi également que possible entre tous les employés auxquels il incombe normalement le travail.

S'il ne se trouve pas d'employés en nombre suffisant pour accomplir le travail supplémentaire à faire, il sera ensuite réparti aussi également que possible entre tous les autres employés qualifiés pour accomplir le travail.

20.03 L'EMPLOYEUR paiera une allocation de quatre dollars (\$4.00) pour les repas, tous les jours au cours desquels un employé travaille dix (10) heures ou plus de façon continue, même si l'employé ne prend pas de repas.

20.04 Le temps supplémentaire sera rémunéré comme suit:

Temps et demi

- a) pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, n'excédant pas douze (12) heures;
- b) pour toutes les heures travaillées le samedi, n'excédant pas huit (8) heures.

Temps double

- a) pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures le samedi;
- b) pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures du lundi au vendredi;
- c) pour toutes les heures travaillées le dimanche.

20.05 Temps et demi voudra dire une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de l'employé, et temps double voudra dire deux (2) fois le taux horaire de l'employé.

20.06 Le SYNDICAT s'engage à donner à l'EMPLOYEUR un avis de trois (3) jours relativement à la tenue d'une assemblée générale du SYNDICAT. L'EMPLOYEUR convient de ne pas faire exécuter de temps supplémentaire le jour de l'assemblée générale du SYNDICAT à moins d'entente préalable entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

20.07 Lorsque du temps supplémentaire est nécessaire, on devra le demander à l'employé autant que possible au moins quatre (4) heures avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 21

PRIME D'ÉQUIPE

21.01 Tout employé travaillant sur l'équipe de soir recevra une prime de quarante-cinq cents (\$0.45), et tout employé travaillant sur

l'équipe de nuit recevra une prime de cinquante cents (\$0.50) pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

22.01

Les jours fériés suivants, ou tout autre jour désigné par décret gouvernemental, seront reconnus et observés:

- Jour de l'An
- Jour ouvrable après le Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête de la Saint-Jean-Baptiste
- Jour de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Jour de Noël
- Jour ouvrable après le Jour de Noël

En plus des jours fériés énumérés ci-dessus, deux (2) congés mobiles seront observés à chaque année civile.

22.02

Si un des jours fériés énumérés à l'article 22.01 survient un samedi ou un dimanche, l'EMPLOYEUR observera ce jour le lundi suivant, et les employés seront rémunérés conformément aux dispositions de cet article.

22.03

Dans tous les cas, les employés recevront pour ces jours de congés, un montant équivalent à huit (8) heures de salaire.

22.04

La prime pour l'équipe de nuit ou toute autre prime que l'employé reçoit au moment du congé sera ajoutée au taux horaire de cet employé lorsqu'il s'agira d'établir le paiement du congé.

22.05

Pour avoir droit à une rémunération pour un jour férié, l'employé doit travailler sa période de travail régulière durant le jour

précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement un tel jour férié, à moins que son absence ne soit causée par:

- 1) la maladie attestée ou un accident de travail attesté n'excédant pas trente (30) jours;
- 2) convocation comme juré ou témoin de la Couronne;
- 3) mortalité dans la famille;
- 4) congé personnel autorisé n'excédant pas quinze (15) jours civils avant le congé;
- 5) mise à pied pour manque de travail n'excédant pas une (1) semaine.

Il est entendu qu'un retard de deux (2) heures ou moins ne sera pas considéré comme une absence aux fins du présent article.

22.06

Les employés qui sont requis de travailler à n'importe quel jour férié précité seront payés au taux de deux (2) fois leur taux horaire régulier pour les heures travaillées et recevront aussi le paiement pour le jour férié auquel ils ont droit conformément à cet article.

22.07

Toutefois, lorsqu'il s'agit de congés fériés, payés, groupés, tel que convenu dans la présente convention, l'employé ne devrait pas perdre plus d'un congé s'il s'absente du travail le jour ouvrable immédiatement avant ou immédiatement après un tel congé, et pas plus de deux (2) congés, s'il s'absente du travail le jour ouvrable immédiatement avant et immédiatement après un tel congé.

ARTICLE 23

VACANCES PAYÉES

23.01

L'année de référence commencera le 1er juin de chaque année et se terminera le 31 mai de l'année suivante.

23.02

Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu avec l'EMPLOYEUR au 31 mai de l'année de référence aura droit à une journée de vacance par mois de service continu, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines civiles, et une allocation

égale à quatre pour cent (4%) du total de ses gains annuels de l'année de référence en question.

23.03 Tout employé ayant complété un (1) an de service continu avec l'EMPLOYEUR au 31 mai de l'année de référence aura droit à deux (2) semaines de vacances.

23.04 Tout employé ayant complété cinq (5) années de service continu avec l'EMPLOYEUR au 31 mai de l'année de référence aura droit à trois (3) semaines de vacances.

23.05 Un employé qui a droit aux vacances mentionnées à l'article 23.03 recevra une paie de vacances de quatre-vingts (80) heures calculée sur la base de son taux horaire régulier ou quatre pourcent (4%) du revenu brut de l'année de référence, soit le plus élevé des deux (2) montants.

23.06 Un employé qui a droit aux vacances mentionnées à l'article 23.04 recevra une paie de vacances de cent vingt (120) heures calculée sur la base de son taux horaire régulier ou six pourcent (6%) de son revenu brut de l'année de référence, soit le plus élevé des deux (2) montants.

23.07 Un employé ayant travaillé moins de huit (8) mois durant l'année de référence recevra une paie de vacances de quatre pourcent (4%) ou six pourcent (6%), selon le cas, de son revenu brut pendant ladite année de référence.

Un employé absent de son travail pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail, recevra une paie de vacances complète, conformément aux stipulations des articles ci-haut, pour une période égale à ses droits de rappel conformément aux stipulations de l'article 26.16 h).

23.08 En autant que les opérations ne soient pas affectées outre mesure, l'ancienneté prévaudra pour le choix des vacances.

Nonobstant ce qui précède, l'EMPLOYEUR conserve le droit de fermer l'usine pour les vacances pour une période de deux (2) semaines au cours des mois d'été.

Les vacances devront être prises en dedans de dix (10) mois après le 1er juin de chaque année, à une époque déterminée par l'EMPLOYEUR en tenant compte de l'ancienneté, de façon à causer le moins de dérangements dans les opérations de l'usine. L'EMPLOYEUR devra aviser le SYNDICAT de l'horaire des vacances, avant le 1er avril de chaque année. Les horaires de vacances devront être affichés au plus tard le 1er mai. Une fois que les horaires de vacances auront été décidés, la période de vacances d'un employé ne pourra pas être changée sans le consentement et l'assentiment de l'employé concerné, selon le cas.

- 23.09 Si un employé quitte l'emploi de l'EMPLOYEUR, il recevra la paie de vacance à laquelle il a droit, calculée conformément aux dispositions des paragraphes 23.02, 23.05, 23.06 et 23.07 précités, en proportion du temps travaillé durant l'année de vacances en cours et l'année de vacances précédente, s'il n'a pas déjà reçu sa paie de vacances pour cette période.
- 23.10 Il n'est pas permis aux employés de ne pas prendre leurs vacances et d'en retirer la paie.
- 23.11 Les vacances de plus de deux (2) semaines peuvent être divisées, si les exigences du travail le nécessitent.
- 23.12 Pour chaque jour férié qui surviendra pendant la période de vacances d'un employé, ce dernier recevra un jour additionnel de congé payé tel que stipulé à l'article 22 - Jours Fériés Payés -. Tel(s) jour(s) additionnel(s) de congé peuvent être pris avant ou après les vacances après entente mutuelle entre l'employé et l'EMPLOYEUR. Si tel(s) jour(s) additionnel(s) est (sont) travaillé(s), il(s) sera (seront) payé(s) au taux applicable aux jours fériés payés travaillés conformément à l'article 22, paragraphe 22.06.

ARTICLE 24

ASSURANCE

24.01

Il est entendu que le Régime d'assurance et le Régime médical en effet à la date de la signature de la présente convention collective feront partie intégrante de la présente convention collective et ne seront pas changés sans le consentement du SYNDICAT. Les conditions du programme d'assurance devront être stipulées dans le livret distribué par l'EMPLOYEUR à tous les employés.

24.02

Au cas où le Gouvernement du Canada ou celui du Québec adopterait une loi qui affecterait les avantages du Régime d'assurance des employés, les parties aux présentes se réuniront pour décider des changements au Régime d'assurance en vigueur au moment de la signature de la convention. Une telle réunion devra avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la date de mise en vigueur de cette loi.

ARTICLE 25

AFFICHAGE DES POSTES

25.01

Tout poste vacant sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'EMPLOYEUR. Une copie de l'avis de tout poste vacant sera remise au président de la section et de plus, l'EMPLOYEUR fera connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

Il est convenu que la tâche de "chef de groupe" ne constitue pas un poste.

25.02

On accordera la préférence aux employés pour combler les postes vacants. Les postes seront comblés en choisissant parmi les employés qui rencontrent les prérequis mentionnés à l'avis de poste vacant et qui auront fait une demande, en se basant sur l'ancienneté pourvu qu'ils soient capables de faire le travail d'une manière satisfaisante.

25.03

L'EMPLOYEUR décidera qui parmi les candidats occupera le poste vacant. Tout désaccord sur le choix du candidat pour compléter le poste pourra faire l'objet d'un grief, lequel peut être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs.

- 25.04 Les candidats choisis par l'EMPLOYEUR selon les critères prévus à l'article 25.02 seront considérés à l'essai pour une période d'un (1) mois et pourront être retournés à leur emploi précédent mais après une période de dix (10) jours ouvrables s'ils ne peuvent accomplir la tâche de façon satisfaisante.
- 25.05 Tout employé absent lors de l'affichage d'un poste vacant pourra être informé de cet affichage par le délégué en chef et le délégué en chef pourra appliquer pour ledit employé en initialant ladite application, à la condition que cet employé puisse combler le poste vacant dans un délai d'une (1) semaine.

ARTICLE 26

ANCIENNETÉ

- 26.01 L'ancienneté signifie, pour les fins de la présente convention, la durée de service continu d'un employé à l'emploi de l'EMPLOYEUR, à compter de la date d'embauchage la plus récente. Si deux (2) employés ont la même date d'embauchage, la priorité est accordée au premier qui a fait application. Si deux (2) employés ont la même date d'ancienneté et qu'ils ont fait application à la même date, l'ordre d'ancienneté est déterminé par l'heure d'arrivée lors de la première journée de travail.
- La liste d'ancienneté apparaissant comme Annexe "C" aux présentes est reconnue comme étant la liste d'ancienneté officielle d'usine.
- 26.02 Nonobstant tous les autres droits énoncés dans la présente convention, un nouvel employé sera considéré à l'essai et comme n'ayant pas d'ancienneté pendant une période d'essai normale de trois (3) mois à partir de la date de son embauchage. Un employé à l'essai peut être congédié à la discrétion de l'EMPLOYEUR.
- 26.03 Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé sera calculée à partir de la date de son embauchage.

- 26.04 Un nouvel employé qui est mis à pied faute de travail avant d'avoir complété sa période d'essai et qui est réengagé dans une période d'un (1) an, se verra créditer le nombre de jours travaillés précédemment en vue de compléter sa période d'essai tel que stipulé au paragraphe 26.02.
- 26.05 Advenant la nécessité d'une réduction de la main-d'oeuvre, les employés à l'essai seront les premiers à être affectés.
- 26.06 Si le nombre d'employés devant être mis à pied excède celui des employés à l'essai, les employés dans la classification visée ayant le moins d'ancienneté devront être mis à pied les suivants.
- 26.07 Lorsqu'un employé est mis à pied, il peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui dans tout autre classification, à la condition:
- i) qu'il ait préalablement démontré son habilité à accomplir les tâches de ladite classification;
- ou
- ii) qu'il soit qualifié et immédiatement capable de remplir les exigences de ladite classification de façon satisfaisante.
- Nonobstant ce qui précède, un employé mis à pied peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui dans les niveaux 1, 2 et 3, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches de cette classification.
- 26.08 A) Les employés mis à pied seront rappelés selon l'ordre de leur ancienneté dès qu'il y aura du travail, à la condition qu'ils aient déjà occupé le poste de façon régulière. Aucun nouvel employé ne sera embauché avant que les dispositions du paragraphe 26.10 n'aient été mises en application.
- B) Les avis de rappel seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'EMPLOYEUR. Il incombe aux employés d'informer l'EMPLOYEUR de leur adresse exacte ainsi que de l'aviser de tout changement qui pourrait survenir.
- 26.09 Aucun nouvel employé ne sera embauché de l'extérieur avant que l'EMPLOYEUR n'ait offert le travail disponible aux emplo-

yés mis à pied, selon les dispositions du paragraphe 26.07 de la présente convention collective.

- 26.10 Si un poste devient vacant dans une classification d'ou un employé a été rétrogradé faute de travail, l'employé sera réinstallé dans sa classification.
- 26.11 Les droits d'ancienneté seront considérés pour tous les cas de mise à pied, rappel ou rétrogradation, selon les dispositions du paragraphe 26.07 de la présente convention collective.
- 26.12 L'EMPLOYEUR devra fournir une liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste devra être révisée tous les six (6) mois; y figureront les nom, classification, taux horaire et date d'embauchage de chaque employé. Trois (3) copies de ces listes seront remises au SYNDICAT.
- 26.13 Quatre (4) dirigeants du SYNDICAT et le délégué en chef auront l'ancienneté préférentielle pendant qu'ils sont en fonction et seront les derniers à être mis à pied, pourvu qu'ils soient capables d'effectuer le travail disponible, et pourvu qu'ils aient complété leur période d'essai.
- 26.14 Dans le cas d'une mise-à-pied d'une durée de plus de dix (10) jours ouvrables due à une pénurie de travail, l'EMPLOYEUR donnera un avis de trois (3) jours ouvrables aux employés. L'EMPLOYEUR informera le SYNDICAT de toute telle mise-à-pied trois (3) jours ouvrables avant la mise-à-pied.
- Un préavis d'une (1) journée ouvrable sera donné à l'employé pour une mise-à-pied de dix (10) jours ouvrables ou moins, sauf dans le cas de force majeure.
- 26.15 Un employé qui a perdu ses droits d'ancienneté à une mise à pied faute de travail, dont la durée excède la période de son droit de rappel, tel que stipulé au paragraphe 26.16 c), recouvrera son ancienneté acquise avant ladite mise à pied après un (1) an de service continu avec l'EMPLOYEUR, dans l'unité de négociation.
- 26.16 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) si l'employé quitte son emploi de son plein gré;
- b) si l'employé est congédié pour juste cause et que le congédiement n'est pas révoqué par la procédure des griefs ou d'arbitrage;
- c) si un employé autre qu'un employé à l'essai est mis à pied pour une période équivalente à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois et si un employé a plus de deux (2) ans d'ancienneté, il perdra ses droits d'ancienneté après une mise à pied de deux (2) ans;
- d) si un employé mis à pied est avisé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue par l'EMPLOYEUR, de se présenter au travail et qu'il néglige de communiquer avec l'EMPLOYEUR dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'immatriculation du bureau de poste. Une copie de l'avis de se présenter au travail sera remise au SYNDICAT le jour où il est donné à l'employé ou mis à la poste;
- e) si l'employé refuse l'offre de rappel;
- f) si l'avis de rappel est retournée parce que l'employé a négligé d'informer l'EMPLOYEUR de sa nouvelle adresse;
- g) si un employé est absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de maladie ou d'accident attestés par un certificat du médecin, pourvu que l'EMPLOYEUR en ait été avisé dans les cinq (5) jours ouvrables. Si l'EMPLOYEUR le juge nécessaire, il pourra demander à un médecin de diagnostiquer l'état de santé d'un employé;
- h) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période d'une durée équivalente à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. S'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle attestée, il perdra ses droits d'ancienneté après une période d'absence équivalente à son ancienneté au moment du début de l'absence, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-six (36) mois.

26.17

Lorsqu'un employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période au-delà de sa période de rappel telle que définie à l'article 26, section 26.16 h), est réengagé, l'EMPLOYEUR avec le consentement du SYNDICAT confirmera par écrit les conditions sous lesquelles ledit employé a été réengagé. L'ancien employé peut:

- a) être réengagé sans perte de services et d'ancienneté;
- b) être réengagé avec perte de services antérieurs et d'ancienneté pour une période d'un (1) an après quoi les périodes antérieures et actuelles d'ancienneté et de services seront comptées ensembles;

- c) être réengagé comme un nouvel employé.

ARTICLE 27

PROCÉDURE DE GRIEFS

- 27.01 Les parties aux présentes désirent toutes deux régler aussi rapidement que possible les plaintes et les griefs des employés.
- 27.02 Il est entendu qu'un employé ayant une plainte donnera d'abord à son contremaître l'occasion d'ajuster la condition qui cause la plainte avant de loger un grief formel. L'employé peut demander l'assistance d'un délégué d'atelier quand il fait une plainte à son contremaître.
- 27.03 Un grief est une mésentente concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation des clauses de la présente convention collective, et sera réglé selon la procédure de griefs suivante:
- 27.04 On devra formuler un grief aussitôt que possible, mais en aucun cas plus tard que quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement qui donne lieu au grief. Si l'on ne formule pas un grief dans ces délais, on supposera qu'il a été abandonné et l'on n'en tiendra plus compte.
- 27.05 Étape No 1
- L'employé seul ou accompagné du délégué d'atelier, s'il le désire, devra soumettre le grief par écrit au contremaître dans le délai mentionné à l'article 27.04 sur la formule appropriée et le contremaître devra donner sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.
- 27.06 Étape No 2
- Advenant le cas où le contremaître ne ferait pas connaître sa décision en dedans des limites de temps stipulées à l'étape no 1, ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief sera référé dans les cinq (5) jours suivant au surintendant de l'usine, qui dans les

cinq (5) jours suivant la réception du grief convoquera une réunion des représentants de l'employeur et du comité des griefs du SYNDICAT, avec l'aide du représentant du SYNDICAT, si l'une des parties contractantes le désire.

Cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par le surintendant. À défaut de réunion dans ledit délai de dix (10) jours, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

- a) si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, l'employé ou les employés qui a(ont) formulé le(s) grief(s) devra (devront) être présent(s) à toute discussion à cette étape;
- b) le surintendant de l'usine fera connaître sa décision au délégué ou au président du SYNDICAT par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après cette rencontre.

27.07 Un grief de l'EMPLOYEUR ou du SYNDICAT concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente entente, peut être formulé et adressé à l'autre partie, par écrit, à l'étape no 2 au lieu de suivre le cours normal de la procédure des griefs.

27.08 Aucun employé ou représentant des employés, ne devra s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs ou assister à des séances d'arbitrage avant d'avoir obtenu au préalable de son contremaître la permission de s'absenter. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

27.09 La décision rendue par l'EMPLOYEUR à l'étape no 2 doit être donnée par écrit et le SYNDICAT doit informer l'EMPLOYEUR par écrit s'il accepte ou rejète une telle décision. À défaut d'un règlement entre les représentants de l'EMPLOYEUR et du SYNDICAT dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la décision de l'EMPLOYEUR, le litige peut être porté devant le tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 28

ARBITRAGE

- 28.01 La partie désirant porter un différend à l'arbitrage devra en informer l'autre partie à cette entente, par écrit, dans les vingt (20) jours suivant la réception de la décision rendue par l'EMPLOYEUR à l'étape no. 2 ou à défaut de réunions à l'étape no 2, dans les délais mentionnés à l'article 27.06.
- 28.02 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage prévu à l'article 28.01, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la demande de nomination est référée au Ministre du travail.
- 28.03 Aucune personne ne sera nommée comme arbitre si elle a participé à un effort pour négocier ou régler le différend.
- 28.04 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas antérieurement passé par toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 28.05 S'il y a entente écrite entre les parties à l'effet que l'arbitre doit procéder à l'arbitrage avec assesseurs, chaque partie désigne, dans les quinze (15) jours suivant la nomination de l'arbitre, un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.
- 28.06 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou amender la décision de l'EMPLOYEUR pour y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 28.07 Les procédures et la décision du tribunal d'arbitrage seront accélérées par les parties contractantes.
- 28.08 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre et ne devra pas rendre de décision ou faire de recommandations incompatibles avec les dispositions de la présente convention, ni changer, modifier, amender aucune partie de la présente convention, ni faire des changements, tels que des modifications dans les taux de salaires stipulés à l'Annexe "A", ni de traiter d'un sujet qui n'est pas prévu dans la présente convention.

- 28.09 Les conclusions et la décision de l'arbitre seront rendues par écrit, une copie desquelles devra être remise à l'EMPLOYEUR et au SYNDICAT. Une telle décision sera définitive et liera les deux (2) parties contractantes
- 28.10 Chacune des parties contractantes défraiera les frais et honoraires de son propre assesseur et les deux (2) parties défraieront conjointement les frais et honoraires de l'arbitre.
- 28.11 Il est entendu que dans toute dispute ou arbitrage concernant l'interprétation des clauses de la présente, le texte original signé prévaudra.
- 28.12 Il est entendu que le mot "jours" mentionné dans les articles ayant trait à la procédure des griefs et d'arbitrage, veut dire "jours ouvrables". Aux fins de ce paragraphe, les samedis, dimanches et les jours fériés ne sont pas considérés comme étant des jours ouvrables.
- 28.13 Les limites de temps prévues dans les articles ayant trait à la procédure des griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées par consentement mutuel écrit des parties.

ARTICLE 29

CAS DE RENVOI ET DE SUSPENSION

- 29.01 L'EMPLOYEUR devra avertir le SYNDICAT du congédiement ou de la suspension d'un employé en même temps qu'elle avisera celui-ci, et ce par écrit.
- 29.02 Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, il a le droit de s'entretenir avec son délégué d'atelier pendant une période n'excédant pas trente (30) minutes à l'endroit spécifié par l'EMPLOYEUR.
- 29.03 Une plainte de la part d'un employé ou du SYNDICAT spécifiant que l'employé a été démis de ses fonctions ou suspendu de son emploi injustement, sera considérée comme un grief à la condition que l'EMPLOYEUR reçoive copie du grief dans les

quinze (15) jours de calendrier suivant la cessation de l'emploi avec l'EMPLOYEUR.

29.04 Toutes les étapes préliminaires de la procédure des griefs précédant l'étape no 2 seront omises dans de tels cas de congédiement.

29.05 Un grief de congédiement ou de suspension peut être réglé par n'importe quel arrangement que les deux (2) parties ou un arbitre considèrent juste et raisonnable.

29.06 Toute réprimande écrite sera retirée du dossier disciplinaire d'un employé après une période d'un (1) an et tout avis de suspension sera retiré dudit dossier après une période de deux (2) ans, à la condition que l'employé n'ait commis aucune autre offense pendant ladite période de un (1) ou deux (2) ans selon le cas.

ARTICLE 30

PAS DE GRÈVE NI DE CONTRE-GRÈVE

30.01 L'EMPLOYEUR convient de ne pas causer de contre-grève de ses employés et le SYNDICAT convient qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de production et/ou tout autre arrêt ou intervention au travail durant le temps de cette convention.

ARTICLE 31

OUTILS

31.01 Dans le cas où un employé est requis d'utiliser ses outils personnels pour les fins de son travail et qu'il brise un tel outil à l'occasion de son travail, la COMPAGNIE verra alors à remplacer ledit outil brisé par un outil de qualité égale.

ARTICLE 32


DURÉE DE LA CONVENTION

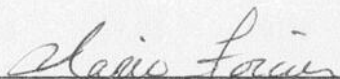
- 32.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 16 novembre 1986.
- 32.02 Tant que les parties n'auront pas utilisé leur droit de grève ou de lock-out et en attendant des négociations de tout changement dans les clauses de la présente entente, il est entendu que la présente restera en vigueur.
- 32.03 Nonobstant les dispositions de l'article 32.01, les salaires mentionnés à l'Annexe "A" seront rétroactifs au 17 mai 1984 pour toutes les heures rémunérées depuis le 17 mai 1984 jusqu'à la date de signature des présentes.

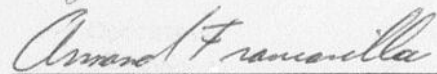
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal, ce 8ième jour d'août 1984.

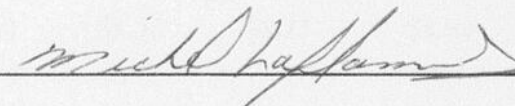
EMPLOYEUR

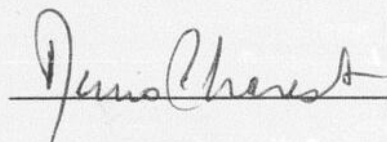
SYNDICAT

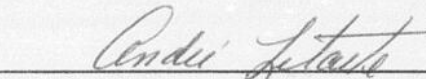












ANNEXE A

Salaires et classifications et
prime de chef d'équipe

Usine de Lachine

<u>NIVEAU</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
1	Journalier	moins d'un an	\$6.49	\$6.69	\$7.14	\$7.29
		plus d'un an	\$7.38	\$7.58	\$8.03	\$8.18
2	Assembleur manuel . Groupe 1	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
	Assembleur manuel . Groupe 2	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
3	Opérateur . Groupe 1	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 2	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 3	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
4	Préposé aux traitements Préposé aux essais diélectriques Magasinier	moins d'un an	\$8.49	\$8.69	\$9.14	\$9.29
		plus d'un an	\$9.60	\$9.80	\$10.25	\$10.40

ANNEXE A

Salaires et classifications et
prime de chef d'équipe

Usine de Lachine

<u>NIVEAU</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
1	Journalier	moins d'un an	\$6.49	\$6.69	\$7.14	\$7.29
		plus d'un an	\$7.38	\$7.58	\$8.03	\$8.18
2	Assembleur manuel . Groupe 1	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
	Assembleur manuel . Groupe 2	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
3	Opérateur . Groupe 1	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 2	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 3	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
4	Préposé aux traitements	moins d'un an	\$8.49	\$8.69	\$9.14	\$9.29
	Préposé aux essais diélectriques	plus d'un an	\$9.60	\$9.80	\$10.25	\$10.40
	Magasinier					

<u>NIVEAU</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
5	Préposé à l'entretien mécanique "B"	moins d'un an	\$8.99	\$9.19	\$9.64	\$9.79
	Préposé à l'entretien électrique Inspecteur	plus d'un an	\$9.94	\$10.14	\$10.59	10.74
6	Préposé à l'entretien mécanique "A"	moins d'un an	\$11.27	\$11.47	\$11.92	\$12.07
	Préposé aux lignes de production Coordonnateur des approvisionnements	plus d'un an	\$12.16	\$12.36	\$12.81	\$12.96

- Prime de chef d'équipe: \$0.40/heure

ANNEXE "B"

Classifications

<u>Niveau</u>	<u>Classification</u>	<u>Principales fonctions</u>
1	. Journalier	Nettoyage Entretien Aide général
2	. Assembleur manuel - Groupe 1	Aide magasinier Assemblage Isolation sous croisements Habillage et polymérisation
	. Assembleur manuel - Groupe 2	Peinture Déshabillage de barres Nettoyage de cornières
3	. Opérateur - Groupe 1	Découpage Dénudage Essais et réparation - court circuit Déisolation
	. Opérateur - Groupe 2	Pressage Table de formation Enrubannage
	. Opérateur - Groupe 3	Calibrage Emballage
4	Préposé aux traitements Préposé aux essais diélectriques Magasinier	
5	Préposé à l'entretien mécanique "B" Préposé à l'entretien électrique Inspecteur	
6	Préposé à l'entretien mécanique "A" Préposé aux lignes de production Coordonnateur des approvisionnements	

Note:

Les tâches apparaissant vis-à-vis certaines des classifications ci-haut mentionnées représentent seulement les points généraux considérés nécessaires pour décrire les principales fonctions desdites classifications et ne seront pas interprétées comme étant une description détaillée de toutes les tâches desdites classifications.

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NO.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
12	A. Bailey	20-05-80
15	A Boyer	08-08-80
24	J. Munson	16-12-80
26	V. Bergeron	05-01-81
31	C. Bergevin	19-01-81
30	S. Chounxayaseng	19-01-81
32	P. Massé	26-01-81
33	R. Gualano	09-02-81
44	G. Lamarche	27-04-81
42	B. Bujold	27-04-81
41	M. Forcier	27-04-81
38	M. Bourdages	27-04-81
35	B. Freire	27-04-81
36	S. Phannareth	27-04-81
52	L. Brasseur	11-05-81
51	M. Dallaire	11-05-81
48	P. Vieux	11-05-81
54	O. Souksavat	11-05-81
63	D. Campeau	17-06-81
62	S. Phonlasouk	17-06-81
65	R. Cater	29-06-81
69	S. Charette	03-08-81
73	S. Doyon	04-08-81
77	B. Martel	05-08-81
78	M. Laflamme	05-08-81
79	M. Lefebvre	06-08-81
80	J. Bourdon	06-08-81
83	J.M. Ouellet	10-08-81
82	O. Souksavat	10-08-81
87	Y. Lepage	11-08-81
92	B. Cater	12-08-81
90	K. Deziel	12-08-81
94	S.Birtz	13-08-81
88	J. Duquette	17-08-81
98	R. Bélanger	17-08-81

<u>NO.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
95	M. Blanc	18-08-81
99	L. Savejvong	25-08-81
104	R. Tessier	08-09-81
103	P. Bélanger	08-09-81
106	B. Joyal	14-09-81
108	S. Boulom	15-09-81
107	V. Tremblay	16-09-81
109	A. Martineau	21-09-81
112	B. Vongphrachanh	22-09-81
111	T. Gagnon	23-09-81
113	R. Bouchard	02-11-81
117	A. Gauthier	05-07-82
119	D. Frainetti	02-08-82
118	N. Fontaine	02-08-82
120	R. Fillion	02-08-82
126	Y. Lavigne	25-10-82
127	G. Spoltore	25-10-82
129	R. Soucy	13-12-82
130	A. Lemieux	12-12-83

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:-

MILTHOM

(Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
L'ÉLECTRICITÉ, DE RADIO ET DE MACHINERIE,
FAT-COI-CTC-FTQ, SECTION 511

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

1. Il est convenu que L'EMPLOYEUR donnera un avis d'une (1) semaine aux employés lors de changement aux équipes de travail. Lors d'un changement dans les équipes de travail, la préférence d'équipe sera accordée selon l'ancienneté parmi les employés de la classification affectée par ledit changement.

Nonobstant ce qui précède, un employé peut être changé d'équipe de travail de façon temporaire pour fins de formation ou d'évaluation.

2. L'EMPLOYEUR s'engage à se procurer une assurance pour couvrir la perte ou le vol des coffres d'outils appartenant à messieurs Victor Bergeron et Robin Bouchard et de leur contenu qui aura été préalablement évalué par la compagnie d'assurance.

Il est spécifiquement entendu que cette assurance ne couvre pas la perte et le vol d'une partie du contenu du coffre d'outils, mais seulement la perte totale.

3. Il est convenu que dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'EMPLOYEUR annoncera l'abolition de tous les postes actuels de niveaux 1, 2 et 3 ainsi que le poste de préposé aux essais diélectriques.

Simultanément, l'EMPLOYEUR affichera de nouveaux postes de niveaux 1, 2 et 3 ainsi qu'un poste de préposé aux essais diélectriques, selon les classifications mentionnées à l'Annexe "A" de la convention collective, et comblera lesdits postes selon les besoins de la production et en suivant les dispositions de l'article 25 de ladite convention collective, sauf que la durée d'affichage sera de cinq (5) jours ouvrables.

4. Malgré les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" de la convention collective, il est convenu que messieurs A. Bailey et V. Bergeron maintiendront leur taux de salaire actuel tant que le taux apparaissant à l'Annexe "A" de la convention collective n'aura pas atteint ou dépassé leur taux. Les parties reconnaissent que le taux de salaire de monsieur Bailey est de \$9.40 et celui de monsieur Bergeron est de \$12.64 de l'heure.

D'autre part, messieurs Bailey et Bergeron recevront les montants forfaitaires suivants aux dates ci-après mentionnées, à la condition qu'ils demeurent dans les fonctions qu'ils occupent présentement:-

- le 16 janvier 1985: \$0.50 de l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 17 mai 1984 et le 16 janvier 1985;
- le 17 septembre 1985: \$0.70 de l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 17 janvier 1985 et le 16 septembre 1985;
- le 16 mai 1986: monsieur A. Bailey recevra \$0.85 de l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 17 septembre 1985 et le 16 mai 1986; monsieur V. Bergeron recevra \$0.98 de l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 17 septembre 1985 et le 16 mai 1986

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal, ce 8ième jour d'août 1984.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

Israel

Marie Forin

Amand Francault

Michel Gagnon

Denis Charest

André Letarte

'84 NOV 30 13:22

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

DÉPÔT 7206-6 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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25297-01
Date	Signature	Réceptio.	Durée
	84-11-27	84-11-30	
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT des Travailleurs en communication, Electroniques, Electricité, Techniciens et salariés du Canada CTC Local 511 800 Boul. De Maisonneuve #1401 Montréal, Québec H2L 4L8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Milthom 125 Rockfield Lachine, Québec H8S 1C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	Région <u>06-06</u> Activité <u>3360(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

ENTENTE: Modification a la convention collective de travail article 1 a 6 inclusivement.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David /ms	84-12-18

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

'84 NOV 30 13:22

BCC
MONTREAL
MESSAGES

mb

ENTENTE DE MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MILTHOM

(Ci-après appelé "l'EMPLOYEUR")

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ,
TECHNICIENS ET SALARIÉS DU
CANADA, CTC, SECTION 511

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'inclure le poste de commis d'usine dans l'unité d'accréditation décrite au certificat d'accréditation émis en faveur du SYNDICAT en date du 13 octobre 1981;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNÉE LE 8 AOÛT 1984 EN VIGUEUR JUSQU'AU 16 NOVEMBRE 1986 DE LA FAÇON SUIVANTE:

1.- L'article 3.01 de la convention collective est remplacé par l'article suivant:-

3.01 L'unité de négociation se compose comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du travail, y compris le commis d'usine, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, des gardiens, des étudiants embauchés pour la période d'été et de ceux automatiquement exclus par le Code du travail. "

2.- Les Annexes "A", "B" et "C" de la convention collective sont remplacées par les Annexes "A", "B" et "C" des présentes.

3.- Nonobstant les taux de salaire prévus pour le commis d'usine à l'Annexe "A" des présentes, il est convenu que le salaire hebdomadaire de madame Nadia Vérilli, commis d'usine, sera le suivant:-

- date de signature des présentes:	\$308.65
- 1er mai 1985:	\$316.15
- 17 septembre 1985:	\$333.00
- 17 mai 1986:	\$338.62

4.- Toute référence à l'ancienneté dans la convention collective est une référence à une ancienneté de groupe. Les parties reconnaissent, pour les fins d'ancienneté, l'existence de deux (2) groupes, à savoir, le groupe des employés payés à l'heure et le groupe des employés payés à la semaine.

Tous les droits d'ancienneté mentionnés à la convention collective ne peuvent s'appliquer qu'à l'intérieur du groupe dans lequel le salarié est classé

selon l'Annexe "C" des présentes. Par exemple, l'employé du groupe des employés payés à l'heure ne peut pas déplacer un employé du groupe des employés payés à la semaine ni faire application pour un poste vacant à l'intérieur du groupe des employés payés à la semaine, et vice et versa.

5.- Pour les fins de vacances des employés payés à la semaine, les articles 23.05 et 23.06 de la convention collective sont remplacés par les suivants:-


- 23.05 Un employé payé à la semaine qui a droit aux vacances mentionnées à l'article 23.03 recevra une paie de vacances de deux (2) semaines ou quatre pourcent (4%) de son revenu brut de l'année de référence, soit le plus élevé des deux montants.
- 23.06 Un employé payé à la semaine qui a droit aux vacances mentionnées à l'article 23.04 recevra une paie de vacances de trois (3) semaines ou six pourcent (6%) de son revenu brut de l'année de référence, soit le plus élevé des deux montants.

6.- Les parties conviennent d'ajouter à la convention collective l'article suivant:-

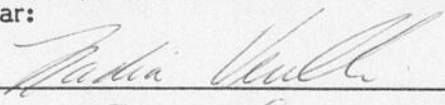
- 19.05 Nonobstant les dispositions des articles 19.02 et 19.03 de la convention, il est convenu que le commis d'usine continuera à travailler une semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37h1/2), et ceci aux mêmes heures que celles travaillées avant la date de signature des présentes. De plus, il est convenu que les articles 13.01 et 13.02 ne s'appliquent pas au commis d'usine.

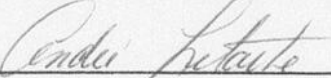
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal, ce 27^e ième jour de Novembre 1984.

MILTHOM
Par:



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE,
ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET
SALARIÉS DU CANADA, CTC,
SECTION 511
Par:





ANNEXE A

Salaires et classifications et
prime de chef d'équipe

Usine de Lachine

<u>NIVEAU</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
<u>A) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE:</u>						
			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
1	Journalier	moins d'un an	\$6.49	\$6.69	\$7.14	\$7.29
		plus d'un an	\$7.38	\$7.58	\$8.03	\$8.18
2	Assembleur manuel . Groupe 1	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
	Assembleur manuel . Groupe 2	moins d'un an	\$7.27	\$7.47	\$7.92	\$8.07
		plus d'un an	\$8.83	\$9.03	\$9.48	\$9.63
3	Opérateur . Groupe 1	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 2	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
	Opérateur . Groupe 3	moins d'un an	\$8.10	\$8.30	\$8.75	\$8.90
		plus d'un an	\$9.05	\$9.25	\$9.70	\$9.85
4	Préposé aux traitements	moins d'un an	\$8.49	\$8.69	\$9.14	\$9.29
	Préposé aux essais diélectriques Magasinier	plus d'un an	\$9.60	\$9.80	\$10.25	\$10.40

<u>NIVEAU</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
5	Préposé à l'entretien mécanique "B"	moins d'un an	\$8.99	\$9.19	\$9.64	\$9.79
	Préposé à l'entretien électrique Inspecteur	plus d'un an	\$9.94	\$10.14	\$10.59	10.74
6	Préposé à l'entretien mécanique "A"	moins d'un an	\$11.27	\$11.47	\$11.92	\$12.07
	Préposé aux lignes de production Coordonnateur des approvisionnements	plus d'un an	\$12.16	\$12.36	\$12.81	\$12.96

- Prime de chef d'équipe: \$0.40/heure

B) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À LA SEMAINE:

			<u>17/5/84</u>	<u>17/1/85</u>	<u>17/9/85</u>	<u>17/5/86</u>
1	Commis d'usine	moins d'un an	243.38	250.88	267.75	273.37
		plus d'un an	276.75	284.25	301.12	306.75

B) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À LA SEMAINE:

ANNEXE "B"

Classifications

<u>Niveau</u>	<u>Classification</u>	<u>Principales fonctions</u>
<u>A) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE:</u>		
1	. Journalier	Nettoyage Entretien Aide général
2	. Assembleur manuel - Groupe 1	Aide magasinier Assemblage Isolation sous croisements Habillage et polymérisation
	. Assembleur manuel - Groupe 2	Peinture Déshabillage de barres Nettoyage de cornières
3	. Opérateur - Groupe 1	Découpage Dénudage Essais et réparation - court circuit Déisolation
	. Opérateur - Groupe 2	Pressage Table de formation Enrubannage
	. Opérateur - Groupe 3	Calibrage Emballage
4	Préposé aux traitements Préposé aux essais diélectriques Magasinier	
5	Préposé à l'entretien mécanique "B" Préposé à l'entretien électrique Inspecteur	
6	Préposé à l'entretien mécanique "A" Préposé aux lignes de production Coordonnateur des approvisionnements	

Note:

Les tâches apparaissant vis-à-vis certaines des classifications ci-haut mentionnées représentent seulement les points généraux considérés nécessaires pour décrire les principales fonctions desdites classifications et ne seront pas interprétées comme étant une description détaillée de toutes les tâches desdites classifications.

B) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À LA SEMAINE

1 Commis d'usine

ANNEXE C

LISTES D'ANCIENNETÉ

A) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE

<u>NO.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
12	A. Bailey	20-05-80
15	A Boyer	08-08-80
24	J. Munson	16-12-80
26	V. Bergeron	05-01-81
31	C. Bergevin	19-01-81
30	S. Chounxayaseng	19-01-81
32	P. Massé	26-01-81
33	R. Gualano	09-02-81
44	G. Lamarche	27-04-81
42	B. Bujold	27-04-81
41	M. Forcier	27-04-81
38	M. Bourdages	27-04-81
35	B. Freire	27-04-81
36	S. Phannareth	27-04-81
52	L. Brasseur	11-05-81
51	M. Dallaire	11-05-81
48	P. Vieux	11-05-81
54	O. Souksavat	11-05-81
63	D. Campeau	17-06-81
62	S. Phonlasouk	17-06-81
65	R. Cater	29-06-81
69	S. Charette	03-08-81
73	S. Doyon	04-08-81
77	B. Martel	05-08-81
78	M. Laflamme	05-08-81
79	M. Lefebvre	06-08-81
80	J. Bourdon	06-08-81
83	J.M. Ouellet	10-08-81
82	O. Souksavat	10-08-81
87	Y. Lepage	11-08-81
92	B. Cater	12-08-81
90	K. Deziel	12-08-81
94	S.Birtz	13-08-81

<u>NO.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
88	J. Duquette	17-08-81
98	R. Bélanger	17-08-81
95	M. Blanc	18-08-81
99	L. Savejvong	25-08-81
104	R. Tessier	08-09-81
103	P. Bélanger	08-09-81
106	B. Joyal	14-09-81
108	S. Boulom	15-09-81
107	V. Tremblay	16-09-81
109	A. Martineau	21-09-81
112	B. Vongphrachanh	22-09-81
111	T. Gagnon	23-09-81
113	R. Bouchard	02-11-81
117	A. Gauthier	05-07-82
119	D. Frainetti	02-08-82
118	N. Fontaine	02-08-82
120	R. Fillion	02-08-82
126	Y. Lavigne	25-10-82
127	G. Spoltore	25-10-82
129	R. Soucy	13-12-82
130	A. Lemieux	12-12-83

B) GROUPE DES EMPLOYÉS PAYÉS À LA SEMAINE:

23	N. Vérilli	05-11-81
----	------------	----------

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

DÉPÔT

72066

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25297-01
Date	Signature: 85-11-12	Reception: 85-11-26
	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travail- leuses en communications et en électri- cité du Canada (CTC FTQ) 800 Boul. De Maisonneuve #1401 Montréal, Québec H2L 4L8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Milthom Att: André Gravel Directeur 125 Rockfield Lachine, Québec H8S 1G4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3360(5) Affiliation 07

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit:
**Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et
salariés du Canada, CTC Local 551 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour
éviter toute erreur administrative. Merci.**
**ENTENTE: Annexe "B" Classifications,
article 25 affichage 26 "Ancienne
tÉ"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-12-04

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

RECHERCHE

exigences du projet TOKAMAK et ne saurait être invoquée comme précédent et ne modifie en aucune façon l'organisation du travail, la structure, le niveau et le contenu des postes existants à l'atelier des BARRES, selon l'annexe B-CLASSIFICATIONS de la convention collective.

2.- Article 25 Affichage des postes

Pour l'établissement de la liste des "CLASSIFICATIONS TOKAMAK au 11 novembre 1985, les dispositions de l'article 25 - Affichage des postes ne s'applique pas.

LETTRE D'ENTENTE '85 NOV 26 14 15

ENTRE: MILTHOM
(Ci-après appelé "l'EMPLOYEUR")

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET
EN ELECTRICITE DU CANADA,
(C.T.C. - F.T.Q.)
(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent la nature particulière du projet TOKAMAK, et conviennent d'apporter les modifications temporaires suivantes à la convention collective pour la durée des exigences du projet, :

1.- Annexe "B" Classifications

- i) Le poste de "Préposé à l'isolation et habillage des bobines Poloïdales, Toroïdales et connexions Tokamak" est reclassifié du niveau 3 au niveau 4 Tokamak;
- ii) Les employés affectés au poste de niveau 4 continuent d'accomplir les tâches présentes ou leur équivalent, tel que décrit lors de l'affichage du 20-11-84.
- iii) La présente entente se limite à la durée des exigences du projet TOKAMAK et ne saurait être invoquée comme précédent et ne modifie en aucune façon l'organisation du travail, la structure, le niveau et le contenu des postes existants à l'atelier des BARRES, selon l'annexe B-CLASSIFICATIONS de la convention collective.

2.- Article 25 Affichage des postes

Pour l'établissement de la liste des "CLASSIFICATIONS TOKAMAK au 11 novembre 1985, les dispositions de l'article 25 - Affichage des postes ne s'applique pas.

En date du 11-11-85, 21 employés sont requis pour le projet TOKAMAK selon les classifications et le niveau Tokamak, apparaissant sur la liste ci-dessous:

CLASSIFICATIONS TOKAMAK

<u>NIVEAU</u>	<u>NOM</u>	<u>DESCRIPTION</u>
6	R. Bouchard R. Fillion	Préposé aux lignes de production Préposé à l'entretien mécanique
5	S. Chounxayaseng	Inspecteur
4	A. Bailey B. Bujold M. Forcier M. Bourdages B. Freire S. Phannareth L. Brasseur M. Dallaire P. Vieux O. Souksavat (54) D. Campeau S. Phonlasouk S. Charette S. Doyon M. Laflamme Y. Lepage	Employé de production "Tokamak" Niveau 4
2	C. Bergevin R. Gualano	Opérateur manuel "Tokamak" Niveau 2

Article 26 "Ancienneté"

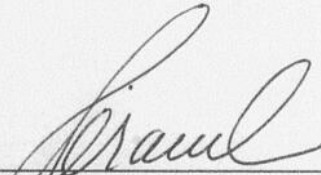
Lors d'un rappel au travail que ce soit pour le projet TOKAMAK ou l'atelier des barres, les employés mis à pied seront rappelés selon les modalités décrites à l'article 26 de la présente convention collective.

Pour fins d'application exceptionnelle des dispositions de la clause 26:07 et limité au Tokamak, l'employé rappelé ayant les qualifications nécessaires et une ancienneté supérieure, pourra déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté et affecté à un poste de niveau 4, Tokamak.

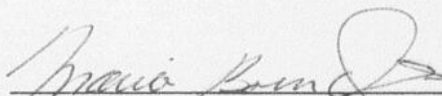
EN FOI DE QUOI, les parties au présentes,
par leurs représentants respectifs dûment mandatés,
ont signé à Lachine, ce 12 ième jour de novembre 1985.

EMPLOYEUR

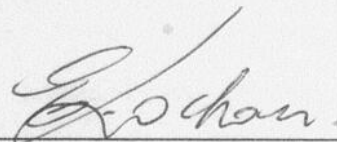
SYNDICAT




André Gravel, Directeur



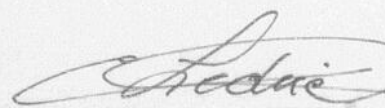
Mario Bourdages, Président



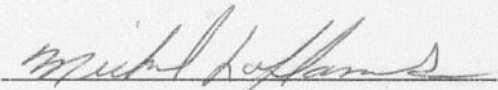
Ernest Lochou, Gérant de
Projet



Lucien Brasseur, Vice-
Président



Claude Leduc, Contremaître



Michel Laflamme, Chef délégué

DÉPÔT

7206-4

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25297-01
Date	Signature: 86-03-11	Reception: 86-03-19	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs et Travail- leuses en communications et en elec- tricité du Canada CTC FTQ Section local 511 800 Boul. de Maisonneuve #1401 Montréal, Québec H2L 4L8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Milthom Att: A. Gravel 125 Rockfield Lachine, Québec H8S 1C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3360 (5)</u> Affiliation: <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarque

ENTENTE: Annexe "B"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/ms <i>lp</i>	86-04-24

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

003 (094)

Assembleur manuel	RECHERCHE	Assembleur manuel
Assembleur manuel Groupe 1	Assemblage Isolation sous croisements Habillage et polymérisation	Assemblage Habillage Tedlar
Assembleur manuel Groupe 2	Peinture Déshabillage de barres Nettoyage de cornières	Peinture

LETTRE D'ENTENTE

25297a

ENTRE

MILTHOM,
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET
EN ELECTRICITE DU CANADA (C.T.C.-
F.T.Q.) S.L. 511
(ci-après appelé "Le Syndicat")

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent et s'entendent que la fabrication de bobines est intégrée à l'atelier des barres.

1. ANNEXE "B" CLASSIFICATIONS

- i) Par assignation, les employés pourront être requis de travailler en conformité avec leur classification à la fabrication des barres, des bobines selon les exigences de la production.
- ii) L'Employeur et le Syndicat conviennent de la modification de l'Annexe "B" Classifications, par l'intégration à celle-ci des classifications requises pour la fabrication des bobines.

iii) ANNEXE "B" MODIFIEE

<u>BARRES</u>		<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>BOBINES</u>
<u>Niveau</u>	<u>Classification</u>	<u>Principales fonctions</u>	
1	Journalier	Nettoyage Entretien Aide général	
2	Assembleur manuel Groupe 1	Aide magasinier Assemblage Isolation sous croisements Habillage et polymérisation	Dénudage connexions Enrubannage bouts & connexions Habillage Tedlar
	Assembleur manuel Groupe 2	Peinture Déshabillage de barres Nettoyage de cornières	Peinture

86
19
11
06

BUREAU DE COMMISSION
GENERAL DU TRAVAIL

<u>BARRES</u>			<u>BOBINES</u>
<u>Niveau</u>	<u>Classification</u>	<u>Principales fonctions</u>	
3	Opérateur - Groupe 1	Découpage Dénudage Essais et réparation- court circuit Déisolation	Bobinage du cuivre
	Opérateur - Groupe 2	Pressage Table de formation Enrubannage	Pressage Formation bobines et connexions Enrubannage partie droite
	Opérateur - Groupe 3	Calibrage Emballage	Emballage
4	Préposé aux traitements Préposé aux essais diélectriques Magasinier		
5	Préposé à l'entretien mécanique "B" Préposé à l'entretien électrique Inspecteur		
6	Préposé à l'entretien mécanique "A" Préposé aux lignes de production Coordonnateur des approvisionnements		

Note:

Les tâches apparaissant vis-à-vis certaines des classifications ci-haut mentionnées représentent seulement les points généraux considérés nécessaires pour décrire les principales fonctions desdites classifications et ne seront pas interprétées comme étant une description détaillée de toutes les tâches desdites classifications.

2. BOBINES


Concernant la fabrication des bobines, une réévaluation à la hausse ou à la baisse de certains postes pourra être faite après la production d'un premier contrat ou au plus tard, trois (3) mois après que tous les postes seront en production.

3. ARTICLE 25 - AFFICHAGE DES POSTES

Lors de la reprise de la fabrication des barres, des bobines, l'affichage de tous les postes requis se fera selon les besoins de la production et en conformité avec l'article 25. de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs dûment mandatés, ont signé à Lachine, ce onzième jour du mois de mars mil neuf cent quatre-vingt-six.


EMPLOYEUR



André Gravel, Directeur

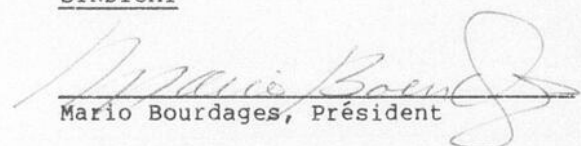


Ernest Louchou, Gérant de projet

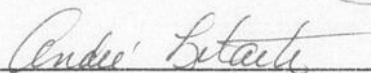


Robert Narbonne, Conseiller -
Relations de Travail


SYNDICAT



Mario Bourdages, Président



André Letarte, Représentant
syndical



Michel Laflamme, Chef délégué