

18304-02



# HYDRAULIQUE RICHLER LTÉE RICHLER HYDRAULICS INC.

7600 Chemin Côte de Liesse, Montréal, Québec H4T 1E9 • Tél. (514) 342-3220 • Telex 05-824653

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:                   HYDRAULIQUE RICHLER LTEE  
                              ci-après appele "La Compagnie",

ET:                        SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
                              HYDRAULIQUE RICHLER LTEE  
                              ci-après appelé "Syndicat"

83 OCT -3 13 37

-----  
Les parties sont en accord sur ce qui suit;

1.     ARTICLE 8- ANCIENNETE

Les employés dans la Division des Cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE garderont leurs droits d'ancienneté dans la Division des Cylindres et les employés transférés des Industries Richler Ltée, ou de nouveaux employés à être engagés dans le futur pour la Division Roll-Off garderont leurs droits d'ancienneté dans la Division Roll-Off.

Pour le besoin de cette entente "Ancienneté" veut dire la durée de service dans la Division de Cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE, et la durée de service dans la Division de Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE.

En cas de réduction de la main-d'oeuvre dans la Division de cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE ou la Division de Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE, les employés exerceront leurs droits de service dans leur propre division selon l'article 8.15.

ARTICLE 11 - TARIF DE PAIE ET OCCUPATION

Une addition à la cédule "A" pour la Division Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE est attachée.

.../2



**HYDRAULIQUE RICHLER LTÉE**  
**RICHLER HYDRAULICS INC.**

7600 Chemin Côte de Liesse, Montréal, Québec H4T 1E9 • Tél. (514) 342-3220 • Telex 05-824653

- 2 -

Toutes autres conditions de l'entente collective continuera à s'appliquer aussi à la Division Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTÉE.

La lettre d'entente fera partie de l'entente collective existante.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signées cette entente entre leurs représentants dûment autorisés ce 15e jour de septembre 1983.

POUR LE SYNDICAT:

Germain Brun  
[Signature]  
[Signature]

POUR LA COMPAGNIE:

[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES  
 RICHLER HYDRAULICS INC.

MODIFICATEUR

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$10.87
1	1	10.60
1	2	10.30
1	3	10.00
1	4	9.70
1	5	9.40
1	6	9.00
2	1	8.60
2	2	8.30
2	3	8.00
2	4	7.70
2	5	7.40
2	6	7.10

APPRENTIS-MODIFICATEUR

Début	5.35
Après 6 mois	5.85
Après 12 mois	6.35

ARTICLE 11 - TAUX DE TAUX DE D'EXERCICE

Une addition à la grille "A" pour la Division Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LITEE est présentée.



# HYDRAULIQUE RICHLER LTÉE RICHLER HYDRAULICS INC.

7600 Chemin Côte de Liesse, Montréal, Québec H4T 1E9 • Tél. (514) 342-3220 • Telex 05-824653

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HYDRAULIQUE RICHLER LTEE  
ci-après appele "La Compagnie",

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
HYDRAULIQUE RICHLER LTEE  
ci-après appelé "Syndicat"

83 OCT - 3 13 37

-----  
Les parties sont en accord sur ce qui suit;

1. ARTICLE 8- ANCIENNETE

Les employés dans la Division des Cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE garderont leurs droits d'ancienneté dans la Division des Cylindres et les employés transférés des Industries Richler Ltée, ou de nouveaux employés à être engagés dans le futur pour la Division Roll-Off garderont leurs droits d'ancienneté dans la Division Roll-Off.

Pour le besoin de cette entente "Ancienneté" veut dire la durée de service dans la Division de Cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE, et la durée de service dans la Division de Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE.

En cas de réduction de la main-d'oeuvre dans la Division de cylindres de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE ou la Division de Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE, les employés exerceront leurs droits de service dans leur propre division selon l'article 8.15.

ARTICLE 11 - TARIF DE PAIE ET OCCUPATION

Une addition à la cédule "A" pour la Division Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE est attachée.

.../2



**HYDRAULIQUE RICHLER LTÉE**  
**RICHLER HYDRAULICS INC.**

7600 Chemin Côte de Liesse, Montréal, Québec H4T 1E9 • Tél. (514) 342-3220 • Telex 05-824653

- 2 -

Toutes autres conditions de l'entente collective continuera à s'appliquer aussi à la Division Roll-Off de HYDRAULIQUE RICHLER LTEE.

La lettre d'entente fera partie de l'entente collective existante.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signées cette entente entre leurs représentants dûment autorisés ce 15e jour de septembre 1983.

POUR LE SYNDICAT:

POUR LA COMPAGNIE:

Germain Brun

Richler

[Signature]

\_\_\_\_\_

[Signature]

\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES  
 RICHLER HYDRAULICS INC.

MODIFICATEUR

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$10.87
1	1	10.60
1	2	10.30
1	3	10.00
1	4	9.70
1	5	9.40
1	6	9.00
2	1	8.60
2	2	8.30
2	3	8.00
2	4	7.70
2	5	7.40
2	6	7.10

APPRENTIS-MODIFICATEUR

Début	5.35
Après 6 mois	5.85
Après 12 mois	6.35

01400-1

18304-02

'80 JUL 29 14 28

*MA*

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

RICHLER HYDRAULICS INC.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE RICHLER HYDRAULICS INC.

*ent. 25 empl.*

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

---

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2- JURIDICTION

---

- 2.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation suivante:

"Tous les salariés au sens du Code du travail excepté les réceptionnistes, les secrétaires, les sténos-dactylos, le paie maître, le préposé aux achats, le relationniste au service et tous les vendeurs sur la route, le superviseur des comptes payables, le superviseur des comptes recevables, ainsi que les employés du département des contrôleurs à l'emploi de Richler Hydraulics Inc.

- 2.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

- 2.03 La direction pourra embaucher des étudiants à plein temps d'une école ou d'une université reconnue pour la période des vacances scolaires. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne pourront pas déplacer en permanence ni empêcher la promotion des employés inclus dans l'unité de négociation ou empêcher le rappel au travail des employés sur la liste de rappel.

Il est de plus convenu que les dispositions de cette convention s'appliqueront à ces étudiants, à l'exception de celles qui ont trait à la sécurité syndicale et à l'acquisition de l'ancienneté. Cependant, si un étudiant devait, à la fin de sa période de vacances scolaires, décider de rester à l'emploi de la compagnie et si la compagnie consent, son ancienneté sera établie à compter de la première date de son embauchage et l'article 6 sera appliqué à son cas.

.../2

2.04 La compagnie convient que les employés non régis par la présente convention collective n'accompliront pas de tâches originellement exécutées par les employés régis par la présente convention sauf entente mutuelle entre les parties.

Les termes de ce paragraphe ne devraient pas être interprétés comme limitant les employés exclus de l'unité de négociation dans l'accomplissement occasionnel de travaux expérimentaux, ni dans l'entraînement des employés de l'unité de négociation, ni dans les situations urgentes ou imprévisibles pour lesquelles aucun employé qualifié de l'unité de négociation n'est disponible.

2.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.04 lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par cette convention et que ladite occupation ou ledit département implique des travaux de fabrication d'expérimentation ou d'entretien, de quelque sorte que ce soit, constituant des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne sont pas actuellement accomplis par des employés régis par cette convention ou par des conventions antérieures, ou des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne leur sont pas substantiellement similaires ou comparables, ou dont les buts ou résultats ne sont pas les mêmes ou substantiellement similaires ou comparables, le syndicat en sera avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des négociations seront entamées promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département devrait être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question sera sujette à un commissaire enquêteur sous l'article No 30 du code du travail.

ARTICLE 3-

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la direction sont du ressort de la direction et que ces fonctions comprennent mais sans s'y limiter: contrôler la direction des opérations, déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, choisir les produits à fabriquer, étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations, planifier la production, déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrications, décider des tâches à accomplir, établir et changer les cédules de travail et les équipes de travail, déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher.

.../3

ARTICLE 3- DROIT DE LA DIRECTION

---

3.01 (suite) diriger le personnel, assurer le maintien de la discipline et imposer, pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux employés, y compris la suspension et le congédiement.

Rien dans la présente convention ne peut empêcher la compagnie, à réduire ou à cesser une ou plusieurs opérations ou d'attribuer des travaux à un ou plusieurs entrepreneurs à l'extérieur pourvu que les salariés qui exécutent normalement tels travaux ne seront pas mis à pied mais seront accordé le droit d'exercer leur ancienneté pour déplacer d'autres salariés dans leur groupe (article 8.15) ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de telles positions.

3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester dans les 10 jours ouvrables qui suivent l'affichage de tels changements le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE 4- NON-DISCRIMINATION

---

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie contre un employé à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur de son sexe, de son âge, de son statut familial ou de ses opinions politiques, à moins que tel délégué, officier, membre, plaignant ou employé ne remplisse pas les exigences normales d'emploi ou des dispositions de la présente convention.

4.02 Toute communication verbale ou écrite entre la direction et tout employé sera effectuée en français.

ARTICLE 5-            ACTIVITES SYNDICALES

---

5.01            La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les employés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02            Le comité syndical d'usine est composé de deux (2) employés nommés par le syndicat, y compris un président. Ces employés seront toujours assignés à l'équipe de jour, en autant que possible. Les membres de ce comité doivent, à la date de leur nomination, avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté, ils devraient en autant que possible, représenter chacun une zone de l'établissement de l'employeur.

5.03            Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie. Ils devront toutefois obtenir l'autorisation préalable de leur contremaître avant de quitter le travail et cette autorisation ne leur sera refusée ni retardée de façon déraisonnable. Ils doivent se rapporter à leur contremaître aussitôt qu'ils ont complété leur obligations syndicales. Les rencontres avec les représentants de la compagnie auront lieu à la date et à l'heure fixé par le consentement mutuel des parties et ne devraient pas être refusées ni retardées de façon déraisonnable.

5.04            Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis sur des tableaux installés par la compagnie à cette fin à des endroits choisis de commun accord, à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la direction attribué à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée d'une façon déraisonnable.

ARTICLE 6-            SECURITE SYNDICALE

---

6.01            Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale, et dans le cas des nouveaux employés, au droit d'entrée et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours de la perception, au secrétaire-financier du syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

ARTICLE 6- SECURITE SYNDICALE

---

- 6.02 Les nouveaux employés sont régis par cet article à partir de la date de l'expiration de la période stagiaire prévue au paragraphe 8.02. Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régi par cet article à compter de la date de leur transfert à l'unité de négociation.
- 6.03 Comme condition d'emploi, tous les employés doivent être membres en règle du syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7- GRIEFS

---

- 7.01 Tout grief au sens du code du travail, y compris toute sanction disciplinaire, ainsi que toute autre mésentente relative à des conditions de travail ou d'emploi, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.
- 7.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail et de manière suivante:

1ERE ETAPE

---

Le grief est présenté par écrit au supérieur immédiat par un membre du comité syndical d'usine accompagné du plaignant. Tel grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivants les faits qui ont donnés naissance à tel grief. Les salariés impliqués doivent obtenir l'autorisation de leur contremaître de quitter le travail et l'autorisation ne leur sera pas refusée ou retardée de façon déraisonnable. (1)

Le supérieur impliqué doit répondre par écrit au comité syndical d'usine dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief.

2IEME ETAPE



---

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, ou si toutefois la réponse n'est pas acceptable, le comité doit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent les deux (2) jours ouvrables ci-haut mentionnés, soumettre le grief par écrit au directeur général de la compagnie, ou en son absence à son adjoint ou son remplaçant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables. (2)

3IEME ETAPE

---

Si la réponse du Directeur Général ou de son adjoint ou de son remplaçant n'est pas acceptable au comité d'usine, ou s'il n'y a aucune réponse du Directeur Général, le comité syndical peut dans les trente (30) jours qui suivent les trois (3) jours ouvrables mentionnés à la troisième étape, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief sera soumis.

- 7.03 L'arbitre sera la personne choisie de commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 7.04  Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.05 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 7.06  La direction ne doit pas régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.
- 7.07 Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté ou relatifs à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 7.08 Les employés appelés comme témoins devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire, pourvu qu'ils n'assistent que pendant la période de temps nécessaire pour rendre leur témoignage.
- 7.09 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

OLD CONTRACT  
NECESSARY PMS

.../7

- 7.10 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenue et/ ou autres bénéfiques, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurés. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.
- 7.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 8- ANCIENNETE

---

- 8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.
- 8.02 L'ancienneté d'un employé ne compte pas, tant qu'il n'a pas complété une période stagiaire de quatre-vingt-dix (90) jours, dans l'unité de négociation.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.
- 8.04 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou à cause de l'application de toute loi civile, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.
- 8.05 Lorsqu'il est absent du travail à cause de maladie ou d'accident son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence pendant une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée au début de l'absence jusqu'à un maximum de un (1) an, après quoi son ancienneté s'interrompt mais il ne la perd pas. Il n'existe aucune limite à l'accumulation de l'ancienneté pendant une absence due à une maladie ou à un accident relevant de la loi des accidents du travail.
- 8.06 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel, en conformité de l'article 8.13 E.

.../8

ARTICLE 8- ANCIENNETE

---

- 8.07           Lorsqu'un employé est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue à s'accumuler pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs, après quoi son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas.
- 8.08           Les employés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droits d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, leur ancienneté compterait de la date de leur transfert à cette unité de négociation.
- 8.09           Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident, conformément au paragraphe 8.05, ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi.
- 8.10           La liste d'ancienneté des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste est affichée en permanence dans l'usine et doit être maintenue à date par la compagnie. Le syndicat et les employés doivent être informés par écrit de toute modification à la liste.
- 8.11           Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté leurs noms apparaîtront sur la liste d'ancienneté selon le nombre d'heures pour lesquelles ils étaient rénumérés lors de leur première journée de travail, c'est-à-dire, un employé ayant été rénuméré pour un quart de huit (8) heures ayant plus de droit d'ancienneté qu'un autre qui aurait été rénuméré pour moins de huit heures de travail cette journée-là.
- 8.12           Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés dans une occupation donnée auront le droit de choisir leur quart de travail.
- 8.13           Un employé perd ses droits d'ancienneté:
- A) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
  - B) Lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;

- 8.13
- C) Lorsqu'il est absent de travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable;
  - D) Lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.23 de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables (cinq (5) jours ouvrables s'il travaille ailleurs) d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable pour ne pas se présenter au travail dans le temps voulu;
  - E) Lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs.

REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS

- 8.14
- Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise-à-pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas lorsque la mise-à-pied est due à un cas fortuit. (Act of God).
- 8.15
- Dans tous les cas de réduction de la main d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied dans leur groupe. Si la réduction de la main d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à moins que les employés demeurant au travail ne puissent satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une semaine mais tel délai peut être prolongé par le consentement mutuel des parties. Pour les fins du présent article seulement, l'ancienneté pour fins de mises à pied, sera considérée par section de travail, tel que déterminé à l'annexe "A" de la présente convention.
- 8.16
- Lorsqu'un employé est déplacé de son emploi, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation dans son groupe ou il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une semaine mais tel délai peut être prolongé par le consentement mutuel des parties.

ARTICLE 8- ANCIENNETE

---

- 8.17 Aux fins de cet article, les parties conviennent que les membres du comité syndical d'usine jouissent d'une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à moins que les employés demeurant au travail ne puissent satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une semaine mais tel délai peut être prolongé par le consentement mutuel des parties.
- 8.18 Lorsqu'un employé est incapable, pour raison d'ordre médical, et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son emploi régulier, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.
- 8.19 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date.
- 8.20 Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois, le tout suite aux articles 8.06 et 8.13E, de la présente convention collective.
- 8.21 Dans les cas d'une augmentation de la main d'oeuvre, les employés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans leur groupe respectif dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une semaine mais un tel délai peut être prolongé par le consentement mutuel des parties.
- 8.22 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou en cas de maladie ou de blessure pendant une période qui n'excède pas douze (12) mois ou toute autre raison justifiée, sauf celles prévues au paragraphe 8.13. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercisé ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

EMPLOIS VACANTS

---

- 8.23 Dans tous les cas d'emplois vacants (y compris tout nouvel emploi) ou de promotion, l'emploi sera comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des employés du groupe d'ancienneté impliqué qui sont au travail ou sur la liste de rappel, à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une semaine mais tel délai peut être prolongé par le consentement mutuel des parties. La compagnie est tenue d'afficher un avis informant les employés du groupe de cet emploi vacant.
- 8.24 Un employé qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi, peut, dans les dix (10) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.
- 8.25 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 9- DISCIPLINE

---

- 9.01 L'employé impliqué et toute personne agissant au nom du syndicat ont le droit de recevoir, en tout temps, des renseignements au sujet du dossier disciplinaire individuel des employés.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'évènement provoquant la plainte.
- 9.03 Un employé doit signer un document relatif à un cas disciplinaire, toutefois, il ne le fait seulement que pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 9.04 Toute plainte enregistrée contre un employé ainsi que toute mention de suspension est annulée parès douze (12) mois, (de la date d'enregistrement de ladite plainte ou mention de suspension) et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps.
- 9.05 Un membre du comité syndical d'usine sera présent à toute entrevue entre la direction et un employé lorsqu'il est question de sanction disciplinaire.
- 9.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical

ARTICLE 9- DISCIPLINE

---

- 9.07 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.
- 9.08 Aucun employé ne peut subir de sanction disciplinaire d'aucune sorte pour absence au travail résultant de maladie ou d'accident attesté par un médecin, sauf les cas envisagés à l'article 8.05, 8.07 et 8.13

ARTICLE 10- SECURITE ET HYGIENE

---

- 10.01 Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint de sécurité et d'hygiène sera établi, composé d'un nombre égal d'au moins deux (2) représentants chacun du syndicat et de la direction. Ce comité aura comme fonction de reviser les méthodes de travail, l'appareillage de sécurité et les installations hygiéniques, ainsi que les règlements de sécurité et d'hygiène afin de corriger rapidement toute situation contraire à la sécurité ou à l'hygiène des employés.
- 10.02 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la sécurité, l'hygiène et la sante des employés. Le syndicat collaborera à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation.
- 10.03 La compagnie établira et maintiendra des commodités sanitaires convenables et suffisantes.
- 10.04 La compagnie fournira gratuitement des gants de travail aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés doivent remettre leurs gants usagés à la directions lorsqu'ils en demandent de nouveaux.
- 10.05 L'employeur fournira gratuitement des salopettes, des couvre-tout ou des blouses de travail, sur besoin, à tous les employés et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement. Il en sera de même de tout autre vêtement de travail exigé par l'employeur.
- 10.06 L'employeur fournira gratuitement des lunette de sécurité aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leur fonctions. Les employés doivent porter des lunettes lorsque raisonnablement requis

ARTICLE 10- SECURITE ET HYGIENE

---

- 10.06 de le faire, et l'employeur défraiera les lentilles sur ordonnance jusqu'à un maximum de \$50.00 par année.
- 10.07 Dans le cas des employés requis de porter l'uniforme, (un hiver, un été, ainsi que quatre (4) chemises,) celui-ci sera fourni gratuitement par l'employeur, lequel, assume également le coût du remplacement et de l'entretien.
- 10.08 L'employeur fournira gratuitement une paire ou plus au besoin de souliers de sécurité par année à tous les employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Ces employés sont obligés de porter lesdits souliers durant les heures de travail. Il est interdit aux employés de porter lesdits souliers de sécurité en dehors du lieu de travail.
- 10.09 Lorsque un employé est victime d'un accident au travail il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui, à une clinique médicale, ou à l'hôpital, l'employeur assumera le coût du transport.
- 10.10 Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail doit, après son retour au travail, retourner soit à la clinique, ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le transport est assumé par l'employeur et l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire. L'employé doit fournir une preuve écrite, quant à l'heure du rendez-vous et l'heure de la fin de l'examen ou du traitement.

ARTICLE 11- TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

---

- 11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie.
- 11.02 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.
- 11.03 Lorsque plusieurs classes existent pour un emploi donné, aucun employé ne subira jamais de rétrogradation à une classe inférieure à celle ou il est classifié, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir ou à moins qu'il ait été déclassé à une catégorie inférieur, à sa demande, du au fait qu'il a exercé son droit d'ancienneté à raison de mise à pied.

ARTICLE 11- TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

---

- 11.04 Les salariés sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine, et autant que possible avant DEUX HEURES de l'après-midi. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie ou le lendemain, le jour de paie sera alors deux (2) jours ouvrables avant ledit congé bancaire.
- 11.05 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant doit être établi par la direction, laquelle doit en aviser le syndicat par écrit. Si le syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape et à l'arbitrage s'il y a lieu. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 11.06 Une fois le salaire de l'occupation nouvelle ou modifié finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 11.05, cette occupation sera considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliqueront.
- 11.07 Tout employé qui, à la demande de la compagnie est temporairement transféré de son occupation à un autre dont le taux de salaire est supérieur et dont il peut remplir les exigences de la tâche, reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation pourvu qu'un tel travail soit d'une durée excédant trois (3) heures ouvrables consécutives ou non consécutives dans la même journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre pendant ou à l'expiration de la période de trois (3) heures ouvrables afin d'éviter le paiement du taux supérieur.
- 11.08 Tout employé transféré temporairement, à la demande de l'employeur de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.
- 11.09 Tout employé qui, au moment où cette convention devient effective, est payé à un taux honoraire plus élevé que le taux fixé pour sa classification et grade dans l'Annexe "A", maintiendra ce taux pour la durée de la présente convention pourvu qu'il demeure dans la même classification et qu'il n'y est pas de démotion.

ARTICLE 12- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'EQUIPE ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

---

- 12.01 A compter de la signature de la présente convention l'horaire de travail de l'équipe de jour est:
- quarante-deux (42) heures par semaine  
du lundi au jeudi: de 7:00 a.m. à 16:00 p.m.  
vendredi: de 7:00 a.m. à 15:30 p.m.  
trente (30) minutes par quart de travail seront accordé à chaque employé pour son repas. Ladite période de repas ne sera pas payée par l'employeur.
- 12.02 Les horaires prévus aux paragraphes 12.01 ci-dessus ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle entre les parties.
- 12.03 Les employés bénéficient d'une période de deux (2) périodes de repos chaque jour de dix (10) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première partie de la journée et l'autre vers la moitié de la seconde partie de la journée.
- 12.04 Les employés bénéficient d'une période de dix (10) minutes chaque jour immédiatement avant la fin de la journée de travail pour ranger leurs outils et se nettoyer.
- 12.05 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus aux paragraphes 12.01 est rénuméré comme suit:
- a) du lundi au vendredi inclusivement:
- temps et demi pour les quatre (4) premières heures par jour
  - temps double après les quatre (4) premières heures par jour.
- b) Le samedi:
- temps et demi pour les quatre (4) premières heures.
  - temps double après les quatre (4) premières heures.
- c) Le dimanche:
- temps double pour les huit (8) premières heures.
  - temps triple après les huit (8) premières heures
- d) un jour de fête mentionné à l'article 13 (sauf les fêtes juives)

ARTICLE 12- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'EQUIPE ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

---

- 12.05 - temps double pour les huit (8) premières heures en plus du salaire régulier de la journée de fête.  
- temps double après les huit (8) premières heures.
- 12.06 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.05, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue à débiter.
- 12.07 Sauf en cas occasionnel d'urgence, lorsque le service à la satisfaction d'un client est en jeu, les employés seront prévenus au moins quatre (4) heures à l'avance lorsque du travail supplémentaire doit être accompli.
- 12.08 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures au taux applicable du temps supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi le dimanche ou un jour de fête.
- 12.09 Les employés effectuant deux (2) heures de travail supplémentaire bénéficient également d'une période payée de dix (10) minutes. Ils bénéficient par la suite d'une période de repos supplémentaire payée de dix (10) minutes pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires.
- 12.10 Les employés effectuant deux (2) heures de travail supplémentaire bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.
- 12.11 Tout travail supplémentaire sera accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les employés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée. Advenant cependant, qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés n'accepte de travailler lorsque du travail supplémentaire est requis, les employés désignés par la direction seront tenus de travailler à moins de motifs raisonnables.

ARTICLE 12- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'EQUIPE ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

---

- 12.11 Le travail supplémentaire qui a été offert et refusé par un salarié doit être considéré comme temps supplémentaire travaillé par le salarié visé pour fin d'égaliser le temps supplémentaire disponible entre les divers groupes qui font ce travail normalement.
- Pour arriver à une distribution équitable de temps supplémentaire entre les groupes qui font normalement le travail visé, l'année sera divisée en deux (2) parties égales de six (6) mois chacune. La compagnie sera tenue dans chacune de ces deux (2) parties d'égaliser le temps supplémentaire offert aux salariés dans le même groupement, c'est-à-dire, les salariés travaillant régulièrement à l'occupation concernée.
- 12.12 Le syndicat aura accès en tout temps, pendant les heures régulières de bureau, aux dossiers de travail supplémentaire maintenus par la direction.
- 12.13 Lorsqu'il y a une assemblée générale du syndicat, la compagnie ne permettra à aucun employé d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent occasionnel. Néanmoins, le syndicat doit aviser la direction au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance de la date de l'assemblée, à moins de circonstances exceptionnelles.
- 12.14 Aucun travail supplémentaire ne sera accompli alors qu'il y a des employés figurant sur la liste de rappel qui sont aptes à effectuer le travail à accomplir sauf temps supplémentaire occasionnel ou en cas d'urgence.

ARTICLE 13- JOURS DE FETE

---

- 13.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison du salaire régulier de l'employé pour la journée en cause, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable.

1er Janvier	La fête du travail
2 Janvier	Le Jour de L'Actions de Grâces
Vendredi Saint	24 Décembre
La fête de Dollard	25 Décembre
La St. Jean Baptiste	26 Décembre
La Confédération	31 Décembre

Aucun salarié ne sera payé pour les fêtes chômées ci-haut mentionnées, s'il n'a pas travaillé une journée normale, le jour ouvrable immédiatement avant et immédiatement après la fête, sauf:

ARTICLE 13- JOURS DE FETE

---

- 13.01 (1) s'il est en vacance  
(2) à cause de raison spéciale acceptable par la compagnie.

Aucun salarié ne sera payé pour aucune des fêtes juives, à moins d'avoir travaillé une journée normale immédiatement avant et ainsi qu'après un fête juive.

- 13.02 Sauf en cas d'extrême urgence, aucun travail ne sera accompli un jour de fête.

- 13.03 A l'exception des fêtes juives, lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera, aux fins de la présente convention célébrée le vendredi précédent ou le lundi suivant, au choix du syndicat.

- 13.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

- 13.05 En plus des jours de fête prévus au paragraphe 13.01, les employés sont rémunérés pour les fêtes juives ouvrables de la façon suivante:

Pour chaque fête juive observée, les employés à taux horaire seront rémunérés pour la journée entière moins deux (2) heures, par jour de fête.

- 13.06 Si l'employeur devait cesser d'observer les fêtes juives, le paragraphe 13.05 serait annulé et le paragraphe 13.01 serait amendé afin de prévoir un nombre de fêtes équivalant au nombre de fêtes observées dans les autres centres de camions de la région de Montréal.

ARTICLE 14- VACANCES PAYEES

---

- 14.01 Année de vacances: La période durant laquelle un employé acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles complètes, qui sera du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

- 14.02 Un employé qui aura acquis:

ANCIENNETE AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE	TEMPS DE VACANCES	PAIE DE VACANCE
Moins de 1 an	1 jour par mois de service, maximum 10 jours	

## ARTICLE 14- VACANCES PAYEES

14.02	ANCIENNETE AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE	TEMPS DE VACANCES	PAIE DE VACANCES
-------	---	-------------------	------------------

Moins de 1 an:	1 jour par mois de service, maximum 10 jours.	4%
1 - 3 ans:	2 semaines	4%
4 - 9 ans:	3 semaines	6%
10 ans - 14 ans:	4 semaines	8%
15 ans:	4 semaines plus 1 jour	8%
16 ans:	4 semaines plus 2 journées	8%
17 ans:	4 semaines plus 3 journées	8%
18 ans:	4 semaines plus 4 journées	8%
19 ans et plus:	5 semaines	8%

14.03 En plus des vacances payées prévus aux paragraphes 14.02, s'il n'en n'a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant son emploi ou congédié durant l'année en cours à droit à la même rémunération, que ci-haut mentionné dans le paragraphe 14.02.

14.04 La cédule de vacance sera affichée chaque année avant le 1er Mars et les employés seront tenus d'insérer leur période de vacances avant le 1er Avril. En cas de conflit, la priorité du choix sera établie par ancienneté par département, l'employé possédant plus d'ancienneté dans ledit département ayant le premier choix et ainsi de suite.

14.05 Sauf pour les périodes de vacances dépassant trois (3) semaines les vacances seront accordées entre le 1er Juin et la fête du Travail, lorsque requis par l'employé, en tenant toutefois compte des exigences du travail. La priorité du choix sera établie par ancienneté par département.

14.06 Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, le temps résiduaire de vacances leur sera accordé en tenant compte de l'ancienneté par département et des exigences de travail comme prévu au paragraphe 14.05, et en tout temps avant le 30 Avril de l'année suivante.

ARTICLE 14- VACANCES PAYEES

---

14.07 Les deux (2) premières semaines de vacances sont consécutives et obligatoires pour les employés et aucun salaire ne sera payé à l'employé au lieu desdites vacances.

Tout temps résiduaire de vacances au delà de la période initiale de deux (2) semaines sera à la discrétion de l'employé et de la compagnie et, d'un consentement mutuel entre l'employé, le syndicat, et la compagnie, l'employé ayant ainsi un temps résiduaire pourra travailler pour ledit temps résiduaire.

Aucune sanction disciplinaire ne pourra être imposé par la compagnie au salarié qui choisit de ne pas travailler pour la période de vacances résiduaire au delà des deux (2) premières semaines obligatoires.

14.08 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû, pour les vacances qu'il prend immédiatement. La paie de vacances sera payée par chèque séparé de la paie régulière.

14.09 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13, à l'exception des fêtes juives, tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.

14.10 Un employé mis-à-pied peut, au moment de la mise-à-pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois.

ARTICLE 15- AUTRES CONGES

---

15.01 A) Un congé de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès de son conjoint, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

B) Un congé de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaires, sera accordé à tout employé dans le cas du décès de son enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, et belle-mère, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles.

ARTICLE 15- AUTRES CONGES

---

- 15.01
- C) Dans le cas du décès d'une grand-mère, d'un grand-père, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille, le jour des funérailles sera congé payé, à la condition qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable.
- D) Un congé de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé si la distance à parcourir pour assister aux funérailles de l'une des personnes quelconques mentionnées au paragraphe 15.01 C, est supérieure à 200 milles de Montréal. Les trois (3) jours ci-mentionnés devront être consécutifs à partir de la date du décès. Le jour des services de funérailles sera inclus dans ledit trois (3) jours.
- 15.02
- A) Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une Cour à titre d'employé de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée à son taux approprié.
- B) Lorsqu'un employé est choisi comme juré, ou appelé à rendre un témoignage par une Cour, l'employeur devra lui payer son salaire à temps plein aux conditions suivantes:
- a) La compagnie s'engage à payer un jour par six (6) mois de travail, si la compagnie n'est pas une partie intéressée dans le litige. Dans tous les cas, le salarié doit soumettre à la compagnie le subpoena, et en doit pas être partie au litige pour lequel il doit rendre témoignage.
- b) Le salarié sera payé seulement pour la différence entre le montant qu'il touchera et son salaire pour un jour régulier de travail.
- c) Il doit être employé régulier et avoir été à son travail durant les trois (3) jours précédant la date où il doit se présenter pour rendre son témoignage sauf s'il est absent pour cause de maladie ou accident.
- d) Si l'employé n'est pas tenu de rester au tribunal, il doit revenir à son travail pour le restant de la journée.

ARTICLE 15- AUTRES CONGES

---

- 15.03 Lorsque l'épouse d'un employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficiera d'un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire le jour de la naissance, ainsi qu'une journée supplémentaire, soit le jour immédiatement suivant la naissance, ou soit le jour où l'enfant entrera à la maison et, en cas d'adoption la journée d'accueil de l'enfant à la maison sera un congé pour l'employé sans perte de salaire, pourvu que le jour de naissance ou le jour immédiatement suivant la naissance, ou le jour où l'enfant entrera à la maison ou le jour d'accueil de l'enfant adoptif est un jour ouvrable.
- 15.04 Tout employé ayant droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales ou municipales doit bénéficier sans perte de salaire d'un congé de trois (3) heures consécutives, ou plus si prescrit par la loi, avant la fermeture des bureaux de scrutin, en vue d'exercer son droit de vote.
- 15.05 A) Dans l'éventualité d'une pénurie d'électricité ou de chauffage et si ladite pénurie continue au delà de deux (2) heures consécutives, tous les employés devront quitter leur travail et retourner à leur domicile à la fin de ladite période transitoire de deux (2) heures ou avant s'ils sont avisés à cet effet par l'employeur.
- Si toutefois, l'employeur requiert à certains employés de demeurer en place au delà de ladite période de deux (2) heures, ceux-ci seront rénumérés pour le restant de la journée de travail, avec toutefois un taux horaire de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ).
- Le présent article ne s'appliquera pas dans le cas de ceux qui ne requiert ni chauffage ni d'éclairage (tels: chauffeur, employé externe, etc.), ni dans le cas ou une période de chauffage ne rendra pas les conditions de travail impossible ou inexécutables.
- B) Advenant une tempête, et si l'employeur décide de fermer les portes, les employés qui sont rendus sur leur lieu de travail ne subiront aucune perte de salaire pour le restant de leur journée de travail et qui ne sera pas travaillé.
- 15.06 Lors du mariage de l'employé, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, l'employé bénéficiera d'un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire. Sur demande de l'employé devra prouver son degré de parenté et apporter une preuve que ledit mariage a lieu et que c'était un jour ouvrable.

ARTICLE 15- AUTRES CONGES

---

- 15.07 Lorsqu'un employé se présente comme candidat aux élections provinciales ou fédérales, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté pendant la période de sa mise en nomination jusqu'à minuit le soir de l'élection. Un candidat élu aura droit à un congé d'absence, sans solde, mais sans perte d'ancienneté pendant la durée de son mandat.
- 15.08 La compagnie pourra accorder un congé sans solde à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiables.

ARTICLE 16- ALLOCATIONS DIVERSES

---

- 16.01 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à prendre un ou des repas sur la route ou en dehors de l'heure régulière du repas, la compagnie lui remboursera le prix du repas et lui accordera une période raisonnable (considérée comme temps travaillé) pour prendre son repas.
- 16.02 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à passer la nuit en dehors de son domicile la compagnie lui paie son logement.
- 16.03 Lorsqu'un employé utilise son automobile privée dans l'exercice de ses fonctions, la compagnie lui paiera une allocation de vingt (.20) par mille. Dans l'exercice de ses fonctions, aucun employé n'est obligé de se servir de son automobile privée dont l'usage est sur une base strictement volontaire.

ARTICLE 17- CONGES DE MALADIE

---

- 17.01 Lorsqu'un employé est absent du travail, par suite de maladie ou de blessure, le premier (1) jour ouvrable d'absence lui est payé. Le salarié sera rémunéré à son taux régulier jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année.
- 17.02 Le deux (2) jours accumulés par année seront remboursés le ou vers le 15 Décembre de chaque année et ne peuvent être accumulés. Le taux des jours qui seront remboursés sera tel que le taux du salaire en vigueur le 15 Décembre de telle année.
- 17.03 L'employeur peut demander un certificat de maladie pour établir que chaque maladie a durée plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs à chaque occasion.

ARTICLE 18- REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

---

- 18.01 L'employeur maintiendra en vigueur pendant la durée de cette convention collective le régime d'assurance collective en vigueur lors de sa signature, amélioré pour prévoir une assurance salaire d'un montant égal au trois-quart ( $\frac{3}{4}$ ) de son salaire hebdomadaire brut, et ce, à compter du premier (1) jour en cas d'accident et du cinquième (5) jour en cas de maladie et pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines. Le résumé du régime est initialé par les parties et fait parties intégrante des présentes comme annexe "B".
- 18.02 La direction défraiera soixante (60%) de la prime dudit régime d'assurance collective. Toutefois, la compagnie contribuera \$15.00 par année par salarié, laquelle somme de \$15.00 sera remis à chacun des salariés le ou vers le 15 Décembre de chaque année, si ledit salarié a été au service de la compagnie avant le 1er Juillet de l'année en cour, si le déductible demeure à la somme de \$25.00
- 18.03 L'employeur s'engage à payer les primes d'assurance collective (maladie et salaires) jusqu'au retour de l'employé, sans réclamation aucune, sous toute forme, et ce jusqu'à concurrence de \$1,000.00 par an, pour l'ensemble des salariés.

ARTICLE 19- DIVERS

---

- 19.01 La direction doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copie au syndicat. Ces copies seront dactylographiées et photocopiées au frais de l'employeur.
- 19.02 La direction doit fournir au syndicat, sur la signature de la présente convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le syndicat doit être immédiatement informé par écrit de tout modification addition ou suppression à ladite liste.
- 19.03 La compagnie s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté.

ARTICLE 20- DUREE ET RENOUVELLEMENT

---

- 20.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er Juillet 1980 au 30 Juin 1983 inclusivement.

ARTICLE 20- DUREE ET RENOUVELLEMENT

---

- 20.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou la négocier en vue d'une nouvelle convention.
- 20.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature de la nouvelle convention.
- 20.04 Si un avis est donné conformément aux paragraphes 20.02, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivants l'avis afin de commencer les négociations.
- 20.05 Les dispositions du paragraphe 20.03 sont sans aucun préjudice au droit des parties. La présente convention sera rétroactive au 1er Juillet 1980.
- 20.06 Si aucun avis n'est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention se renouvelle automatiquement pour un terme d'un (1) an. La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en années à l'expiration de chacun de ses termes, à moins qu'un avis ne soit donné en vertu des dispositions du paragraphe 20.02

ARTICLE 21- INDEXATION DE SALAIRE AU COUT DE LA VIE

---

- 21.01 Nonobstant l'annexe "A" ci-jointe et nonobstant l'augmentation prévue au 1er juillet 1982, laquelle augmentation concerne la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983 inclusivement, advenant une augmentation de l'indice des prix à la consommation supérieure à huit pourcent "8%", basée sur les données publiées par Statistiques Canada tous les trois (3) mois, les taux seront majorés pour la différence, à la fin de chaque trimestre, avec rétroactivité à compter du début de chaque trimestre. L'indice de base des calculs sera l'indice au 30 juin 1982.
- 21.02 Ce montant sera payable par un versement global à chaque salarié après la publication des statistiques de chaque trimestre. L'ajustement sera calculé sur la base suivante: une augmentation du coût de la vie de 1% plus au-dessus de 8% sera égale à une augmentation de 1% ou plus sur les salaires alors en vigueur.

ARTICLE 22- PROMOTION

---

22.01 Les employés seront changés de classe et de grade à la seule discrétion de la direction, en tenant compte des capacités, de la performance et des exigences du travail.

L'acquisition des qualifications requises n'implique pas une promotion automatique à la classe plus élevée.

MONTREAL, ce 10<sup>e</sup> jour d'octobre 1980

RICHLER HYDRAULICS INC.

par:

B. Richler

SYNDICAT DES EMPLOYES DE RICHLER HYDRAULICS INC.

par:

Germain Brun

Giuseppe D'Amico

Gilles Laclair

## ANNEXE "A"

## ECHELLE DES SALAIRES

RICHLER HYDRAULICS INC.

Mécanicien en hydraulique

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$10.00	\$11.00	\$11.95
Chef de groupe	11	8.80	9.70	10.50
1	1	7.70	8.45	9.15
1	2	7.45	8.20	8.85
1	3	7.20	7.90	8.55
1	4	6.95	7.65	8.25
1	5	6.70	7.35	7.95
2	1	6.45	7.10	7.65
2	2	6.20	6.80	7.35
2	3	5.95	6.55	7.05
2	4	5.70	6.25	6.75
2	5	5.45	6.00	6.50

Opérateur de plaquage de chrome  
(préparation & polissage)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$9.65	\$10.60	\$11.45
Chef de groupe	11	9.00	9.90	10.70
1	1	8.35	9.20	9.95
1	2	7.85	8.65	9.35
1	3	7.60	8.35	9.00
1	4	7.35	8.10	8.75
1	5	7.10	7.80	8.40
1	6	6.85	7.55	8.15
2	1	6.60	7.25	7.85
2	2	6.35	7.00	7.55
2	3	6.10	6.70	7.25
2	4	5.85	6.45	6.95
2	5	5.60	6.15	6.65

Opérateur de rectification  
intérieure (honing)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
1	1	\$7.90	\$8.70	\$9.40
1	2	7.65	8.40	9.10
1	3	7.40	8.15	8.80
1	4	7.15	7.85	8.50
1	5	6.90	7.60	8.20
2	1	6.65	7.30	7.90
2	2	6.40	7.05	7.60
2	3	6.15	6.75	7.30
2	4	5.90	6.50	7.00
2	5	5.65	6.20	6.70

SOUDEUR

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$9.65	\$10.60	\$11.45
Chef de groupe	11	9.00	9.90	10.70
1	1	8.35	9.20	9.95
1	2	7.90	8.70	9.40
1	3	7.65	8.40	9.10
1	4	7.40	8.15	8.80
1	5	7.15	7.85	8.50
1	6	6.90	7.60	8.20
2	1	6.65	7.30	7.90
2	2	6.40	7.05	7.60
2	3	6.15	6.75	7.30
2	4	5.90	6.50	7.00
2	5	5.65	6.20	6.70

Machiniste

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$10.00	\$11.00	\$11.95
Chef de groupe	11	8.80	9.70	10.50
1	1	8.50	9.35	10.10

Opérateur de machine à tour

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
1	1	\$8.80	\$9.70	\$10.50
1	2	8.30	9.15	9.90
1	3	7.90	8.70	9.40
1	4	7.65	8.40	9.10
1	5	7.40	8.15	8.80
2	1	7.15	7.85	8.50
2	2	6.90	7.60	8.20
2	3	6.65	7.30	7.90
2	4	6.40	7.05	7.60
2	5	6.15	6.75	7.30

Opérateur de tour à révolver

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
1	1	\$7.85	\$8.65	\$9.35
1	2	7.60	8.35	9.00
1	3	7.35	8.10	8.75
1	4	7.10	7.80	8.40
1	5	6.85	7.55	8.15
2	1	6.60	7.25	7.85
2	2	6.35	7.00	7.55
2	3	6.10	6.70	7.25
2	4	5.85	6.45	6.95
2	5	5.60	6.15	6.65

Opérateur de presse à forer

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$9.65	\$10.60	\$11.45
Chef de groupe	11	9.00	9.90	10.70
1	1	8.35	9.20	9.95
1	2	7.90	8.45	9.15
1	3	7.45	8.20	8.85
1	4	7.20	7.90	8.55
1	5	6.95	7.65	8.25
1	6	6.70	7.35	7.95
2	1	6.45	7.10	7.65
2	2	6.20	6.80	7.35
2	3	5.95	6.55	7.05
2	4	5.70	6.25	6.75
2	5	5.45	6.00	6.50

APPRENTIS  
Tour à révolver

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Début		\$4.50	\$4.95	5.35
Après 3 mois		4.85	5.35	5.80
Après 6 mois		5.35	5.90	6.35

APPRENTIS  
Opérateur de rectification  
intérieure (Honing)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Début		\$4.50	\$4.95	\$5.35
Après 3 mois		4.85	5.35	5.80
Après 6 mois		5.35	5.90	6.35

Manoeuvre général  
(Nettoyage, peinture, emballage,  
sciage, aide générale)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
1	1	\$5.50	\$6.05	\$6.55
1	2	5.20	5.70	6.15
1	3	4.80	5.30	5.70
1	4	4.60	5.05	5.45
1	5	4.40	4.85	5.25

Conducteur de livraison  
(Nettoyage, peinture, emballage,  
sciage, aide générale)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
C	Début	\$5.05	\$5.55	\$6.00
B	Après 6 mois	5.65	6.20	6.70
A	Après 1 an	6.25	6.90	7.45

Mécanicien d'entretien  
Réparation de pompes  
hydrauliques, etc.

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Chef de groupe	1	\$9.65	\$10.60	\$11.45
Chef de groupe	2	8.80	9.70	10.50
1	1	8.35	9.20	9.95
1	2	7.90	8.70	9.40
1	3	7.65	8.40	9.10
1	4	7.40	8.15	8.80
1	5	7.15	7.85	8.50
1	6	6.90	7.60	8.20
2	1	6.65	7.30	7.90
2	2	6.40	7.05	7.60
2	3	6.15	6.75	7.30
2	4	5.90	6.50	7.00
2	5	5.65	6.20	6.70

APPRENTIS

Opérateur de plaquage de chrome  
(préparation & polissage)

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Début		\$4.50	\$4.95	\$5.35
Après 3 mois		4.85	5.35	5.80
Après 6 mois		5.35	5.90	6.35

APPRENTIS

Réparateur de cylindre hydraulique

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Début		\$4.50	\$4.95	\$5.35
Après 3 mois		4.85	5.35	5.80
Après 6 mois		5.35	5.90	6.35

APPRENTIS

Opérateur de tout

CLASSE	GRADE	AU 1er JUILLET 1980	AU 1er JUILLET 1981	AU 1er JUILLET 1982
Début		\$4.75	\$5.25	\$5.65
Après 3 mois		5.10	5.60	6.05
Après 6 mois		5.60	6.15	6.65

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

01400-1

Dépôt N°: 81 01 042

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18304-02			
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	25
	80-10-10	80-10-29		80-07-01	83-06-30		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de Richler Hydraulics Inc. 2525 est, rue Bélanger, Montréal, P.Q. H1Y 1A2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Richler Hydraulics Inc. 7600 Côte de Liesse, Montréal, P. Qué. H4T 1E9

#### Unité de négociation

E.V.: 6035 Côte de Liesse, Montréal, P.Q.

"Tous les salariés manuels au sens du code du travail".

Région	06-06	Activité	3150 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

DEPOSANT:  
De Michele & Bissonnet  
Att: A. De Michele  
6020 est, rue Jean-Talon, suite 860,  
Montréal, P.Q.  
H1S 3A9

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Danielle Duchesne	81-01-14

gld

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

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 01400-1  
81 01 042

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18304-02		
Date	Signature: 80-10-10 Réception: 80-10-29	Durée	Du: 80-07-01 Au: 83-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de Richler Hydraulics Inc. 2525 est, rue Bélanger, Montréal, P.Q. H1Y 1A2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Richler Hydraulics Inc. 7600 Côte de Liesse, Montréal, P. Qué. H4T 1B9

Unité de négociation

E.V.: 6035 Côte de Liesse, Montréal, P.Q.

"Tous les salariés manuels au sens du code du travail".

Région	06-06	Activité	3150 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:  
De Michele & Bissonnet  
Att: A. De Michele  
6020 est, rue Jean-Talon, suite 860,  
Montréal, P.Q.  
H1S 3A9

Pour le commissaire général du travail

Signature: Danielle Duchesne Date: 81-01-14

Pour renseignements

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

DÉPÔT

14001

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-18304-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>83-09-15</b> Reception: <b>83-10-03</b>	Du: _____    Au: _____    Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des employés de Hydraulique Richler Ltée</b> 2525 est Bélanger Montréal, Québec H1Y 1A2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Hydraulique Richler Ltée</b> 7600 Côte de Liesse Montréal, Québec H4T 1E9

**Unité de négociation**

**Etablissements visés: 6035 Côte de Liesse Mtl, Québec**  
**ENTENTE: Ancienneté- Tarif de paie et occupation**

**Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Richler Hydraulics Inc. et l'association figure comme suit: Syndicat des employés de Richler Hydraulics Inc. Il y aurait lieu**

<b>Région</b>	<b>Activité</b>	<b>Affiliation</b>
---------------	-----------------	--------------------

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

**Remarques**

**DEPOSANT: Orenstein, Ruby, Orenstein**    **d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.**  
 Att: Louis Orenstein  
 2015 Peel - 3<sup>ième</sup> étage  
 Montréal, Québec  
 H3A 1T8

Pour le commissaire général du travail	
Signature <b>Odette McMullen /ms</b>	Date <b>83-11-04</b>

**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970     255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87