CERTIFICAT DE DEPOT

EMPLOYEUR
mailhot hydraulique inc.

ADRESSE
2721 route 341 nord,
st-jacques, cté montcalm, qué j0k 2r0
SYNDICAT
syndicat des employés de mailhot
hydraulique inc.

NO DU CERTIFICAT: 87 - 00471
NO ACCREDITATION: M17994001
DISP CERT: ACCEPTE
DATE DEPOT: 19870327
DATE SIGNE: 19870204
DATE EXPIR: 19871231
SALARIES: 58
STATUT: RENOUVELLEMENT

REMARQUE

4528-6

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé le Syndicat

ET

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé l'Employeur ou la Compagnie

M-179994-01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé le Syndicat

ET

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé l'Employeur ou la Compagnie

TABLE DES MATIERES

ANNEXE A: Heures de travail et périodes de repos

ANNEXE B: Taux de salaire minimum et classification

ANNEXE C: Autorisation de déduction de contribution au syndicat

Les parties aux présentes ont convenu ce qui suit:

ARTICLE 1: Buts de la convention

Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail, le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, la protection de la propriété et , d'autre part, d'établir des conditions de travail et de bien-être à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2: Reconnaissance et juridiction

2:01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des employés de Mailhot Hydraulique Inc., comme le seul agent négociateur et le seul représentant des salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 16 septembre 1977 par le service du droit d'association.

2:02 Les clauses de cette convention collective ne s'appliquent qu'exclusivement aux salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale du 16 septembre 1977 qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du code du travail: soudeurs, machiniste, préposés à la réparation, opérateurs, camionneurs, journaliers, préposé à l'entretien (maintenance), mécaniciens, à l'exclusion des employés de bureau et ceux non spécifiquement décrits dans l'unité de négociation."

ARTICLE 3: Discrémination

3.01 Le Syndicat, ses officiers, agents, représentants et menbres et la compagnie ou représentants n'exerceront aucune forme de discrémination, d'intimidation, de chantage, de menaces ou autrement à l'endroit d'un employé en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation syndicale ou pour l'amener à devenir membre du Syndicat.

3.02 Le Syndicat, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux durant les heures de travail, sauf celles prévues par cette convention.

ARTICLE 4: Droits et Fonctions de la direction

4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines, son équipement et de conduire son entreprise, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits ou privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnées ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

a) maintenir l'ordre, la discipline, le rendement et l'efficacité du personnel.

b) embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, démettre, rétrograder, mettre à pied et suspendre les employés ou leur imposer quelques mesures disciplinaires pour cause juste et raisonnable.

c) établir, reviser et amender des réglements régissant les salariés. La direction ne doit pas appliquer de mesures disciplinairesans d'abord en avertir l'employé, à moins que les circonstances justifient une sanction ou un congédiement immédiat.

d) diriger le travail des employés, en fixer les cédules et heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leurs opérations, l'attribution du travail à chaque employé ou salarié requis, les méthodes de travail et de production, les taux et modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et de toutes autres matières relatives aux opération de l'Employeur.

4.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement entendu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus par la présente convention.

4.03 Le Syndicat coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus ci-dessus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail: l'employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement, discipliner tout employé exécutant son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remblir les exigences normales de sa tâche.

4.04 Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, le syndicat reconnaît que la Compagnie pourra accorder des sous-contrats. L'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats pour exécution sur les lieux visés par le certificat d'accréditation si tel geste a pour effet d'occasionner la mise-à-pied d'un ou de plusieurs salariés.

ARTICLE 5: Sécurité syndicale et cotisation syndicale

5.01 Aucun employé n'est forcé d'appartenir au Syndicat. Toutefois, comme condition de maintien de leur emploi, l'Employeur s'engage à déduire pendant la durée des présentes de la première paye de chaque mois de chaque employé régulier, temporaire ou à l'essai, un montant égal à la cotisation mensuelle de chaque employé et à remettre les dites cotisations à la personne désignée à cette fin par le syndicat. Chaque chèque sera accompagné d'un rapport indiquant le nombre total des employés de qui les déductions ont été faites avec le montant de telles déductions.

.../ 2

5.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque employé faisant partie à l'unité de négociations. La formule constituant l'annexe C de la présente convention est intitulée "Autorisation de déduction de contribution au syndicat" fera partie intégrale de cette entente.

5.03 Le mot "employé régulier" utilisé dans la présente convention s'entend d'un employé qui a terminé sa période d'essai.

5.04 Le syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tout action ou autrement résultant de déductions ainsi faites qui pourraient être intentée par de plus la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites à compter de la réception par lui desdites sommes.

ARTICLE 6: Représentation syndicale.

6.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail, sauf d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat.

6.02 Dans le cas d'un grief, un représentant d'atelier seul pourra sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs ci-après avis à son surveillant et aux conditions:

a) que ledit représentant ne soit pas en congé autorisé ou en vacances ou fasse à ce moment l'objet d'une mise-à-pied temporaire ou ne soit pas au travail à cause d'un accident de travail ou d'une maladie quelconque.

b) de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail.

6.03 S'il y a plusieurs quarts de travail, il y aura un représentant par quart de travail qui pourra, tel que le mentionne l'article 6.02, exécuter ses fonctions sans perte de salaire.

6.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier par quart de travail.

6.05 Le ou les représentants d'ateliers sont tous sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres employés.

Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes relatives à la manière dont un représentant exécute ses fonctions syndicales seront adressées au président ou au secrétaire du syndicat qui prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.

6.06 Dans le cas d'une négociation de convention collective, d'une concilliation d'un renouvellement de convention collective de travail, il sera loisible au Syndicat de désigner trois (3) représentants. Ces trois (3) représentants salariés seront rémunérés au taux régulier de salaire pourvu toutefois:

a) Que ce travail soit effectué pendant les heures régulières de travail desdits salariés.

b) que ce ou ces derniers ne soient pas en congés autorisés ou en vacances ou fassent à ce moment-là l'objet d'une mise-à-pied temporaire.

c) que ce ou ces derniers ne soient, par suite d'une maladie ou d'un accident de travail, absent au travail.

ARTICLE 7: Procédure de griefs

7.01 Un grief s'entend de tout différend ou de toutes mésentente relatif à l'interprétation, à l'application ou à la violation d'une ou de plusieurs clauses de la présente convention collective.

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivantes:

a) première étape: au surveillant

Tout salarié se croyant lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention devra, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement l'événement qui a donné naissance au grief, soumettre par écrit celui-ci à son surveillant afin d'en arriver à un règlement rapide.

b) deuxième étape:

Le surveillant donnera une réponse au salarié, par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

c) troisième étape:

Si le surveillant ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son surveillant, il pourra, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, référer par écrit son grief au directeur de son département.

Le directeur concerné donnera sa réponse au salarié par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le grief lui a été soumis.

d) quatrième étape:

Si le directeur concerné ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le grief lui a été soumis ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, Il référera son grief au Syndicat qui pourra en appeler par écrit à la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception par la Compagnie du grief écrit du Syndicat.

e) cinquième étape:

A défaut d'en arriver à une entente, le grief pourra être soumis par écrit à l'arbitrage selon la procédure décrite dans la clause 7.03.

7.03 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie il pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail s'appliquant aux conseils d'arbitrage.

7.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la Compagnie et le représentant du Syndicat peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "Jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les salariés assujettis aux présentes.

7.05 La procédure suivie par les membres du Conseil d'Arbitrage sera celle prévue au Code du Travail. Ils devront de toute nécessité avant de rendre leur décision entendre les parties contradictoirement, sauf, défaut d'une partie dûment convoquée.

7.06 Toute décision unanime ou majoritaire du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties. A défaut de majorité, la sentence du président du tribunal d'arbitrage liera les parties. Elle ne devra d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.

7.07 Le tribunal d'arbitrage n'aura pas juridiction pour changer, modifier, ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention ou encore d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne devra d'aucune manière rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention.

7.08 Les membres du Conseil d'Arbitrage auront les pouvoirs qu'accordent le Code du Travail au président et aux arbitres d'un Conseil d'Arbitrage constitué pour régler les différends.

7.09 Les frais et honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage seront défrayés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

7.10 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise au Conseil d'Arbitrage, conformément aux dispositions de le présente convention, ce tribunal pourra:

1) maintenir la décision rendue ou la modifier.

2) prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des argents perdus par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous les salaires ou prestations en tenant lieu de reçus par le salarié pendant la sanction) pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrémination, de favoritisme ou d'action arbitraire ou que la saction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.

ARTICLE 8: L'ancienneté

8.01 Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail continu pour le compte de l'Employeur lors de son embauche. Durant cette période, le salarié ne pourra invoquer ni les règles d'ancienneté, ni les procédures de griefs prévues aux présentes.

Tout congédiement ou autrement par l'Employeur pendant cette période pourra avoir lieu sans que l'Employeur n'ait à donner de motifs.

Toutefois, si un employé est mis à pied d'une façon temporaire durant cette période et qu'il est rappelé avant que 30 jours ne soient écoulés depuis la date de sa mis-à-pied temporaire, il conservera à son crédit les journées déjà écoulées lors de son emploi initial.

8.02 A la fin de la période d'essai mentionnée à l'article 8.01, tout salarié sera considéré comme régulier et l'ancienneté sera calculée à compter de la date de son embauchage.

8.03 Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à condition qu'aucun employé ne soit démis ou mis-à-pied pour faire place, L'Employeur a le droit de désigner de temps à autre dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes des salariés faisant partie des programmes de formation ou autrement dans le but de leur faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur, sans que les personnes ainsi désignées ne soient assujetties aux droits et obligations prévus au présent contrat.

8.04 L'ancienneté générale s'entend de la durée de services continus d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur.

8.05 A compétence égale et tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise-à-pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un service ou d'une opération par l'Employeur.

8.06 L'ancienneté par service s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié pour le compte de l'Employeur dans l'un des services suivants:

1. service de l'usinage
2. service de la soudure et de la peinture
3. service de la réparation
4. service du contrôle de la qualité
5. service de l'assemblage

8.07 Par durée des services ininterrompus, on entend le nombre de jours continus qu'un salarié a travaillé pour le compte de son Employeur.

8.08 L'employeur s'engage dans la mesure du possible à faire travailler ses employés salariés aux tâches dans lesquelles ils ont généralement reconnus comme ayant le plus d'efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignées, sans toutefois que l'employé salarié ne soit autorisé à refuser toute assignation de travail à moins d'une cause majeure.

.../ 6

8.09 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié quant à l'application des clauses de l'ancienneté.

8.10 Promotions

a) Les promotions, en dehors de l'unité de négociation, ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention:

b) un salarié promu à un poste non couvert par l'unité de négociation conservera son ancienneté accumulée s'il retourne dans l'unité de négociation dans les six (6) mois qui suivent la date du transfert en dehors de l'unité de négociation:

c) l'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe sans tenir compte de l'ancienneté:

d) dans le cas où l'Employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre quelle que soit son ancienneté par service ou vice-versa.

8.11 A compétence égale et tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté générale prévaudra dans tous les cas de mise-à-pied temporaire ou de rappel ou de promotion ou de rétrogradation. Cependant, dans le cas d'une mise-à-pied pour deux (2) journées ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied le salarié dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise-à-pied.

8.12 Mise-à-pied temporaire

Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire, par suite d'un manque de travail, abolition de poste ou autrement à l'intérieur d'un service, à compétence égale et tous les autres facteurs étant équivalents, le droit d'ancienneté déterminera celui que la mise-à-pied affectera:

a) dans la classification où survient la mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en sera affecté:

b) le salarié ainsi déplacé pourra exercer son droit d'ancienneté et pourra exiger d'être replacé dans la même classification à l'intérieur d'un autre service au dépend de tout autre salarié dont l'ancienneté serait moindre que la sienne.

8.13 Rétrogradation

Lorsqu'un salarié, à l'intérieur du service où il travaille est déplacé de son occupation régulière à cause d'un manque de travail ou autrement, il a le droit, à l'intérieur du service où il travaille, d'exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, à condition qu'il ait les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir et qu'il puisse remplir efficacement la fonction qu'il sollicite. Il recevra toutefois le taux horaire prévu pour la fonction qu'il sollicite.

.../7

8.14 S'il se crée un poste vacant à l'intérieur d'un service compris dans l'unité de négociation, un avis sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables et la Compagnie étudiera les demandes écri-émanat des salariés visés par l'unité de négociation. Cependant, l'ancienneté prévaudra en autant que le salarié possède la compétence pour remplir un tel poste.

8.15 Dans le cas d'un transfert permanent d'un service à un autre, d'un rappel de mise-à-pied, le salarié qui a le plus d'ancienneté devra avoir priorité pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de sa tâche et remplir efficacement la fonction qu'il sollicite. Il incombe au salarié seul d'en faire la preuve.

Par transfert permanent d'un service à un autre, on entend tout déplacement continu d'un service à un autre dont la durée excède quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Le salarié, qui par suite d'un rappel de mise-à-pied ou d'un transfert permanent d'un service à un autre, recevra le taux horaire prévu pour la fonction qu'il sollicite.

8.16 Tout salarié mise-à-pied doit aviser l'Employeur de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par l'Employeur.

8.17 Tout salarié sera rappelé à son ouvrage à la dernière adresse connue verbalement et par écrit avec photocopie en trois exemplaires.

8.18 Le salarié perdra son emploi et son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son travail:
2. s'il est congédié pour juste cause:
3.a) s'il est absent de son travail pour une période de six (6) mois pour un employé n'ayant pas atteint 12 mois de service continu:

b) s'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois pour un employé ayant atteint 12 mois de service continu:

c) s'il est absent en cas de maladie, la période est de douze (12) mois avec nécessité de produire un certificat médical à tous les mois.

4. si rappelé à son travail après une mise-à-pied, il ne peut se rapporter à son travail sans motif valable dans les quatre (4) jours de son rappel à la dernière adresse de son domocile.

5. s'il prolonge sans autorisation un congé, à moins de force majeure:

6. s'il est absent de son travail pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable:

7. s'il se rend coupable de malhonnêteté:

8. en cas de grève illégal.

8.19 Une liste d'ancienneté par service sera remise au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et sera par la suite remise à date à tous les trois (3) mois.

L'Employeurdoit remettre de plus une liste d'ancienneté générale. Les contestations de ces listes devront être faites dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de cette liste. Si, durant cette période, preuve d'erreur est soumise par écrit par le salarié à l'Employeur, telle erreur sera corrigée. Après dix (10) jours ouvrables, une fois les corrections faites, les listes seront considérées comme officielles et finales.

ARTICLE 9: Heures de travail et périodes de repos

Les heures de travail et périodes de repos apparaissent à l'annexe A de la présente convention.

ARTICLE 10: Temps supplémentaire

10.01 a) Pour tous les employés couverts par cette convention, tout travail exécuté en plus des heures normales de travail sera rémunéré à raison de temps et demi.

10.01 b) Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention sera rémunéré à raison du double du taux horaire régulier après 4 heures du temps normal de cette même journée.

10.02 Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention le samedi sera rémunéré à raison de temps et demi du taux horaire régulier pour les six (6) premières heures et à raison du double du taux horaire régulier pour chaque heure continue additionnelle de temps supplémentaire.

10.03 Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention le dimanche sera rémunéré à raison du double du taux horaire régulier.

10.04 Tout travail autorisé, accompli l'un ou l'autre des jours mentionnés à la clause 15, sera rémunéré à temps et demi du taux régulier en plus de la paye pour congé statutaire auquel le salarié peut avoir droit.

ARTICLE 11: Rappel au travail

Un salarié rappelé au travail par l'Employeur en dehors de ses heures cédulées de travail sera payé un minimum de trois (3) heures pour un minimum de deux (2) employés dans l'usine.

ARTICLE 12: Les salaires et classifications

Pour fins de la présente convention, les employés ne seront pas soumis aux classifications mais seront rémunérés au mérite.

ARTICLE 13: Procédure de salaires

13.01 Le salaire du salarié lui sera versé une fois par semaine au plus tard le jeudi soir à moins de cause majeure.

13.02 Il y aura retenue d'une semaine/salaire pour tous les salariés couverts par cette convention collective de travail.

13.03 Le salarié recevra avec sa paye les détails suivants:

1. nom et prénom du salarié,
2. la date de la période de la paye,
3. le taux horaire,
4. le temps supplémentaire,
5. les déductions consenties par le salarié ou permises par la loi,
6. le montant net payé.

ARTICLE 14: Les vacances

14.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté par service des salariés au 30 avril de chaque année pendant laquelle les vacances doivent être prises.

14.02 Sans vouloir restreindre les droits de gérance, l'Employeur cédulera de préférance la période vacances des employés salariés en même temps que les périodes de vacances des salariés de la construction du Québec; la période maximum de fermeture complète de l'usine par l'Emplyeur sera de deux (2) semaines.

14.03 Tout salarié qui n'aura pas complété douze (12) mois d'emploi continu au service de la compagnie avant le 30 avril aura droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

14.04 Tout salarié qui au 1er mai a accompli douze (12) mois de service, mais moins de cinq (5) ans aura droit à dix (10) jours ouvrables de vacances à raison de 4% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

14.05 Tout salarié qui au 1er mai a accompli cinq (5) ans de service ou plus aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances à raison de 6% de salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année. -

14.06 Tout salarié qui au 1er mai a accompli dix (10) ans de service ou plus aura droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances à raison de 8% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30

avril de chaque année.

14.07 Tout salarié qui au 1er mai a accompli vingt (20) ans de service ou plus aura droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances à raison de 10% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

14.08 Tout employé régulier ayant plus de dix (10) jours ouvrables de vacances pourra exiger que deux (2) semaines consécutives cédulées de préférence pendant la période de vacances des salariés de la construction; la troisième semaine et/ou la quatrième se prendront entre le premier septembre et le premier mai suivant à moins d'entente spéciale entre le salarié et l'employeur.

14.09 La compagnie avisera au moins deux (2) mois à l'avance de la date exacte où l'usine fermera ses portes, s'il y a lieu, pour la période desvacances.

14.10 Si la compagnie devait rester ouverte, les vacances se prendraient de préférence entre le 15 juillet et le 15 août, par ancienneté dans la mesure où les opérations n'en soient pas affectées et selon une entente entre le salarié et l'Employeur.

14.11 Les salariés requis de travailler pendant les vacances seront payés à leur taux horaire régulier.

14.12 Le paiement des vacances d'un salarié se fera au début de celles-ci.

ARTICLE 15: Les congés payés.

15.01 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié compris dans l'unité de négociation devra être un employé régulier ayant de l'ancienneté et devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédent le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

Il devra de plus avoir travaillé le lendemain du jour de congé payé à moins de maladie ou autres raisons de même nature dont seul l'employéest tenu de faire la preuve. Dans le cas de maladie, le salarié doit remettre à l'Employeur un certificat de médecin.

15.02 Les jours suivants seront des jours de congés chômés et payés pour tous les salariés compris dans l'unité de négociation:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Le 1er mai ou la Fête de la Reine
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du travail
8. L'Action de Grâce
9. Jour de Noël
10. Lendemain de Noël
11. La demi journée précédant la fête de Noël et du Jour de l'An.

15.03 Il est entendu que le nombre de fêtes ainsi payées par l'Employeur est fixé au maximum de onze (11) et que l'Employeur, tenu de payer toute autre fête par suite d'une loi gouvernementale, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus après entente avec le Syndicat et l'Employeur.

15.04 Lorsque la célébration de l'une ou de l'autre des journées ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

15.05 Le paiement de ces congés mentionnés en 15.02 sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée normale de travail du salarié à son taux horaire régulier.

15.06 Si un (1) de ces jours de fêtes mentionnés à l'article 15.02 tombe un samedi ou un dimanche, cette fête sera payée en supplément de la semaine normale de travail ou remplacée par une autre journée après entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 16: Les congés payés pour cause de deuil ou de naissance

16.01 Tous les salariés, ayant au moins six (6) mois d'ancienneté, bénéficieront dans les cas suivants de congés payés en cas de deuil, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables coincidant entre le décès et les funérailles inclusivement:

a) A l'occasion du décès du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit maritalement, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère; TROIS (3) JOURS.

b) A l'occasion du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur; UN (1) JOUR.

16.02 Tout salarié, ayant un (1) an et plus de service bénéficie d'une journée payée a l'occasion de la naissance de son enfant. Pour bénéficier de ce congé le salarié devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédent ce congé ainsi que le jour ouvrable suivant ce congé. Cette journée ne s'applique pas à la période de vacances d'un salarié.

16.03 Les congés spéciaux mentionnés au clauses 16.01 et 16.02 de la présente convention ne seront toutefois pas accordés s'ils coincident avec tout autre congé ou vacances en vertu des dispositions de la présente convention.

16.04 Les congé spéciaux mentionnés aux clauses 16.01 et 16.02 de la présente convention pourront être accordés aux employés à l'essai mais sans rémunération.

16.05 Pour avoir droit à un congé payé tel que décrit aux clauses 16.01 et 16.02, tout salarié bénéficiant d'un tel congé devra attester par écrit de l'authenticité d'un tel congé si exigé par l'Employeur.

ARTICLE 17: Grève et lock-out

17.01 Au cours de la présente entente, il n'y aura ni grève, ni

arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.

17.02 Au cours de la présente entente, il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur.

ARTICLE 18: Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat et/ou de perte d'ancienneté, un salarié compris dans l'unité de négociation ne devra exécuter aucun travail quelconque de même nature que le sien à l'extérieur de l'établissement pour le compte d'un concurrent ou d'un client.

ARTICLE 19: Affichage d'avis

Le Syndicat pourra pendant la période de cette convention afficher sur un tableau destiné à cette fin des avis de convocation ou autres avis du même genre.

Ce tableau servira à l'usage exclusif du Syndicat. Tels avis devront être signés par le/les officier (s) syndicaux et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'Employeur.

ARTICLE 20: Uniformes et vêtements de travail

L'Employeur founira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui. De plus,l'Employeur paiera la somme de cinquante ($50.00) dollars à tous les employés ayant un an d'ancienneté et plus, pour l'achat de chaussure de sécurité lors de la signature de cette convention.

ARTICLE 21: Assurance-collective

21.01 L'Employeur consent à participer à un plan d'assurance-collective avec les salariés couverts par la présente convention. Après entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur, L'Employeur consent à payer 50% des primes totales de ce plan d'assurance-collective.

21.02 Tout salarié, ayant complété sa période d'essai de quatre vingt dix (90) jours de travail continu pour le compte de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 22: Sécurité santé

22.01 Un comité de sécurité formé de deux (2) personnes du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie étudiera les questions de sécurité et de santé dans l'usine et formulera les recommandations à cet égard.

22.02 Pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage

à fournir les paires de lunettes de sécurité aux salariés sujet toutefois à un maximun de deux (2) paires par année. La Compagnie consent de plus à fournir au salarié deux (2) paires de lentilles planeaux en cas de besoin.

22.03 Les items mentionnés à la clause 22.02 seront les seuls fournis par la Compagnie.

22.04 Lorsqu'un salarié est obligé de quitter son travail pour se rendre à une clinique ou chez un médecin suite à un accident industriel le temps perdu le jour ou il se blesse lui sera payé à son taux horaire régulier.

ARTICLE 23: Validité des clauses

Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré invalide sans pour cela affecté les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24: Panne d'électricité et tempête de neige

24.01 La compagnie paiera les salariés couvert par cette convention tant que l'Employeur gardera l'employer dans l'usine.

24.02 Lors d'une tempête de neige le salarié pourra quitter l'usine après entente entre les parties.

ARTICLE 25: Les congés mobiles

25.01 L'Employeur consent à payer aux salariés compris dans l'unité de négociation l'équivalent de deux journées et demi (2 ½) ouvrables à titre de congés mobiles dont le paiement sera établi conformément aux cédules de travail en vigueur à la date de tel(s) congé(s).

25.02 La date de tel(s) congé(s) sera déterminée après entente mutuelle entre les parties, si possible entre Noël et le Jour de l'An.

25.03 Les salariés requis de travailler durant cette période devront prendre de tel(s) congé(s) à une date ultérieure ou antérieure, à déterminer entre la Compagnie et eux-mêmes.

25.04 Les salariés requis de travailler pendant de tel(s) congé(s) seront payés à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 26: Durée de convention

26.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1986 pour une durée de deux (2) ans devant se terminer le 31 décembre 1987.

26.02 Les parties conviennent qu'entre le 60e et 30e jour précédent

la date d'expiration de cette convention ou de son renouvellement, un avis écrit pour mettre fin à la convention, pour la modifier ou pour négocier une nouvelle convention sera donné.

St. Jacques, ce quatrième jour de février 1987

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
MAILHOT HYDRAULIQUE INC.:

Par: _____

_____

_____

_____

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

Par: _____

_____

_____

_____

.../16

ANNEXE A.

1.- Les salariés compris dans l'unité de négociation auront droit à une période de dix (10) minutes l'avant-midi et une autre de dix (10) minutes l'après midi sans perte de salaire sur les lieux de la Compagnie.

2.- Un salarié requis de travailler au moins deux (2) heures consécutives supplémentaires le même jour aura droit à une période additionnelle de repos de dix (10) minutes. Cette dernière période de repos sera prise avant le début des heures supplémentaires.

3.A- A partir du 1er mars 1986, la semaine normale de travail sera de quarante et une heure et demi (41.50hres) réparties du lundi au vendredi inclusivement entre 7.30 et 16.30 hres. pour l'équipe de jour.

3.B- A partir du 1er mars 1987, la semaine normale de travail sera de quarante heure et demi (40.50 hres.) réparties du lundi au vendredi inclusivement entre 7.30 et 16.30 hres. pour l'équipe de jour.

La définition de la journée normale de travail et pour la semaine normale de travail ne sera pas considéré comme une garantie d'un minimum ou d'un maximum d'un nombre d'heure de travail par jour et/ou semaine.

4.- Sans restreindre les droits de gérance, les heures de travail pour les salariés du service de la réparation et pour les autres services compris dans l'unité de négociation pourront être réparties après ententes entre l'Employeur et le Syndicat.

5.- Il sera loisible à l'Employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures de travail normales stipulé dans les clauses ci-dessus, l'Employeur tenant compte du même temps requis pour le repos.

6.- Par heures de travail, on désigne les heures où en fait un salarié travaille.

7.- Si l'Employeur établit plusieurs équipes de travail, l'ancienneté par service prévaudra quant au choix de l'équipe.

.../17

8.- Si l'Employeur établit plusieurs quarts de travail, la durée d'arrêt pour les périodes de repos sera de dix (10) minutes en soirée et de dix (10) minutes la nuit sur les lieux du travail; ces périodes devant être cédulées entre le Syndicat et l'Employeur.

9.- La prime de nuit et/ou de soir sera de 0,40$ de l'heure.

Salaires régis par la convention 58

4528-6

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 3 2

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 04528-6

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-17994-01
Date	Signature: 85-03-21	Réception: 85-06-07	**Durée** Du: 85-01-01	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 27

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de Mailhot Hydraulique Inc 46 rue St-Georges Joliette, QC. J6E 2B2	☒ Déposant Mailhot Hydraulique Inc Service du personnel 2721 Route 341 Nord St-Jacques Cté Montcalm, QC. J0K 2R0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-08 Activité ~~3150 (5)~~ Affiliation ~~10~~

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-06-17

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

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DE EMPLOYES DE

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé le Syndicat

ET

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

ci-après: appelé l'Employeur ou la Compagnie

TABLE DES MATIERES

ANNEXE A: Heures de travail et période de repos

ANNEXE B: Taux de salaire minimum et classification

ANNEXE C: Autorisation de déduction de contribution au syndicat

Les parties aux présentes ont convenu ce qui suit:

ARTICLE 1: Buts de la convention

Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail, le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail et de bien-être à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2: Reconnaissance et juridiction

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des employés de Mailhot Hydraulique Inc., comme le seul agent négociateur et le seul représentant des salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 16 septembre 1977 par le service du droit d'association.

2.02 Les clauses de cette convention collective ne s'appliquent qu'exclusivement aux salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale du 16 septembre 1977 qui se lit comme suit:

"tous les salariés au sens du code du travail: soudeurs, machinistes préposés à la réparation, opérateurs,camionneurs, journaliers, préposé à l'entretion (maintenance), mécaniciens, à l'exclusion des employés de bureau et ceux non spécifiquement décrits dans l'unité de négociation."

ARTICLE 3: Discrémination

3.01 Le Syndicat, ses officiers, agents, représentants et membres et la compagnie ou représentants n'exerceront aucune forme de discrémination, d'intimidation, de chantage de menaces ou autrement à l'endroit d'un employé en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation syndicale ou pour l'amener à devenir membre du Syndicat.

3.02 Le Syndicat, ses officiers, agents, représentants et membre ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux durant les heures de travail, sauf celles prévus par cette convention.

ARTICLE 4: Droits et Fonctions de la direction

4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines, son équipement et de conduire son entreprise, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits ou privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnées ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

.../ 1

a) maintenir l'ordre, la discipline, le rendement et l'efficacité du personnel.

b) embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, démettre,rétrograder, mettre à pied et suspendre les employés ou leur imposer quelques mesures disciplinaires pour cause juste et raisonnable.

c) établir, reviser et amender des réglements régissant les salariés. La direction ne doit pas appliquer de mesures disciplinairesans d'abord en avertir l'employé, à moins que les circonstances justifient une sanction ou un congédiement immédiat.

d) diriger le travail des employés, en fixer les cédules et heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leurs opérations, l'attribution du travail à chaque employé ou salarié requis, les méthodes de travail et de production, les taux et modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et de toutes autres matières relatives aux opération de l'Employeur.

4.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement entendu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus par la présente convention.

4.03 Le Syndicat coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus ci-dessus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail: l'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement, discipliner tout employé exécutant son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remblir les exigences normales de sa tâche.

4.04 Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, le syndicat reconnaît que la Compagnie pourra accorder des sous-contrats. L'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats pour exécution sur les lieux visés par le certificat d'accréditation si tel geste a pour effet d'occasionner la mise-à-pied d'un ou de plusieurs salariés.

ARTICLE 5: Sécurité syndicale et cotisations syndicales

5.01 Aucun employé n'est forcé d'appartenir au Syndicat. Toutefois, comme condition de maintien de leur emploi, l'Employeur s'engage à déduire pendant la durée des présentes de la première paye de chaque mois de chaque employé régulier, temporaire ou à l'essai, un montant égal à la cotisation mensuelle de chaque employé et à remettre lesdites cotisations à la personne désignée à cette fin par le syndicat. Chaque chèque sera accompagné d'un rapport indiquant le nombre total des employés de qui les déductions ont été faites avec le montant de telles déductions.

... /2

5.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque employé faisant partie à l'unité de négociations. La formule constituant l'annex C de la présente convention est intitulée "Autorisation de déduction de contribution au syndicat" fera partie intégrale de cette entente.

5.03 Le mot "employé régulier" utilisé dans la présente convention s'entendd'un employé qui a terminé sa période d'essai.

5.04 Le syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tout action ou autrement résultant de déductions ainsi faites qui pourraient être intentée par un employé contre l'employeur et le Syndicat accepte de plus la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites à compter de la réception par lui desdites sommes.

ARTICLE 6: Représentation syndicale.

6.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail, sauf d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat.

6.02 Dans le cas d'un grief, un représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la prodécure de griefs ci-après avis à son surveillant et aux conditions:

a) que ledit représentant ne soit pas en congé autorisé ou en vacances ou fasse à ce moment l'objet d'une mise-è-pied temporaire ou ne soit pas au travail à cause d'un accident de travail ou d'une maladie quelconque.

b) de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail.

6.03 S'il y a plusieurs quarts de travail, il y aura un représentant par quart de travail qui pourra, tel que le mentionne l'article 6.02, exécuter ses fonction sans perte de salaire.

6.04 Dans les trente(3) jours de la signature de la convention, le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier par quart de travail.

6.05 Le ou les représentant d'ateliers sont tous sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres employés.

Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes relatives à la manière dont un représentant exécute ses fonctions syndicales seront adressées au président ou au secrétaire du syndicat qui prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.

6.06 Dans le cas d'une négociation de convention collective, d'une conciliation d'un renouvellement de convention collective de travail, il sera loisible au Syndicat de désigner trois (3) représentants. Ces trois (3) représentants salariés seront rémunérés au taux régulier de salire pourvu toutefois:

.../ 3

a) Que ce travail soit effectué pendant les heures régulières de travail desdits salariés.

b) que ce ou ces derniers ne soient pas en congés autorisés ou en vacances ou fassent à ce moment-là l'objet d'une mise-à-pied temporaire.

c) que ce ou ces derniers ne soient, par suite d'une maladie ou d'une accident de travail, absent au travail.

ARTICLE 7: Procédure de griefs

7.01 Un grief s'entend de tout différend ou de toutes mésentente relatif à l'interprétation, à l'application ou à la violation d'une ou de plusieurs clauses de la présente convention collective.

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivantes:

a) première étape: au surveillant

Tout salarié se croyant lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention devra, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement l'événement qui a donné naissance au grief, soumettre par écrit celui-ci à son surveillant afin d'en arriver à un règlement rapide.

b) deuxième étape:

Le surveillant donnera une réponse au salarié, par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

c) troisième étape:

Si le surveillant ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son surveillant, il pourra, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, référer par écrit son grief au directeur de son département.

Le directeur concerné donnera sa réponse au salarié par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le grief lui a été soumis.

d) quatrième étape:

Si le directeur concerné ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où les grief lui a été soumis ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il référera son grief au Syndicat qui pourra en appeler par écrit à la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception par la Compagnie du grief écrit du Syndicat.

e) cinquième étape:

A défaut d'en arriver à une entente, le grief pourra être soumis par écrit à l'arbitrage selon la procédure décrite dans la clause 7.03.

7.03 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie il pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions su Code du Travail s'appliquant aux conseils d'arbitrage.

7.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la Compagnie et le représentant du Syndicat peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "Jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les salariés assujettis aux présentes.

7.05 La procédure suivie par les membres du Conseil d'Arbitrage sera celle prévue au Code du Travail. Ils devront de toute nécessité avant de rendre leur décision entendre les parties contradictoirement, sauf, défaut d'une partie dûment convoquée.

7.06 Toute décision unanime ou majoritaire du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties. A défaut de majorité, la sentence du président du tribunal d'arbitrage liera les parties. Elle ne devra d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.

7.07 Le tribunal d'arbitrage n'aura pas juridiction pour changer, modifier, ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention ou encore d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne devra d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.

7.08 Les membres du Conseil d'Arbitrage auront les pouvoirs qu'accordent le Code du Travail au président et aux arbitres d'un Conseil d'Arbitrage constitué pour régler les différends.

7.09 Les frais et honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage seront défrayés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

7.10 Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise au Conseil d'Arbitrage, conformément aux dispositions de la présente convention, ce tribunal pourra:

1) maintenir la décision rendue ou la modifier.

2) prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des argents perdus par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous les salaires ou prestations en tenant lieu de reçus par le salarié pendant la sanction) pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrémination, de favoritisme ou d'action arbitraire ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.

ARTICLE 8: L'ancienneté

8.01 Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail continu pour le compte de l'Employeur lors de son embauche. Durant cette période, le salarié ne pourra invoquer ni les règles d'ancienneté, ni les procédures de griefs prévues aux présentes.

Tout congédiement ou autrement par l'Employeur pendant cette période pourra avoir lieu sans que l'Employeurn'ait à donner de motifs.

Toutefois, si un employé est mis à pied d'une façon temporaire durant cette période et qu'il est rappelé avant que 30 jours ne soient écoulés depuis la date de sa mise-à-pied temporaire, il conservera à son crédit les journées déjà écoulées lors de son emploi initial.

8.02 A la fin de la période d'essai mentionnée à l'article 8.01, tout salarié sera considéré comme régulier et l'ancienneté sera calculée à compter de la date de son embauchage.

8.03 Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à condition qu'aucun employé ne soit démis ou mis-à-pied pour faire place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes des salariés faisant partie des programmes de formation ou autrement dans le but de leur faire acquérir unentraînementspécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur, sans que les personnes ainsi désignées ne soient assujetties aux droits et obligations prévus au présent contrat.

8.04 L'ancienneté générale s'entend de la durée de services continus d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur.

8.05 A compétence égale et tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise-à-pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un service ou d'une opération par l'Employeur.

8.06 L'ancienneté par service s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié pour le compte de l'Employeur dans l'un des services suivants:

1. service de l'usinage
2. service de la soudure et de la peinture
3. service de la réparation
4. service du contrôle de la qualité
5. service de l'assemblage

8.07 Par durée des services ininterrompus, on entend le nombre de jours continus qu'un salarié a travaillé pour le compte de son Employeur.

8.08 L'employeur s'engage dans la mesure du possible à faire travailler ses employés salariés aux tâches dans lesquelles ils ont généralement reconnus comme ayant le plus d'efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignées, sans toutefois que l'employé salarié ne soit autorisé à refuser toute assignation de travail à moins d'une cause majeure.

.../ 6

8.09 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié quant à l'application des clauses de l'ancienneté.

8.10 Promotions

a) Les promotions, en dehors de l'unité de négociation, ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention:

b) un salarié promu à un poste non couvert par l'unité de négociation conservera son ancienneté accumulée s'il retourne dans l'unité de négociation dans les six (6) mois qui suivent la date du transfert en dehors de l'unité de négociation:

c) l'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe sans tenir compte de l'ancienneté:

d) dans le cas où l'Employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre quelle que soit son ancienneté par service ou vice-versa.

8.11 A compétence égale et tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté générale prévaudra dans tous les cas de mise-à-pied temporaire ou de rappel ou de promotion ou de rétrogradation. Cependant, dans le cas d'une mise-à-pied pour deux (2) journées ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied le salarié dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise-à-pied.

8.12 Mise-à-pied temporaire

Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire, par suite d'un manque de travail, abolition de poste ou autrement à l'intérieur d'un service, à compétence égale et tous les autres facteurs étant équivalents, le droit d'ancienneté déterminera celui que la mise-à-pied affectera:

a) dans la classification où survient la mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en sera affecté:

b) Le salarié ainsi déplacé pourra exercer son droit d'ancienneté et pourra exiger d'être replacé dans la même classification à l'intérieur d'un autre service au dépend de tout autre salarié dont l'ancienneté serait moindre que la sienne.

8.13 Rétrogradation

Lorsqu'un salarié, à l'intérieur du service où il travaille est déplacé de son occupation régulière à cause d'un manque de travail ou autrement, il a le droit, à l'intérieur du service où il travaille, d'exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, à condition qu'il ait les qualifications sufficantes pour le travail à accomplir et qu'il puisse remplir efficacement la fonction qu'il sollicite. Il recevra toutefois le taux horaire prévu pour la fonction qu'il sollicite.

8.14 S'il se crée un poste vacant à l'intérieur d'un service compris dans l'unité de négociation, un avis sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables et la Compagnie étudiera les demandes écrites émanant des salariés visés par l'unité de négociation. Cependant, l'ancienneté prévaudra en autant que le salarié possède la compétence pour remplir un tel poste.

8.15 Dans le cas d'un transfert permanent d'un service à un autre, d'un rappel de mise-à-pied, le salarié qui a le plus d'ancienneté devra avoir priorité pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de sa tâche et remplir efficacement la fonction qu'il sollicite. Il incombe au salarié seul d'en faire la preuve.

Par transfert permanent d'un service à un autre, on entend tout déplacement continu d'un service à un autre dont la durée excède quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Le salarié, qui par suite d'un rappel de mise-à-pied ou d'un transfert permant d'un service à un autre, recevra le taux horaire prévu pour la fonction qu'il sollicite.

8.16 Tout salarié mise-à-pied doit aviser l'Employeur de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par l'Employeur.

8.17 Tout salarié sera rappelé à son ouvrage à la dernière adresse connue verbalement et par écrit avec photocopie en trois exemplaires.

8.18 Le salarié perdra son emploi et son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son travail:
2. s'il est congédié pour juste cause:
3.a) s'il est absent de son travail pour une période de six (6) mois pour un employé n'ayant pas atteint 12 mois de service continu:
   b) s'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois pour un employé ayant atteint 12 mois de service continu:
   c) s'il est absent en cas de maladie, la période est de douze (12) mois avec nécessité de produire un certificat médical à tous les mois.
4. si rappelé à son travail après une mise-à-pied, il ne peut se rapporter à son travail sans motif valable dans les quatre (4) jours de son rappel à la dernière adresse de son domicile.
5. s'il prolonge sans autorisation un congé, à moins de force majeure.
6. s'il est absent de son travail pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable.

7. s'il se rend coupable de malhonnêteté.
8. en cas de grève illégal.

8.19 Une liste d'ancienneté par service sera remise au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et sera par la suite remise à date à tous les trois (3) mois.

L'Employeur doit remettre de plus une liste d'ancienneté générale. Les contestations de ces listes devront être faites dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de cette liste. Si, durant cette période, preuve d'erreur est soumise par écrit par le salarié à l'Employeur, telle erreur sera corrigée. Après dix (10) jours ouvrables, une fois les corrections faites, les listes seront considérées comme officielles et finales.

ARTICLE 9: Heures de travail et périodes de repos

Les heures de travail et périodes de repos apparaissent à l'annexe A de la présente convention.

ARTICLE 10: Temps supplémentaire

10.01 a) Pour tous les employés couverts par cette convention, tout travail exécuté en plus des heures normales de travail sera rémunéré à raison de temps et demi.

10.01 b) Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention sera rémunéré à raison du double du taux horaire régulier après 4 heures du temps normal de cette même journée.

10.02 Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention le samedi sera rémunéré à raison de temps et demi du taux horaire régulier pour les six (6) premières heures et à raison du double du taux horaire régulier pour chaque heure continue additionnelle de temps supplémentaire.

10.03 Le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention le dimanche sera rémunéré à raison du double du taux horaire régulier.

10.04 Tout travail autorisé, accompli l'un ou l'autre des jours mentionnés à la clause 15, sera rémunéré à temps et demi du taux régulier en plus de la paye pour congé statutaire auquel le salarié peut avoir droit.

ARTICLE 11: Rappel au travail

Un salarié rappelé au travail par l'Employeur en dehors de ses heures cédulées de travail sera payé un minimum de trois (3) heures pour un minimum de deux (2) employés dans l'usine.

ARTICLE 12: Les salaires et classifications

Les taux de salaires et diverses classifications prévues dans la présente convention apparaissent à l'annexe B.

ARTICLE 13: Procédure de salaires

13.01 Le salaire du salarié lui sera versé une fois par semaine au plus tard le jeudi soir à moins de cause majeure.

13.02 Il y aura retenue d'une semaine/salaire pour tous les salariés couverts par cette convention collective de travail.

13.03 Le salarié recevra avec sa paye les détails suivants:

1. nom et prénom du salarié,
2. la date de la période de la paye,
3. le taux horaire,
4. le temps supplémentaire,
5. les déductions consenties par le salarié ou permises par la loi,
6. le montant net payé.

ARTICLE 14: Les vacances

14.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté par service des salariés au 30 avril de chaque année pendant laquelle les vacances doivent être prises.

14.02 Sans vouloir restreindre les droits de gérance, l'Employeur cédulera de préférance la période vacances des employés salariés en même temps que les périodes de vacances des salariés de la construction du Québec; la période maximum de fermeture complète de l'usine par l'Employeur sera de deux (2) semaines.

14.03 Tout salarié qui n'aura pas complété douze (12) mois d'emploi continu au service de la compgnie avant le 30 avril aura droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

14.04 Tout salarié qui au 1er mai a accompli douze (12) mois de service, mais moins de cinq (5) ans aura droit à dix (10) jours ouvrables de vacances à raison de 4% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

14.05 Tout salarié qui au 1er mai a accompli cinq (5) ans de service ou plus aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances à raison de 6% de salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

14.06 Tout salarié qui au 1er mai a accompli dix (10) ans de service ou plus aura droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances à raison de 8% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30

avril de chaque année.

14.07 Tout salarié qui au 1er mai a accompli vingt (20) ans de service ou plus aura droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances à raison de 10% du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

14.08 Tout employé régulier ayant plus de dix (10) jours ouvrables de vacances pourra exiger que deux (2) semaines consécutives cédulées de préférance pendant la période de vacances des salariés de la construction; la troisième semaine et/ou la quatrième se prendront entre le premier septembre et le premier mai suivant à moins d'entente spéciale entre le salarié et l'employeur.

14.09 La compagnie avisera au moins deux (2) mois à l'avance de la date exacte où l'usine fermera ses portes, s'ul y a lieu, pour la période des vacances.

14.10 Si la compagnie devait rester ouverte, les vacances se prendraient de préférence entre le 15 juillet et le 15 août, par ancienneté dans la mesure où les opérations n'en soient pas affectées et selon une entente entre le salarié et l'Employeur.

14.11 Les salariés requis de travailler pendant les vacances seront payés à leur taux horaire régulier.

14.12 Le paiement des vacances d'un salarié se fera au début de celles-ci.

ARTICLE 15: Les congés payés

15.01 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié compris dans l'unité de négociation devra être un employé régulier ayant de l'ancienneté et devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédent le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

Il devra de plus avoir travaillé le lendemain du jour de congé payé à moins de maladie ou autres raisons de même nature dont seul l'employé est tenu de faire la preuve. Dans le cas de maladie, le salarié doit remettre à l'Employeur un certificat de médecin.

15.02 Les jours suivants seront des jours de congés chômés et payés pour tous les salariés compris dans l'unité de négociation:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Le 1er mai ou la Fête de la Reine
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La fête du travail
8. L'Action de Grâce
9. Jour de Noël
10. Lendemain de Noël
11. La demi journée précédant la fête de Noël et du Jour de l'An.

15.03 Il est entendu que le nombre de fêtes ainsi payées par l'Employeur est fixé au maximum de onze (11) et que l'Employeur, tenu de payer toute autre fête par suite d'une loi gouvernementale, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus après entente avec le Syndicat et l'Employeur.

15.04 Lorsque la célébration de l'une ou de l'autre des journées ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provinciel, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

15.05 Le paiement de ces congés mentionnés en 15.02 sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée normale de travail du salarié à son taux horaire régulier.

15.06 Si un (1) de ces jours de fêtes mentionnés à l'article 15.02 tombe un samedi ou un dimanche, cette fête sera payée en supplément de la semaine normale de travail ou remplacée par une autre journée après entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 16: Les congés payés pour cause de deuil ou de naissance

16.01 Tous les salariés, ayant au moins six (6) mois d'ancienneté, bénéficieront dans les cas suivants de congés payés en cas de deuil, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrabels coincidant entre le décès et les funérailles inclusivement:

a) A l'occasion du décès du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit maritalement, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère; TROIS (3) JOURS.

b) A l'occasion du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur; UN (1) JOUR.

16.02 Tout salarié, ayant un (1) an et plus de service bénéficie d'une journée payée a l'occasion de la naissance de son enfant. Pour bénéficier de ce congé le salarié devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédent ce congé ainsi que le jour ouvrable suivant ce congé. Cette journée ne s'applique pas à la période de vacances d'un salarié.

16.03 Les congés spéciaux mentionnés au clauses 16.01 et 16.02 de la présente convention ne seront toutefois pas accordés s'ils coincident avec tout autre congé ou vacances en vertu des dispostions de la présente convention.

16.04 Les congé spéciaux mentionnés aux clauses 16.01 et 16.02 de la présente convention pourront être accordés aux employés à l'essai mais sans rémunération.

16.05 Pour avoir droit à un congé payé tel que décrit aux clauses 16.01 et 16.02, tout salarié bénéficiant d'un tel congé devra attester par écrit de l'authenticité d'un tel congé si exigé par l'Employeur.

ARTICLE 17: Grève et lock-out

17.01 Au cours de la présente entente, il n'y aura ni grève, ni

.../ 12

arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.

17.02 Au cours de la présente entente, il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur.

ARTICLE 18: Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat et/ou de perte d'ancienneté, un salaré compris dans l'unité de négociation ne devra exécuter aucun travail quelconque de même nature que le sien à l'extérieur de l'établissement pour le compte d'un concurrent ou d'un client.

ARTICLE 19: Affichage d'avis

Le Syndicat pourra pendant la période de cette convention afficher sur un tableau destiné à cette fin des avis de convocation ou autres avis du même genre.

Ce tableau servira à l'usage exclusif du Syndicat. Tels avis devront être signés par le/les officier (s) syndicaux et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'Employeur.

ARTICLE 20: Uniformes et vêtements de travail

L'Employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui. De plus, l'employeur paiera la somme de quarante (40.00$) dollars à tous les employés ayant un an d'ancienneté et plus, pour l'achat de chaussure de sécurité lors de la signature de cette convention.

ARTICLE 21: Assurance-collective

21.01 L'Employeur consent à participer à un plan d'assurance-collective avec les salariés couverts par la présente convention. Après entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur, l'Employeur consent à payer 50% des primes totales de ce plan d'assurance-collective.

21.02 Tout salarié, ayant complété sa période d'essai de quatre vingt dix (90) jours de travail continu pour le compte de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 22: Sécurité santé

22.01 Un comité de sécurité formé de deux (2) personnes du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie étudiera les questions de sécurité et de santé dans l'usine et formulera les recommandations à cet égard.

22.02 Pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage

à fournir les paires de lunettes de sécurité aux salariés sujet toutefois à un maximun de deux (2) paires par année. La Compagnie consent de plus à fournir au salarié deux (2) paires de lentilles planeaux en cas de besoin.

22.03 Les items mentionnés à la clause 22.02 seront les seuls fournis par la Compagnie.

22.04 Lorsqu'un salarié est obligé de quitter son travail pour se rendre à une clinique ou chez un médecin suite à un accident industriel le temps perdu le jour ou il se blesse lui sera payé à son taux horaire régulier.

ARTICLES 23: Validité des clauses

Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré invalide sans pour cela affecté les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24: Panne d'électricité et tempête de neige

24.01 La compagnie paiera les salariés couvert par cette convention tant que l'Employeur gardera l'employer dans l'usine.

24.02 Lors d'une tempête de neige le salarié pourra quitter l'usine après entente entre les parties.

ARTICLE 25: Les congés mobiles

25.01 L'Employeur consent à payer aux salariés compris dans l'unité de négociation l'équivalent de deux journées et demi (2 ½) ouvrables à titre de congés mobiles dont le paiement sera établi conformément aux cédules de travail en vigueur à la date de tel(s) congé(s).

25.02 La date de tel(s) congé(s) sera déterminée après entente mutuelle entre les parties, si possible entre Noël et le Jour de l'An.

25.03 Les salariés requis de travailler durant cette période devront prendre de tel(s) congé(s) à une date ultérieure ou antérieure, à déterminer entre la Compagnie et eux-mêmes.

25.04 Les salariés requis de travailler pendant de tel(s) congé(s) seront payés à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 26: Durée de convention

26.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1985 pour une durée d'un (1) an devant se terminer le 31 décembre 1985.

26.02 Les parties conviennent qu'entre le 60e et 30e jour précédent

la date d'expiration de cette convention ou de son renouvellement, un avis écrit pour mettre fin à la convention, pour la modifier ou pour négocier une nouvelle convention sera donné.

St-Jacques, ce 21ieme jour de Mars 1985

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

Par: Jocelyn Gareault
Rémi Beaugon
Jean Beaupré

MAILHOT HYDRAULIQUE INC.

Par: Jean Mailhot
Serge Mailhot

ANNEXE B.

Taux de salaire minimum et classification en vigueur à compter du 1er janvier 1985 jusqu'au 31 décembre 1985 pour les employés couverts par le certificat d'accréditation de Mailhot Hydraulique Inc.

OPERATEUR DE TOUR MACHINISTE		01-01-85
Classe	A	10.45
	B1	9.68
	B2	8.97
	C1	8.21
	C2	7.50
	D1	7.20
	D2	6.91
Opérateur		6.32

OPERATEUR-PROGRAMMEUR-TOUR-NUMERIQUE		
Classe	A	9.68
	B	8.97

OPERATEUR TOUR NUMERIQUE		
Classe	A	8.21
	B	7.50
	C	7.20

MECANIQUE HYDRAULIQUE		
Classe	A	8.97
	B1	8.21
	B2	7.20
	C	6.32

CONTROLE DU MATERIEL - MANUTENTION

OPERATEUR DE SCIES		
Classe	A	8.97
	B	8.26
	C	6.91

OPERATEUR - OXY-COUPEUSE		
Classe	A	8.97
	B	8.21
	C	6.91

OPERATEUR DE SCIES		01-01-85
Classe	A	8.68
	B	8.10
	C	6.91
OPERATEUR - HONEUSE (polisseuse)		
Classe	A	8.97
	B	8.21
	C	6.91
OPERATEUR DE DRILL (perceuse)		
Classe	A	8.21
	B	7.50
	C	6.32
SOUDEURS		
Classe	A	9.87
	B1	9.39
	B2	8.86
	C1	8.10
	C2	6.91
ASSEMBLEURS		
Classe	A	8.97
	B	8.21
	C	6.91
PEINTRE		
Classe	B	6.91
	C	6.32
JOURNALIER		6.32
CAMIONNEUR		8.97

Pour l'année se terminant au 31 décembre 1985, il a été convenu que les augmentations de salaire (classification) étaient attribuées au mérite.

Les Classifaications apparaissant à la présente annexe n'étant qu'une référence pour fin d'administration salariale.

Prime de soir et/ou de nuit: .40¢

Le temps et demi pour le chauffeur de camion lui sera payé après 42.5 heures de travail.

N.B.: Pour leur période de probation, les salariés en période d'essai recevront soixante-quinze cents (75¢) par heure de moins que le taux de leur classification.

.../ 18