

Francis

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA COMPAGNIE HEROUX INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont le siège social est situé au 755 rue Thurber à Longueuil, et les principales places d'affaires sont situées aux 755 et 710 rue Thurber à Longueuil, district de Montréal, ainsi qu'à tout autre endroit situé dans la province de Québec où la compagnie pourrait, durant le terme de la présente convention, décider d'ouvrir et opérer en son nom de nouvelles usines ou places d'affaires pour y faire des opérations comparables ou connexes,

ci-après appelée "la Compagnie",

D'UNE PART,

ET: L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL, société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels et reconnue par la Commission des relations de travail du Québec comme représentant des employés de Héroux Inc., suivant le certificat émis le 7 août 1956, amendé le 22 août 1973, par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec et ayant son siège social à Montréal, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "l'Association",

D'AUTRE PART.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 0220
M.T.M.S.R.

BOG
MONTRÉAL
MESSAGER

mk
83 NOV 22 -9:55

Article 1 - But de la convention

- 1.00 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les employés représentés par l'Association, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire, et établir les mécanismes pour le règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

Article 2 - Reconnaissance

- 2.00 La Compagnie reconnaît l'Association des machinistes de Longueuil comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les employés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, en date du 7 août 1956, et amendé le 22 août 1973, par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec, en matière de salaires, de conditions de travail et d'emploi, et autres sujets s'y rattachant.

- 2.01 La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses usines à Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'annexe "A" ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant son terme, et aux employés de toutes nouvelles usines qui pourraient être opérées par la Compagnie en son nom dans la province de Québec pour y faire des opérations comparables et connexes, sauf si ces employés sont déjà couverts par une convention de travail.

Dans le cas où il y aurait des ajustements à effectuer concernant les conditions de travail et de salaire, les parties conviennent de se rencontrer pour apporter les corrections qui s'imposent en tenant compte de la région où est située la nouvelle usine.

Article 3 - Droits de la direction

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

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

Article 4 - Représentation syndicale

4.00 L'Association convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquentement.

- 4.01 a) La Compagnie convient de reconnaître un comité de relations de travail composé d'un maximum de neuf (9) employés membres de l'Association, choisis parmi les officiers ou représentants mentionnés à l'article 4.00 pour discuter et régler avec elle tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention collective.
- b) Les membres du comité de relations de travail peuvent quitter leur poste de travail pour assister aux assemblées tenues conjointement avec la Compagnie et ce, sans perte de salaire pour la durée d'une telle assemblée. Ces dites absences devront être inscrites sur la carte de travail avec codification "activité syndicale patronale".
- c) Il est convenu entre les parties que les neuf (9) officiers de l'Association font partie de la première équipe; toutefois, l'Association peut désigner un ou des officiers sur l'équipe du soir, mais le nombre d'officiers reconnus n'excédera jamais neuf (9).

- 4.02 a) Lorsque les circonstances l'exigent, le président de l'Association et les responsables des différents comités peuvent, sans perte de salaire, quitter leur poste de travail pour enquêter et discuter des faits à l'origine d'un grief ou d'une plainte concernant l'application de la présente convention après en avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat qui ne peut, sans raison valable, refuser une telle permission d'absence. Ces dites absences devront être inscrites sur la carte de travail avec la codification "activité syndicale" pour tout le temps passé sur ces enquêtes. Ils ne doivent consacrer à leur enquête que le temps nécessaire et réintégrer leur poste de travail dès qu'elle est terminée.
- b) Le président du comité de grief ou son représentant et le délégué d'où origine le grief peuvent, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pour assister aux séances d'arbitrage.
- 4.03 a) Sur demande écrite de l'Association et soumise au moins une semaine à l'avance au responsable des ressources humaines, la Compagnie accorde un congé sans solde à pas plus de cinq (5) employés à la fois de différents départements, représentants de l'Association pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, et à des journées d'étude ou de formation syndicale. Cependant, le total des jours accordés par année contractuelle ne doit pas excéder trente (30) jours ouvrables par délégué.
- b) Lorsque des officiers s'absentent en vertu des dispositions de l'article 4.03a), la Compagnie maintient le salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales (5.04), la Compagnie retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet.

De plus, la Compagnie convient de remettre à l'Association une copie du temps passé pour activité syndicale patronale et activité syndicale selon le système de codification, et ceci sur une base annuelle par année contractuelle.

- c) Toute entente verbale entre les parties qui doit être confirmée par écrit par la suite, dispense des délais mentionnés aux paragraphes précédents.
- 4.04 Dans le cas où l'Association requiert les services d'un conseiller technique, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour discuter tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 4.05 Les membres de l'Association ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 4.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre de l'Association peut être accompagné, s'il le désire, par un officier ou représentant autorisé lors de toute rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 4.07 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de cinq (5) représentants de l'Association sans perte de salaire.
- 4.08 La Compagnie accorde à un seul officier autorisé de l'Association pour la durée de cette convention, un congé sans solde, pour activité syndicale en dehors des usines, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit. Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois.

Article 5 - Régime syndical

- 5.00 Dès la signature de la présente convention, tous les employés doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Association.

- 5.01 Tout nouvel employé embauché après la signature de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Association le jour de son embauchage et le demeurer par la suite.
- 5.02 Tout employé assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer la retenue du droit d'entrée syndical et consentir à la retenue hebdomadaire régulière syndicale, conformément aux règlements de l'Association, en signant la formule prévue à cette fin, mentionnée à l'annexe "C".
- 5.03 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout employé régi par la présente convention le droit d'entrée syndical, ainsi qu'un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'Association.
- 5.04 Les droits d'entrée ainsi que les cotisations syndicales perçus sont envoyés par chèque fait à l'ordre de l'Association des machinistes de Longueuil, et remis à son trésorier au plus tard le 15e jour du mois suivant lesdites déductions, le tout accompagné d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.
- De plus, la Compagnie annexe une copie indiquant le droit d'entrée pour les nouveaux employés.
- 5.05 Aucune retenue syndicale n'est effectuée dans le cas d'un employé en congé non rémunéré, mais elles recommencent dès que l'employé a repris le travail.
- 5.06 L'Association dégage la responsabilité de la Compagnie en ce qui a trait aux réclamations pouvant lui être faites de la part d'un ou plusieurs employés concernant les déductions effectuées aux termes du présent article.

- 5.07 L'Association informe la Compagnie, par écrit, du montant du droit d'entrée ainsi que du montant de la retenue syndicale hebdomadaire, et tout changement ne devient effectif que dix (10) jours après la réception par la Compagnie de tel avis.
- 5.08 La compagnie s'engage à inscrire sur les formulaires T-4 de chaque employé le montant des cotisations syndicales payées durant l'année précédente.

Article 6 - Travail professionnel

- 6.00 Un employé non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par ceux qui le sont sauf pour fin d'entraînement, sans pour cela déplacer ou remplacer un employé de l'unité de négociation. Lors de périodes d'entraînement, la Compagnie avise l'Association de la durée de cette dite période d'entraînement et de toute prolongation.
- 6.01 Il est de plus convenu que tout employé qui agit comme chef d'équipe (lead hand) est considéré comme contremaître, donc réglementé par le paragraphe précédent et exclus de l'unité de négociation.
- 6.02 a) Lorsque la Compagnie est dans l'obligation d'octroyer à des sous-traitants des travaux dont elle est chargée et qui pourraient avoir pour effet d'entraîner et de maintenir des mises-à-pied de ses employés réguliers ou empêcher l'embauchage de nouveaux employés, elle s'engage à:
1. Aviser l'Association au moins trente (30) jours à l'avance si elle est en mesure de le faire, à défaut de quoi, elle doit justifier les motifs de son retard;
 2. Convenir avec l'Association des moyens à prendre pour éviter les mises-à-pied ou en minimiser la durée;

- b) Un grief en vertu du présent article doit être soumis par l'Association dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le grief doit être déposé au responsable des ressources humaines, à partir de la 3e étape.

Article 7 - Heures de travail

7.00 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

7.01 Les heures de travail régulières sont comme suit:

1ière équipe: 7 h 30 à 16 h 30
2ième équipe: 16 h 30 à 0 h 30

Les employés de la première (1ière) équipe ont une heure sans solde, allouée pour le repas du midi qui se situe entre 12 h et 13 h.

Les employés de la deuxième équipe ont trente (30) minutes payées pour le souper, qui se situe entre 20 h 15 et 20 h 45 et/ou entre 21 h et 21 h 30.

7.02 Lorsque les besoins de la production l'exigent, la compagnie peut, dans un département ou sur une machine, établir une troisième équipe. Toutefois, elle doit aviser l'Association au moins trois (3) jours ouvrables avant la date effective de ces changements.

Les heures de travail, lorsqu'il y a trois (3) équipes sont les suivantes, et sont rémunérées à temps simple:

1ière équipe: 8 h à 16 h (30 minutes payées pour le repas).

2ième équipe: 16 h à 24 h (30 minutes payées pour le repas).

3ième équipe: 24 h à 8 h, à compter du dimanche soir minuit (30 minutes payées pour le repas).

- 7.03 Dans le cas de plus d'une équipe, il n'y a pas de rotation. Les employés de chaque tâche dans leur division ont la préférence de leur équipe, suivant leur ancienneté.
- 7.04 A la fin de chaque demi-journée de travail, les employés ont une période de cinq (5) minutes allouées pour se laver et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.
- 7.05 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Chaque période doit être prise autant que possible, au milieu de la demi-journée de travail.
- 7.06 Tout employé se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui, dû à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, reçoit l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux horaire régulier.

7.07 Mécanicien d'entretien spécialisé

La présente convention n'affecte aucun des droits ou privilèges établis en faveur des mécaniciens d'entretien spécialisés, aux termes de la loi et des règlements établis par le gouvernement de la province de Québec.

- 7.08 Les heures régulières de travail pour les ouvriers d'entretien spécialisés sont de 7 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi, pour un total de quarante (40) heures par semaine. Le ou les employés ont une heure allouée sans solde pour le dîner, qui se situe entre 12 h et 13 h.

Article 8 - Heures supplémentaires

- 8.00 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un employé, tel que mentionné à l'article 7.00 est considéré comme temps supplémentaire.

8.01 Les deux (2) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail sont rémunérées à temps et demi. Toute heure additionnelle est rémunérée à temps double.

8.02 Pour tout travail autorisé et exécuté le samedi et le dimanche, les employés sont rémunérés à temps double. Cependant, cet article ne s'applique pas lorsque la Compagnie opère sur trois (3) équipes de travail, pour tout travail effectué par les employés pour compléter leur équipe régulière.

8.03 Les employés bénéficient d'au moins huit (8) heures de repos entre deux journées régulières de travail.

8.04 Tout travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et doit être offert aussi équitablement que possible aux employés, par ordre d'ancienneté dans la classification ou la tâche concernée, auxquels ce travail est normalement dévolu selon les modalités ci-après établies:

a) Pour fin de répartition du temps supplémentaire, la compagnie affiche (doit être à la vue des employés en tout temps) des tableaux dans toutes les divisions et y inscrit le nom de chaque employé, par ordre d'ancienneté, selon sa classification, sans tenir compte des équipes.

b) A chaque fois qu'il y a du temps supplémentaire à effectuer, la Compagnie le répartit le plus équitablement à l'intérieur de chaque tableau, par ancienneté, suivant les règles mentionnées ci-dessous.

Le temps supplémentaire accompli est inscrit en noir et celui qui est refusé est inscrit en rouge, ainsi que toutes les journées d'absence sont coloriées en rouge.

c) Le total des heures refusées et acceptées est calculé conjointement entre une personne de la partie syndicale et une personne de la partie patronale pour déterminer s'il y a erreur dans la répartition du temps supplémentaire. Ce calcul est fait à la fin des trimestres suivants:

- juin-juillet-août
- septembre-octobre-novembre
- décembre-janvier-février
- mars-avril-mai.

d) Le maximum d'écart permis entre celui qui a obtenu le plus grand nombre d'heures et les autres employés de la même classification est de cinquante (50) heures de paie (à la fin de chaque trimestre, les heures de temps supplémentaire effectuées ou refusées reviennent à zéro (0)).

e) La méthode de calcul déterminant les montants à rembourser aux employés qui ont un écart de plus de cinquante (50) heures dans la répartition du temps supplémentaire est la suivante:

1. Déterminer quel employé a accumulé au cours du trimestre le plus d'heures de temps supplémentaire accomplies et refusées dans une même classification.
2. Si tous les employés d'une même classification sont à l'intérieur des cinquante (50) heures de différence, il n'y a pas de calcul nécessaire.
3. S'il y a écart de plus de cinquante (50) heures entre l'employé visé à 1. ci-dessus et un(des) autre(s), on soustrait les cinquante (50) heures d'écart permises du total de 1. ci-dessus.
4. Ensuite, on divise ce nombre d'heures obtenu par le maximum de jours possibles de travail, soit quatre-vingt-dix (90) jours, moins, s'il y a lieu, les absences prévues dans la convention. Le résultat de cette division sert à établir la moyenne de temps supplémentaire par jour pour l'employé le plus demandé. Cette moyenne servira de base pour calculer l'éligibilité des autres employés dans cette classification.

5. Pour tous les autres employés de la même classification, le calcul est le suivant

a) Quatre-vingt-dix (90) jours, moins les journées d'absence, s'il y a lieu, multiplié par la moyenne d'heures par jour de l'employé ayant le plus d'heures, donne le nombre d'heures que l'employé aurait dû être demandé. Si le nombre d'heures calculées est plus grand que celui qui figure au tableau, la Compagnie paie à l'employé le nombre d'heures de différence à son taux de salaire horaire le dernier jour du trimestre.

b) Cependant, les jours d'absence pour lesquels un employé a subi une pondération (g) ne sont pas déduits du quatre-vingt-dix (90) jours ci-haut mentionné.

f) Les modalités d'application sont les suivantes:

1. Autre classification ou division

Un employé demandé pour travailler en temps supplémentaire sur une classification autre que la sienne ou encore dans une division autre que la sienne, dans tous les cas, sauf ceux énumérés à f)4., demeure dans son tableau respectif; cependant, les heures de temps supplémentaire effectuées seront inscrites sur le tableau mais les heures de temps supplémentaire refusées ne seront pas inscrites sur le tableau.

2. Refus de temps supplémentaire

Un employé qui signe une formule P-19 de refus de temps supplémentaire ne doit en aucun temps accomplir du temps supplémentaire et est exempt des calculs.

3. Période de probation

Pour être éligible au temps supplémentaire et au calcul des heures du temps supplémentaire, un employé doit avoir complété sa période de probation au service de la compagnie et le calcul débutera à compter de la trente-et-unième (31^e) journée travaillée (cependant, on doit ajuster ses heures avec l'employé qui en a le plus. Il doit aussi être à la fin du trimestre toujours à l'emploi de la compagnie).

4. Changement de division ou de classification

Un employé changeant de division ou de classification à l'intérieur d'un trimestre, suite à un affichage, déplacement (bump), rappel ou transfert permanent, est calculé dans le dernier tableau du trimestre. Dans le tableau qu'un employé quitte, s'il y a une différence de plus de cinquante (50) heures au moment de son départ entre lui et celui qui en a le plus, il sera remboursé pour la différence au-delà de cinquante (50) heures.

5. Article 26.00d) et e)

Les heures rémunérées à l'article 26.00d) et e) ne doivent pas être inscrites au tableau de temps supplémentaire.

6. Délais

Le temps supplémentaire doit être inscrit au tableau au plus tard le jour ouvrable suivant celui où le temps supplémentaire a été exécuté par l'employé.

7. Machiniste général

Les employés de la classification "machiniste général" pourront accomplir du temps supplémentaire en autant que les employés de la classification dans laquelle il y a du temps supplémentaire à effectuer auront été demandés pour accomplir ce temps supplémentaire (ex.: opérateur de tour doit être demandé avant le machiniste général).

8. Absences

Les journées d'absence pour maladie, accident, absence syndicale, ou autre absence prévue dans cette convention, devront être soustraites du total de quatre-vingt-dix (90) jours pour fin de calcul. L'employé absent pour vacances ou autre congé le jour précédent le temps supplémentaire verra ses journées d'absence coloriées en rouge pour tous les jours d'absence, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à la fin du trimestre, le cas échéant.

9. Copie de tableaux.

Une (1) copie de chaque tableau sera envoyée au secrétaire de l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de chaque trimestre.

10. Remboursement

La Compagnie se réserve un délai de trente (30) jours ouvrables après la fin du trimestre pour rembourser l'employé.

g) Pondération des tableaux

1. Lorsqu'un employé change de division ou de classification tel que prévu à f) 4., et que ses heures de temps supplémentaire sont plus élevées que l'employé qui en a le plus, dans la classification concernée, ledit employé voit son nombre d'heures égalisé avec celui qui en a le plus.
2. Lorsqu'un employé change de division ou de classification tel que prévu à f) 4., et que ses heures de temps supplémentaire sont moindres que l'employé qui en a le moins dans la classification concernée, ledit employé voit son nombre d'heures égalisé avec celui qui en a le moins.
3. Lorsqu'un employé revient au travail ou est toujours absent à la fin du trimestre après une période d'absence de quinze (15) jours consécutifs de calendrier ou plus, on ajuste ses heures selon ce qui suit:
 - i) Si le nombre d'heures supplémentaires de l'employé concerné est supérieur au nombre d'heures supplémentaires de l'employé qui en a le moins, à son retour, ce dernier conserve le nombre d'heures qu'il avait à son départ.
 - ii) Si le nombre d'heures supplémentaires de l'employé concerné est inférieur au nombre d'heures supplémentaires de l'employé qui en a le moins, à son retour, ce dernier verra son nombre d'heures égalisé avec l'employé qui en a le moins.

- iii) Cependant, si l'écart est de plus de cinquante (50) heures de temps supplémentaire, au départ de l'employé visé à g) 3., ce dernier verra ses heures ajustées avec l'employé qui en a le plus, moins (-) cinquante (50) heures. Toutefois, pour que cette disposition s'applique, il ne doit pas y avoir plus de cinquante (50) heures d'écart entre l'employé qui a le plus grand nombre d'heures de temps supplémentaire enregistré et celui qui en a le moins, lors du retour de l'employé concerné.
 - iv) Il n'y a pas d'ajustement au tableau s'il n'y a pas eu de temps supplémentaire effectué durant l'absence de l'employé concerné.
 - v) Il n'y a pas d'ajustement au tableau pour un employé qui revient et dont le nombre d'heures d'écart n'excède pas cinquante (50) heures du nombre d'heures total de l'employé qui a le plus grand nombre d'heures de temps supplémentaire enregistré.
4. Lorsqu'un employé qui a déjà subi une majoration change de classification et/ou de division, seules les heures effectivement travaillées ou refusées doivent servir pour l'ajuster au nouveau tableau.
5. Il n'y aura aucun ajustement durant la période annuelle de vacances.

8.05

La compagnie accorde à l'employé une période de repos de dix (10) minutes payées lorsque ledit employé travaille une (1) heure ou plus en temps supplémentaire immédiatement après ses heures régulières de travail; cette période de repos doit être prise après le début du temps supplémentaire.

- 8.06 Tout employé requis de travailler pour trois (3) heures ou plus après ses heures régulières de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées à temps et demi pour prendre un repas. Cette période de repas doit être prise avant le début des heures de travail en temps supplémentaire.
- 8.07 Tout employé qui, après avoir terminé sa journée régulière, a poinçonné à la sortie et qui est rappelé pour effectuer un travail à l'usine est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures, en conformité avec les dispositions des articles 8.01 et 8.02.
- 8.08 Tout employé qui travaille un minimum de trente (30) minutes durant la période du midi à la demande de la direction, est payé à temps double pour l'heure complète. De plus, il a droit à trente (30) minutes payées au taux régulier pour prendre son repas.

Article 9 - Ancienneté

9.00 Définition

L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation. Cependant, les dates d'ancienneté existantes à la date de la signature de cette convention sont maintenues pour ces employés qui y étaient.

9.01 Période d'essai

- a) Un employé est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de trente (30) jours travaillés, au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son entrée à l'usine.

Cependant, après entente entre les parties, les employés embauchés sur un programme de formation et/ou entraînement, la période d'essai est égale au nombre de semaines requises pour la formation et/ou l'entraînement mais en aucun cas ne peut dépasser seize (16) semaines.

- b) En cas d'égalité d'ancienneté entre deux (2) employés, l'on procède par la liste alphabétique sur le nom de famille d'abord.

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

9.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

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

- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation revient dans cette dite unité, reçoit le crédit des années de service qu'il avait dans l'unité de négociation avant sa promotion. Cependant, cette condition ne s'applique pas plus d'une fois par employé;
- g) L'employé visé au paragraphe précédent revient dans l'unité de négociation à sa demande écrite dont copie est envoyée à l'Association par la Compagnie pour l'employé visé, ou encore dans le cas d'une réduction de personnel de cadre.

9.04

Perte d'ancienneté

Un employé perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour cause, et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
- c) Absence du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence;
- d) Mise-à-pied pour une période excédant celle prévue à 9.03 b);
- e) Si, lorsque mis-à-pied, il ne communique pas avec la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel, pour confirmer son intention de revenir au travail, ou qu'il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours de la transmission dudit avis, excepté s'il fournit une raison jugée valable par la Compagnie. L'avis de rappel est transmis à l'employé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue par la Compagnie; copie de cet avis est envoyée au secrétaire de l'Association;

- f) S'il est absent pour une période dépassant la durée de cette convention par suite de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, ou s'il est déclaré invalide ou ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 15;
- g) Lorsqu'il atteint l'âge normal de la retraite qui est de soixante-cinq (65) ans; de tels employés ne peuvent être rappelés pour occuper une tâche couverte par l'unité d'accréditation, s'il accepte de quitter en accord avec la Loi 15;
- h) Lorsque rétabli, suite à un accident, maladie ou maladie industrielle, il ne revient pas au travail dans les délais prévus par le médecin traitant ou ne peut appliquer les dispositions de la clause 27.01; s'il ne revient pas dans les délais prévus, il avise la Compagnie et fournit une attestation médicale à cet effet.

9.05

Liste d'ancienneté

- a) La Compagnie s'engage à fournir à l'Association, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et révisée à tous les six (6) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des employés régis par la convention, incluant le titre de l'occupation, le taux de salaire, l'adresse et le numéro de téléphone si disponible;
- b) De plus, le département du personnel convient de fournir à l'Association une fois par semaine une liste des mouvements de main-d'oeuvre survenus durant la semaine précédente. Cependant, les délais pour remettre un grief sur ces dits mouvements débutent à compter de la réception de cette dite liste par l'Association.

Article 10 - Application du droit d'ancienneté

10.00

Principe général

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

10.01 Dans le cas de promotions, transferts, attributions de tâches vacantes, mutations, la Compagnie accorde la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Toutefois, les connaissances exigées peuvent être obtenues par voie de l'expérience accumulée; cette expérience passée est traduite en niveau équivalent de scolarité.

10.02 Si, à la suite du choix fait par la Compagnie, les autres candidats se croient lésés, ils ont droit de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 16 de cette convention; la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.

10.03 Transfert, promotion, mutation et rétrogradation

Définitions:

1. Promotion: Nomination à une tâche comportant un taux de salaire supérieur.
2. Mutation: Changement de tâche à l'intérieur d'un même groupe.
3. Rétrogradation: Changement à une tâche comportant un taux de salaire inférieur.
4. Transfert: Changement temporaire de division ou de département à l'intérieur d'une même tâche ou classification, à la demande de la Compagnie.
5. Division: Assurance-qualité, fabrication, réparation, finances, services techniques.
L'Association sera avisée s'il y avait des changements dans les divisions ci-haut mentionnées.

- a) Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout employé intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le département du personnel; parmi tous les applicants, ceux qui exercent déjà la tâche ou la classification concernée ont la préférence selon leur ancienneté tel que défini à l'article 9;

- b) La Compagnie publie sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin d'un affichage et en transmet une copie au secrétaire de l'Association avec également une copie de l'application de chaque candidat qui a appliqué. L'employé choisi doit être placé dans sa nouvelle tâche au plus tard le lundi suivant la décision ci-avant prévue, à moins d'empêchement majeur;
- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant une période maximum de huit (8) jours ouvrables;
- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention. Cependant, la Compagnie se conforme aux dispositions de l'article 10.01;
- e) L'employé dont la candidature est retenue pour combler une tâche nouvellement créée ou une tâche pour laquelle aucun postulant ne s'est qualifié selon l'article 10.01, a droit à une période d'entraînement et d'essai de quinze (15) jours ouvrables.

Dans ces deux cas, au cours de sa période d'essai ou d'entraînement selon le cas, l'employé peut réintégrer son ancienne tâche soit à sa demande, soit à la suite d'une décision de la Compagnie;

- f) Pour les fins du présent article, si aucun candidat ne fait application pour une tâche vacante ou pour une nouvelle tâche, ou si aucun postulant n'est choisi selon l'article 10.01, elle est comblée à la discrétion de la Compagnie. Toutefois, si la tâche vacante n'est pas comblée dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'affichage, la Compagnie doit procéder à un nouvel affichage;
- g) Lorsqu'un employé est promu suite à un affichage à une tâche comportant un taux supérieur, il reçoit le taux de la nouvelle tâche lorsqu'il a complété la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. S'il est rétrogradé à une tâche comportant un taux inférieur suite à l'application de la clause 10.05, il est rémunéré au taux de la nouvelle tâche, sauf si le transfert temporaire est fait à la demande de la Compagnie.

Cependant, dans le cas d'un déplacement (bump), l'employé est rémunéré au taux de sa nouvelle tâche dès son déplacement;

- h) Un employé qui est promu ou qui déplace (bump) à une tâche supérieure est augmenté au taux de salaire immédiatement supérieur à son ancien taux, dans sa nouvelle tâche;
- i) Un employé qui est dému (rétrogradation) suite à un affichage ou qui déplace (bump) à une tâche inférieure, reçoit le salaire maximum de la tâche s'il a quatre (4) ans d'ancienneté, si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté;
- j) Un employé qui est muté reçoit le même salaire qu'il recevait avant sa mutation;
- k) Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, mutation, rétrogradation, déplacement ou transfert qui pourrait lui être offert par la Compagnie.

10.04

Transfert temporaire

- a) Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler temporairement pour une durée d'une (1) heure ou plus sur une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il est payé au taux maximum de la tâche pour le temps ainsi travaillé pourvu qu'il ait quatre (4) ans d'ancienneté; si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté. Dans le cas inverse, il maintient le taux de sa tâche régulière pour les heures ainsi travaillées. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables. Un tel transfert ne peut être effectué qu'une seule fois par période de trois (3) mois à compter de la signature de la présente.
- b) Lorsqu'un transfert temporaire est effectué entre les divisions, l'Association est avisée dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

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

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période de probation sont les premiers mis à pied dans la classification où survient la mise-à-pied. Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procède par l'ordre inverse d'ancienneté, selon l'annexe D, sous réserve de ce qui suit:
- b) 1. Un employé déplacé de sa tâche par suite d'une réduction de la main-d'oeuvre ou des activités dans sa division a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer (bumper) tout employé ayant moins d'ancienneté que lui, selon l'article 9.00 dans une tâche de niveau de salaire inférieur, égal ou supérieur à la sienne, à la condition qu'il se qualifie selon 10.01. L'employé doit respecter la procédure de l'annexe E.
2. Cependant, dans le cas d'un déplacement à un taux supérieur, l'employé doit remplir les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de huit (8) heures ou une (1) journée de travail.
- c) La Compagnie fournit une formule à cet effet que l'employé devra signer en présence d'un officier syndical après avoir effectué son choix de déplacement aux délais prévus à l'annexe D, dont copie sera remise à l'Association.
- d) La Compagnie avise par écrit en même temps l'Association et l'employé affecté au paragraphe 5 de l'annexe D.
- e) Un tel avis n'est pas envoyé à un employé déjà absent pour maladie ou accident de travail, au moment de la mise-à-pied.

10.06 Rappel au travail

Advenant le cas d'une augmentation du personnel, le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied et dans la classification où survient le rappel. La Compagnie avise l'Association dans un délai de vingt-quatre (24) heures du refus d'un employé de retourner sur sa tâche ou de rentrer travailler.

10.07 Avis à la Compagnie

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

Article 11 - Fêtes statutaires chômées et payées

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

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

11.01 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article 11.00 est équivalent au taux de salaire régulier pour cette journée, incluant la prime d'équipe.

11.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux du salaire double, en plus du paiement de la fête.

- 11.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit avoir complété sa période de probation au service de la Compagnie.
- 11.04 L'employé conserve son droit à la journée de fête chômée et payée, et reçoit sa pleine rémunération lors de son retour au travail dans les cas d'absence pour les motifs suivants:
- a) Maladie;
 - b) Accident;
 - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention;
 - d) Mise-à-pied dans les quinze (15) jours précédant toute fête chômée et payée;
 - e) Service de juré.
- 11.05 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article tombe un samedi ou un dimanche, le jour de fête est reporté au lundi qui suit ou au vendredi précédant la fête, ou à toute autre journée après entente entre les parties. Toutefois, un avis à cet effet est affiché au mois trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 11.06 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période des vacances annuelles d'un employé, il a droit à un (1) jour de congé additionnel avec paie au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances.

Article 12 - Vacances payées

- 12.00 A compter du 1^{er} mai de chaque année contractuelle, tout employé régi par la présente convention a droit:
- S'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril courant, une journée de vacance payée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

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

Après 1 an jusqu'à 2 ans de service inclusivement, 2 semaines/4%.

De 3 ans à 7 ans de service inclusivement, 3 semaines/6%.

De 8 ans à 12 ans de service inclusivement, 4 semaines/8%.

De 13 ans à 20 ans de service inclusivement, 5 semaines/10%.

21 ans et plus de service, 6 semaines/12%.

12.01

La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est le 1^e mai de chaque année. Cependant, lorsque les années d'ancienneté accumulées à la date d'embauche de l'employé lui donnant droit à un changement d'échelon, prévu à l'article 12.00a) jusqu'à 12.00f), il recevra une rémunération supplémentaire à ce moment, et prendra les jours de congé suivant le tableau ci-dessous:

1 mai	au 31 mai	= 2% x 11/12 = 5 jours
1 juin	au 30 juin	= 2% x 10/12 = 5 jours
1 juillet	au 31 juillet	= 2% x 9/12 = 4 jours
1 août	au 31 août	= 2% x 8/12 = 4 jours
1 septembre	au 30 septembre	= 2% x 7/12 = 3 jours
1 octobre	au 31 octobre	= 2% x 6/12 = 3 jours
1 novembre	au 30 novembre	= 2% x 5/12 = 2 jours
1 décembre	au 31 décembre	= 2% x 4/12 = 2 jours
1 janvier	au 31 janvier	= 2% x 3/12 = 1 jour
1 février	au 28 février	= 2% x 2/12 = 1 jour
1 mars	au 31 mars	= 2% x 1/12 = 0 jour
1 avril	au 30 avril	= 0 = 0

12.02

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

- 12.03 Toute absence prévue par la convention ou autorisée par la Compagnie, ne constitue pas une interruption de service continu.
- 12.04 La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été (entre le 1^{er} juillet et le 31 août) pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.
- Ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture. Une telle décision doit être affichée avant le 1^{er} mai de l'année courante.
- Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie ou accident pour une période de trois (3) mois ou plus, pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire de l'Association.
- 12.05 Si une fermeture n'a pas lieu ou si après une telle fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les employés choisissent par ordre d'ancienneté d'usine à l'intérieur du département leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante. Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins que l'employé concerné n'en décide autrement.
- 12.06 La cédule de vacances est préparée par la Compagnie en respectant le choix de chaque employé et les besoins des opérations, et est affichée sur le tableau prévu à cette fin, au plus tard le 1^{er} mai. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie. Copie en est remise au secrétaire de l'Association.
- 12.07 Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} mai de l'année courante, et le 30 avril de l'année suivante, et en aucun cas, ne peuvent être cumulatives.
- 12.08 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 12.00.

Article 13 - Assurance-collective

13.00 La Compagnie s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe incluant tous les bénéficiaires actuels et dont les coûts seront payés à 100% par la Compagnie.

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

Cédule des bénéfices

1) Prestations de décès

	<u>Assurance- vie</u>	<u>Décès ou Mutilation accidentel</u>
Employé	\$15,000.	\$15,000.
Conjoint	2,000.	-
Enfants de plus de 14 jours	1,000.	-

2) Indemnité hebdomadaire

Payable à compter du premier (1^e) jour en cas d'accident ou d'hospitalisation, et du quatrième (4^e) jour en cas de maladie;

Maximum: 15 semaines;

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

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

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (\$75. par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada);

- 80%, sans franchise, des frais suivants:

a) médicaments vendus sur ordonnance (injections: \$5.00);

- b) membres et yeux artificiels;
- c) location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...;
- d) \$300. pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 5 ans);
- e) physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses;
- f) ambulance (transport aérien limité à \$300.);
- g) soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident;
- h) \$11.11 pour le premier traitement et \$8.89 pour les traitements subséquents, pour un maximum de 25 traitements par année civile par personne assurée, pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste, psychologue, chiropraticien, ostéopathe, podiatre, pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que ces professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle;
- i) \$25. par an pour rayon-x par un chiropraticien;
- j) honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence.

13.01

L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété la période d'attente qui est de trente (30) jours.

- 13.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont entièrement payées par la Compagnie, pendant la période où l'employé reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la Commission des accidents du travail pour une période de douze (12) mois maximum. Cependant, si l'employé est déclaré invalide, la Compagnie se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.
- 13.03 Advenant qu'il y ait un grief en relation avec cet article, il sera soumis directement à la troisième (3e) étape de la procédure de grief selon l'article 16.
- 13.04 Dans le cas d'un employé qui, après avoir complété sa réclamation pour de l'assurance-salaire, ne reçoit pas son chèque entre la 15e et la 21e journée suite à la réclamation, la Compagnie s'engage à lui avancer le montant d'assurance-salaire qu'il devra rembourser dès la réception de son chèque d'assurance.
- 13.05 La période d'attente pour l'indemnité-salaire est de trois (3) jours.
- 13.06 Tout employé malade pour plus de trois (3) jours ouvrables doit aviser le bureau médical de son absence. Le médecin de la Compagnie peut exiger un rapport médical de toute absence prolongée et convoquer l'employé à son bureau pour fin de vérification, et dont le transport sera payé en conformité avec l'article 26.00 c), à défaut de quoi, l'employé ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires, et de plus est sujet à des mesures disciplinaires.
- 13.07 Copie de toute correspondance relative au plan d'assurance collective échangée entre la Compagnie et l'assureur est transmise à l'Association incluant copie de l'expérience du groupe par année contractuelle.

- 13.08 Un sommaire des bénéficiaires du plan d'assurance-groupe sera inscrit dans la convention collective de travail.
- 13.09 La Compagnie continue d'enregistrer le plan d'assurance collective à la C.A.C. et la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage continue d'être partagée entre la Compagnie et l'Association par voie du Club social et récréatif.

Article 14 - Congés sociaux

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

- f) Une (1) journée ouvrable lors de l'intervention chirurgicale du conjoint ou enfants;
- g) Trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du mariage de l'employé.
- 14.01 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 14.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur ou le responsable des ressources humaines et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de l'événement social.
- 14.03 Dès qu'un employé est requis comme juré ou assigné comme témoin, la Compagnie maintient son plein salaire durant la journée où l'employé doit s'absenter du travail. Cependant, l'employé remet à la Compagnie la compensation de perte de temps reçue du tribunal.
- 14.04 Un employé absent de son travail pendant plus de trente (30) jours pour un congé sans solde n'a pas droit aux privilèges de cet article.
- 14.05 Ces congés ne sont payés que lorsqu'il s'agit de jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'eut été la survenance d'un de ces événements.

Article 15 - Congé de maternité

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

15.01

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

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

- b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 15.02 à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- d) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

15.02

Un tel congé d'absence sans perte d'ancienneté pourra avoir une durée maximum de dix-huit (18) semaines continues. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.

- 15.03 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, l'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. De même, l'employeur fait parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation de l'employée de donner le préavis de son retour au travail.
- 15.04 L'employée qui retourne au travail après une absence autorisée par cet article, reprend l'occupation qu'elle détenait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Cependant, l'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 15.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie se conformera aux dispositions de la loi régissant de tels congés.

Article 16 - Procédures de règlement de griefs

- 16.00 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 16.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.
- 16.02 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, la procédure suivante est utilisée:

1ère étape

L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son contremaître qui doit rendre la décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de sa réception;

2ième étape

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse soumettre son grief par écrit au gérant du département qui doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de sa réception;

3ième étape

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

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

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit;

4ième étape

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut par l'intermédiaire de l'Association, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 17, en avisant la Compagnie par écrit à cet effet.

16.03

Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des employés, un groupe d'employés ou émis par l'Association, sauf pour un grief individuel, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la troisième étape et ce, par écrit.

- 16.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 16.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à l'une ou l'autre des étapes, l'employeur néglige de donner sa réponse dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante, sauf à la 4^{ième} étape, alors que l'Association doit aviser par écrit la Compagnie de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis doit lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45^e) jour ouvrable suivant la date du grief.
- 16.06 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 16.07 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure de griefs, qui doit être confirmé par écrit.
- 16.08 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties; cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie pas les parties pour aucun autre grief.
- 16.09 Tout employé régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

Article 17 - Arbitrage

- 17.00 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis écrit prévu à la clause 16.02, quatrième (4^e) étape, ou 16.05, une demande est faite au Ministère du travail de la province de Québec, d'en désigner un.

- 17.01 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause, ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.
- 17.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause.
- La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 17.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.
- 17.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties.
- 17.05 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler la suspension ou le congédiement ou réintégrer l'employé avec pleine compensation ou prendre toute autre décision s'il juge que la mesure imposée est abusive ou discriminatoire.

Article 18 - Mesures disciplinaires

- 18.00 a) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

b) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie procède de la manière suivante, sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité de la troisième ou de la quatrième offense:

1ère offense: Avis verbal en présence du représentant syndical et record écrit sur formule d'avertissement;

2ième offense: Avis écrit;

3ième offense: Suspension;

4ième offense: Congédiement.

- 18.01 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire à un employé, elle doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense lui faire parvenir un avis écrit comportant la date et la nature de l'offense reprochée ainsi que la mesure disciplinaire imposée. Copie de cet avis est remise au secrétaire de l'Association.
- 18.02 L'employé à qui un tel avis est remis, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 18.03 Sauf dans les cas de récidive, une mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois, ne peut être invoquée contre un employé pour fins de suspension ou de congédiement.
- 18.04 Dans le cas d'un congédiement ou de suspension, l'employé a le droit de rencontrer le représentant syndical de son département ou un officier de l'Association avant de quitter l'usine. Si l'employé estime que la mesure disciplinaire lui a été imposée injustement, il peut soumettre son grief dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'imposition de la mesure, à partir de la troisième (3^e) étape, tel que prévu à l'article 16.00.

- 18.05 La Compagnie convient qu'une mesure disciplinaire imposée à un employé et qui est annulée par la suite soit retirée du dossier de l'employé.

Article 19 - Grèves et contre-grèves

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

Article 20 - Discrimination

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

Article 21 - Validité des clauses

- 21.00 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.
- 21.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou de l'Association, en regard de la loi.

Article 22 - Evaluation des tâches nouvelles ou modifiées

Définition

1. Tâche: travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.
 2. Classification: ensemble des tâches du même titre, mais comportant une ou plusieurs classes.
- 22.00
- a) La classification et évaluation des tâches telles que prévues à l'annexe "A" de cette convention font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.
 - b) Le manuel du plan d'évaluation des tâches actuellement reconnu et initialisé entre les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.
- 22.01
- a) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable d'un (1) mois avant que le bien fondé puisse en être mis en doute et l'employeur applique le taux de salaire qu'il juge approprié.
 - b) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée peut être révisée en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint en présence d'un employé, si nécessaire, se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Un grief en troisième (3^e) étape est émis si les délais ne sont pas respectés par la Compagnie.
- 22.02
- a) Le titulaire de ladite tâche peut, s'il le juge opportun, contester dans les trente (30) jours de la fin de la période d'essai, l'évaluation concernée par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.

- b) En cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche qui n'est pas réglé au niveau du comité conjoint, l'une ou l'autre des parties peut porter cette évaluation en arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la rencontre, et le différend est réglé conformément à la procédure suivante:

les parties ont recours à une personne compétente en la matière pour agir à titre d'arbitre. A défaut d'entente sur la nomination d'un tel arbitre, une demande est faite au Ministère du travail qui procède à une telle nomination.

- c) L'arbitre a pour mandat de décider du bien fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de considérer toute condition ou tout facteur dont on n'a pas tenu compte ou sur lesquels les parties ne sont pas d'accord pourvu que sa décision n'ait pas pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.

22.03

Tout changement (nouvelle exigence, changement dans la description de la tâche, de l'évaluation ou exigences) convenu entre la Compagnie et l'Association, ou toute décision de l'arbitre effectuée selon les stipulations des paragraphes 22.02a), b) et c) ci-dessus, est final et exécutoire et lie les deux (2) parties pour la durée de cette convention à moins qu'il ne soit changé ultérieurement conformément à cet article. Ces changements ont un effet rétroactif, soit à la date de l'entrée en vigueur soit à celle du changement de l'exigence du travail ou du taux de la tâche, pour tous les employés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

22.04

Lorsqu'une tâche est réévaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continue de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite réévaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une autre tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux (2) taux impliqués ou jusqu'à la fin de la convention selon ce qui se produit en premier.

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

22.05

Fonctionnement - échelle de progression

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

- a) Un employé est augmenté du taux d'embauche à l'échelon suivant dans l'échelle de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de la tâche. La durée de la période s'écoulant entre les augmentations de cette progression est d'une année d'ancienneté tel que défini à l'article 9.00.
- b) La progression d'échelon est accordée aux employés qui n'ont pas atteint le maximum du taux de leur tâche et ce le lundi suivant la date anniversaire de leur embauchage.
- c) La Compagnie se réserve le droit d'embaucher un ex-employé au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expérience antérieures du candidat.

Article 23 - Mode de paiement

23.00

Le salaire des employés régis par la présente convention est payé par chèque le mercredi soir pour les employés de l'équipe de l'après-midi, et le jeudi avant-midi pour tous les autres employés, à moins d'empêchement hors du contrôle de la Compagnie. Cependant, si le jour normal de la paie est une fête chômée et payée, elle est distribuée le jour précédent.

Les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun:

1. Nom de l'employé
2. La date et la période de paie
3. Taux de salaire

4. Nombre d'heures régulières
5. Heures supplémentaires
6. Deductions faites
7. La paie nette

- 23.01 Dans le cas d'une erreur sur la paie d'un employé, il lui est permis en tout temps de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait le plus tôt possible, mais jamais plus tard que sur la paie de la semaine suivante.
- 23.02 Dans le cas où la Compagnie fait une erreur en trop sur la paie d'un employé, elle se réserve le droit de faire la correction.

Article 24 - Retards

- 24.00 Dans le but de calculer la paie de tout employé qui commence son travail en retard, les heures sont divisées en dix fractions de six minutes chacune. L'employé qui est en retard de plus de trois (3) minutes a une déduction administrative comme suit:

En retard de:	Perd:
04 à 06 minutes	06 minutes
07 à 12 minutes	12 minutes
13 à 18 minutes	18 minutes
19 à 24 minutes	24 minutes
25 à 30 minutes	30 minutes

- 24.01 Tout employé qui se présente en retard de plus de trente (30) minutes est pénalisé en voyant sa paie diminuée pour une période égale à son retard.

Article 25 - Salaires

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

25.01 Les échelles de salaire sont celles déjà établies dans la convention collective au 30 avril 1983 (annexe "B").

Les montants suivants seront remis à chaque employé aux dates mentionnées ci-dessous:

-Au 1^{er} novembre 1983: Un montant forfaitaire de 100,00\$.

Un employé rappelé au travail, nouvellement embauché, mis à pied ou prenant une retraite entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 1983 reçoit un montant forfaitaire égal au nombre de jours ouvrables travaillés, multiplié par 0.80 cents.

-Au 30 avril 1984: Un montant forfaitaire de 250,00\$.

Un employé rappelé au travail, nouvellement embauché, mis à pied ou prenant une retraite entre le 1^{er} novembre 1983 et le 30 avril 1984 reçoit un montant forfaitaire égal au nombre de jours ouvrables travaillés, multiplié par 2,00\$.

25.02 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une occupation supérieure et dans l'application de l'article 22.00.

Article 26 - Primes d'équipe et autres

- 26.00
- a) Les employés assignés à la deuxième (2ième) équipe reçoivent une prime de 0,50 cents l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.
 - b) Les employés assignés à la troisième (3ième) équipe reçoivent une prime de 0,55 cents l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.
 - c) Les primes payées dans les paragraphes a), b) et d) ne sont pas incluses au salaire pour fin de calcul du temps supplémentaire.

- d) Une prime de 10% du salaire horaire, une heure de salaire à temps et demi pour le dîner et les dépenses d'automobile selon le taux établi par la Compagnie sont payées à tout employé qui exécute du travail en dehors de son lieu de travail normal, soit les usines de Longueuil ou de toute nouvelle usine qui pourrait être opérée par la Compagnie à moins que sa tâche exige un travail continu à l'extérieur.

Article 27 - Accidents de travail

27.00 La Compagnie paie à tout employé accidenté au travail:

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b) Les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'usine pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des accidents du travail ne verse aucune compensation. La Compagnie assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi.

27.01 Si, à la suite d'un accident de travail ou maladie industrielle, un employé est incapable par suite de son état de réintégrer ses fonctions antérieures, les parties tenteront de s'entendre pour les transférer à une autre fonction que son état lui permet de remplir. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employé concerné peut faire un grief selon la procédure prévue à l'article 16 de cette convention.

27.02 Tout employé accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de la Compagnie égale à ce qui est prévu par la loi des accidents du travail. Cet employé s'engage à rembourser la somme déboursée dès qu'il a reçu son chèque de la Commission des accidents du travail, en signant la formule prévue à cette fin.

Article 28 - Affichage d'avis

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

Article 29 - Sécurité, hygiène et bien-être

- 29.00 La Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions de la loi afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail dans ses usines.
- 29.01 Tout nouvel employé, avant d'entrer en fonction, doit subir un examen médical au département de santé de la Compagnie, et ceci sans frais. Par la suite, l'employé peut se rendre au département médical sur ses heures de travail avec l'approbation de son contremaître pour subir des examens, consultations ou traitements.

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

- 29.02 La Compagnie s'engage à obtenir un examen pulmonaire pour tous les employés en conformité avec les dispositions de la loi.
- 29.03 La Compagnie maintient une clinique de premiers soins adéquate sous la direction d'une personne responsable et qualifiée, soit un infirmier ou une infirmière. De plus, elle doit appointer une personne qualifiée à prodiguer les premiers soins sur la deuxième et troisième équipe de travail, s'il y a lieu.
- 29.04 Une civière et une couverture sont fournies à chaque division pour accommoder un employé accidenté et soudainement malade avant son départ pour la clinique. Dans le cas de blessures graves, l'employé blessé est transporté à l'hôpital par ambulance.
- 29.05 La Compagnie doit maintenir la propreté de ses services sanitaires et continue à fournir le savon.
- 29.06
- a) Il est convenu que les employés doivent porter les vêtements, chaussures et lunettes de sécurité tel que requis par la Compagnie, en accord avec les règles de sécurité. Cependant, il doit y avoir entente au préalable avec les représentants de l'Association pour déterminer quelle occupation est affectée par l'application de ce paragraphe. Tout employé enfreignant ce règlement sera sujet à des mesures disciplinaires.
 - b) La Compagnie assume le coût des lunettes de sécurité ordinaires et contribue au coût de lunettes de sécurité avec prescription à raison de 32,00\$ maximum par année contractuelle. En plus, les verres endommagés au travail sont remplacés gratuitement sur présentation des lunettes brisées.
 - c) La Compagnie offre aux employés qui le désirent, la possibilité de déductions sur la paie, échelonnées sur trois (3) paiements, pour l'achat de chaussures de sécurité. De plus, elle contribue à l'achat d'une paire de chaussures de sécurité à raison de 32,00\$ maximum par année contractuelle.

- 29.07 La Compagnie s'engage à maintenir un niveau raisonnable de ventilation et de température dans ses usines, à l'exception des entrepôts extérieurs, le tout en conformité avec les lois du Ministère de l'environnement du gouvernement du Québec.
- 29.08 a) Un comité de sécurité constitué de trois (3) membres de la Compagnie et de trois (3) membres nommés par l'Association, devra se rencontrer mensuellement durant les heures de travail pour discuter des conditions de sécurité et d'hygiène dans les usines, ainsi que le temps nécessaire pour faire enquête sur les accidents ou sur les causes imminentes d'accidents.
- b) Lorsqu'il existe une situation qui s'avère dangereuse pour la sécurité et l'hygiène, un employé doit immédiatement en informer son contremaître. Si la situation n'est pas corrigée, un délégué en sécurité peut sur le champ demander la présence d'un représentant de la Compagnie qui a l'autorité, s'il le juge nécessaire, d'arrêter le travail et de faire la correction qui s'impose dans les plus brefs délais.
- c) Les inspections mensuelles de sécurité à l'intérieur des départements devront être faites par deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de la Compagnie, afin de s'assurer que les règlements de sécurité soient rigoureusement suivis.

Article 30 - Camionneurs

- 30.00 Les dépenses raisonnables encourues par un camionneur en cours de route lui sont remboursées par la Compagnie sur présentation de pièces justificatives. De plus, il recevra une heure de salaire à temps simple pour le dîner lorsqu'il lui est impossible de prendre son repas à son lieu habituel, et à l'heure régulière du repas.
- 30.01 Les employés appelés à travailler comme camionneurs sont considérés comme travaillant sur la première équipe de travail.

- 30.02 Le coût des uniformes pour les chauffeurs est défrayé par la Compagnie, à raison de deux uniformes par année de calendrier.

Article 31 - Congé sans solde

- 31.00 La Compagnie peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un employé qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons sont valables et que ses opérations le permettent.
- 31.01 Un employé qui désire un tel congé doit personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit au responsable des ressources humaines.
- 31.02 Un tel congé doit être demandé au moins trois (3) semaines à l'avance en spécifiant les raisons de cette demande.
- 31.03 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit pas être utilisé pour toutes fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé.

Article 32 - Paie de séparation

- 32.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation, et qui est mis à pied pour une période estimée par la Compagnie à plus longue que celle prévue à l'article 9.03b), ou dont la fonction est abolie et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 10.05, reçoit la paie de séparation suivante au moment de son départ ou lors de la perte de son ancienneté, s'il en fait la demande, ou lors de la perte de son ancienneté tel que prévue à l'article 9.04, ou lors d'une retraite anticipée, sauf si l'employé est congédié pour juste cause.

Lors du décès d'un employé à l'emploi de la Compagnie, la paie de séparation est envoyée à la succession dudit employé.

- de 6 mois à 4 ans de service: 1 semaine de salaire payée;
- de 5 ans à 9 ans de service: 2 semaines de salaire payées;
- de 10 ans à 15 ans de service: 4 semaines de salaire payées;
- de 16 ans à 19 ans de service: 5 semaines de salaire payées;
- de 20 ans à 25 ans de service: 6 semaines de salaire payées;
- 25 ans de service et plus: 7 semaines de salaire payées.

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

Article 33 - Dispositions diverses

- 33.00 Tout avis envoyé à l'Association est valable seulement lorsqu'il est malle au secrétaire de l'Association à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie.
- 33.01 Tout avis envoyé à la Compagnie est valable seulement lorsqu'il est malle à l'attention du responsable des ressources humaines, 755 rue Thurber, Longueuil (Qué.) J4H 3N1.
- 33.02 La Compagnie transmet dans la mesure du possible, les messages téléphoniques urgents aux membres de l'Association. Aucun appel téléphonique extérieur sur les téléphones de la Compagnie n'est autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission spéciale du supérieur immédiat.
- 33.03 La Compagnie fournit gratuitement à l'Association un local adéquat avec meubles et un téléphone avec ligne privée, pour l'usage des officiers et représentants de l'Association.

- 33.04 La Compagnie maintient la pratique de fournir un sarrau aux employés qui en font usage, ainsi que des vêtements anti-acide avec un set de rechange pour ceux qui travaillent sur l'acide dans le département du placage. De plus, elle fournit des habits de moto-neige en deux pièces pour ceux qui travaillent au froid.
- La Compagnie maintient également la pratique de fournir des cantines dans ses usines, ainsi que des buvettes réfrigérées dans chaque département.
- 33.05 La Compagnie s'engage à ne faire exécuter aucun travail à la pièce (piece-work).
- 33.06 Tout employé reçoit les directives de son supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné par la Compagnie.
- 33.07 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est en français.
- 33.08 La Compagnie convient de faire imprimer sous forme de livret de poche et de distribuer à chaque employé une copie de la convention collective dans les trois (3) mois suivant la signature de ladite convention.
- 33.09 Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" font partie intégrante de la présente convention.

Article 34 - Congés de maladie ou personnels

- 34.00 a) A compter du 1^{er} janvier 1983, tout employé a droit à six (6) jours de congé de maladie et/ou personnel payés, non cumulatifs, sous réserve de 34.04. Tout employé retirant des prestations d'assurance-salaire pourra recevoir le paiement des jours ouvrables de sa période d'attente, lesquels seront déduits des jours de congé de maladie et/ou personnel. Les demi-journées par mois sont cumulatives durant l'année et pourront être prises consécutivement, à raison d'une demi-journée par mois au maximum accumulé.

b) A compter du 1^{er} janvier 1984, tout employé a droit à six (6) jours congé de maladie et/ou personnel payés, non cumulatifs, sous réserve de 34.04. Tout employé retirant des prestations d'assurance-salaire pourra recevoir le paiement des jours ouvrables de sa période d'attente, lesquels seront déduits des jours de congé de maladie et/ou personnel. Les demi-journées par mois sont cumulatives durant l'année et pourront être prises consécutivement, à raison d'une demi-journée par mois au maximum accumulé.

- 34.01 Par congé de maladie et/ou personnel, l'on entend toute absence pour cause de maladie ou accident non industriel que subit un employé, ou pour toute autre absence personnelle pour laquelle l'employé doit s'absenter. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où l'employé demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident pour plus de trois (3) jours d'absence.
- 34.02 Les jours de congé de maladie et/ou personnel non pris à la fin d'une année seront remboursés à chaque employé sur la liste de paie au 15 décembre de chaque année de calendrier. Tout employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit perd son droit aux congés de maladie et/ou personnels.
- 34.03 A compter du 1^{er} janvier 1983, les employés atteignant l'âge de la retraite reçoivent au moment de leur départ le paiement des journées de maladie et/ou personnel non prises et les employés mis à pied durant l'année reçoivent au 15 décembre de la même année le paiement des journées non prises.
- 34.04 Un nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à un nombre égal de demi-journées à la quantité de mois qu'il reste à écouler entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

Article 35 - Plan de retraite

35.00 La Compagnie convient de maintenir un plan de retraite non contributoire, sans rachat des années de service avant le 1^{er} mai 1981, comme suit:

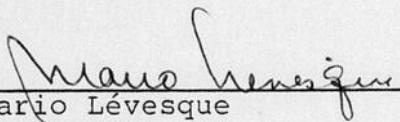
Au 1^{er} mai 1983: 6,50\$ par mois par année de service, avec un minimum de rente de 50,00\$ par mois à l'âge normal de la retraite, qui est de soixante-cinq (65) ans, ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.

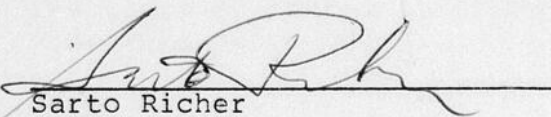
Article 36 - Durée de la convention

36.00 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période d'un (1) an, soit du 1^{er} mai 1983 au 30 avril 1984 inclusivement. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou lock-out n'est pas acquis. Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

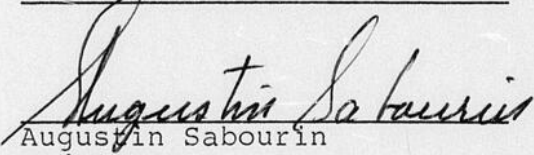
En foi de quoi les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en la ville de Longueuil, ce 2^e jour de novembre 1983.


HEROUX INC.

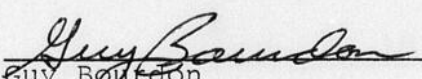

Mario Lévesque
Directeur
Ressources humaines

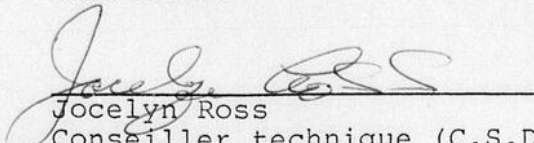

Sarto Richer
Président

ASSOCIATION DES MACHINISTES
DE LONGUEUIL


Augustin Sabourin
Président


Michel Girard
Vice-président


Guy Bouteon
Secrétaire


Jocelyn Ross
Conseiller technique (C.S.D.)

ENTENTE SPECIALE

Il est convenu qu'un comité formé de trois (3) représentants patronaux et de trois (3) membres de l'unité de négociation sera formé au mois de janvier 1983 pour discuter sur divers problèmes d'ordre général, non reliés aux comités déjà existants et pour discuter du problème existant à l'article 10.06 sur le rappel d'un employé tel que convenu. Les rencontres auront lieu mensuellement.

ANNEXE "A"

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>1^{er} MAI 1983</u>	
	<u>Taux min.</u>	<u>Taux max.</u>
<u>GROUPE 1</u>		
Aide	\$6.68	\$7.52
<u>GROUPE 2</u>		
Masqueur Cl.III	\$7.18	\$8.10
<u>GROUPE 3</u>		
Opérateur de fours Cl.II	\$7.67	\$8.63
Inspecteur en essais non destructifs Cl.III		
Nettoyeur-laveur		
Expéditeur/réceptionnaire Cl.II		
<u>GROUPE 4</u>		
Dégraisseur	\$8.20	\$9.24
Balayeur d'atelier		
Opérateur de chariot transporteur Cl.I		
Magasinier Cl.II		
Opérateur de scie		
Plaqueur Cl.III		
Technicien en révision générale Cl.III		
Technicien d'entretien de machines-outils Cl.III		
Opérateur de machine à jets de sable		
Masqueur Cl.II		
<u>GROUPE 5</u>		
Inspecteur de réparation Cl.III	\$8.71	\$9.83
Peintre au pistolet Cl.II		
Ouvrier d'entretien Cl.II		
Technicien(ne) identificateur		
Opérateur d'ébavureur Cl.II		
Opérateur de chariot transporteur principal		
Opérateur de perceuse		

Opérateur de machines-outils principal \$10.23 .../55
 Opérateur de machines-outils principal
 Ouvrier de fabrication Cl.II
 Opérateur de rectification d'arbre à
 vilain Cl.II
 Technicien d'entretien de machines-outils Cl.II
 Ouvrier d'entretien spécialisés

OCCUPATIONS1^{er} MAI 1983Taux Taux
min. max.GROUPE 6

Opérateur de tour Cl.II	\$ 9.24	\$10.40
Opérateur de fraiseuse Cl.II		
Opérateur de rectifieuse Cl.II		
Opérateur de machine à pierrer Cl.II		
Opérateur de machine à profiler Cl.II		
Opérateur de machine à picrer et roder Cl.II		
Technicien(ne) de laboratoire Cl.I		
Opérateur de machine à grenailleur Cl.II		
Plaqueur Cl.II		
Soudeur Cl.II		
Magasinier Cl.I		
Magasinier d'outillage Cl.I		
Magasinier de fournitures d'atelier		
Electricien d'entretien Cl.II		
Expéditeur/réceptionnaire Cl.I		
Opérateur d'éjecteur-drill Cl.II		
Opérateur de fours Cl.I		
Technicien en révision générale Cl.II		
Masqueur Cl.I		

GROUPE 7

Technicien en électronique Cl.II	\$ 9.71	\$10.95
Technicien(ne) de laboratoire		
Inspecteur de production Cl.II		
Inspecteur de réparation Cl.II		
Inspecteur d'instruments de mesure Cl.II		
Inspecteur de placage Cl.II		
Opérateur de centre d'usinage Cl.II		
Affûteur d'outils Cl.II		
Opérateur de machine à pointer		
Opérateur d'aléseuse Cl.II		
Redresseur à la presse		
Opérateur de tour CNC Cl.II		
Magasinier d'outillage principal		
Opérateur de perceuse Cl.I		
Opérateur de machine à pierrer Cl.I		
Inspecteur en essais non destructifs Cl.II		
Peintre au pistolet Cl.I		
Ouvrier d'entretien Cl.I		
Magasinier-coordonnateur Cl.IA		
Opérateur d'ébavureur Cl.I		
Réceptionnaire Cl.IA		

GROUPE 8

Opérateur de perceuse principal	\$10.23	\$11.55
Opérateur de machine à pierrer principal		
Outilleur de fabrication Cl.II		
Opérateur de rectifieuse d'arbre à vilebrequin Cl.II		
Technicien d'entretien de machines-outils Cl.II		
Ouvrier d'entretien spécialisé		

.../56

OCCUPATIONS1^{er} MAI 1983GROUPE 8 (suite)

Taux min. Taux max.

Chauffeur de camion	\$10.23	\$11.55
Magasinier-coordonnateur principal		
Opérateur d'ébavureur principal		
Inspecteur en essais non destructifs Cl.I		
Réceptionnaire principal		
Opérateur de machine à grenailleur Cl.I		
Inspecteur de production Cl.I		
Inspecteur de réparation Cl.I		
Plaqueur Cl.I		
Opérateur de tour Cl.I		
Opérateur de fraiseuse Cl.I		
Opérateur de rectifieuse Cl.I		
Opérateur d'éjecteur-drill Cl.I		
Opérateur de machine à profiler Cl.I		
Opérateur de machine à pierrer et roder Cl.I		
Technicien en révision générale Cl.I		
Technicien de service		

GROUPE 9

Opérateur de machine à pointer Cl.I	\$10.76	\$12.12
Inspecteur en essais non destructifs Cl.IA		
Opérateur de fraiseuse Cl.IA		
Inspecteur en calibration		
Electricien d'entretien Cl.I		
Menuisier/ébéniste		
Technicien de service principal		
Opérateur de tour principal		
Opérateur de rectifieuse Cl.IA		
Opérateur d'éjecteur-drill principal		
Régleur d'outils pour machines à contrôle numérique		
Opérateur de machine à pierrer et roder principal		
Soudeur Cl.I		
Opérateur de centre d'usinage CNC Cl.I		
Opérateur de tour CNC Cl.I		
Technicien en révision générale Cl.IA		
Inspecteur de production Cl.IA		
Inspecteur de réparation Cl.IA		
Inspecteur de placage Cl.I		
Opérateur de machine à profiler Cl.IA		
Machiniste général Cl.II		
Opérateur de gros tour		
Opérateur de tour (outillage)		
Opérateur de grande machine à profiler CNC multi large		
Plaqueur Cl.IA		

OCCUPATIONS

1^{er} MAI 1983
Taux Taux
min. max.

GROUPE 10

Opérateur de tour CNC principal	\$11.22	\$12.66
Technicien en électronique Cl.I		
Technicien en révision générale principal		
Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I		
Electricien d'entretien Cl.IA		
Mécanicien/soudeur		
Opérateur de rectifieuse principal		
Soudeur principal		
Inspecteur de liaison		
Inspecteur de réception		
Opérateur de machine à profiler principal		
Opérateur d'alésoise Cl.I		
Affûteur d'outils Cl.I		
Opérateur de grande profileuse horizontale Cl.I		
Inspecteur de production principal		
Inspecteur de réparation principal		
Inspecteur d'instruments de mesure Cl.I		
Plaqueur principal		
Mécanicien/plombier		
Outilleur de fabrication Cl.I		
Inspecteur et examinateur en essais non destructifs principal		
Opérateur de fraiseuse principal		
Opérateur de centre d'usinage principal		

GROUPE 11

Technicien en électronique principal	\$11.74	\$13.26
Opérateur de rectifieuse d'arbre à vilebrequin Cl.I		
Machiniste général		
Technicien d'entretien de machines-outils principal		
Electricien d'entretien principal		

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

1er mai 1983

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	7.52	8.10	8.63	9.24	9.83	10.40	10.95	11.55	12.12	12.66	13.26
3 ans	7.31	7.87	8.39	8.98	9.55	10.11	10.64	11.22	11.78	12.30	12.88
2 ans	7.10	7.64	8.15	8.72	9.27	9.82	10.33	10.89	11.44	11.94	12.50
1 an	6.89	7.41	7.91	8.46	8.99	9.53	10.02	10.56	11.10	11.58	12.12
Embauche	6.68	7.18	7.67	8.20	8.71	9.24	9.71	10.23	10.76	11.22	11.74
	0.21	0.23	0.24	0.26	0.28	0.29	0.31	0.33	0.34	0.36	0.38

N.B.: L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 3% de l'échelon médian, basé sur une augmentation de 9% auquel a été ajouté 2.3% pour compenser l'augmentation du coût de la vie en excédant de ce 9%.

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

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

J'autorise de plus la Compagnie à déduire de mon salaire le droit d'entrée syndical prévu pour devenir membre de l'Association des Machinistes de Longueuil.

Et j'ai signé à Longueuil, le _____.

Témoin

Signature

ANNEXE "D"

REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE

Lors d'une réduction de personnel, prévue à l'article 10.05b), la procédure ci-dessous sera appliquée et la rencontre des travailleurs se fera conjointement.

1. La Compagnie fera connaître à l'Association les postes en surplus (première journée).
2. La rencontre des travailleurs affectés pour connaître leurs déplacements se fera durant la deuxième journée.
3. La rencontre des travailleurs déplacés pour connaître leurs déplacements se fera à la troisième journée.
4. Une quatrième journée pour finir de connaître les déplacements si nécessaire.
5. Après ce cheminement, nous aurions déterminé les employés se retirant sur la liste de rappel et ces derniers recevraient un avis de cinq jours de mise à pied.
6. Lorsque les cinq jours seraient terminés, tous les travailleurs qui ont fait un choix de déplacement précédemment seraient affectés à leur nouvelle fonction.

ANNEXE "F"

PROCEDURE DE VERIFICATION DE L'EMPLOYE
LORS D'UN DEPLACEMENT PREVU A L'ANNEXE "D"

1. Choisir une tâche où il y a un employé avec moins d'ancienneté que lui.
2. S'assurer qu'il a déjà fait la tâche ou une tâche similaire.
3. S'assurer qu'il exécutera les exigences de la description de tâche.
4. S'assurer qu'il répond aux qualifications de la description de tâche et possède les cartes de compétence si demandées.
5. S'assurer qu'il n'aura pas de problèmes de santé et/ou de sécurité.

Si l'employé se qualifie aux étapes ci-haut, il pourra demander le déplacement de l'employé qu'il a choisi de déplacer, mais devra répondre aux exigences normales de la tâche pour s'assurer son poste. Si l'employé bloque à une ou l'autre des étapes, il devra choisir une autre tâche ou se retirer sur la liste de rappel, s'il n'a pas d'autre alternative.

Si l'employé bloque à une ou l'autre des étapes mais insiste pour déplacer à cette tâche quand même, il aura droit à un essai de deux (2) jours et décision sera rendue durant la troisième journée. S'il ne se qualifie pas suivant les exigences normales de la tâche, il sera retiré et placé automatiquement sur la liste de rappel. Il recevra du contremaître des conseils techniques, et non de l'entraînement, pour les premières heures de son essai, selon la description de la tâche.

En cas de grief, la procédure débutera à la deuxième étape et les délais commenceront une fois l'essai terminé.

TABLE DES MATIERES

	Page
Article 1 - But de la convention	2
Article 2 - Reconnaissance	2
Article 3 - Droits de la direction	3
Article 4 - Représentation syndicale	3
Article 5 - Régime syndical	5
Article 6 - Travail professionnel	7
Article 7 - Heures de travail	8
Article 8 - Heures supplémentaires	9
Article 9 - Ancienneté	16
Article 10 - Application du droit d'ancienneté	19
Article 11 - Fêtes statutaires chômées et payées	24
Article 12 - Vacances payées	25
Article 13 - Assurance collective	28
Article 14 - Congés sociaux	31
Article 15 - Congé de maternité	32
Article 16 - Procédure de règlement de griefs	34
Article 17 - Arbitrage	36
Article 18 - Mesures disciplinaires	37
Article 19 - Grèves et contre-grèves	39
Article 20 - Discrimination	39
Article 21 - Validité des clauses	39
Article 22 - Evaluation des tâches nouvelles ou modifiées	40
Article 23 - Mode de paiement	42
Article 24 - Retards	43
Article 25 - Salaires	43
Article 26 - Primes d'équipes et autres	44
Article 27 - Accidents de travail	45
Article 28 - Affichage d'avis	46
Article 29 - Sécurité, hygiène et bien-être	46
Article 30 - Camionneurs	48
Article 31 - Congé sans solde	49
Article 32 - Paie de séparation	49
Article 33 - Dispositions diverses	50
Article 34 - Congés de maladie ou personnels	51
Article 35 - Plan de retraite	53
Article 36 - Durée de la convention	53
- Entente spéciale	54
Annexe "A" - Taux de salaires et occupations	55
Annexe "B" - Echelle de salaires et progression	59
Annexe "C" - Autorisation de retenue syndicale	60
Annexe "D" - Réduction de main-d'oeuvre	61
Annexe "E" - Procédure de vérification de l'employé lors d'un déplacement prévu à l'Annexe "D"	62