CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 307 148

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 07960-8

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1963-05
Date	Signature: 83-05-30 / Reception: 83-06-03	Durée: Du 83-05-30 Au 85-03-05	Nombre de salariés régis par la convention collective: 175

Association	Employeur
☒ Déposant Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroastronautique loge 987 Att: M. Louis Bérubé 860 boul. Décarie, ste 302 St-Laurent, Qué. H4L 3M1	☐ Déposant Versatile Vickers Inc 5000 est, rue Notre-Dame Montréal, Qué. H1V 2B4

Unité de négociation

"All employees regularly employed, within the territorial limits of the Industrial Division no. 3 (machine shop)."

Région	Activité	Affiliation
06-06	8951 (10)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 83-07-21

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

003 (011)

RECHERCHE

1963-05

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

VERSATILE VICKERS INC.

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE - LOGE 987

1963-05

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

VERSATILE VICKERS INC.

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE - LOGE 987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE

entre:

VERSATILE VICKERS INC.
ci-après désignée

"LA COMPAGNIE"

et:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AEROASTRONAUTIQUE
LOGE 987
ci-après désignée

"L'UNION"

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

1.01 - Le but de cette convention est de pourvoir au règlement des griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

1.02 - Un employé peut présenter un grief dans la langue française ou anglaise.

1.03 - Il n'y a aucune grève, aucun lock out, ralentissement ou arrêt de travail d'aucune sorte pendant la durée de cette convention. Les parties s'engagent à se conformer aux clauses de l'article 14 & 15 au sujet du règlement des griefs et de l'arbitrage comme étant le seul moyen de résoudre tout grief pouvant se produire pendant la durée de la présente convention. A l'occasion de tout grief, tous les employés doivent continuer de travailler comme à l'habitude et la Compagnie doit poursuivre ses opérations normales.

1.04 - Si une loi provinciale, fédérale, un arrêté en conseil ou un règlement fait en application d'une loi affecte une disposition de cette convention:

a) Cette disposition est nulle et sans effet si elle est en contradiction de la loi.

b) Cette disposition est modifiée pour devenir conforme à la loi dans le cas où il n'y a pas contradiction et est partie de cette convention.

1.05 - Un employé exclu de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail qui est normalement assigné aux employés de l'unité de négociation durant les heures régulières, en temps supplémentaire ou à l'extérieur de l'usine à moins que les employés réguliers ne soient pas disponibles pour accomplir le travail et que la Compagnie ait fait les efforts nécessaires pour contacter les employés régulièrement assignés à ce travail.

.../2

1.06 - Toutes les primes et allocations prévues dans cette convention doivent s'additionner au taux de salaire de base de l'employé après et non avant le calcul de tout paiement applicable de temps supplémentaire, sauf que les primes d'équipe prévues à l'article 19, sont incorporées aux taux de salaire régulier de la classification aux fins de calcul du temps supplémentaire.

1.07 - Les noms des surintendants et contremaîtres sont affichés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, de plus le département et les classifications qu'ils supervisent sont indiqués. Lors de l'affichage, la Compagnie transmet une copie à l'Union.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 - Afin d'atteindre les objectifs de la présente convention, la Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur représentant tous ses employés en vertu des certificats émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec à l'Association Internationale des Machinistes et des travailleurs de l'Aéroastronautique, Loge 987, certifiée le 14 juillet 1947, amendée le 11 mars 1953 et accréditée le 17 avril 1978.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01 - L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de gérer ses affaires et d'administrer son personnel sous réserve des dispositions de cette convention.

3.02 - Sans limiter la généralité de l'article 3.01, les droits de la Compagnie comprennent le droit:

a) De déterminer les produits à être manufacturés, les cédules de production, l'endroit où les produits sont manufacturés dans l'usine, les méthodes et les séquences des procédés de production.

b) De suspendre le travail en tout ou en partie dû à des circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie sous réserve des dispositions de cette convention.

.../3

c) D'engager, de mettre à pied, de transférer, d'effectuer les promotions, de dégrader ou congédier, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur les équipes d'après les exigences de la production sous réserve des dispositions de cette convention.

d) D'établir des règlements raisonnables à êtres observés, cependant tout désaccord résultant de l'application de ces règlements ou tout désaccord résultant de plaintes de discrimination contre un employé dû à l'application de ces règlements est soulevé sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

4.01 - Aucun employé n'est exposé à la discrimination, ni ne subit de préjudice de quelque façon que ce soit, à cause de sa race, sa couleur, sa langue ou ses croyances, ou parce qu'il a été élu à une position représentative dans l'Union.

4.02 - Il n'y a aucune activité anti-syndicale ou syndicale durant les heures de travail autre que celles mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 - Tous les employés membres de l'Union au moment de la signature de cette convention doivent comme condition d'emploi demeurer membres de l'Union pour la durée de cette convention.

5.02 - La Compagnie doit au moment de son embauchage faire signer à tout nouveau employé, ou employé ré-embauché, la formule d'autorisation fournie par l'Union à la Compagnie afin de déduire de sa paie comme cotisation syndicale, la somme prévue par les statuts et règlements de l'Union. Ces déductions sont effectuées chaque semaine, commençant avec la première paie.

5.03 - A chaque mois, une liste indiquant par ordre alphabétique le nom de tous les employés sur la liste de paye, qu'ils aient été déduits ou non et spécifiant le montant déduit pour fin de cotisation syndicale est préparée par la Compagnie ainsi que la raison pour laquelle un employé n'a pas eu de déduction, adressée au secrétaire financier de l'Union et accompagneé d'un chèque pour la somme déduite. Les erreurs sur les listes de déductions sont rapportées par écrit au Service des Ressources Humaines.

5.04 - L'Union indemnise la Compagnie et la dégage de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par tout employé pour les sommes déduites de son salaire comme cotisations syndicales telles que prévues aux présentes.

5.05 - La Compagnie est avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations syndicales.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 - La journée régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit:

La première équipe: 00.30 hre. à 07.30 hres.

La deuxième équipe: 07.30 hres. à 16.00 hres.

La troisième équipe: 16.00 hres. à 00.30 hre.

Un employé qui travaille les heures mentionnées pour la première équipe est rémunéré huit (8) heures.

6.02 - Ces heures sont changées par consentement mutuel des parties.

6.03 - La Compagnie peut demander à un employé de travailler sur n'importe quelle équipe, cependant trois (3) jours ouvrables avant ledit changement d'équipe, on accorde à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, et l'article 17.01 est le facteur déterminant.

.../5

6.04 - Un employé qui travaille régulièrement sur la première ou troisième équipe peut, s'il en fait la demande, être tranféré à la seconde équipe dans les deux (2) semaines de calendrier, à condition que son ancienneté le lui permette ou avant d'embaucher de nouveaux employés sur la deuxième équipe. Cependant ceci ne s'applique pas si l'employé de la deuxième équipe est un nouvel employé qui poursuit ou complète sa période de probation ou lorsqu'un employé est à l'entrainement.

6.05 - Tout changement normal d'équipe, sauf état d'urgence, a lieu le lundi et est affiché le jeudi précédent pas plus tard qu'à 14.00 hres. et une copie de ce changement est remise à l'Union par le surintendant au moment de l'affichage.

6.06 - Les changements d'équipe sont agencés de telle façon que si la paie d'un employé est pour moins qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine durant laquelle s'est produit le transfert, son salaire est ajusté immédiatement.

6.07 - Lorsque la Compagnie néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail, soit avant qu'il quitte l'atelier à la fin de son équipe régulière ou avant qu'il quitte sa demeure pour se rendre au travail, cet employé reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux horaire applicable.

De plus, l'employé qui ne peut être rejoint à sa demeure parce qu'il n'a pas de téléphone ou que la Compagnie ne peut rejoindre parce qu'il n'a pas donné son numéro de téléphone ne reçoit pas de paie de présence. Si à cause de conditions climatiques insupportables, la Compagnie décide de discontinuer les opérations temporairement dans un département et retourne les employés, ceux-ci reçoivent l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux horaire applicable, incluant les heures travaillées.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01 - Les heures travaillées en dehors des heures régulières mentionnées à l'article 6.01, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées à temps et demi pour les deux (2) premières heures, et le double pour la balance des heures travaillées jusqu'à ce que l'employé ait un repos de huit (8) heures consécutives.

.../6

Nonobstant ce qui précède un employé qui effectue du travail avant le début de son équipe régulière et qui continue à travailler sur son équipe régulière est rémunéré pour les heures de son équipe régulière à son taux horaire régulier.

7.02 - Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il est réparti sur une base rotative entre les employés qui exécutent le travail en cours.

A cette fin:

a) La Compagnie comptabilise et prépare une liste des heures travaillées et refusées en temps supplémentaire pour chaque employé.

b) La Compagnie remet cette liste hebdomadairement à l'Union et en affiche une copie sur les tableaux d'affichage des ateliers respectifs.

c) Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés exécutant le même travail soit inégal dans une période de trois (3) mois commencant le 1er janvier de l'année, une liste de priorité est préparée par la Compagnie et remise à l'Union dans les sept (7) jours pour la distribution du temps supplémentaire futur jusqu'à ce que l'égalité soit rétablie.

d) Un grief concernant la distribution du temps supplémentaire peut être logé à la deuxième étape (article 14.03c) de la procédure de grief.

e) Advenant qu'un employé est absent pour une semaine ou plus durant la période, il est considéré, pour les fins de redressement, comme ayant fait le même nombre d'heures que les employés au travail.

f) L'employé absent du travail au moment où du temps supplémentaire doit lui être offert suivant le système de rotation établi dans cet article est présumé avoir refusé et ces heures sont comptabilisées comme ayant été refusées.

g) Le contremaître général ou son remplaçant est responsable pour assurer le bon fonctionnement du système de rotation établi dans cet article.

7.03 - La Compagnie doit informer quatre (4) heures avant la fin du quart de chaque équipe, selon le cas, les employés qui sont requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des préposés à l'entretien et tout autre cas d'urgence. A défaut du préavis, les heures refusées ne sont pas comptabilisées.

.../7

7.04 - Un employé qui a quitté l'atelier à la fin de son équipe régulière de travail et qui est rappelé de sa demeure pour exécuter un travail en dehors de son équipe régulière est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures.

7.05 - Un employé travaillant le samedi ou le dimanche ou les deux jours est rémunéré le double de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.

7.06 - La journée du dimanche est considérée comme étant les vingt-quatre (24) heures comprises de minuit à minuit.

7.07 - Un employé requis de travailler plus de deux heures après son équipe régulière a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux horaire applicable, à la fin de son équipe régulière, et ainsi de suite après chaque quatre (4) heures.

7.08 - Un employé de la deuxième équipe, requis de travailler temporairement sur une autre équipe, est rémunéré au taux augmenté de la prime d'équipe applicable à l'exception du premier tour d'équipe qui est rémunéré au double de son salaire régulier si l'employé concerné a complété une partie de sa journée régulière.

7.09 - Pour les samedis et dimanches et les congés fériés payés, les heures de travail sont telles que spécifiées à l'article 6.01.

7.10 - Aucun chef de groupe ne remplace un employé lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 8 - PANNES

8.01 - Si une machine brise, la Compagnie peut assigner à l'employé affecté n'importe quel genre de travail disponible dans l'atelier. Cette période cependant, ne doit pas excéder cinq (5) jours ouvrables durant laquelle le taux horaire régulier de l'employé est maintenu. S'il n'y a pas de travail disponible et qu'une mise à pied devient nécessaire, les dispositions de l'article 17 s'appliquent, cependant le préavis de l'article 17.06 b) ne s'applique pas.

.../8

ARTICLE 9 - PERMIS D'ABSENCE

9.01 - La Compagnie peut accorder à un employé une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Une demande pour telle permission d'absence est présentée au contremaître concerné.

9.02 - La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans solde d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables. Une demande pour telle permission d'absence est présentée par écrit au surintendant concerné. Une copie de cette demande est remise à l'Union. La demande de permission d'absence est prise en considération si l'employé soumet une raison satisfaisante.

La permission d'absence est soumise aux règles suivantes:

a) La durée maximale d'une permission d'absence est de trente et un (31) jours de calendrier;

b) Une permission d'absence ne peut être utilisée pour occuper un emploi chez un autre employeur ou pour opérer un commerce;

c) Pour pouvoir formuler une demande, un employé doit avoir un an et plus de service continu à l'emploi de la Compagnie lors de sa demande;

d) A la date d'expiration de sa permission d'absence, l'employé qui ne se présente pas au travail est considéré comme ayant quitté la Compagnie de son propre accord, à moins de fournir une raison sérieuse acceptable par la Compagnie.

e) Les contributions au plan d'assurance groupe sont déduites avant le départ de l'employé.

f) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, un employé est rémunéré pour un jour férié tel que prévu à l'article 23.01 durant cette permission d'absence.

.../9

9.03 - PERMISSION D'ABSENCE PROLONGEE
POUR AFFAIRES SYNDICALES

La Compagnie accorde à pas plus d'un employé ayant accepté une position élective salariée avec l'Union une permission d'absence sans solde pour une période correspondant à la durée d'un terme. La demande pour une telle permission d'absence doit être présentée par écrit au Service des Ressources Humaines dix (10) jours ouvrables avant le début de l'absence. Lors de son retour au travail à l'expiration de sa permission d'absence, l'employé retourne sans perte d'ancienneté à la classification qu'il occupait avant son départ si elle existe toujours et si son ancienneté le lui permet, sinon les dispositions de l'article 17.06 s'appliquent à l'exception du préavis de l'article 17.06 b) qui ne s'applique pas.

9.04 - ABSENCE POUR DEUIL

a) Pour compenser sa perte de salaire, un employé ayant acquis des droits d'ancienneté a droit à une absence autorisée avec paie régulière comme suit:

i) Cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès de son conjoint, d'un enfant, de sa mère, de son père ou de son conjoint de fait.

ii) Trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès de son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, sa soeur ou son frère.

iii) Un (1) jour, c'est-à-dire le jour des funérailles dans le cas du décès de ses grands parents ainsi que de ceux du conjoint, ses petits enfants, ses beaux-frères ou ses belles-soeurs.

b) Un employé n'a pas droit à son salaire pour la même période de temps, s'il est déjà rémunéré soit pour des vacances, un ou des jours fériés, ou à cause d'une indemnité de salaire dans le cas de maladie ou d'accident.

c) L'employé doit fournir à la Compagnie une preuve satisfaisante de parenté.

9.05 - CONGE DE PATERNITE

a) Un employé a droit à une (1) journée de congé payée lors de la naissance de son enfant ou à la sortie de l'hôpital du nouveau-né.

b) L'employé doit fournir à la Compagnie le certificat de naissance de son enfant.

.../10

ARTICLE 10 - DEVOIR DE CITOYEN

10.01 - La Compagnie protège un employé contre la perte de son salaire régulier en rapport avec sa cédule de travail régulière, c'est-à-dire, couvre la différence entre le salaire régulier et l'allocation reçue comme juré, témoin de la couronne et témoin cité par la Compagnie dans une cause où la Compagnie est impliquée. Les montants ainsi dus sont versés sur la paie régulière de l'employé.

ARTICLE 11 - TRAVAIL PENDANT LA PERIODE DE REPAS

11.01 - La Compagnie s'engage à ce qu'aucun employé ne travaille pendant sa période de repas, tel que prévu à l'article 6, sauf en cas d'urgence. Dans un tel cas, lorsqu'un employé doit travailler pendant sa période de repas, on lui donne l'occasion de manger entre 11.00 hres et 13:00 hres et il est rémunéré entièrement pour les heures de travail effectuées en plus de le rémunérer au taux de temps supplémentaire applicable pour sa période de repas.

11.02 - Lorsqu'un employé n'a pas la période de repas prévue ci-dessus, il peut manger sur le temps de la Compagnie et il est rémunéré pour les heures de travail effectuées en plus d'être rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable pour sa période normale de repas. La même disposition s'applique à toutes les équipes.

ARTICLE 12 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE LA PROPRIETE

12.01 - Lorsqu'à la demande de la Compagnie un employé travaille à l'extérieur de la propriété, la Compagnie lui fournit le transport et en assume les frais.

12.02 - Lorsque l'employé voyage à un travail où il ne peut retourner chez lui tous les jours:

a) Une allocation raisonnable pour chambre et pension lui est allouée par la Compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives et demeure à l'endroit où il travaille.

.../11

b) Le temps passé à voyager jusqu'à un maximum de huit (8) heures, est rémunéré au taux régulier de l'employé lorsqu'il est envoyé à un travail à l'extérieur et lorsqu'il revient à l'atelier ou qu'il est envoyé sur un autre travail.

12.03 - Un employé requis de travailler dans une autre province que la province de Québec ou dans un autre pays que le Canada, est payé pour les frais du voyage aller-retour dépendant du genre de transport utilisé et est rémunéré pour le temps du voyage à son taux de salaire horaire régulier jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour indépendamment du jour où le voyage est effectué. Le taux de salaire applicable est le taux de salaire de la localité dans laquelle il travaille ou pour le genre de travail effectué. Une chambre convenable ainsi que les repas sont payés par la Compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives.

12.04 - Un employé requis de travailler en dehors de la propriété sur un travail couvert par le décret de la construction de la province de Québec, reçoit le taux de salaire et les conditions de travail spécifiés dans ce décret.

12.05 a) Un employé qui travaille à l'extérieur de la propriété mais dans la province de Québec est rémunéré pour un jour férié mentionné à l'article 23 de cette convention sujet aux termes y spécifiés.

b) Si un employé travaillant à l'extérieur de la province de Québec est empêché de travailler à cause d'un congé férié dans la localité où il travaille, il reçoit le paiement de huit (8) heures pour tel congé férié.

ARTICLE 13 - ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVEE ET AU DEPART

13.01 - Un employé a droit à cinq (5) minutes pour se laver avant le repas et à la fin de l'équipe; un sifflet se fait entendre cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour le départ. En certains cas exceptionnels le surintendant peut allonger cette période de cinq (5) minutes. Un peintre au pistolet, un sableur au jet et l'employé assigné au "sand pit" a droit à une période de quinze (15) minutes pour se laver lorsqu'il effectue ce genre de travail.

.../12

13.02 - Un employé poinçonne sa carte de temps avant l'heure prévue pour commencer le travail et doit être à son poste de travail, prêt à commencer à l'heure prévue et continue jusqu'à ce que le sifflet se fasse entendre pour signaler la période de lavage.

13.03 - Le retard est déduit de la paie de l'employé de la façon suivante:

de 1 minute à 5 minutes de retard: 5 minutes
de 6 minutes à 10 minutes de retard: 10 minutes
de 11 minutes à 15 minutes de retard: 15 minutes

Toutefois, si l'employé concerné a un bon dossier de ponctualité, il ne subit pas de perte de salaire, s'il poinçonne cinq (5) ou moins de cinq (5) minutes après l'heure du début de l'équipe.

13.04 - Si un employé oublie de poinçonner sa carte de temps, la Compagnie lui déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte ne soit signée par son contremaître.

13.05 - Un employé a la permission de commencer à travailler en retard à condition qu'il possède un bon dossier de ponctualité.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

14.01 - Le but du présent article est d'établir une procédure pour la discussion, le traitement et le règlement des griefs. Tel que mentionné à l'article 1.00, les deux parties s'engagent à se conformer au présent article sur la procédure de règlement des griefs et à l'article traitant de l'arbitrage comme étant le seul moyen de régler toutes mésententes qui peuvent survenir.

14.02 - Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant les suspensions, les congédiements, la discrimination et les actions disciplinaires.

14.03 - La prodédure de règlement de griefs est la suivante:

a) L'employé ou son représentant syndical peut soumettre un grief par écrit et signé par l'employé concerné à son contremaître ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par le contremaître, le surintendant tient une réunion avec le comité de grief et rend sa décision par écrit.

c) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (b), il est soumis par écrit au Service des Ressources Humaines dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du Surintendant. Dans les dix (10) jours ouvrables, un représentant du Service des Ressources Humaines tient une réunion.

14.04 - a) L'Union a le droit de formuler un grief de groupe ou un grief de nature général à l'étape (c) de l'article 14.03, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) Si la Compagnie à une étape néglige de donner une réponse à l'Union dans les délais prévus, le grief peut être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief est considéré abandonné.

14.05 - Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Une erreur technique signifie, par exemple, la citation du mauvais article de la convention, une erreur de date ou toute erreur du même genre.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.01 - Si l'Union désire soumettre un grief à un arbitre, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit, adressé à la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie tel que prévu à l'étape (c) de la prc·édure de griefs.

15.02 - Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis donné à la Compagnie, chaque partie peut communiquer avec les personnes ci-après nommées, afin de connaître leur disponibilité pour entendre le grief, et doit informer l'autre partie de la date, de l'heure et de l'endroit de l'audition ainsi que du nom de l'arbitre choisi.

15.03 -

a) L'une des personnes suivantes:

1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf
4) Guy Dulude
5) André Sylvestre

agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage d'un grief résultant d'une mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité:

1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

15.04 - L'arbitre doit entendre sans délai la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision par écrit, et la communiquer aux parties dans les (30) jours suivant la fin de l'audition. A la demande de l'arbitre, les parties peuvent convenir par écrit d'une prolongation du délai d'un nombre de jours précis.

15.05 - En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

15.06 a) Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de congédiements, l'arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer les conditions de ré-engagement incluant compensation, s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

b) Dans le cas de mise à pied ou de rappel jugés non-conformes aux termes de cette convention, l'arbitre peut décider de la compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

15.07 - On ne tient pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus aux articles 14 et 15, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la Compagnie et l'Union.

15.08 - La Compagnie et l'Union assument à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre. Chaque partie assume les frais de ses représentants et de ses témoins lors de l'audition. Les coûts de location de salle sont à la charge de la Compagnie.

ARTICLE 16 - REPRESENTATION

16.01 - L'Union a un Comité de griefs composé de pas plus de trois (3) membres, comprenant le Président d'atelier. Il s'occupe des griefs, tel que prévu à la procédure de griefs.

16.02 - La responsabilité incombe exclusivement à l'Union de faire parvenir une liste des noms des employés de la Compagnie visés par cette convention collective, choisis pour représenter les employés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, et celle-ci doit être transmise au Service des Ressources Humaines le plus tôt possible.

16.03 a) Un membre du Comité de grief ou un délégué d'atelier, après avoir reçu la permission du contremaître, a le privilège de laisser son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire afin d'enquêter sur, ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler. Il doit ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprend son travail. Telle permission n'est pas indûment refusée

.../16

b) Le Président du Comité de grief a droit à une permission d'absence de quatre (4) heures par journée régulière, sans perte de salaire, pour s'occuper de ses fonctions d'Union. Cette permission d'absence est accordée pour les quatre (4) dernières heures de la journée régulière. La Compagnie continue de mettre à la disposition de l'Union, le bureau actuel en plus d'un téléphone pour l'usage exclusif de l'Union.

c) Le Président de l'Union a la permission de rencontrer son représentant d'affaires dans un endroit désigné par le service des Ressources Humaines ou dans l'atelier.

d) Pour les fins de cette convention la Compagnie reconnaît un maximum de dix (10) représentants syndicaux répartis comme suit:

Atelier 3 - 7 délégués
Atelier 4 - 2 délégués
Atelier 7 - 1 délégué

e) La Compagnie accorde l'équivalent de cinq (5) jours rémunérés à raison de huit (8) heures par jour au taux horaire régulier par année de convention pour chacun des dix (10) représentants syndicaux pour recevoir une formation syndicale.

16.04 - La Compagnie accorde une permission d'absence sans salaire aux dirigeants de l'Union, ne dépassant pas six (6) employés pour transiger des affaires de l'Union à l'extérieur. Cette permission est demandée par écrit.

16.05 - Sauf à compter du déclenchement d'une grève ou d'un lockout, un membre du Comité de négociations ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé lors de rencontres de négociations avec la Compagnie durant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 17 - ANCIENNETE

17.01 - L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:

a) durée du service continu;
b) connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

.../17

17.02 - La Compagnie garde une liste d'ancienneté d'après la durée du service pour référence immédiate. Six copies de la liste à date est remise au Comité de grief de l'Union trimestriellement.

17.03 - Lorsqu'un employé est au service de la Compagnie depuis soixante (60) jours, il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service dans une classification régie par cette convention. Un employé en période de probation qui subit un accident ou une maladie nécessitant une absence de plus d'une semaine, doit travailler l'équivalent de son absence avant que sa période de probation ne soit considérée comme complétée. De plus durant cette période l'employé ne peut formuler de grief contre son congédiement

17.04 - Un employé perd son ancienneté et son emploi avec la Compagnie pour une des raisons suivantes:

a) S'il quitte volontairement son emploi.

b) S'il est congédié pour cause juste.

c) S'il prend sa retraite.

d) S'il est absent sans permission pour une période de cinq (5) jours de travail consécutifs cédulés. Le cas échéant équivaut à une démission à compter du jour qui précède le début de l'absence.

e) S'il ne travaille pas parce que mis à pied pour une période équivalente à son service jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

f) Si à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis par courrier recommandé ou télégramme à sa dernière adresse connue de la Compagnie le rappelant au travail. Copie de cet avis est remise à l'Union. Si à cause d'empêchement, tel employé ne peut se présenter au travail dans le délai prévu, il doit en aviser le service des Ressources Humaines. C'est la responsabilité de l'employé d'aviser le service des Ressources Humaines de tout changement d'adresse et de no. de téléphone.

.../18

17.05 - TRANSFERTS

a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie et avec son consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continue d'accumuler son ancienneté dans sa classification.

b) L'ancienneté de classification d'un employé reclassifié suite à l'application des dispositions de l'article 17.10 s'applique rétroactivement à la date effective de l'affectation après trois (3) mois dans ladite classification. Durant cette période de trois (3) mois l'employé peut être retourné à son ancienne classification à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, l'employé muté en vertu des dispositions de l'article 17.10 à une classification comportant des périodes de débutant, peut retourner ou être retourné à son ancienne classification au cours des deux premières périodes de débutant (soit deux périodes de 520 heures) et conséquemment son ancienneté dans la tâche lui est confirmée à la fin de ces deux périodes de débutant rétroactivement à la date effective de son affectation.

17.06 - MISE A PIED (MANQUE DE TRAVAIL)

a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise à pied s'effectue comme suit:

i) Les employés en probation, les employés à l'entraînement et ensuite les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification affectée.

ii) Les employés devant être mis à pied, ayant acquis des droits d'ancienneté peuvent remplacer les employés en période de probation dans toutes les classifications pourvu que l'employé concerné rencontre les exigences du poste et qu'il puisse effectuer l'ensemble des tâches du poste dans un délai raisonnable.

iii) Les employés mis à pied dans une classification peuvent reculer inversement à l'ordre où ils ont été re-classifiés avec leur ancienneté accumulée.

b) Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied, la Compagnie doit donner un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables aux employés concernés avant ladite mise à pied, ou à défaut de tel avis, l'employé est rémunéré à son taux horaire régulier pour la durée du défaut. La Compagnie remet copie de l'avis à l'Union. A moins de raison exceptionnelle, la mise à pied s'effectue le vendredi.

17.07 a) Une ancienneté préférentielle de cinq (5) ans applicable dans les cas de mise à pied, changement d'équipe et rappel est accordée aux représentants de l'Union ainsi qu'aux employés élus pour représenter l'Union tel que prévu à l'article 16.

b) Pour avoir droit à l'ancienneté préférentielle, un représentant de l'Union doit avoir au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

17.08 - Un employé qui est mis à pied peut être embauché dans un autre atelier à titre de nouvel employé à condition que lorsque le travail devient disponible à nouveau dans son ancienne classification, il y retourne immédiatement ou perd son droit de rappel dans son premier atelier.

17.09 - Si après une mise à pied ou un déplacement au lieu d'une mise à pied, il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans la classification où un employé a été mis à pied ou a été déplacé, alors la Compagnie rappelle les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou déplacement, c'est-à-dire que le dernier mis à pied ou déplacé est retourné au poste qu'il détenait au moment de la mise à pied ou du déplacement. Cette procédure s'applique avant de procéder à l'affichage prévu à l'article 17.10. Une liste des employés ainsi rappelés est remise à l'Union quarante-huit (48) heures avant le rappel.

17.10 - AFFICHAGE

a) La Compagnie s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'atelier approprié, un avis de tous les postes vacants dans ledit atelier. Un employé qui désire obtenir le poste doit en faire la demande par écrit dans la période prévue sur l'avis. La Compagnie fait un choix après avoir accordé la préférence à l'employé activement au travail ayant le plus d'ancienneté pour combler ledit poste vacant avant de rappeler un employé en mise à pied ou d'embaucher un nouvel employé, à condition que l'employé concerné rencontre les exigences du poste et qu'il puisse effectuer l'ensemble des tâches du poste dans un délai raisonnable, sous réserve des autres dispositions de cet article. La Compagnie remet à l'Union une liste de tous les candidats et le nom de l'employé choisi.

b) Pour informer les employés en mise à pied des postes vacants, la Compagnie enregistre un message téléphonique dont le no. est le suivant:

TAS.....

17.11 - À compter de la signature de la convention collective, tout employé présentement exclu de l'unité de négociation qui a acquis des droits d'ancienneté dans l'unité, maintient son ancienneté de classification accumulée mais n'accumule plus d'ancienneté de classification jusqu'à son retour dans l'unité.

De plus, l'employé qui est promu hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté de classification accumulée à la date de sa promotion et n'accumule pas d'ancienneté de classification jusqu'à son retour dans l'unité

17.12 - La Compagnie informe par écrit l'employé concerné et l'Union de tout transfert d'une classification à une autre, de toute promotion, de tout changement de taux de salaire ou de la fin de son service pour quelque raison que ce soit, au moment de ce changement ou de la fin de son service.

17.13 - ACTION DISCIPLINAIRE

a) Toute action disciplinaire prise contre un employé est remise par écrit, à l'employé avec copie pour l'Union.

b) L'Union et l'employé peuvent présenter un grief selon la procédure établie à l'article 14.

c) Les actions disciplinaires écrites sont enlevées du dossier de l'employé après six (6) mois de leur émission, sauf que si un employé reçoit un second avis de même nature à l'intérieur du six (6) mois, le premier sera maintenu pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 18 - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

18.01 a) Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par la présente convention collective sont énumérés en annexe soit, les annexes "A" et "B" pour la classification des tâches et l'annexe "C" pour les taux de salaire. Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

b) Le Manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 17 septembre 1982, ci-après appelé "le Manuel" est incorporé à la convention collective comme annexe "D" et ses dispositions en font partie intégrante. Le texte francais du Manuel est le texte officiel.

18.02 - Un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux horaire régulier de sa tâche maintient ce différentiel de taux jusqu'à ce que l'un des événements suivants se produise:

a) que suite à un affichage ou simplement à sa demande l'employé conçerné soit muté à une autre tâche.

b) lors du retour au travail suite à une mise à pied.

c) lorsqu'il déplace un autre employé suite à l'exercice de son droit de déplacement lors d'une mise à pied.

d) à l'expiration de la présente convention collective.

.../22

18.03 - Lorsque la Compagnie crée une tâche nouvelle ou modifie substantiellement le contenu d'une tâche existante, cette tâche nouvelle ou modifiée est décrite et classifiée selon la manière prévue au Manuel.

Toute mésentente relative à la description et à la classification d'une tâche doit être traitée de la manière prévue au Manuel.

18.04 a) L'Union peut désigner jusqu'à trois (3) employés comme membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.). Un membre de ce Comité ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe du Comité durant ses heures régulières de travail.

b) De plus les membres du Comité peuvent prendre une période de temps raisonnable pour procéder sur place à la revision d'une description préparée et soumise par la Compagnie conformément à l'article 4.01 b) du Manuel sans perte de salaire.

18.05 - Pourvu qu'il y ait du travail disponible dans sa classification régulière, un employé à qui l'on demande de travailler temporairement dans une classification inférieure est rémunéré à son taux horaire régulier. S'il n'y a pas de travail disponible dans sa classification régulière, le taux horaire de la classification à laquelle il est assigné, lui est versé. Un employé effectuant un travail temporaire dans une classification à un taux horaire plus élevé reçoit le taux horaire de cette classification.

18.06 - FACTEUR DE PROTECTION DES SALAIRES.

Il est convenu que l'indice des prix à la consommation du Canada publié par Statistique - Canada sert de guide à l'évolution des prix.

(1981 = 100)

L'indice de base signifie l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) du mois de février 1984 tel que publié par Statistique Canada.

.../23

Si l'indice du mois de février 1985 dépasse l'indice de base par plus de 3% alors la Compagnie paie à chaque employé .01¢ par .24 point d'excédant de l'augmentation de l'I.P.C. pour chaque heure travaillée à compter de la première période de paie suivant la date de publication de l'indice de février 1985.

ARTICLE 19 - PRIMES D'EQUIPE

19.01 - Un employé qui travaille sur la première équipe i.e. 00.30 hres à 7:30 hres reçoit une prime de soixante (60¢) cents l'heure; un employé qui travaille sur la troisième équipe i.e. de 16.00 hres à 00.30 hres reçoit une prime de cinquante (50¢) cents l'heure. Ces primes sont régies par l'article 1.06.

ARTICLE 20 - SANTE, SECURITE ET HYGIENE AU TRAVAIL

20.01 - La Compagnie doit faire tous les efforts nécessaires afin de maintenir à un niveau élevé, la sécurité, l'hygiène et la propreté dans l'usine en vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

20.02 - COMITE DE SANTE ET SECURITE

Le Comité de Santé et Sécurité est formé de cinq (5) employés nommés par l'Union et cinq (5) représentants de la Compagnie. La distribution des membres du Comité nommés par l'Union est la suivante:

Atelier #3	deux (2) représentants
Atelier #4 et #5	deux (2) représentants
Atelier #7	un (1) représentant

L'Union nomme un substitut pour chaque atelier.

20.03 - Une fois par mois deux (2) membres du Comité représentant l'Union accompagnés de deux (2) membres du Comité nommés par la Compagnie effectuent conjointement l'inspection des ateliers. Les copies de rapports d'inspection sont transmises aux membres du Comité.

.../24

20.04 - Une fois par mois, le Comité de Santé et Sécurité se réunit pour étudier les constatations faites durant la tournée d'inspection, les statistiques pertinentes, les rapports d'accident survenus et faire des recommandations à la Compagnie en conséquence. Le procès-verbal de la réunion est remis aux membres du Comité dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion.

20.05 - Lors de la tenue d'une enquête sur un accident avec perte de temps ou qui aurait pu avoir des conséquences graves, un membre du Comité de l'atelier concerné participe à l'enquête. Telle enquête est tenue dans les plus brefs délais afin d'éliminer la cause de l'accident, de prévenir la répétition d'accidents similaires ou corriger une situation dangereuse avant que le travail ne commence ou ne reprenne.

20.06 - Un membre du Comité de Santé et Sécurité nommé par l'Union ne subit pas de perte de salaire durant ses heures régulières de travail pour le temps passé à la tournée d'inspection mensuelle, la rencontre mensuelle du Comité, à une enquête d'accident ou en tournée d'inspection alors qu'il accompagne un inspecteur de la C.S.S.T. sur la propriété de la Compagnie. Les tournées d'inspection et les réunions mensuelles du Comité ont lieu durant les heures régulières de travail.

20.07 a) La Compagnie continue de fournir gratuitement l'équipement, les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour assurer la sécurité des employés.

b) La Compagnie paie par chèque séparé à tous les trois (3) mois, à tout employé, une prime de quinze cents (15¢) l'heure travaillée afin de lui permettre de se procurer les vêtements et l'équipement personnel de sécurité qu'il doit obligatoirement porter dans l'exercice de son métier, tel que requis par la loi, les règlements et les règlements de la Compagnie.

20.08 a) Un employé victime d'un accident de travail encourant une perte de temps ne subit pas de perte de salaire pour l'équipe sur laquelle il travaille au moment de l'accident. Si un accident se produit en temps supplémentaire, l'employé est rémunéré jusqu'à la fin de son équipe cédulée, au taux de temps supplémentaire applicable. La Compagnie fournit le transport par taxi ou ambulance.

.../25

b) Un employé ne subit pas de perte de salaire pour ses heures régulières cédulées pour le temps passé à recevoir des traitements subséquents à un accident de travail à la condition que l'employé se rapporte au service médical de la Compagnie pour recevoir la formule à cet effet. Cette formule doit être complétée par le médecin traitant et retournée au Service Médical de la Compagnie.

c) Un employé travaillant sur une équipe autre que celle de jour devant recevoir des traitements à l'hôpital durant la journée reçoit une considération spéciale concernant le paiement des heures régulières cédulées s'il se présente au travail en retard sur son équipe régulière à cause de ces traitements.

20.09 a) Tout employé accidenté au travail ou atteint d'une maladie professionnelle devant s'absenter à cause de son état de santé reçoit de la Compagnie l'avance de l'indemnité qui lui est consentie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail pour chaque accident, rechute ou aggravation.

b) Toutefois, pour les employés en période de probation, l'avance consentie par la Compagnie est de cinq (5) jours de travail conformément à la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

c) L'avance est payée au jour normal de paie.

d) L'employé doit signer la formule de la Compagnie l'autorisant à se rembourser à même les versements hebdomadaires versés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

e) Le montant de remboursement à la Compagnie du trop-versé à l'employé est de cinquante ($50.00) dollars par semaine jusqu'au remboursement complet.

f) Dans un cas de mise à pied, de congédiement ou de départ volontaire, l'employé qui a reçu de la Compagnie une avance pour indemnisation en vertu des dispositions de cet article, laisse à la Compagnie tout montant permettant de couvrir ladite avance jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

g) Pour fin de calcul de paie de vacances seulement, les montants d'indemnité avancés par la Compagnie au cours de l'année de référence sont incorporés au salaire brut de l'employé.

.../26

20.10 - Tout examen médical requis par la Compagnie doit s'effectuer durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire. Toutefois si un employé après consultation avec le médecin de la Compagnie pense qu'il doit subir un examen pulmonaire, il demande au médecin l'autorisation de le faire, et il ne subit pas de perte de salaire de ce fait. Toutes les dépenses encourues pour ces examens sont à la charge de la Compagnie.

20.11 a) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie est reconnu médicalement comme étant normale par le médecin de l'employé, cet employé réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

b) L'employé qui retourne au travail suite à un accident ou une maladie et qui ne peut reprendre son travail normal suite à cet accident ou maladie ou l'employé qui n'est plus apte à accomplir le travail normal de sa classification, reçoit préférence d'emploi à une tâche qui convient à sa condition avant que la Compagnie embauche de nouveaux employés.

20.12 a) La Compagnie met à la disposition du Comité de Santé et Sécurité un sonomètre, un psychromètre, des thermomètres, des hygromètres et un détecteur de gaz multiples.

b) A la demande d'un représentant du Comité de Santé et Sécurité, une étude conjointe est faite de la condition faisant l'objet d'une plainte et requérant l'utilisation d'un appareil ci-énuméré ou d'autres appareils nécessités par la situation sous étude.

20.13 - Lorsque la Compagnie introduit un nouvel équipement ou procédé, tous les employés concernés sont entrainés pour exécuter les opérations en sécurité. Lorsque la Compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la Compagnie avise les employés concernés des précautions à prendre et à être observées pour leur protection.

.../27

20.14 - Toute inspection qui a trait à la Santé, Sécurité et Hygiène, fait par un inspecteur du gouvernement municipal ou provincial, se fait en la présence d'un représentant de l'Union nommé par celle-ci et les rapports d'inspection, étude ou enquête sont remis aux membres du Comité.

ARTICLE 21 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

21.01 - La Compagnie maintient des tableaux d'affichage avec une porte vitrée et serrure convenablement situés et accessibles aux employés. Ces tableaux sont pour usage exclusif de l'Union. Les tableaux d'affichage sont maintenus dans tous les ateliers suivants:

Atelier No. 3 - 3 tableaux
Atelier No. 4 - 1 tableau
Atelier No. 5 - 1 tableau
Atelier No. 7 - 1 tableau

Les avis affichés ont trait aux activités syndicales et n'ont pas de contenu diffamatoire. Une copie de l'avis à afficher est remise au Service des Ressources Humaines.

21.02 - Les avis doivent porter le sceau officiel de l'Union ou la signature d'un officier de l'Union et sont affichés par celui-ci à un moment qui ne nuit pas à la production.

ARTICLE 22 - PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYE QUITTE LA COMPAGNIE

22.01 - Un employé mis à pied, congédié ou quittant volontairement son emploi, doit recevoir tous ses gages au moment de la paie régulière.

Au moment de son départ, l'employé reçoit sa formule d'assurance chômage montrant ses contributions totales au programme d'assurance chômage et un état du montant de sa dernière paie.Il reçoit ses effets personnels et ses outils après avoir obtenu quittance du magasin ou de son contremaître.

.../28

ARTICLE 23 - JOURS FERIES

23.01 - Sous réserve des dispositions contenues aux présentes un employé reçoit l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux horaire régulier pour chacun des jours fériés suivant:

Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
La Saint-Jean Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
L'Action de Grâce
Le Jour du Souvenir
La veille de Noel
Le Jour de Noel
Le lendemain de Noel
La veille du Jour de l'An
Un congé mobile

23.02 a) Pour être rémunéré pour un jour férié, le nouvel employé doit avoir travaillé pour la Compagnie une période de trente (30) jours de calendrier précédant le congé.

b) Un employé qui a établi des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente (30) jours de calendrier précédant le congé ou qui est rappelé après une mise à pied pendant les trente (30) jours de calendrier suivant un congé est rémunéré pour celui-ci.

23.03 - Pour être rémunéré pour un jour férié, l'employé doit être au travail le dernier tour d'équipe cédulé précédent ou le premier tour d'équipe cédulé suivant le congé à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de s'absenter.

23.04 - Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé est observé soit le vendredi précédant ou le lundi suivant, selon les arrangements.

23.05 - Un employé qui travaille pendant l'un des jours fériés énumérés à l'article 23.01, reçoit sa rémunération régulière du jour férié plus le double de son salaire. Un jour régulier est constitué par les heures mentionnées à l'article 6. Toutes les heures travaillées en excédent de la journée régulière sont rémunérées au double du salaire.

.../29

23.06 - Si on substitue un autre jour à un jour férié par règlement ou par décret, ou par entente entre les parties en rapport avec l'observance de n'importe quel jour férié énuméré à l'article 23.01, le jour de l'observance ainsi substitué est considéré comme étant le jour férié aux fins du présent article.

23.07 - Un jour férié est considéré comme étant la période de vingt-quatre (24) heures du commencement d'un tour d'équipe au commencement de l'autre.

23.08 - Si un jour férié tombe durant la période de vacance d'un employé, cet employé a droit à un jour additionnel de vacance rémunéré à son taux horaire régulier.

ARTICLE 24 - VACANCES ANNUELLES

24.01 - Les employés ont droit à des vacances annuelles comme suit:

SERVICE ACCUMULE	ALLOCATION DE VACANCES	PAIE DE VACANCE
1 an moins de 4 ans	2 semaines	5%
4 ans moins de 10 ans	3 semaines	7%
10 ans moins de 20 ans	4 semaines	9%
20 ans moins de 30 ans	5 semaines	11%
30 ans et plus	6 semaines	13%

24.02 a) L'année de référence est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Le service accumulé est déterminé au 30 avril et la paie de vacance est calculée sur le salaire brut gagné durant l'année de référence.

.../30

c) Un employé ayant déjà été à l'emploi de la Compagnie qui a terminé ses services et a perdu ses années de service accumulées et qui par la suite est réembauché, a droit au crédit de ses années de service accumulées antérieurement pour fin de vacances seulement, si après son réembauchage, il demeure au service de la compagnie un minimum de cinq ans continus.

24.03 a) La période de prise de vacances est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Avant le 30 avril de chaque année, un employé avise son surintendant du choix de la date de ses vacances. Le surintendant affiche sur le tableau d'affichage de l'atelier la liste de choix des vacances de chaque employé.

c) Une semaine de vacances est une semaine de calendrier.

d) A la demande d'un employé, la Compagnie lui remet ses paies de vacances le premier jour de paie de juin de chaque année. Sinon ses paies de vacances lui sont remises au moment où il prend ses vacances.

24.04 - La Compagnie voit à ce que tous les employés prennent toutes les vacances auxquelles ils ont droit dans la période prévue à l'article 24.03 de la convention collective.

ARTICLE 25 - DROIT DE FOUILLE A L'USINE

25.01 - Afin de protéger la propriété de la Compagnie et de ses employés, la Compagnie a le droit de fouiller n'importe quel employé. La Compagnie a également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé, mais seulement en présence de cet employé ou de son représentant et d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 26 - PAIEMENT DU SALAIRE

26.01 - Un employé est payé par chèque chaque semaine et une semaine de temps est retenue.

.../31

26.02 - Un employé reçoit son chèque de paie sous pli cacheté, une heure avant la période de repas de l'équipe.

26.03 - Les chèques sont distribués aux employés de la 1ère et 2e équipe, le jeudi, et aux employés de l'autre équipe, le mercredi.

26.04 - Si un jour férié tombe un jour qui cause une déviation à cette procédure, cette déviation est discutée avec l'Union.

ARTICLE 27 - ETUDIANTS

27.01 - La Compagnie a le droit d'employer des étudiants durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés n'ont pas le droit d'exécuter du travail qui peut être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont en mise à pied. Les étudiants sont embauchés pour la période des vacances scolaires. Ils n'accumulent pas d'ancienneté et n'ont aucun droit en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - ENTRAINEMENT

28.01 - La Compagnie et l'Union s'engagent à participer activement à l'entraînement et au perfectionnement des employés.

28.02 - L'employé régulier d'une classification à qui la Compagnie assigne un débutant reçoit 50¢ l'heure travaillée pour la durée de cette assignation.

28.03 - TAUX DE DEBUTANT

Une échelle de taux pour les débutants pendant les diverses périodes de 520 ou 1040 heures de travail au cours desquelles ils acquièrent de l'expérience avec la Compagnie est déterminée après entente entre les parties et établie à l'annexe "E".

Cette échelle est basée sur l'entraînement au travail et le temps d'expérience requis selon le Facteur 2 du Registre de Classification des Occupations.

.../32

28.04 - Les périodes d'entraînement comme débutant telles que prévues à l'article 28.03 s'appliquent aux occupations énumérées à l'annexe "E". Ces périodes ne s'appliquent qu'aux occupations de la classe 8 et au-dessus. Un employé embauché pour une occupation inférieure à la classe 8 débute à une classe inférieure pour une période 520 heures.

28.05 - Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tel qu'énuméré à l'annexe "E". Toutefois, un employé dont le taux horaire actuel est plus élevé que le taux horaire minimum rattaché au stage de débutant de l'occupation à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas dépasser le taux horaire type de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son taux de salaire actuel.

28.06 - Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation en passant par un entraînement de débutant n'est pas tenu de répéter ce programme.

ARTICLE 29 - PLAN DE BIEN-ETRE

29.01 - La Compagnie alloue sept dollars et cinquante cents ($7.50) par semaine et à compter du 6 mars 1984, huit dollars et cinquante cents ($8.50) par semaine pour chaque employé sur la liste de paie couvert par cette convention pour procurer un plan de bien être choisi par l'Union.

29.02 - De plus, si l'Union décide d'enregistrer son programme d'assurance auprès de la E.I.C. la Compagnie remettra à la compagnie d'assurance choisie par l'Union, en plus de ses contributions et de celle des employés, le crédit de 12/12 résultant de l'enregistrement du plan d'assurance auprès de Emploi et Immigration Canada.

ARTICLE 30 - PLAN DE PENSION

30.01 - Le plan de pension présentement en vigueur le demeure jusqu'à l'introduction d'un nouveau plan ou jusqu'à ce que le plan actuel soit amélioré et approuvé par les employés qui sont couverts par cette convention. La Compagnie consent à continuer sa contribution actuelle de six sous et demi (6 1/2¢) par heure pour un nouveau plan ou l'amélioration du plan actuel. Le plan doit être un plan assuré.

30.02 - Après une période d'emploi de trois (3) mois, un nouvel employé a droit de se joindre au plan de pension de la Compagnie séparément du plan fourni par le Gouvernement du Québec, ou de former un ensemble du plan du Gouvernement et de celui de la Compagnie jusqu'à un maximum de 5% pour les deux.

30.03 a) Si un employé désire se joindre au plan de pension de la Compagnie, il ne peut retirer sa participation aussi longtemps qu'il est à l'emploi de la Compagnie.

b) Si un employé ne veut pas se joindre au plan de pension de la Compagnie, il ne lui est pas permis de se joindre à une date ultérieure.

c) Le choix de se joindre ou non à ce plan est fait au moment indiqué dans l'article 30.02

d) Il n'est pas permis à un employé qui s'est retiré du plan de la Compagnie de se joindre à nouveau au plan actuel ou modifié.

30.04 - L'âge normal de la retraite est de 65 ans, suivant les termes du plan de pension de la Compagnie.

30.05 - Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à fournir à l'Union les documents nécessaires pour lui permettre l'étude du fonctionnement de ce plan ainsi que des bénéfices qui en découlent.

.../34

ARTICLE 31 - PRESTATIONS DE SEPARATION

31.01 - Un employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite ou à un âge plus avancé ou qui prend une retraite anticipée pour raison de santé confirmée par certificat médical reçoit, au moment de son départ, une somme correspondant à 40 heures à son taux horaire régulier sur la base de service suivante:

ANNES DE SERVICE	SEMAINES
15 ans mais moins de 25 ans	6
25 ans et plus	8

ARTICLE 32 - OUTILS PERSONNELS ET METRIQUES

32.01 a) Les outils personnels endommagés au cours du travail sont réparés ou remplacés par la Compagnie.

b) Si des outils métriques nécessités par son travail doivent être achetés par un employé pour remplacer ses outils non-métriques, la Compagnie rembourse à cet employé le prix d'achat à condition qu'il est obtenu l'autorisation préalable du surintendant.

ARTICLE 33 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.01 - Lors d'un changement technologique, les dispositions suivantes sont prises:

a) Un employé qui devient en trop (superflu) ou qui est déplacé de son poste, le tout résultant d'un changement technologique, a l'occasion de remplir cette vacance pour laquelle il a de l'ancienneté et qu'il est capable d'accomplir, et s'il n'y a pas de vacance, il a le droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté en autant qu'il est capable d'accomplir le travail.

b) Dans le cas où de nouvelles connaissances sont requises de la part de l'employé affecté par un changement technologique, tel employé reçoit l'entraînement nécessaire pour une période de temps raisonnable au taux de salaire de la classification, sauf que si le taux de salaire qu'un employé reçoit au moment de sa ré-affectation est plus élevé que le taux de sa nouvelle classification, son taux plus élevé est maintenu jusqu'à la date d'anniversaire de la convention collective.

.../35

ARTICLE 34 - CONVENTION

34.01 - La convention est rédigée en français et en anglais de plus, la Compagnie convient de payer le coût total de l'impression de cette convention en format de poche et en nombre suffisant pour tous les employés et les parties contractantes. Le texte français de la convention est le texte officiel.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

35.01 - A moins qu'autrement stipulé, cette convention entre en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 5 mars 1985.

35.02 - Durant la période se situant entre la fin de cette convention et son renouvellement, il est entendu que les termes de cette convention sont appliqués selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

35.03 - Chaque partie agrée de notifier l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de cette convention, de son intention de la modifier ou de négocier une nouvelle convention ou de la terminer.

.../36

EN FOI DE QUOI, cette convention collective a été signée par les parties en cause ce 30e jour de mai 1983.

Pour l'Union:

Georges Dansereau

Antoine Pelletier

Robert Lafleur

Real Mongeau

Normand Camiré

Pour la Compagnie

Gérard I. Villeneuve

Claude Vincent

Nicole Boyer

.../37

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Balayeur	1
Journalier (aide général)	3
Ebarbeur	4
Nettoyeur de machines et huileur	4
Aide général (entretien)	4
Sableur au jet	5
Aide sur machines	5
Graveur	5
Chasseur de matériel	5
Préposé aux outils et aux bleus	6
Peintre	6
Elingueur	7
Magasinier réception-expédition	7
Menuisier	7
Conducteur de gerbeuse	8
Conducteur de ponts roulants	8
Coupeur au plasma	8
Conducteur de perçeuse radiale (petite)	8
Reguleur	9
Conducteur de perçeuse interne	9
Conducteur de perçeuse radiale large	10
Traiteur thermique	10

.../38

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Menuisier (entretien)	10
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique	11
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique	11
Soudeur: arc manuel	11
Conducteur de fraiseuse	11
Conducteur de tour revolver	11
Conducteur de machine à roder	11
Conducteur de tour moyen (*22-27-36-39-40-44-45-47-49)	11
Conducteur d'aléseuse portative	11
Ajusteur	11
Inspecteur à la réception	12
Conducteur de raboteuse	12
Plombier (entretien)	12
Mécanicien d'entretien (entretien)	12
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	12
Ajusteur hydraulique	12
Inspecteur calibreur	12
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	12
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	13
Rectifieur	13
Marqueur	13
Inspecteur	13

.../39

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique	13
Technicien d'atelier	14
Conducteur de tour large (*25-26-30-38-42)	14
Conducteur d'aléseuse verticale large (*10-12)	14
Conducteur d'aléseuse horizontale large (*14-15-16-18)	14
Soudeur: tous procédés	14
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	14
Centre d'usinage à contrôle numérique	14
Conducteur de machine à aléser les gabarits	14
Conducteur de raboteuse fraiseuse	15
Mécanicien - monteur	15
Inspecteur (E.N.D.)	15
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique (*16-17)	15
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique (*20)	15
Outilleur	15
Conducteur de tour extra-large (*41-43-48)	16
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra large (*9-11-14)	17

../40

"ANNEXE B"

ATELIER DE CUIVRE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Journalier (aide général)	2
Aide sur plieuse	3
Opérateur de meule portative	4
Aide-cintreur	5
Emplisseur de tuyaux	7
Conducteur de gerbeuse	8
Soudeur: Arc manuel	11
Conducteur de machines	12
Soudeur: Tous procédés	14
Tuyauteur-marquage et croquis	14
Cintreur	14
Chaudronnier sur cuivre	14
Inspecteur: E.N.D.	15

.../41

"ANNEXE C"

A compter de 00.01 heure le 6 mars 1983 le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $10.01 et l'écart entre les classifications successives est de 17¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CEDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	10.01	11	11.71
2	10.18	12	11.88
3	10.35	13	12.05
4	10.52	14	12.22
5	10.69	15	12.39
6	10.86	16	12.56
7	11.03	17	12.73
8	11.20	18	12.90
9	11.37	19	13.07
10	11.54	20	13.24

.../42

"ANNEXE C"

A compter de 00.01 heure le 6 mars 1984 le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $10.46 et l'écart entre les classifications successives est de 18¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CEDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	10.~~46~~ 10.64	11	12.26
2	10.64	12	12.44
3	10.82	13	12.62
4	11.00	14	12.80
5	11.18	15	12.98
6	11.36	16	13.16
7	11.54	17	13.34
8	11.72	18	13.52
9	11.90	19	13.70
10	12.08	20	13.88

.../43

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes			
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période
Conducteur de ponts roulants	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse radiale (petite)	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse interne	7-12	9	1	7			
Réguleur	7-12	9	1	7			
Conducteur de perceuse radiale (large)	13-18	10	2	6	8		
Traiteur thermique	13-18	10	2	6	8		
Menuisier (entretien)	19-24	10	3	4	6	8	
Conducteur de perceuse à contrôle numérique	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de perceuse horizontale à contrôle numérique	13-18	11	2	7	9		
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de fraiseuse	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de tour revolver	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de machine à roder	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de tour moyen	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur d'aléseuse portative	13-18	11	2	7	9		
Ajusteur	19-24	11	3	5	7	9	

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Inspecteur à la réception	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de raboteuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Plombier (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Mécanicien (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Ajusteur hydraulique	25-30	12	4	4	6	8	10	
Inspecteur calibreur	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Rectifieur	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Marqueur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique	25-30	13	4	5	7	9	11	
Inspecteur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Technicien d'atelier	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Conducteur d'aléseuse horizontale large	25-30	14	4	6	8	10	12	

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Conducteur d'aléseuse verticale large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Centre d'usinage à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de machine à aléser les gabarits	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de raboteuse fraiseuse	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Mécanicien-monteur	25-30	15	4	7	9	11	13	
Inspecteur (E.N.D.)	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Outilleur	37-48	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur de tour extra-large	31-36	16	5	8	10	12	14	15
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	31-36	17	5	9	11	13	15	16
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large	31-36	17	5	9	11	13	15	16

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER DE CUIVRE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9			
Opérateur de plieuse	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur de machines	25-30	12	4	4	6	8	10	
Tuyauteur - marquage et croquis	25-30	14	4	6	8	10	12	
Cintreur	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Chaudronnier sur cuivre	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Inspecteur E.N.D.	31-36	15	5	7	9	11	13	14

"ANNEXE F"

NOTE 1

"La Compagnie assume le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs".

NOTE 2

Le programme de P.M.P. est maintenu pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: Versatile Vickers Inc.
ci-après désignée "la Compagnie"

et d'autre part: L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aeroastronautique, loge 987.
ci-après désignée "l'Union"

Objet: Régime de retraite des employés de l'unité de négociation.

Les parties aux présentes conviennent que durant la première année de la convention collective tous les efforts seront déployés pour conclure une entente relativement au plan de pension des employés couverts par l'accréditation.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30e jour de mai 1983.

Pour l'Union:

Georges Dansereau

Pour la Companie:

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 79608

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1963-05
Date	Signature: 82-09-17 / Réception: 82-09-22	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Association Int. des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique ,loge 987 860 Boul. Décarie ste302 St-Laurent, Québec H4L 3M1	☒ Déposant Versatile Vickers Inc. Att: Roland L. villeneuve Dir. du Personnel 5000 est, rue Notre Dame Montréal,Québec H1V 2B4

Unité de négociation

ENTENTE: Mise en application du plan d'évaluation des tâches

ENTENTE: Manuel d'étude des salaires

Région	Activité	Affiliation
06-06	8951(10)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David — Date: 82-10-21

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

003 (011)

RECHERCHE

COPIE CONFORME

1963-05
2 ententes

Manuel d'étude des salaires
(C.W.S.)

COPIE
CONFORME

MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES
(E.C.S. - C.W.S.)

POUR

LA DESCRIPTION ET LA CLASSIFICATION

DES OCCUPATIONS ET

L'ADMINISTRATION DES SALAIRES

VERSATILE VICKERS INC.

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE

LOGE LOCALE 987

27 août 1982.

PREAMBULE

Ce texte s'intitule "Manuel d'étude conjointe des salaires" "E.C.S." (Co-operative Wage Study - "C.W.S."), ci-après appelé: "Le Manuel" servant à décrire et classifier les occupations ainsi qu'à administrer les salaires.

Le Manuel est un complément à la convention collective de travail en vigueur entre Versatile Vickers Inc., ci-après appelée "La Compagnie" et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique loge locale 987 ci-après appelée "L'Union".

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	Préambule	
1.	But	1
2.	Définitions	1
3.	Eléments de description et de classification des occupations	4
4.	Description et classification d'une occupation	23
5.	Application de la description et de la classification d'une occupation	24
6.	Ajustements aux descriptions et classifications des occupations	29

ANNEXES

A. Description d'une occupation

B. Classification d'une occupation

C. Avis de modification dans la description et la classification d'une occupation

ARTICLE I - BUT

1.01 Ce manuel est établi pour aider la Compagnie et l'Union à:

a) maintenir les principes d'après lesquels une structure équitable des taux de salaires est établie et les dispositions s'y rattachant;

b) continuer l'ensemble des descriptions et des classifications sur lequel la structure des taux de salaires est basée;

c) établir une méthode destinée à maintenir les descriptions et les classifications des occupations adaptées aux conditions nouvelles et changeantes.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 Les définitions des termes employés dans le Manuel sont les suivantes:

A) "Convention" signifie la convention collective de travail entre la Compagnie et l'Union.

B) "Employé" signifie toute personne régie par la convention.

C) "Description d'une occupation" signifie le document officiel qui décrit, pour une occupation donnée, l'indentification, l'endroit, la fonction principale, les outils, les matériaux, la source de surveillance, la direction exercée et les principaux éléments de travail pour l'occupation désignée.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

(suite)

D) "Classification d'une occupation" signifie le document officiel exposant pour une occupation donnée, l'analyse de son contenu, le code et la valeur des exigences de l'occupation pour chacun des éléments prévus à l'article 3.03 du manuel.

E) "Occupation de chef d'équipe" signifie une occupation au cours de laquelle l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à des occupations régies par la convention et d'accomplir lui-même une partie du même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La direction du travail consiste en des activités telles que:

1. organiser le travail à être accompli par le groupe;
2. déterminer les procédés de travail sur place;
3. obtenir les outils, matériels et services nécessaires;
4. assigner les membres du groupe et leur donner les instructions nécessaires;
5. inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activités telles que celles nécessaires pour:

a) embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre ou congédier des membres du groupe;
b) représenter la Compagnie dans le règlement de griefs des employés;

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

(suite)

c) déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail des employés;

d) s'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la Compagnie.

F) "Périodes de débutant" signifie une période de temps déterminée dans une occupation accomplie par un employé durant la période de son affectation dans une classification à des travaux qu'il doit exécuter et comportant une formation dans le but de se qualifier en vue de l'occupation désignée.

G) "Echelle des taux standards de salaire" signifie l'échelle des taux établis pour les différentes classifications des occupations régies par la convention collective.

H) "Différentiel spécial" signifie l'excédent du taux de salaire de l'employé, avant la mise en application de l'échelle des taux de salaire, au-dessus du taux prévu dans cette échelle pour son occupation.

ARTICLE 3 - ELEMENTS DE DESCRIPTION ET DE CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS.

3.01 Les conditions qui entourent chaque occupation sont telles qu'il est impossible de faire à la fois, des comparaisons précises et le groupement des occupations en se servant seulement de titres. Il importe d'obtenir une connaissance approfondie des fonctions et des exigences de chacune des occupations au moyen d'une description de l'occupation établissant:

a) Le titre de l'occupation;
b) Le service et la section;
c) La date de la description;
d) Les fonctions principales de l'occupation;
e) La source de la surveillance;
f) La direction exercée;
g) L'équipement et les outils utilisés;
h) Le matériel utilisé, ouvré, et manipulé;
i) Les méthodes de travail.

3.02 On ne pourrait trop insister sur l'importance d'une description adéquate des occupations. La description de l'occupation constitue le dossier des conditions servant de base à la classification première et permet de juger les changements dans le contenu de l'occupation résultant de conditions nouvelles ou modifiées comme cela peut se produire de temps à autre. Les descriptions des occupations servent seulement comme bases pour les classifier originalement.

3.03 La classification des occupations basée sur le contenu de l'occupation implique certaines déterminations fondamentales relativement à la formation, la dextérité, la responsabilité, l'effort et les conditions de travail que chacune des occupations requiert. En vue de minimiser les possibilités d'erreur de jugement individuel tout en conservant une méthode de travail pratique, ces déterminations et ces considérations ont été subdivisées et détaillées en une analyse et une classification des exigences et de la valeur relative de chaque occupation en se basant sur les facteurs suivants:

1. Formation
2. Formation et expérience professionnelles
3. Dextérité mentale
4. Dextérité manuelle
5. Responsabilité relative au matériel
6. Responsabilité relative aux outils et à l'équipement

a) Le titre de l'occupation;
b) Le service et la section;
c) La date de la description;
d) Les fonctions principales de l'occupation;
e) La source de la surveillance;
f) La direction exercée;
g) L'équipement et les outils utilisés;
h) Le matériel utilisé, ouvré, et manipulé;
i) Les méthodes de travail.

3.02 On ne pourrait trop insister sur l'importance d'une description adéquate des occupations. La description de l'occupation constitue le dossier des conditions servant de base à la classification première et permet de juger les changements dans le contenu de l'occupation résultant de conditions nouvelles ou modifiées comme cela peut se produire de temps à autre. Les descriptions des occupations servent seulement comme bases pour les classifier originalement.

3.03 La classification des occupations basée sur le contenu de l'occupation implique certaines déterminations fondamentales relativement à la formation, la dextérité, la responsabilité, l'effort et les conditions de travail que chacune des occupations requiert. En vue de minimiser les possibilités d'erreur de jugement individuel tout en conservant une méthode de travail pratique, ces déterminations et ces considérations ont été subdivisées et détaillées en une analyse et une classification des exigences et de la valeur relative de chaque occupation en se basant sur les facteurs suivants:

1. Formation
2. Formation et expérience professionnelles
3. Dextérité mentale
4. Dextérité manuelle
5. Responsabilité relative au matériel
6. Responsabilité relative aux outils et à l'équipement

7. Responsabilité relative aux opérations
8. Responsabilité à l'égard de la sécurité d'autrui
9. Effort mental
10. Effort physique
11. Milieu de travail
12. Risques.

3.04 Les classifications des occupations servent à :

(A) Grouper dans la même classe les occupations dont le contenu est substantiellement équivalent, sans égard à leur localisation.

(B) Réduire le nombre des classifications d'occupation au plus petit nombre pratique.

(C) Assurer une base sur laquelle on peut établir une relation équitable entre les salaires pour les différentes occupations.

(D) Etablir une base permettant de mesurer, de temps à autre, les changements dans le contenu d'une occupation.

(E) Rendre possible l'application de l'échelle des salaires.

3.05 Les règles de base devant servir à analyser les exigences d'une occupation par rapport à chacun des facteurs respectifs du contenu de l'occupation, et à déterminer le code du niveau de facteur et la classification numérique de telles exigences, sont établies dans les paragraphes suivants:

FACTEUR 1 - FORMATION PREPARATOIRE

Considérer l'aptitude nécessaire pour assimiler la formation et exercer le jugement requis pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante. Cette aptitude peut provenir de l'intelligence innée et de l'instruction ou d'études personnelles.

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Exécuter les instructions simples, verbales ou écrites, nécessaires à l'accomplissement d'un travail manuel répété, ou d'un travail non répété mais surveillé de près. Faire des rapports simples tels que rapports d'une grue et cartes de production. Opérer des machines simples et faire des ajustements simples et limités. Se servir d'appareils de mesure tels que balances, règles, jauges et graphiques dans l'accomplissement du travail quand l'action à prendre est évidente. Opérer un équipement mobile motorisé dans l'accomplissement de travaux simples exigeant peu de jugement.	Approvisionneur de four Martin Manoeuvre Chargeur-Expédition Opérateur de fileteuse Opérateur - fil barbelé Aide-tuyauteur Rouleur de chariots à lingots	Base
B.	Faire un travail non répétitif ou semi-répétitif dont les résultats exigent l'exercice du jugement. Conduire ou diriger trois aides ou	Garde-Feu Haut fourneau Conducteur de camion Régleur de guides Lam à bil. Opérateur de refendeuse	.3

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
B.	plus dans diverses occupations simples. Exercer son jugement dans l'opération d'un équipement mobile motorisé desservant plusieurs unités ou accomplissant des assignations variées. Faire le montage et opérer des machines ou des procédés exigeant des ajustements variés. Inscrire des données détaillées sur des formules standards ou écrire des rapports basés sur l'observation et le jugement.		
C.	Faire des réparations générales à l'équipement impliquant la connaissance des principes de mécanique ou d'électricité. Interpréter les dessins détaillés d'assemblage et de parties complexes, tels qu'inclus dans le travail d'une occupation de métier. Diriger le fonctionnement d'une unité complexe de production qui détermine la dimension, la forme, l'analyse ou la propriété physique du produit. Organiser les détails et les procédés d'un travail complexe pour obtenir les résultats désirés.	Mécanicien d'entretien Machiniste Chauffeur-Train à bandes Lamineur - Tandem Mouleur	1.0

FACTEUR 2 - FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLES

Considérer le temps requis pour apprendre comment exécuter l'occupation d'une façon qui justifie la continuation de l'emploi par une qualité acceptable et une quantité suffisante. On doit prendre en considération en plus du temps nécessaire consacré à l'occupation qu'on classifie, le temps nécessaire consacré au travail directement connexe. Il faut baser la durée totale sur un progrès continu. La durée totale est généralement moindre que le temps qui s'est écoulé sur l'occupation et les occupations connexes. Le temps pendant lequel un employé reste à une occupation à cause d'un roulement insuffisant dans les positions supérieures, n'est pas considéré comme faisant partie du temps de formation.

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Jusqu'à 2 mois inclusivement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin	Base
B.	De 3 à 6 mois inclusivement.	Aide-tuyauteur Burineur-Conditionnement	.4
C.	De 7 à 12 mois inclusivement.	Capteur-Train marchand Pontonnier-Train à bandes	.8
D.	De 13 à 18 mois inclusivement.	Garde-feu-Haut fourneau Monteur de filière-fileteuse	1.2
E.	De 19 à 24 mois inclusivement.	Régleur de vitesse Train à bandes	1.6

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repères	Classification numérique
F.	De 25 à 30 mois inclusivement.	Lamineur-finisseur Train continu à fil Mécanicien d'entretien	2.0
G.	De 31 à 36 mois inclusivement.		2.4
H.	De 37 à 48 mois inclusivement.	Noyauteur Lamineur de blooms Machiniste	3.2
I.	49 mois et plus.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	4.0

FACTEUR 3 - DEXTERITE MENTALE

Considérer l'aptitude intellectuelle, la connaissance du travail, le jugement et l'ingéniosité requis pour concevoir, raisonner et organiser les détails d'une occupation, sans avoir recours à la surveillance.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique
A.	Faire des travaux de routine simples et répétitifs. Faire un triage simple. Ne modifier la routine que sous étroite direction.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Homme de quai-Cokerie Préposé à la ferraille Lam à bil.	Base
B.	Changer de façon mineure la routine ou l'ordre suivie dans un travail répétitif exigeant une sélection, une mise en position et la reconnaissance de défauts évidents ou d'ajustements quand les tolérances sont lâches.	Chargeur - Train marchand Empaqueteur de fils Marqueur - tubes	1.0
C.	Accomplir des travaux de semi-routine incluant certains changement de détails et exigeant du jugement. Trier le matériel selon la dimension, le poids ou l'apparence.	Burineur - Conditionnement Nettoyeur de four Pit Opérateur d'agrafeuse Trieur fer blanc Conducteur Chariot à fourche Pontonnier - Train à bandes	1.6

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique.
D.	Résoudre des problèmes incluant le montage et l'opération d'un équipement modérément complexe. Se servir considérablement de son jugement dans l'opération d'un équipement. Se servir considérablement de son jugement dans la sélection et l'emploi du matériel, des outils et de l'équipement, dans les travaux de construction, d'érection ou d'entretien.	Opérateur de refendeuse Lamineur-finisseur Trains à bandes Chargeur - Four Martin Pontonnier - Chargement du minerai - Charpentier Menuisier - Maçon - Mécanicien d'entretien	2.2
E.	Organiser et diriger l'opération d'une grande unité de production complexe. Raisonner et organiser des problèmes d'opération. Organiser les détails du travail à partir de dessins complexes.	Lamineur - Tandem Premier fondeur Four Martin Machiniste Chaudronnier	2.8
F.	Analyser et organiser des travaux complexes, non répétitifs pour exécution par des travailleurs qualifiés.	Traçeur - Développement	3.5

FACTEUR 4 - DEXTERITE MANUELLE

Considérer la capacité et la dextérité, physique ou musculaire, requises dans l'exécution d'un travail donné comportant l'usage d'outils, de machines et d'équipement.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Employer des outils ordinaires ou lourds tel que barres, clés, pelles, crochets, etc., pour l'exécution de travaux simples ou bruts, ou lorsque la dextérité et la vitesse n'ont pas une importance particulière. Manoeuvrer des interrupteurs, des valves et des leviers de contrôle simples. Manipuler à la main des matériaux ordinaires. Employer des élingues à chaîne ou à câble pour accrochage simple à un pont roulant.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Défourneur - Haut fourneau Estampeur - Laminoir à blooms Homme de quai - Cokerie	Base
B.	Employer de grosses clés, masses, tenailles à main et outils lourds à une vitesse normale dans une série de travaux. Employer des jauges et des petits outils de façon routinière. Employer un chalumeau dans un coupage rudimentaire. Opérer des contrôles	Garde-feu-Haut fourneau Aide-tuyauteur Conducteur - Chariot à fourche Opérateur d'agrafeuse Opérateur - fil barbelé Cloutier - Cisailleur Train marchand Opérateur de tronçonneuse - Tubes	0.5

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique
B.	variables tels que rhéostats et leviers pour contrôler le mouvement des machines ou le passage du matériel dans un équipement exigeant des secousses, une régulation fréquente et des ajustements précis. Faire des ajustements et des réparations simples aux machines et à l'équipement. Faire le montage d'un équipement lorsque l'usage d'outils et de jauges est simple et routinier.		
C.	Employer plusieurs outils manuels ou outils de compagnon dans du travail d'assemblage tel que garniture de poches, simple menuiserie ou ajustage de tuyaux, ou dans l'ajustement de machines ou d'équipement lorsque des tolérances serrées sont requises. Faire de la soudure simple au gaz ou à l'arc.	Electricien (bobineur) Lamineur - Tubes sans soudure Mécanicien d'entretien Chargeur - Four Martin Lamineur - Laminoir d'écrouissage Rouleur de roues	1.0

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Employer une torche de coupage à la main pour brûler selon des tracés de précision. Faire le montage et opérer des machines-outils faisant la garniture, le perçage, le fraisage, etc. de routine. Manipuler les contrôles de machines complexes, à une vitesse rapide entraînant un haut degré de coordination. Accomplir des tâches manuelles telles que la mise en position, l'assemblage, etc. à une vitesse régulière et exigeant un haut degré d'exactitude et de dextérité.		
D.	Employer des outils de compagnon dans une grande variété d'occupation difficiles incluant des tolérances serrées. Forger des formes complexes sans matrices ou gabarits.	Machinistes Maçon	1.5
E.	Exécuter selon des tolérances serrées des formes difficiles, impliquant un contrôle musculaire précis et une touche délicate, telles que la fabrication et l'assemblage de très petites parties, la réparation d'instruments de précision, etc.		2.0

FACTEUR 5 - RESPONSABILITE RELATIVE AU MATERIEL

Considérer l'obligation qu'impose soit l'autorité ou la nature inhérente à l'occupation, de prévenir les pertes dues au matériel endommagé. La responsabilité n'existe qu'en autant qu'elle est contrôlable par le travailleur, c'est-à-dire, en autant que les dommages sont le résultat direct d'un acte ou d'une négligence du travailleur au travail. Le matériel est ce sur quoi on travaille en fait. Ce n'est peut-être pas toujours un produit, car pour le travail d'entretien on considère comme matériel l'équipement sur lequel travaillent les travailleurs préposés à l'entretien. Ce facteur comprend, en plus du produit, le matériel de fabrication tel que combustible, acide, huile à trempage, etc. Pour le travail de service, on ne doit considérer comme matériel que le matériel manié ou fourni, comme l'huile, l'air, le gaz, l'eau, etc. On doit considérer à la fois le soin requis et la perte monétaire probable. L'évolution du coût d'une erreur doit tenir compte de la probabilité de sa détection. Déterminer le niveau atteint par ce facteur selon le degré de soin requis pour cette partie-là du travail qui cause le dommage estimé. Le calcul du coût d'une erreur doit inclure le temps pendant lequel, normalement, elle se continuera avant sa détection, avec un maximum d'un quart de production. En déterminant la perte, considérer le coût de la réparation ou du remplacement et la valeur de récupération. Mettez en chiffres ronds la valeur du matériel qu'on considère dans l'industrie comme normale et telle que réflétée dans la description et la classification des occupations repères et des exemples spécimens, plutôt que le vrai coût dans l'usine.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
A.	Accomplir une tâche où un dommage n'est pas probable. Travailler avec du matériel difficile à endommager.	Brouetteur de manganèse Concierge Manoeuvre	Moins de $50	Base

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
B.	Exercer un soin ordinaire pour prévenir des dommages. Manipuler à la main le matériel, pour le mettre sur une unité ou l'en enlever. Manier ou transporter mécaniquement un matériel difficile à endommager. Accomplir des tâches répétitives avec tolérances et spécifications lâches.	Alimenteur-Recuit	$ 50	.3
		Pontonnier-Conditionnement-Défourneur-Cokerie	100	.4
			250	.8
			500	1.2
		Rouleur de chariots à lingots - Aide mécanicien d'entretien-Débosseleur-Tubes	1000	1.8
			plus de 1000	2.3
C.	Surveiller de près pendant une partie d'un quart de travail. Monter et opérer une unité de production à long cycle et dont les spécifications sont obtenues en partie par contrôle numérique. Faire un travail répétitif qu'il faut surveiller de près seulement en vérifiant les tolérances du produit. Manier et transporter mécaniquement un matériel sujet à être endommagé par l'équipement de manutention.	Quenouilleur-Four Martin	$ 50	.5
		Cisailleur-Train marchand-Régleur de guides-Lam à bil. Tréfileur-Opérateur-Taraudeuse de manchons-Conducteur-Chariots à fourche-Pontonnier	100	.7
			250	1.2
			500	1.8
			1000	2.5
			1500	3.1
			Plus de 1500	3.7

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
D.	Surveiller de près pendant la majeure partie d'un quart de travail. Monter et opérer des unités ayant une variété de détails exigeant des ajustements et vérifications fréquentes pour déterminer la dimension, la forme, le fini ou les propriétés physique du produit. Inspecter et classifier un produit fini. Faire un travail de compagnon exigeant des vérifications fréquentes et des tolérances serrées.	Train à bandes	$ 50	.8
		Premier fondeur	100	1.1
		Four Martin	250	1.6
		Chaudronnier	500	2.4
		Trieur-Fer blanc	1000	3.5
		Charpentier-Menuisier	1500	4.5
		Lamineur	2000	5.3
			3000	7.0
			plus de 3000	8.5
E.	Surveiller de très près. Etre responsable du produit pour des unités complexes exigeant une vérification constante. Faire un travail de compagnon comportant un haut degré de précision ou une variété de détails.	Lamineur-Tandem	$ 50	1.2
		1er opérateur de	100	1.6
		convert (Bes.)	250	2.3
		Machiniste	500	3.2
		Lamineur de blooms	1000	4.5
		Traceur-Développement	1500	5.6
			2000	6.7
			3000	8.5
			plus de 3000	10.0

FACTEUR 6 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OUTILS ET A L'EQUIPEMENT

Considérer l'obligation pour le travailleur d'être soigneux et attentif afin de prévenir l'endommagement des outils et de l'équipement avec lesquels il travaille effectivement ou qui tombent sous son contrôle. Le degré de responsabilité est déterminé par la probabilité et le coût des dommages qui peuvent se produire à n'importe quel moment donné. L'équipement installé ou réparé par les travailleurs affectés à l'entretien est considéré comme un matériel et est crédité sous "Responsabilité relatives au matériel".

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
A.	Probabilité éloignée de dommages. Employer des outils ou un équipement manuel et simple. Employer ni outil ni équipement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Trieur-Fer blanc		Base
B.	Une certaine attention et un certain soin requis. Reconnaître les troubles évidents et arrêter les machines de routine et les outils manuels à moteur afin de prévenir ou de réduire au minimum les dommages. Employer des outils sujets à être endommagés tels que micromètres, calibres, jauges, etc.	Burineur Conditionnement Forgeron Inspecteur de moteur	Bas Moyen Elevé	.2 .3 .5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
C.	Une attention et un soin modérés requis. Prévenir les dommages aux matrices, aux instruments et rouleaux de coupage à moteur pendant qu'ils travaillent le matériel. Prévenir les dommages à une machine ou à des lignes de production d'une dimension modérée pendant le montage. Prévenir les dommages à l'équipement mobile léger tel que tracteur, camions et ponts roulants.	Opérateur d'agrafeuse Conducteur de camion	Bas Moyen Elevé	.4 .7 1.0
D.	Grande attention et soin requis. Prévenir des dommages à des machines complexes et à haute vitesse et à des lignes de production complexes. Prévenir des dommages à l'équipement mobile lourd tel que grues lourdes.	Pontonnier-Four Pit Pontonnier-Chargement du minerai Préposé aux pompes	Bas Moyen Elevé	.7 1.5 2.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
E.	Un degré soutenu et élevé de soin et d'attention requis. Prévenir des dommages à un équipement dispendieux quand la responsabilité repose sur l'opérateur et pas entièrement sur des appareils automatiques. Contrôler des conditions qui changent rapidement et exigent une action immédiate pour éviter des dommages.	Chauffeur-Train à bandes Premier fondeur-Four Martin	Bas Moyen Elevé	1.0 2.0 3.0
F.	Un soin extrême requis. Prévenir des dommages à l'équipement lorsqu'on est responsable non seulement de ses propres actions mais aussi de celles des autres dans l'opération de grandes et complexes unités. Prévenir des dommages à un équipement exigeant un jugement expert et des réactions rapides et exactes.	Lamineur de blooms	Bas Moyen Elevé	1.5 3.0 4.0

FACTEUR 7 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OPERATIONS

Considérer l'obligation qu'on impose au travailleur d'utiliser la capacité de l'équipement ou du procédé en maintenant soit sa rapidité, soit la vitesse de la machine. Ceci comprend la préparation, l'instruction et la direction du travail des autres. Considérer la composition de l'équipe et le travail d'équipe requis, l'importanc et la dimension de l'équipement et le degré de contrôle exercé par le travailleurs au travail. Un excès de capacité et des facilités d'entreposage entre les opérations de production sont clairement des indications abaissant la classification de ce facteur.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu ou pas de responsabilité dépassant l'utilisation de son propre temps. Travailler comme membre d'une équipe, à du travail simple surveillé de près. Travailler à des tâches simples et hautement standardisées avec peu d'équipement ou sans que d'autres opérations en dépendent de près.	Concierge Manoeuvre Empaqueteur de fils Burineur-Conditionnement	Base
B.	Travailler sur une unité de production comme membre d'une équipe accomplissant un travail simple et routinier lorsque le maintien de la production exige une certaine coordination avec les autres membres de l'équipe ou avec le procédé.	Chargeur train à tôles fines Alimenteur-Recuit Préposé à la ferraille Lam. à bil.	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Etre responsable de l'opération d'une unité de transformation petite ou individuelle, exigeant une continuité de production. Accomplir un travail de compagnon ou d'entretien, tel que l'opération de machines-outils complexes. Manier du matériel allant à, ou venant d'unités de transformation en se servant d'un équipement mobile motorisé tel que grues et tracteurs. Accomplir des opérations, soit auxilliaires ou de services, lorsqu'elles sont étroitement liées aux unités ou aux procédés de production.	Opérateur de mélangeur de sable Lamineur Nettoyeur de four Pit Homme de quai-Cokerie Soudeur Pontonnier-Atelier de Mécanique Conducteur-Chariot élévateur	1.0
D.	Opérer une unité de production de grandeur moyenne n'étant pas liée de près à d'autres opérations; avoir plusieurs aides. Etre responsable de l'accomplissement de travaux d'entretien assignés sur de grandes unités de production. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre de petites unités de production.	Mécanicien d'entretien Inspecteur de moteur Monteur de filière-fileteuse Tréfileur	2.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Opérer une partie importante d'une unité majeure de production. Opérer une unité de production de grandeur moyenne lorsque liée de près à d'autres opérations. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre d'unités de production de grandeur moyenne.	Pontonnier-Four Pit Défourneur-Cokerie Cisailleur de blooms Régleur de vitesse Train à bandes	3.0
F.	Avoir la haute responsabilité d'organiser des travaux complexes en vue de satisfaire les cédules de production. Avoir la haute responsabilité de la continuité des opérations sur une grande unité de production.	Premier fondeur Four Martin	4.0
G.	Déterminer la vitesse et assumer avec la surveillance la responsabilité conjointe de la production d'une grosse unité.	Soudeur-Soudure par rapprochement	5.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
H.	Etre responsable d'obtenir le maximum de production d'une unité majeure de production.	Lamineur de blooms	6.5

FACTEUR 8 - RESPONSABILITE A L'EGARD DE LA SECURITE D'AUTRUI

Considérer le degré de soin qu'exigent la nature du travail et le milieu où il s'accomplit afin d'empêcher ou de prévenir les blessures d'autrui. On ne devrait considérer que la négligence ou les actes directs de la personne accomplissant le travail. On suppose que tous les travailleurs observent les règlements de sécurité et que tous les appareils de sécurité qui n'ont aucune relation directe dans l'occupation sont en bon ordre.

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu de soin requis pour prévenir les blessures à autrui. Travailler dans un endroit ou sur une machine où les autres sont rarements exposés aux risques de l'occupation. Accomplir un travail exposant une autre personne, telle qu'un aide, où la probabilité et la gravité probable d'un accident sont minimes.	Homme de quai Cokerie Estampeur-Lamineur à blooms-Quenouilleur Four Martin-Brouetteur de manganèse	Base
B.	Le soin et l'attention ordinaires sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage occasionnel de grues. Un travail coordonné de groupe ou d'équipe, où les actes d'un individu peuvent blesser les autres. Opérer un équipement lorsque d'autres sont occasionnellement exposés.	Burineur-Conditionnement Lamineur Ripeur-Laminoir à billettes Bobineur-Tain à fil	.4

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Un soin et une attention considérables sont requis pour prévenir les blessures à autrui. L'accrochage ordinaire de grues. Opérer un équipement mobile motorisé lorsque d'autres sont exposés mais où la probabilité d'un accident est faible. Manier des gaz ou des liquides inflammables lorsque des sauvegardes réduisent la probabilité de feu ou d'explosion.	Pontonnier-Chargement du minerai Régleur de vitesse-Train à bandes-Lamineur Tandem Opérateur d'agitateur Sous-produits	.8
D.	Un degré haut et soutenu d'attention et de soin est requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage de grues exigeant un montage difficile. Opérer un équipement mobile motorisé dans un endroit congestionné. Responsable du passage d'électricité ou de vapeur, ou de l'opération de vaisseaux à haute pression, lorsque d'autres sont exposés aux accidents. Contrôler les unités ou l'équipement maniant ou traitant des matériaux explosifs ou en fusion, lorsque d'autres personnes sont exposés mais que la probabilité d'un accident est faible.	Pontonnier-Four Pit Premier fondeur-Four Martin Garde-feu-Haut fourneau	1.2

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Un soin et un jugement exceptionnels sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Manier, contrôler ou transporter un matériel explosif ou en fusion, hautement inflammable et exposant d'autres personnes à des blessures graves.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	2.0

FACTEUR 9 - EFFORT MENTAL

Considérer la concentration et l'attention, mentale ou visuelles, qu'exige l'occupation dans l'accomplissement du travail à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen de concentration et d'attention exigé pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'application mentale requis dans l'accomplissement de travaux fortement routiniers, simples, rudimentaires ou dirigés de près. Marcher, nettoyer, manier des outils simples dans un travail rudimentaire, manier des matériaux à l'état brut, opérer des contrôles simples n'exigeant pas d'ajustement. Manier un produit à la main, pour le mettre sur une unité de transformation, ou l'en enlever lorsque cela exige peu coordination, soit avec d'autres ou avec le procédé.	Homme de quai Cokerie-Approvisionneur de four Martin Brouetteur de manganèse Préposé à la ferraille Lam à bil. - Opérateur de sécheur - Sous produits	Base
B.	Une application légère, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail où il y a une certaine variété, mais où les diverses possibilités d'actions et de décisions à prendre sont peu nombreuses. Un travail exigeant une certaine coordination avec d'autres ou avec le procédé. Faire le montage, régler, ajuster des machines ou	Quenouilleur-Four Martin Nettoyeur de four Pit Ripeur Laminoir à billettes Opérateur d'agrafeuse	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
B.	procédés simples; peser et compter le produit, enregistrer les données; l'accrochage ordinaire de grues. Faire un travail de métier simple, tel que le finissage du béton, la connection de tuyaux, un coupage simple à la torche, etc. Lubrification de routine.		
C.	Une application modérée, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail manuel, dans l'opération de machines, dans des montages, dans l'inspection et les ajustements exigeant de fréquentes décisions afin de déceler et d'ajuster en conséquence les déviations de la marche appropriée des opérations. Opérer une grue et un tracteur dans des endroits congestionnés ou lorsqu'une variété considérable de mouvements est requise. Accomplir des travaux de compagnon n'entraînant pas de tolérances serrées.	Opérateur de saturateur-Sous-produits Garde-feu- Haut fourneau Régleur de guides-Lam. à bil. Pontonnier-Train à bandes	1.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
D.	S'appliquer de près, mentalement ou visuellement, dans l'accomplissement de travaux de compagnon entraînant des tolérances serrées, ou dans le contrôle de machines et de procédés à une vitesse rapide exigeant une haute coordination ou un ajustement délicat. Organiser ou diriger des méthodes de travail ou des opérations passablement complexes qui déterminent la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit.	Chargeur Four Martin Lamineur-finisseur Train à bandes Machiniste Inspecteur de moteur Maçon Premier fondeur-Four Martin	1.5
E.	Grande application mentale requise dans l'organisation de méthodes et de séquences de travail difficile afin d'obtenir la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit. Une attention visuelle extrêmement grande dans des ajustements délicats requise pour contrôler des opérations à haute vitesse ou pour exercer un contrôle musculaire très précis.	Premier opérateur de convertisseur (Bes) Lamineur de blooms	2.5

FACTEUR 10 - EFFORT PHYSIQUE

Considérer l'effort musculaire qu'exige l'occupation quand l'employé travaille à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen d'effort musculaire requis pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'effort physique. Accomplir un travail très léger tel que rester assis ou debout afin d'observer, et un travail tel qu'assemblage et ajustement très légers. Préparer et diriger le travail. Peser et enregistrer.	Régleur de vitesse Train à bandes	Base
B.	Un effort physique léger. Employer de légers outils manuels et manipuler des matériaux passablement légers. Opérer des contrôles tels que ceux d'une grue, des valves légères. Opérer un camion ou un tracteur. Balayer, nettoyer. Pelleter des matériaux légers.	Chauffeur-Cokerie Cisailleur de blooms Machiniste	.3
C.	Un effort physique modéré. Manier des matériaux de poids moyen. Employer divers outils manuels de grandeur moyenne dans l'accomplissement d'un travail de compagnon. (suite)	Quenouilleur-Four Martin Maçon Opérateur de locomotive-grue Ecriqueur-Conditionnement Manoeuvre	.8

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Monter dans une échelle pour y travailler. Opérer des valves et des contrôles lourds. Employer une masse légère.		
D.	Un effort physique lourd. Employer des outils lourds et manier à la main des matériaux lourds. Pelleter des matériaux lourds. Employer un pic, des barres lourdes. Opérer des outils pneumatiques lourds.	Garde-feu-Haut fourneau Nettoyeur de four Pit Forgeron	1.5
E.	Un effort physique extrême. Lever, pousser ou tirer très lourdement.	Manipulateur-Acier en feuilles Brouetteur de manganèse	2.5

FACTEUR 11 - MILIEU DE TRAVAIL

Considérer les conditions générales, sauf les risques d'accident dans lesquelles s'accomplit le travail et jusqu'à quel point ces conditions rendent l'occupation désagréable. Choisir dans ce tableau le niveau qui décrit le mieux les conditions moyennes de travail pour l'occupation.

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Dans un atelier mécanique ou la sorte de bâtisse qu'est l'usine moyenne. Légèrement sale, bruyant et chauffé d'une façon inégale.	Machiniste Empaqueteur (feuilles) Opérateur de refendeuse	Base
B.	La chaleur durant l'été à cause de la proximité de fournaises ou de matériaux chauds. Conditions d'intérieur et d'extérieur mais sans qu'on exige de rester dehors dans des températures extrêmes. Conditions d'extérieur, mais protégé une partie du temps par un toit, un abri ou une cabine. Un travail continuellement sale ou graisseux ou exposé à l'humidité et à certaines vapeurs et fumées.	Bobineur-Train à fil Tuyauteur Pontonnier-Chargement du minerai Opérateur de sécheur Sous-produits	.4

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Toutes conditions de température où le temps est rigoureux. Humidité considérable, acides, vapeurs, poussière ou lumière forte rendant nécessaire de porter des vêtements ou des appareils protecteurs. Conditions extrêmes de saleté dans lesquelles l'employé s'enduit de saleté désagréable telle que le goudron, la peinture, etc. Une chaleur extrême à intervalles, mais pas pour des périodes prolongées. Un bruit intense pendant des périodes prolongées.	Soudeur Garde-feu Haut fourneau-Cloutier	.8
D.	Une chaleur extrême d'un degré intense et pendant un temps considérable.	Pontonnier Four Pit	1.6
E.	Une chaleur extême approchant du point d'endurance où il est nécessaire de quitter l'entourage à intervalle réguliers.	Nettoyeur de four Pit	3.0

FACTEUR 12 - RISQUES

Considérer la probabilité et la gravité des blessures auxquelles s'expose le travailleur, en supposant que le travailleur exerce un soin raisonnable en observant les règlements de sécurité.

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Risque peu élevé d'accident et les blessures habituelles consistent en coupures, contusions et brûlures mineures. Opérer des machines, machines-outils et un équipement maniant du matériel, ou contrôler le mouvement du matériel, lorsqu' exposé à la machinerie en mouvement d'une façon occasionnelle seulement. Accomplir des tâches manuelles répétées telles qu'introduire ou empiler un produit ou des matériaux.	Ripeur-Laminoir à billettes Régleur de vitesse Train à bandes Pontonnier-Train à bandes 1er opérateur de convert (Bes) Concierge Opérateur-Taraudeuse de manchons	Base
B.	Risque modéré d'accident et les blessures probables consistant en coupures, contusions et fractures graves telles qu'il s'en produit quand on fait l'accrochage de grues routinier, quand on opère un camion ou un tracteur, quand on fait l'ajustement régulier d'une machinerie ou d'un produit en mouvement.	Conducteur - Chariot à fourche Lamineur-Tandem-Cloutier Approvisionneur de four Martin Maçon-Ecriqueur Conditionnement-Nettoyeur de four Pit Burineur-Conditionnement Opér. de saturateur-Sous-produits Manoeuvre Chargeur de décapeuse	.4

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère.	Classification numérique
B.	Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire quand on marche ou on grimpe sur des des coffres, des chariots de matériel et des échafaudages bas. Occasionnellement exposé à des objets chauds qui peuvent causer des brûlures modérées. Manier ou travailler près du caustique, de liquides ou de gaz inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ou tuyaux fermés).		
C.	Exposé à des brûlures par l'éclaboussement du métal en fusion. Manipuler régulièrement un produit chaud avec tenailles ou crochets. Manier ou contrôler des liquides caustiques, inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ouverts ou maniement de récipients). Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire en travaillant sur échafaudages, structures et toits élevés. Occasionnellement exposé à un haut voltage d'électricité. Exposé à des blessures graves provenant de l'accrochage de grues entraînant des appareils difficiles de montage ou de levée. Accomplir un travail d'entretien	Chargeur-Four Martin Capteur-Train Marchand Mandrineur-Tubes sans soudure-Opérateur d'agitateur Sous-produits-Tuyauteur Inspecteur de moteur Défourneur-Haut fourneau Mécanicien d'entretien	.8

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
C.	difficile amenant à grimper et à faire des montages afin de réparer, de monter ou de démolir de l'équipement et des moulins. Grimper sur du matériel roulant en mouvement.		
D.	Exposé à des brûlures graves en maniant, transportant ou contrôlant l'écoulement du métal en fusion.	Garde-feu Haut fourneau Deuxième fondeur-Four Martin	1.2
E.	Fréquemment exposé à des risques où le manque de soins exceptionnels et de jugement pourrait causer un accident entraînant l'invalidité totale ou la mort.	Electricien (monteur de lignes)	2.0

3.06 Dans l'application des critères de base qui précèdent, on applique les règles suivantes:

(A) Ce qu'on étudie c'est l'occupaton et non pas les individus qui travaillent à cette occupation.

(B) Les occupatons doivent être classifiées sans tenir compte des taux de salaire existants.

(C) Pour chaque facteur, les occupations doivent être placées à leur niveau approprié en considérant les exigences spécifiques de chaque occupation, la description de chaque niveau et les exemples fournis.

(D) Pour chaque facteur la classification se fait au niveau ou au-dessus du niveau d'une exigence minimum qu'on appelle "base". Le niveau de "base" n'a pas de valeur numérique puisque le plan ne détermine que le rang relatif des occupations.

(E) La classification de chaque occupation doit tenir compte des sortes de travaux accomplis et des circonstances environnantes lorsque l'employé accomplit son travail à une vitesse normale.

(F) L'usage de ce plan ne comporte aucune interpolation entre les niveaux de chaque élément. Pour déterminer la classe finale d'une occupation, additionnez les classifications numériques correspondant, pour chacun des douze (12) facteurs, au niveau qu'a mérité l'occupation, et utilisez le nombre entier le plus près du nombre obtenu.
Par exemple: si la décimale du chiffre est .4 ou moins, laissez tomber la décimale; si la décimale est de .5 ou plus utilisez le chiffre entier suivant.

(G) Lorsque, par la suite, on reclassifie une occupation parce que le contenu en est changé, on n'étudie que les facteurs affectés par le changement. La classe de l'occupation ne changera que si le contenu change d'au moins une classe entière.

(H) La description et la classification de chacune des occupations se font selon et en conformité avec les description et les classifications des "repères" appropriés telles qu'établies dans la section "3.05" de l'Article "3" de ce Manuel.

3.07 On rencontre des problèmes spéciaux dans la description et la classification des occupations de chef d'équipe, et des occupations de débutant et les sections suivantes de cet article établissent des critères détaillés pour traiter ces problèmes d'une façon appropriée.

3.08 Occupation de chef de groupe

Dans la description et la classification d'une occupation d'un chef de groupe, ce qui suit s'applique:

(A) Considérer toutes les occupations dans le groupe et choisir l'occupation dont la classification est la plus élevée dont la direction est la responsabilité du chef de groupe et qu'il peut être requis d'accomplir de temps à autre, telle occupation étant désignée comme "occupation de base" d'où sera déterminée la classification de l'occupation de chef de groupe.

(B) Pour classifier l'occupation du chef de groupe, utiliser les mêmes classifications que celles pour l'occupation de base aux facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, et 12, Section "3.05" du présent Article, et au facteur 7, utiliser deux niveaux plus élevés que ceux de l'occupation de base, le niveau "D" devant être le minimum, de façon à établir le différentiel approprié de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base, tel différentiel représentant une reconnaissance appropriée pour la responsabilité de diriger le travail d'autres occupations dans le groupe, sans égard à la proportion de temps requise du chef de groupe pour telle direction. Certains cas spéciaux où l'occupation de base est classifiée au niveau "B" du facteur 7, et où le total numérique des douze facteurs contient une décimale allant de .5 à .9 exigent une considération spéciale. Dans tels cas on doit inclure au facteur 7 une allocation de 2.0 comme classification

3.08 Occupation de chef de groupe
(suite)

(B) additionnelle spéciale pour "chef de groupe", de façon à réaliser le différentiel uniforme de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base.

(C) La description et la classification de l'occupation de chef de groupe doit contenir une notation indiquant l'occupation de base ayant servi à déterminer la classification de l'occupation de chef de groupe. Par exemple:

1. "Occupation de base s'appliquant à la classification du chef de groupe":

	Niveau
Outilleur	Chef de groupe F 4.0
Classification 15.0	
Facteur 7 D. 2.0	

3.09 - Occupation de débutant

Les occupations de débutant ne sont pas décrites et classifiées indépendamment comme telles, mais la liste des classifications des périodes de débutant s'applique, conformément aux dispositions de la Convention collective, à la description et à la classification de l'occupation pour laquelle l'occupation de débutant est préparatoire.

3.10 - Autre occupation

Sauf pour ce qui est des notations et des instructions à l'effet contraire prévues aux sections précédentes du présent article, les facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, et 12 de la section 3.05 du présent article s'appliquent lors de la classification de toute occupation accomplie par un employé.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

4.01 La description et la classification d'une occupation se font comme suit:

(A) La Compagnie prépare la description de l'occupation qu'elle propose sur la formule en annexe "A" de ce Manuel et selon les exigences de l'Article 3 de ce Manuel.

(B) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants syndicaux doivent avoir la possibilité raisonnable de procéder à la revision sur place d'une description avec les travailleurs concernés pendant leur travail. Les représentants de la Compagnie et de l'Union conservent chacun un (1) exemplaire de la description convenue.

(C) Après entente sur la description, la Compagnie prépare la classification qu'elle propose, sur la formule en annexe "B" de ce Manuel et selon les exigences de l'article 3 de ce Manuel.

(D) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants conservent chacun un (1) exemplaire de la classification convenue.

4.02 La Compagnie et l'Union se communiquent l'un à l'autre par écrit les noms de leurs représentants responsables de la description et classification des occupations ainsi que celui de leur assesseur. La Compagnie et l'Union nomment chacun trois représentants et un assesseur.

4.03 A défaut d'entente entre les représentants sur une description ou une classification, l'affaire est soumise aux assesseurs prévus à la section 4.02, qui tentent de s'entendre de façon finale.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION
(suite)

4.04 A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur une description ou une classification, après les étapes prévues, l'affaire doit être résolue en vertu des dispositions du paragraphe 6.02 (C) de ce Manuel.

4.05 L'entente sur une description ou une classification doit être signée par les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union.

ARTICLE 5 - MISE EN APPLICATION

5.01 Les descriptions et classifications établies selon les articles précédents de ce Manuel, servent à placer chaque occupation dans sa classe appropriée. La convention actuellement en vigueur établit le taux horaire de chaque classe et expose les modalités d'application du taux standard à l'employé qui remplit l'occupation.

5.02 L'échelle des taux standards débute au taux standard de la classe 1, constituant le taux de base ou taux minimum d'embauchage et progresse de classe en classe par échelons égaux d'une classe.

5.03 L'application des taux standards ne doit réduire le salaire d'aucun employé dont le taux de salaire actuel serait supérieur au taux standard. Dans un tel cas l'employé doit recevoir un "différentiel spécial" qui s'applique selon les dispositions appropriée de la convention. En plus des autres moyens qui peuvent être stipulés dans la convention, les hausses de l'échelon entre les classes servent à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

ARTICLE 6 - REVISION DES DESCRIPTIONS ET CLASSIFICATIONS

6.01 L'adaptation constante aux changements des descriptions, classifications et taux de salaires est aussi importante que leur détermination initiale. L'absence de telles adaptations entraîne des injustices envers les employés, la Compagnie, ou les deux.

6.02 La mise à jour des descriptions et classifications se fait comme suit:

(A) Les descriptions et classifications convenues, en vigueur à la date de la convention collective courante ou convenue subséquemment en conformité avec ce manuel, restent en vigueur à moins que:

1. Le contenu de l'occupation ne soit changé par la Compagnie d'au moins la valeur d'une classe entière;
2. L'occupation ne soit éliminée ou inoccupée pendant un an; ou
3. La description ou classification ne soit changée par entente entre la Compagnie et l'Union.

(B) Quand la Compagnie crée une nouvelle occupation, ou modifie le contenu d'une occupation existante d'au moins la valeur d'une classe entière, à la hausse ou à la baisse, une nouvelle description et classification s'établit comme suit:

1. La Compagnie décrit et classifie l'occupation selon les dispositions de ce Manuel.
2. Cette description et cette classification sont soumises à l'approbation de l'Union en suivant les procédures stipulées à l'Article 4 de ce Manuel, et le taux standard prévu entre en vigueur selon le paragraphe (3) ci-dessous.

3. Sauf indication contraire, le taux standard prévu entre en vigueur à la date de la modification ou de la création de la nouvelle occupation.

(C) A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur la description et la classification, on procède comme suit:

1. La Compagnie applique la classification proposée et le taux standard approprié entre en vigueur selon le paragraphe 6.02 - b (3).

2. L'Union peut, dans les trente (30) jours subséquents, présenter un grief à l'effet que l'occupation n'est pas décrite ou classifiée conformément au Manuel.

3. La mésentente est soumise à l'étape 3 de la procédure de griefs stipulée dans la convention.

(D) Si la Compagnie ne propose pas une nouvelle description et classification pour une occupation nouvelle ou modifiée, l'Union peut présenter un grief selon la convention réclament une description et une classification conformément à ce Manuel.

(E) Si la Compagnie effectue une modification d'occupation, mais d'une valeur inférieure à une classe entière, elle ouvre un dossier de mise à jour de la description et de la classification, pour permettre de tenir compte d'une accumulation de modifications mineures comme suit:

1. La Compagnie enregistre chaque modification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel et cette formule s'ajoute à la description et classification originale.

2. La Compagnie envoie copie de cette modification, au représentant syndical désigné à l'article 4 du Manuel. Si l'Union prétend une erreur d'évaluation de la dernière modification ou de toute modification précédente, ou prétend que toute modification ou somme de modification vaut au moins une classe entière, alors ces questions se règlent selon les dispositions de l'Article 4.

(F) Quand la somme des modifications de contenu d'une occupation est d'au moins une classe entière:

1. L'occupation est reclassifiée au niveau approprié résultant de cette somme; cette reclassification entre en vigueur à la date de la dernière modification;

2. Le taux standard approprié entre en vigueur à la date de cette reclassification;

3. Une nouvelle description et classification est établie selon l'Article 4 de ce Manuel pour incorporer cette accumulation de modifications.

(G) Si une modification de contenu fait baisser la classification d'une occupation, tout titulaire de cette occupation à la date de la baisse reçoit un différentiel spécial, égal à la baisse. Ce différentiel spécial s'ajoute à tout autre différentiel antérieur, et s'applique à cet employé selon les dispositions appropriées de la convention.

(H) Si la Compagnie met fin à une occupation, ou si une occupation est inoccupée pendant un an, l'abolition sera enregistrée comme suit:

1. La Compagnie note l'abolition de la description et de la classification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. L'occupation et les causes de l'abolition sont identifiées, par un exemple: occupation disparue; inoccupée pendant un an, etc..

2. Copie est envoyée à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

(I) Quand la Compagnie modifie dans ses détails l'identification d'une occupation (tels que nom du service ou division, titre d'usine ou numéro de l'occupation), ces modifications sont enregistrées comme suit:

1. La Compagnie note les modifications d'identification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. A l'en-tête de la formule, on inscrit les détails d'identification antérieurs, puis on énumère les modifications sous le titre: "Modifications de description".

2. Ccpie est transmise à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

Le tout étant convenu ce dix-septième jour de septembre 1982.

VERSATILE VICKERS INC.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE LOGE LOCALE 987

ATELIER : _____ CODE STANDARD : _____
DEPARTEMENT : _____ TITRE STANDARD : _____
DATE : _____ TITRE - ATELIER : _____
CODE - ATELIER : _____

FONCTION PRINCIPALE

OUTILS ET EQUIPEMENT

MATERIAUX

SOURCE DE SURVEILLANCE

DIRECTION EXERCEE

METHODE DE TRAVAIL

L'exposé ci-dessus reflète les points généraux considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales de la tâche identifiée et ne sera pas interprété comme étant une description détaillée de toutes les exigences qui peuvent être inhérentes à la tâche.

ANNEXE "B"

TITRE A L'USINE | TITRE STANDARD

ELEMENTS	MOTIFS DE CLASSIFICATION	NIVEAU	CLAS
1.	Formation préparatoire: L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:		
2.	Formation et expérience professionnelles: L'occupation exige une expérience dans cette occupation et autres occupations connexes de:		
3.	Dextérité mentale		
4.	Dextérité manuelle		
5.	Responsabilité: matériel		
6.	Responsabilité: outils et équipement		
7.	Responsabilité: opérations		
8.	Responsabilité: sécurité d'autrui		
9.	Effort mental		
10.	Effort physique		
11.	Milieu de travail		
12.	Risques		
		CLASSE	TOTAL

Approuvé par: _____ Rep. de l'Union

_____ Rep. de la Cie

Date _____

VERSATILE VICKERS INC.
AVIS DE MODIFICATION DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

Division	Numéro de référence
Service	Titre
Section	Date

Modification de description:

MODIFICATIONS DE CLASSIFICATION

Facteurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	Différence nette
Nouvelle classification														
Ancienne classification														

COPIE
CONFORME

'82 SEP 22 14 07

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: VERSATILE VICKERS INC.
ci-après appelé "LA COMPAGNIE"

et d'autre part: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE, LOCAL 987
ci-après appelé "L'UNION"

Suite à l'introduction et à la mise en application du plan d'évaluation des tâches s'appliquant aux employés de la COMPAGNIE qui sont membres de l'UNION, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. L'article 15.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

15.03 a) L'une des personnes suivantes:
1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf
agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage de grief résultant de mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.
1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

2. L'article 17.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.01 L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:
a) - durée du service continu;
b) - connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

..2

3. L'article 17.08 a) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie et avec son consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continue d'accumuler son ancienneté dans sa classification.

4. L'article 17.08 b) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 b) L'ancienneté de classification d'un employé reclassifié suite à l'application des dispositions de l'article 17.13 s'applique rétroactivement à la date effective de l'affectation après trois (3) mois dans la dite classification. Durant cette période de trois (3) mois l'employé peut être retourné à son ancienne classification à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, l'employé muté en vertu des dispositions de l'article 17.13 à une classification comportant des périodes de débutant, peut retourner ou être retourné à son ancienne classification au cours des deux premières périodes de débutant (soit deux périodes de 520 heures) et conséquemment son ancienneté dans la tâche lui est confirmée à la fin de ces deux périodes de débutant rétroactivement à la date effective de son affectation.

5. L'article 18.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.01 a) Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par la présente convention collective sont énumérés en annexe soit, les annexes "A" et "B" pour la classification des tâches et l'annexe "C" pour les taux de salaire. Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

18.01 b) Le manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 17 septembre 1982, ci-après appelé "le Manuel" est incorporé à la convention collective comme annexe "D" et ses dispositions en font partie intégrante. Le texte français du Manuel est le texte officiel.

6. L'article 18.02 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.02 Un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux horaire régulier de sa tâche maintient ce différentiel de taux jusqu'à ce que l'un des événements suivants se produise:

a) que suite à un affichage ou simplement à sa demande l'employé concerné soit muté à une autre tâche.

b) lors du retour au travail suite à une mise à pied.

c) lorsqu'il déplace un autre employé suite à l'exercise de son droit de déplacement lors de mise à pied.

d) à l'expiration de la présente convention collective.

7. L'article 18.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.03 Lorsque la Compagnie crée une tâche nouvelle ou modifie substantiellement le contenu d'une tâche existante, cette tâche nouvelle ou modifiée est décrite et classifiée selon la manière prévue au Manuel.

Toute mésentente relative à la description et à la classification d'une tâche doit être traitée de la manière prévue au Manuel.

8. L'article 18.04 de la convention collective devient l'article 18.06.

9. Le texte qui suit devient le nouvel article 18.04.

18.04 a) L'Union peut désigner jusqu'à trois (3) employés comme membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.). Un membre de ce Comité ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe du Comité durant ses heures régulières de travail.

b) De plus les membres du Comité peuvent prendre une période de temps raisonnable pour procéder sur place à la revision d'une description préparée et soumise par la Compagnie conformément à l'article 4.01 b) du Manuel sans perte de salaire.

10. Les articles 18.06 et 18.07 de la convention collective sont biffés au complet.

11. L'article 18.08 de la convention collective devient l'article 18.07 et le deuxième paragraphe est modifié pour se lire comme suit:
"Le facteur de protection est établi à 2% pour chacune des trois années de la convention collective. L'indice du mois de février 1980 (201.8) sert de base de comparaison pour la durée de la convention collective. Les ajustements générés sont calculés sur le taux horaire moyen pour déterminer le montant en cent (¢) l'heure et tel montant est incorporé aux taux de salaire de la cédule des taux de l'annexe "C" pour l'année à être ajustée.

12. L'article 23 de la convention collective est biffé au complet et cesse d'avoir effet.

13. L'article 29 de la convention collective est biffé et remplacé par ce qui suit:

29.01 La Compagnie et l'Union s'engagent à participer activement à l'entraînement et au perfectionnement des employés.

29.02 L'employé régulier d'une classification à qui la Compagnie assigne un débutant reçoit 50¢ l'heure travaillée pour la durée de cette assignation.

29.03 TAUX DE DEBUTANT. Une échelle de taux pour les débutants, pendant les diverses périodes de 520 ou 1040 heures de travail au cours desquelles ils acquièrent de l'expérience avec la Compagnie est déterminée après entente entre les parties et établie à l'annexe "E".

Cette échelle est basée sur l'entraînement au travail et le temps d'expérience requis selon le Facteur 2 du Registre de Classification des Occupations.

29.04 Les périodes d'entraînement comme débutant telles que prévues à la section 29.03 s'appliquent aux occupations énumérées à l'annexe "E". Ces périodes ne s'appliquent qu'aux occupations de la classe 8 et au-dessus. Tous les employés embauchés pour une occupation inférieure à la classe 8 débuteront à une classe inférieure pour une période de 520 heures.

29.05 Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tels qu'énuméré à l'annexe "E". Toutefois, un employé dont le taux de salaire actuel est plus élevé que le taux de salaire minimum rattaché au stage de débutant de l'occupation à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas dépasser le taux horaire type de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son salaire actuel.

29.06 Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation en passant par un entraînement de débutant n'est pas tenu de répéter ce programme.

14. Les cédules "A" et "B" de la convention collective sont biffées et remplacées par les annexes "A", "B" et "C" ci-attachées.

15. Les notes 1, 3, 5 et 6 de la cédule "C" de la convention collective sont biffées et cessent d'avoir effet.

16. La note 2 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 1 de l'annexe "F" et est modifiée pour se lire comme suit:

1. "La Compagnie assume le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs".

17. La note 4 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 2 de l'annexe "F".

18. La Compagnie accueille les griefs relatifs à la prime de 50¢ l'heure pour travail exécuté dans des circonstances exceptionnelles. Les griefs accueillis sont ceux présentés par MM.

# 6227	Antoine Pelletier	25 jours	$100.00
# 1204	Louis Georges Tremblay	1 jour	$ 4.00
# 7459	Claude St-Pierre	6 jours	$ 24.00
# 1248	D. Fontalva	3 jours	$ 12.00
# 1296	A. Jaremko	1 jour	$ 4.00
# 9196	C. Bissonnette	14 jours	$ 56.00
# 5769	J.R. Bellehumeur	9 jours	$ 36.00

19. La répartition du montant prévue à l'article 18.06 de la convention collective rétroagit au 1er septembre 1981. Le différentiel entre le taux payé le 1er septembre 1981 et le taux résultant de la classification s'applique à toutes les heures payées à compter du 1er septembre 1981 jusqu'à la date de mise en vigueur des nouveaux taux du plan d'évaluation. Cette rétroactivité est payée à tous les employés éligibles qui sont actifs, en mise à pied ou à la retraite.

..7

20. La cédule des taux de salaire de l'annexe "C" et l'écart de taux entre les classifications successives tient compte de l'impact de l'application de l'augmentation générale du 6 mars 1982 et de l'application de l'ajustement généré par le calcul du facteur de protection des salaires conformément à l'esprit et à la lettre de la convention collective.

La présente entente entre en vigueur ce vingt-sixième jour de septembre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce dix-septième jour de septembre 1982.

POUR L'UNION:

POUR LA COMPAGNIE:

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Balayeur Sweeper	1
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	3
Ebarbeur Deburrer	4
Nettoyeur de machines et huileur Oiler and machine cleaner	4
Aide général (entretien) General helper (maintenance)	4
Sableur au jet Sandblaster	5
Aide sur machines Machines helper	5
Graveur Etcher	5
Chasseur de matériel Material chaser	5
Préposé aux outils et aux bleus Toolcrib and blue print attendant	6
Peintre Painter	6
Elingueur Slinger	7
Magasinier réception-expédition Storekeeper (receiving and shipping)	7
Menuisier Carpenter	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift truck operator	8
Conducteur de ponts roulants Craneman	8
Coupeur au plasma Plasma cutter	8
Conducteur de perçeuse radiale (petite) Radial drill small	8
Reguleur Babbitter	9
Conducteur de perçeuse interne Internal drill operator	9
Conducteur de perçeuse radiale large Radial drill large	10
Traiteur thermique Heat treater	10

.../2

ATELIER D'USINAGE

Titre de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Menuisier (entretien) Carpenter (maintenance)	10
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique Numerical control drill	11
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal drill	11
Soudeur : arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de fraiseuse Milling machine	11
Conducteur de tour revolver Turret lathe	11
Conducteur de machine à roder Honing machine	11
Conducteur de tour moyen (*22-27-36-39-40-44-45-47-49) Medium lathe	11
Conducteur d'aléseuse portative Portable boring	11
Ajusteur Fitter	11
Inspecteur à la réception Receiving inspector	12
Conducteur de raboteuse Planer	12
Plombier (entretien) Plumber (maintenance)	12
Mécanicien d'entretien (entretien) Millwright (maintenance)	12
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse Slotter and shaper	12
Ajusteur hydraulique Hydraulic fitter	12
Inspecteur calibreur Calibration inspector	12
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants Tool and cutter grinder	12
Conducteur de rectifieuse de rouleaux Roll grinder	13
Rectifieur Grinder	13
Marqueur Marker off	13
Inspecteur Inspector	13

.../3

ATELIER D'USINAGE

Titre de classification, classes.

Titre de classification	Classe
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique Numerical control milling machine	13
Technicien d'atelier Shop technician	14
Conducteur de tour large (*25-26-30-38-42) Large ~~vertical boring~~ lathe	14
Conducteur d'aléseuse verticale large (*10-12) Large vertical boring	14
Conducteur d'aléseuse horizontale large (*14-15-16-18) Large horizontal boring	14
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique Numerical control turret lathe	14
Centre d'usinage à contrôle numérique Numerical control machine center	14
Conducteur de machine à aléser les gabarits Jig mill	14
Conducteur de raboteuse fraiseuse Planer mill	15
Mécanicien - monteur Tool and machine maintenance man	15
Inspecteur (E.N.D.) Inspector (N.D.T.)	15
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique Numerical control vertical boring (*16-17)	15
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal boring (*20)	15
Outilleur Toolmaker	15
Conducteur de tour extra-large (*41-43-48) Extra-large lathe	16
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher Floor type boring mill	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large (*9-11-14) Extra large vertical boring	17

"ANNEXE B"

ATELIER DE CUIVRE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	2
Aide sur plieuse Bending machine helper	3
Opérateur de meule portative Portable grinder operator	4
Aide - cintreur Slab helper	5
Emplisseur de tuyaux Pipefiller	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift operator	8
Soudeur: arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de machine Machines operator	12
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Tuyauteur - marquage et croquis Pipefitter - marker and sketcher	14
Cintreur Slabman	14
Chaudronnier sur cuivre Coppersmith	14
Inspecteur: E.N.D. Inspector: N.D.T.	15

ANNEXE "C"

A compter de 00.01 heure le 26 septembre 1982, le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $9.46 et l'écart de taux entre les classifications successives est de 16¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CEDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	$ 9.46	11	$11.06
2	$ 9.62	12	$11.22
3	$ 9.78	13	$11.38
4	$ 9.94	14	$11.54
5	$10.10	15	$11.70
6	$10.26	16	$11.86
7	$10.42	17	$12.02
8	$10.58	18	$12.18
9	$10.74	19	$12.34
10	$10.90	20	$12.50

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER D'USINAGE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes			
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	520 hres 4e période
Conducteur de ponts roulants	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse radiale (petite)	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse interne	7-12	9	1	7			
Réguleur	7-12	9	1	7			
Conducteur de perçeuse radiale (large)	13-18	10	2	6	8		
Traiteur thermique	13-18	10	2	6	8		
Menuisier (entretien)	19-24	10	3	4	6	8	
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique	13-18	11	2	7	9		
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de fraiseuse	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de tour revolver	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de machine à roder	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de tour moyen	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur d'aléseuse portative	13-18	11	2	7	9		
Ajusteur	19-24	11	3	5	7	9	

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Inspecteur à la réception	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de raboteuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Plombier (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Mécanicien (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Ajusteur hydraulique	25-30	12	4	4	6	8	10	
Inspecteur calibreur	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Rectifieur	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Marqueur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique	25-30	13	4	5	7	9	11	
Inspecteur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Techinicien d'atelier	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Conducteur d'aléseuse horizontale large	25-30	14	4	6	8	10	12	

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Conducteur d'aléseuse verticale large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de machine à aléser les gabarits	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de raboteuse fraiseuse	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Mécanicien-monteur	25-30	15	4	7	9	11	13	
Inspecteur (E.N.D.)	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Outilleur	37-48	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur de tour large (extra)	31-36	16	5	8	10	12	14	15
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	31-36	17	5	9	11	13	15	16
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large	31-36	17	5	9	11	13	15	16

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER DE CUIVRE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9			
Opérateur de plieuse	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur de machines	25-30	12	4	4	6	8	10	
Tuyauteur - marquage et croquis	25-30	14	4	6	8	10	12	
Cintreur	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Chaudronnier sur cuivre	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Inspecteur: E.N.D.	31-36	15	5	7	9	11	13	14

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

079608

Dépôt N°: 85 07 161

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

079608

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres		M-1963-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-27	85-07-09		85-06-27	87-03-05	200

Association	Employeur
☐ Déposant Ass. Int. des Machinistes et des Tzavailleurs de l'Aéroastronautique loge 987 860 boul. Décarie, ste 302 St-Laurent, QC. H4L 3M1	☒ Déposant Versatile Vickers Inc Att: M. Claude Vincent Dir. des Res. Humaines 5000 Est, rue Notre-Dame Montréal, QC. H1V 2B4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8951 (10) Affiliation 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-07-26

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

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE
VERSATILE VICKERS INC.
et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE
L'AEROASTRONAUTIQUE - LOGE 987

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE

entre:

VERSATILE VICKERS INC.
ci-après désignée

"LA COMPAGNIE"

et:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AEROASTRONAUTIQUE
LOGE 987
ci-après désignée

"L'UNION"

TABLE DES MATIERES

PAGE		ARTICLE
11	ABSENCE POUR DEUIL	9.05
24	ACTION DISCIPLINAIRE	17.13
23	AFFICHAGE	17.10
14	ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVÉE ET AU DÉPART	13
20	ANCIENNETÉ	17
16	ARBITRAGE	15
39	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	33
24	CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE	18
27	COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	20.02
12	CONGÉ DE PATERNITÉ	9.06
39	CONVENTION	34
12	DEVOIR DE CITOYEN	10
3	DISCRIMINATION ET INTIMIDATION	4
1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
35	DROIT DE FOUILLE A L'USINE	25
2	DROITS DE LA COMPAGNIE	3
40	DURÉE DE LA CONVENTION	35
36	ENTRAÎNEMENT	28
35	ÉTUDIANTS	27
26	FACTEUR DE PROTECTION DES SALAIRES	18.06
4	HEURES DE TRAVAIL	6
32	JOURS FÉRIÉS	23
21	MISE A PIED (MANQUE DE TRAVAIL)	17.06
38	OUTILS PERSONNELS ET MÉTRIQUES	32
35	PAIEMENT DU SALAIRE	26
31	PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYÉ QUITTE LA COMPAGNIE	22

TABLE DES MATIÈRES (suite)

PAGE		ARTICLE
9	PANNES	8
9	PERMIS D'ABSENCE	9
11	PERMISSION D'ABSENCE PROLONGÉE POUR AFFAIRES SYNDICALES	9.04
37	PLAN DE BIEN-ÊTRE	29
38	PRESTATIONS DE SÉPARATION	31
27	PRIMES D'ÉQUIPE	19
15	PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	14
2	RECONNAISSANCE	2
37	RÉGIME DE RETRAITE	30
18	REPRÉSENTATION	16
27	SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIENE AU TRAVAIL	20
3	SÉCURITÉ SYNDICALE	5
31	TABLEAUX D'AFFICHAGE	21
36	TAUX DE DÉBUTANTS	28.03
5	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	7
21	TRANSFERTS	17.05
13	TRAVAIL A L'EXTÉRIEUR DE LA PROPRIÉTÉ	12
12	TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE DE REPAS	11
33	VACANCES ANNUELLES	24

CÉDULES

PAGE

41 ANNEXE "A"

- ATELIER D'USINAGE: TITRES DE CLASSIFICATIONS, CLASSES.

44 ANNEXE "B"

- ATELIER DE CUIVRE: TITRES DE CLASSIFICATIONS, CLASSES.

45 ANNEXE "C"

- CÉDULE DES TAUX DE SALAIRES.

ANNEXE "E"

47 - LISTE D'OCCUPATIONS DE DÉBUTANTS - ATELIER D'USINAGE.

51 - LISTE D'OCCUPATIONS DE DÉBUTANTS - ATELIER DE CUIVRE.

52 ANNEXE "F"

- NOTE 1 - C.G.S.B.

- NOTE 2 - P.M.P.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 - Le but de cette convention est de pourvoir au règlement des griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

1.02 - Un employé peut présenter un grief dans la langue française ou anglaise.

1.03 - Il n'y a aucune grève, aucun lock out, ralentissement ou arrêt de travail d'aucune sorte pendant la durée de cette convention. Les parties s'engagent à se conformer aux clauses de l'article 14 & 15 au sujet du règlement des griefs et de l'arbitrage comme étant le seul moyen de résoudre tout grief pouvant se produire pendant la durée de la présente convention. A l'occasion de tout grief, tous les employés doivent continuer de travailler comme à l'habitude et la Compagnie doit poursuivre ses opérations normales.

1.04 - Si une loi provinciale, fédérale, un arrêté en conseil ou un règlement fait en application d'une loi affecte une disposition de cette convention:

a) Cette disposition est nulle et sans effet si elle est en contradiction de la loi.

b) Cette disposition est modifiée pour devenir conforme à la loi dans le cas où il n'y a pas contradiction et est partie de cette convention.

1.05 - Un employé exclu de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail qui est normalement assigné aux employés de l'unité de négociation durant les heures régulières, en temps supplémentaire ou à l'extérieur de l'usine à moins que les employés réguliers ne soient pas disponibles pour accomplir le travail et que la Compagnie ait fait les efforts nécessaires pour contacter les employés régulièrement assignés à ce travail. Il est convenu que la Compagnie assume le fardeau de la preuve quant aux efforts qu'elle a déployés pour contacter les dits employés.

.../2

1.06 - Toutes les primes et allocations prévues dans cette convention doivent s'additionner au taux de salaire de base de l'employé après et non avant le calcul de tout paiement applicable de temps supplémentaire, sauf que les primes d'équipe prévues à l'article 19, sont incorporées aux taux de salaire régulier de la classification aux fins de calcul du temps supplémentaire.

1.07 - Les noms des surintendants et contremaîtres sont affichés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, de plus le département et les classifications qu'ils supervisent sont indiqués. Lors de l'affichage, la Compagnie transmet une copie à l'Union.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 - Afin d'atteindre les objectifs de la présente convention, la Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur représentant tous ses employés en vertu des certificats émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec à l'Association Internationale des Machinistes et des travailleurs de l'Aéroastronautique, Loge 987, certifiée le 14 juillet 1947, amendée le 11 mars 1953 et accréditée le 17 avril 1978.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01 - L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de gérer ses affaires et d'administrer son personnel sous réserve des dispositions de cette convention.

3.02 - Sans limiter la généralité de l'article 3.01, les droits de la Compagnie comprennent le droit:

a) De déterminer les produits à être manufacturés, les cédules de production, l'endroit où les produits sont manufacturés dans l'usine, les méthodes et les séquences des procédés de production.

b) De suspendre le travail en tout ou en partie dû à des circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie sous réserve des dispositions de cette convention.

.../3

c) D'engager, de mettre à pied, de transférer, d'effectuer les promotions, de dégrader ou congédier, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur les équipes d'après les exigences de la production sous réserve des dispositions de cette convention.

d) D'établir des règlements raisonnables à êtres observés, cependant tout désaccord résultant de l'application de ces règlements ou tout désaccord résultant de plaintes de discrimination contre un employé dû à l'application de ces règlements est soulevé sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

4.01 - Aucun employé n'est exposé à la discrimination, ni ne subit de préjudice de quelque façon que ce soit, à cause de sa race, sa couleur, sa langue ou ses croyances, ou parce qu'il a été élu à une position représentative dans l'Union.

4.02 - Il n'y a aucune activité anti-syndicale ou syndicale durant les heures de travail autre que celles mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 - Tous les employés membres de l'Union au moment de la signature de cette convention doivent comme condition d'emploi demeurer membres de l'Union pour la durée de cette convention.

5.02 - La Compagnie doit au moment de son embauchage faire signer à tout nouveau employé, ou employé ré-embauché, la formule d'autorisation fournie par l'Union à la Compagnie afin de déduire de sa paie comme cotisation syndicale, la somme prévue par les statuts et règlements de l'Union. Ces déductions sont effectuées chaque semaine, commençant avec la première paie.

.../4

5.03 - A chaque mois, une liste indiquant par ordre alphabétique le nom de tous les employés sur la liste de paye, qu'ils aient été déduits ou non et spécifiant le montant déduit pour fin de cotisation syndicale est préparée par la Compagnie ainsi que la raison pour laquelle un employé n'a pas eu de déduction, adressée au secrétaire financier de l'Union et accompagnée d'un chèque pour la somme déduite. Les erreurs sur les listes de déductions sont rapportées par écrit au Service des Ressources Humaines.

5.04 - L'Union indemnise la Compagnie et la dégage de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par tout employé pour les sommes déduites de son salaire comme cotisations syndicales telles que prévues aux présentes.

5.05 - La Compagnie est avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations syndicales.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 - La journée régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit:

La première équipe:	23:30 hres à 04:00 hres
	04:30 hres à 07:30 hres
La deuxième équipe:	07:30 hres à 12:00 hres
	12:30 hres à 15:30 hres
La troisième équipe:	15:30 hres à 20:00 hres
	20:30 hres à 23:30 hres

Cet horaire inclus une période de repas payée de trente (30) minutes.

6.02 - Ces heures sont changées par consentement mutuel des parties.

6.03 - La Compagnie peut demander à un employé de travailler sur n'importe quelle équipe, cependant trois (3) jours ouvrables avant ledit changement d'équipe, on accorde à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, et l'article 17.01 est le facteur déterminant.

.../5

6.04 - Un employé qui travaille régulièrement sur la première ou troisième équipe peut, s'il en fait la demande, être transféré à la seconde équipe dans les deux (2) semaines de calendrier, à condition que son ancienneté le lui permette ou avant d'embaucher de nouveaux employés sur la deuxième équipe. Cependant ceci ne s'applique pas si l'employé de la deuxième équipe est un nouvel employé qui poursuit ou complète sa période de probation ou lorsqu'un employé est à l'entrainement.

6.05 - Tout changement normal d'équipe, sauf état d'urgence, a lieu le lundi et est affiché le jeudi précédent pas plus tard qu'à 14.00 hres. et une copie de ce changement est remise à l'Union par le surintendant au moment de l'affichage.

6.06 - Les changements d'équipe sont agencés de telle façon que si la paie d'un employé est pour moins qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine durant laquelle s'est produit le transfert, son salaire est ajusté immédiatement.

6.07 - Lorsque la Compagnie néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail, soit avant qu'il quitte l'atelier à la fin de son équipe régulière ou avant qu'il quitte sa demeure pour se rendre au travail, cet employé reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux horaire applicable.

De plus, l'employé qui ne peut être rejoint à sa demeure parce qu'il n'a pas de téléphone ou que la Compagnie ne peut rejoindre parce qu'il n'a pas donné son numéro de téléphone ne reçoit pas de paie de présence. Si à cause de conditions climatiques insupportables, la Compagnie décide de discontinuer les opérations temporairement dans un département et retourne les employés, ceux-ci reçoivent l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux horaire applicable, incluant les heures travaillées.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

7.01 - Les heures travaillées en dehors des heures régulières mentionnées à l'article 6.01, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées à temps et demi pour les deux (2) premières heures, et le double pour la balance des heures travaillées jusqu'à ce que l'employé ait un repos de huit (8) heures consécutives.

.../6

Nonobstant ce qui précède un employé qui effectue du travail avant le début de son équipe régulière et qui continue à travailler sur son équipe régulière est rémunéré pour les heures de son équipe régulière à son taux horaire régulier.

7.02 - Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il est réparti sur une base rotative entre les employés qui exécutent le travail en cours.

A cette fin:

a) La Compagnie comptabilise et prépare une liste des heures travaillées et refusées en temps supplémentaire pour chaque employé.

b) La Compagnie remet cette liste hebdomadairement à l'Union et en affiche une copie sur les tableaux d'affichage des ateliers respectifs.

c) Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés exécutant le même travail soit inégal dans une période de trois (3) mois commencant le 1er janvier de l'année, une liste de priorité est préparée par la Compagnie et remise à l'Union dans les sept (7) jours pour la distribution du temps supplémentaire futur jusqu'à ce que l'égalité soit rétablie.

d) Un grief concernant la distribution du temps supplémentaire peut être logé à la deuxième étape (article 14.03c) de la procédure de grief.

e) Advenant qu'un employé est absent pour une semaine ou plus durant la période, il est considéré, pour les fins de redressement, comme ayant fait le même nombre d'heures que les employés au travail.

f) L'employé absent du travail au moment où du temps supplémentaire doit lui être offert suivant le système de rotation établi dans cet article est présumé avoir refusé et ces heures sont comptabilisées comme ayant été refusées.

g) Le contremaître général ou son remplaçant est responsable pour assurer le bon fonctionnement du système de rotation établi dans cet article.

.../7

7.03 a) La Compagnie offre le temps supplémentaire tel que prévu à l'article 7.02 le plus longtemps possible à l'avance et la Compagnie informera par la suite au plus tard avant l'heure de repas de chaque équipe, selon le cas, les employés qui sont requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des cas d'urgence.

b) Lorsque des employés de la première équipe et de la troisième équipe sont demandés pour travailler en temps supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ils seront avisés au plus tard quarante huit (48) heures avant le début de la dite période de temps supplémentaire, à moins de cas d'urgence.

Il est convenu cependant que le dit temps supplémentaire cédulé à l'avance pourra être annulé ou modifié vingt-quatre (24) heures avant le début de la dite période de temps supplémentaire.

c) A défaut de préavis, les heures refusées ne sont pas comptabilisées. D'autre part, l'employé qui ne se présentera pas au travail supplémentaire pour lequel il a été cédulé en conformité avec les dispositions du présent article, se verra comptabilisé le double du nombre d'heures pour lesquelles il avait été cédulé.

d) Chaque semaine, le vendredi, une liste pour le temps supplémentaire est affichée sur les tableaux d'affichage des ateliers respectifs, indiquant les noms de tous les employés qui sont cédulés pour le temps supplémentaire, et indiquant les heures refusées par les autres employés.

7.04 - Un employé qui a quitté l'atelier à la fin de son équipe régulière de travail et qui est rappelé de sa demeure pour exécuter un travail en dehors de son équipe régulière est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures.

7.05 - Un employé travaillant le samedi ou le dimanche ou les deux jours est rémunéré le double de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées, à l'exception des employés de la 1ère équipe travaillant sur leur équipe régulière.

7.06 - La journée du dimanche est considérée comme étant les vingt-quatre (24) heures comprises de minuit à minuit.

7.07 - Un employé requis de travailler plus de deux heures après son équipe régulière a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux horaire applicable, à la fin de son équipe régulière, et ainsi de suite après chaque quatre (4) heures.

7.08 - Un employé de la deuxième équipe, requis de travailler temporairement sur une autre équipe, est rémunéré au taux augmenté de la prime d'équipe applicable à l'exception du premier tour d'équipe qui est rémunéré au double de son salaire régulier si l'employé concerné a complété une partie de sa journée régulière.

7.09 - Pour les samedis et dimanches et les congés fériés payés, les heures de travail sont telles que spécifiées à l'article 6.01.

7.10 - Aucun chef de groupe ne remplace un employé lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire.

.../9

ARTICLE 8 - PANNES

8.01 - Si une machine brise, la Compagnie peut assigner à l'employé affecté n'importe quel genre de travail disponible dans l'atelier. Cette période cependant, ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables durant laquelle le taux horaire régulier de l'employé est maintenu. Si après cette période de quinze jours ouvrables, la réparation n'est pas complété, l'employé transféré a droit de déplacer, en autant qu'il rencontre les exigences du poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification.

Cet employé alors déplacé, ou l'employé affecté par le bris original de machine dans le cas où il n'a pas d'ancienneté ou les qualifications requises pour déplacer l'employé le moins ancien de sa classification, est alors ré-assigné ailleurs dans l'usine au choix de la Compagnie et est rémunéré au taux de la classe à laquelle il est et ce, sans déplacer un autre employé alors au travail ou est alors mise à pied si cette mise à pied est devenue nécessaire et les dispositions de l'article 17 s'appliquent à l'exception du préavis de l'article 17.06b) qui n'est pas applicable. Si la Compagnie assigne l'employé affecté par le bris original de machine à une classification différente que celle qu'il a détenu dans sa séquence de promotion, cet employé est alors rémunéré au taux de salaire auquel il se serait qualifié s'il avait été retourné dans l'ordre inverse où il a été reclassifié.

ARTICLE 9 - PERMIS D'ABSENCE

9.01 - La Compagnie peut accorder à un employé une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Une demande pour telle permission d'absence est présentée au contremaître concerné.

9.02 - La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans solde d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables. Une demande pour telle permission d'absence est présentée par écrit au surintendant concerné. Une copie de cette demande est remise à l'Union. La demande de permission d'absence est prise en considération si l'employé soumet une raison satisfaisante.

.../10

La permission d'absence est soumise aux règles suivantes:

a) La durée maximale d'une permission d'absence est de trente et un (31) jours de calendrier;

b) Une permission d'absence ne peut être utilisée pour occuper un emploi chez un autre employeur ou pour opérer un commerce;

c) Pour pouvoir formuler une demande, un employé doit avoir un an et plus de service continu à l'emploi de la Compagnie lors de sa demande;

d) A la date d'expiration de sa permission d'absence, l'employé qui ne se présente pas au travail est considéré comme ayant quitté la Compagnie de son propre accord, à moins de fournir une raison sérieuse acceptable par la Compagnie.

e) Les contributions au plan d'assurance-groupe sont déduites avant le départ de l'employé.

f) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, un employé est rémunéré pour un jour férié tel que prévu à l'article 23.01 durant cette permission d'absence.

9.03 - La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans solde pour la durée d'une année académique pour permettre à un employé de suivre un cours de perfectionnement.

La permission d'absence est soumise aux règles suivantes:

a) Le cours doit être directement relié au genre de travail de l'atelier concerné;

b) La demande pour permission d'absence doit être soumise par écrit au surintendant trente jours (30) ouvrables avant le début de l'absence;

c) Pour pouvoir formuler une demande, un employé doit avoir un an et plus de service continu à l'emploi de la Compagnie lors de sa demande;

.../11

d) Pas plus de deux (2) employés peuvent s'absenter en même temps en vertu de cet article;

e) L'employé doit aviser par écrit la compagnie trente jours (30) ouvrables avant son retour de la date qu'il reprendra le travail. A la date d'expiration de sa permission d'absence, l'employé qui ne se présente pas au travail est considéré comme ayant quitté la Compagnie de son propre accord;

f) Il est convenu que l'employé absent en vertu des dispositions de cet article n'est pas rémunéré pour un jour férié tel que prévu à l'article 23.01 de la convention collective.

9.04 - PERMISSION D'ABSENCE PROLONGÉE POUR AFFAIRES SYNDICALES

La Compagnie accorde à pas plus d'un employé ayant accepté une position élective salariée avec l'Union une permission d'absence sans solde pour une période correspondant à la durée d'un terme. La demande pour une telle permission d'absence doit être présentée par écrit au Service des Ressources Humaines dix (10) jours ouvrables avant le début de l'absence. Lors de son retour au travail à l'expiration de sa permission d'absence, l'employé retourne sans perte d'ancienneté à la classification qu'il occupait avant son départ si elle existe toujours et si son ancienneté le lui permet, sinon les dispositions de l'article 17.06 s'appliquent à l'exception du préavis de l'article 17.06 b) qui ne s'applique pas.

9.05 - ABSENCE POUR DEUIL

a) Pour compenser sa perte de salaire, un employé ayant acquis des droits d'ancienneté a droit à une absence autorisée avec paie régulière comme suit:

i) Cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès de son conjoint, d'un enfant, de sa mère, de son père ou de son conjoint de fait.

ii) Trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès de son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, sa soeur ou son frère.

.../12

iii) Un (1) jour, c'est-à-dire le jour des funérailles dans le cas du décès de ses grands parents ainsi que de ceux du conjoint, ses petits enfants, ses beaux-frères ou ses belles-soeurs.

b) Un employé n'a pas droit à son salaire pour la même période de temps, s'il est déjà rémunéré soit pour des vacances, un ou des jours fériés, ou à cause d'une indemnité de salaire dans le cas de maladie ou d'accident.

c) L'employé doit fournir à la Compagnie une preuve satisfaisante de parenté.

9.06 - CONGE DE PATERNITE

a) Un employé a droit à une (1) journée de congé payée lors de la naissance de son enfant ou à la sortie de l'hôpital du nouveau-né.

b) L'employé doit fournir à la Compagnie le certificat de naissance de son enfant.

ARTICLE 10 - DEVOIR DE CITOYEN

10.01 - La Compagnie protège un employé contre la perte de son salaire régulier en rapport avec sa cédule de travail régulière, c'est-à-dire, couvre la différence entre le salaire régulier et l'allocation reçue comme juré, témoin de la couronne et témoin cité par la Compagnie dans une cause où la Compagnie est impliquée. Les montants ainsi dus sont versés sur la paie régulière de l'employé.

ARTICLE 11 - TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE DE REPAS

11.01 - La Compagnie s'engage à ce qu'aucun employé ne travaille pendant sa période de repas, tel que prévu à l'article 6, sauf en cas d'urgence. Dans un tel cas, lorsqu'un employé doit travailler pendant sa période de repas, on lui donne l'occasion de manger entre 11.00 hres et 13:00 hres et il est rémunéré entièrement pour les heures de travail effectuées en plus de le rémunérer au taux de temps supplémentaire applicable pour sa période de repas.

.../13

11.02 - Lorsqu'un employé n'a pas la période de repas prévue ci-dessus, il peut manger sur le temps de la Compagnie et il est rémunéré pour les heures de travail effectuées en plus d'être rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable pour sa période normale de repas. La même disposition s'applique à toutes les équipes.

ARTICLE 12 - TRAVAIL A L'EXTÉRIEUR DE LA PROPRIÉTÉ

12.01 - Lorsqu'à la demande de la Compagnie un employé travaille à l'extérieur de la propriété, la Compagnie lui fournit le transport et en assume les frais.

12.02 - Lorsque l'employé voyage à un travail où il ne peut retourner chez lui tous les jours:

a) Une allocation raisonnable pour chambre et pension lui est allouée par la Compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives et demeure à l'endroit où il travaille.

b) Le temps passé à voyager jusqu'à un maximum de huit (8) heures, est rémunéré au taux régulier de l'employé lorsqu'il est envoyé à un travail à l'extérieur et lorsqu'il revient à l'atelier ou qu'il est envoyé sur un autre travail.

12.03 - Un employé requis de travailler dans une autre province que la province de Québec ou dans un autre pays que le Canada, est payé pour les frais du voyage aller-retour dépendant du genre de transport utilisé et est rémunéré pour le temps du voyage à son taux de salaire horaire régulier jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour indépendamment du jour où le voyage est effectué. Le taux de salaire applicable est le taux de salaire de la localité dans laquelle il travaille ou pour le genre de travail effectué ou le taux horaire régulier de sa classification, lequel est le plus avantageux pour l'employé. Une chambre convenable ainsi que les repas sont payés par la Compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives.

.../14

12.04 - Un employé requis de travailler en dehors de la propriété sur un travail couvert par le décret de la construction de la province de Québec, reçoit le taux de salaire et les conditions de travail spécifiés dans ce décret.

12.05 a) Un employé qui travaille à l'extérieur de la propriété mais dans la province de Québec est rémunéré pour un jour férié mentionné à l'article 23 de cette convention sujet aux termes y spécifiés.

b) Si un employé travaillant à l'extérieur de la province de Québec est empêché de travailler à cause d'un congé férié dans la localité où il travaille, il reçoit le paiement de huit (8) heures pour tel congé férié.

ARTICLE 13 - ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVÉE ET AU DÉPART

13.01 - Un employé a droit à cinq (5) minutes pour se laver avant le repas et à la fin de l'équipe; un sifflet se fait entendre cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour le départ. En certains cas exceptionnels le surintendant peut allonger cette période de cinq (5) minutes. Un peintre au pistolet, un sableur au jet, un coupeur au plasma et l'employé assigné au "sand pit" a droit à une période de quinze (15) minutes pour se laver lorsqu'il effectue ce genre de travail.

13.02 - Un employé poinçonne sa carte de temps avant l'heure prévue pour commencer le travail et doit être à son poste de travail, prêt à commencer à l'heure prévue et continue jusqu'à ce que le sifflet se fasse entendre pour signaler la période de lavage.

13.03 - Le retard est déduit de la paie de l'employé de la façon suivante:

de 1 minute à 5 minutes de retard: 5 minutes
de 6 minutes à 10 minutes de retard: 10 minutes
de 11 minutes à 15 minutes de retard: 15 minutes

Toutefois, si l'employé concerné a un bon dossier de ponctualité, il ne subit pas de perte de salaire, s'il poinçonne cinq (5) ou moins de cinq (5) minutes après l'heure du début de l'équipe.

.../15

13.04 - Si un employé oublie de poinçonner sa carte de temps, la Compagnie lui déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte ne soit signée par son contremaître.

13.05 - Un employé a la permission de commencer à travailler en retard à condition qu'il possède un bon dossier de ponctualité.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

14.01 - Le but du présent article est d'établir une procédure pour la discussion, le traitement et le règlement des griefs. Tel que mentionné à l'article 1.00, les deux parties s'engagent à se conformer au présent article sur la procédure de règlement des griefs et à l'article traitant de l'arbitrage comme étant le seul moyen de régler toutes mésententes qui peuvent survenir.

14.02 - Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant les suspensions, les congédiements, la discrimination et les actions disciplinaires.

14.03 - La procédure de règlement de griefs est la suivante:

a) Le représentant syndical peut soumettre un grief par écrit et signé par l'employé concerné à son contremaître ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par le contremaître, le surintendant tient une réunion avec le comité de grief et rend sa décision par écrit.

.../16

c) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (b), il est soumis par écrit au Service des Ressources Humaines dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du Surintendant. Dans les dix (10) jours ouvrables, un représentant du Service des Ressources Humaines tient une réunion avec le comité de grief et la réponse de la Compagnie est remise au Président du Comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

14.04 - a) L'Union a le droit de formuler un grief de groupe ou un grief de nature général à l'étape (c) de l'article 14.03, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) Si la Compagnie à une étape néglige de donner une réponse à l'Union dans les délais prévus, le grief peut être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief est considéré abandonné.

14.05 - Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Une erreur technique signifie, par exemple, la citation du mauvais article de la convention, une erreur de date ou toute erreur du même genre.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.01 - Si l'Union désire soumettre un grief à un arbitre, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit, adressé à la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie tel que prévu à l'étape (c) de la procédure de griefs.

15.02 - Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis donné à la Compagnie, chaque partie peut communiquer avec les personnes ci-après nommées, afin de connaître leur disponibilité pour entendre le grief, et doit informer l'autre partie de la date, de l'heure et de l'endroit de l'audition ainsi que du nom de l'arbitre choisi.

.../17

15.03 -

a) L'une des personnes suivantes:

1) René Lippé
2) Jean-Guy Clément
3) Raymond Leboeuf
4) Guy Dulude
5) André Sylvestre

agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage d'un grief résultant d'une mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité:

1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

15.04 - L'arbitre doit entendre sans délai la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision par écrit, et la communiquer aux parties dans les (30) jours suivant la fin de l'audition. A la demande de l'arbitre, les parties peuvent convenir par écrit d'une prolongation du délai d'un nombre de jours précis.

15.05 - En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

15.06 a) Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de congédiements, l'arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer les conditions de ré-engagement incluant compensation, s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

.../18

b) Dans le cas de mise à pied ou de rappel jugés non-conformes aux termes de cette convention, l'arbitre peut décider de la compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

15.07 - On ne tient pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus aux articles 14 et 15, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la Compagnie et l'Union.

15.08 - La Compagnie et l'Union assument à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre. Chaque partie assume les frais de ses représentants et de ses témoins lors de l'audition. Les coûts de location de salle sont à la charge de la Compagnie.

ARTICLE 16 - REPRÉSENTATION

16.01 - L'Union a un Comité de griefs composé de pas plus de trois (3) membres, comprenant le Président d'atelier. Il s'occupe des griefs, tel que prévu à la procédure de griefs.

16.02 - La responsabilité incombe exclusivement à l'Union de faire parvenir une liste des noms des employés de la Compagnie visés par cette convention collective, choisis pour représenter les employés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, et celle-ci doit être transmise au Service des Ressources Humaines le plus tôt possible.

16.03 a) Un membre du Comité de grief ou un délégué d'atelier, après avoir reçu la permission du contremaître, a le privilège de laisser son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire afin d'enquêter sur, ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler. Il doit ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprend son travail. Telle permission n'est pas indûment refusée

.../19

b) Le Président du Comité de grief a droit à une permission d'absence de quatre (4) heures de travail par journée régulière, sans perte de salaire, pour s'occuper de ses fonctions d'Union. Cette permission d'absence est accordée pour les quatre (4) dernières heures de travail de la journée régulière. La Compagnie continue de mettre à la disposition de l'Union, le bureau actuel en plus d'un téléphone pour l'usage exclusif de l'Union.

L'Union peut désigner un remplacant lorsque le président du comité de grief est en vacances annuelles en vertu de l'article 24.01 de la convention collective, ou en absence prolongée pour accident de travail ou maladie. Le remplaçant doit être un représentant syndical activement au travail et de préférence être assigné à une classification de service. Il est entendu que ce remplaçant a droit à la permission d'absence en vertu du paragraphe précédent.

c) Le Président de l'Union a la permission de rencontrer son représentant d'affaires dans un endroit désigné par le service des Ressources Humaines ou dans l'atelier.

d) Pour les fins de cette convention la Compagnie reconnaît un maximum de dix (10) représentants syndicaux répartis comme suit:

Atelier 3	-	7 délégués
Ateliers 4 & 5	-	2 délégués
Atelier 7	-	1 délégué

e) La Compagnie accorde l'équivalent de cinq (5) jours rémunérés à raison de huit (8) heures par jour au taux horaire régulier par année de convention pour chacun des dix (10) représentants syndicaux pour recevoir une formation syndicale.

16.04 - La Compagnie accorde une permission d'absence sans salaire aux dirigeants de l'Union, ne dépassant pas six (6) employés pour transiger des affaires de l'Union à l'extérieur. Cette permission est demandée par écrit.

16.05 - Sauf à compter du déclenchement d'une grève ou d'un lockout, un membre du Comité de négociations ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé lors de rencontres de négociations avec la Compagnie durant ses heures régulières de travail.

.../20

ARTICLE 17 - ANCIENNETÉ

17.01 - L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:

a) durée du service continu;
b) connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

17.02 - La Compagnie garde une liste d'ancienneté d'après la durée du service pour référence immédiate. Dix (10) copies de la liste à date est remise au Comité de grief de l'Union trimestriellement.

17.03 - Lorsqu'un employé est au service de la Compagnie depuis soixante (60) jours, il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service dans une classification régie par cette convention. Un employé en période de probation qui subit un accident ou une maladie nécessitant une absence de plus d'une semaine, doit travailler l'équivalent de son absence avant que sa période de probation ne soit considérée comme complétée. De plus durant cette période l'employé ne peut formuler de grief contre son congédiement.

17.04 - Un employé perd son ancienneté et son emploi avec la Compagnie pour une des raisons suivantes:

a) S'il quitte volontairement son emploi.

b) S'il est congédié pour cause juste.

c) S'il prend sa retraite.

d) S'il est absent sans permission pour une période de cinq (5) jours de travail consécutifs cédulés. Le cas échéant équivaut à une démission à compter du jour qui précède le début de l'absence.

e) S'il ne travaille pas parce que mis à pied pour une période équivalente à son service jusqu'à concurrence de trente(30) mois.

.../21

f) Si à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis par courrier recommandé ou télégramme à sa dernière adresse connue de la Compagnie le rappelant au travail. Copie de cet avis est remise à l'Union. Si à cause d'empêchement, tel employé ne peut se présenter au travail dans le délai prévu, il doit en aviser le service des Ressources Humaines. C'est la responsabilité de l'employé d'aviser le service des Ressources Humaines de tout changement d'adresse et de no. de téléphone.

17.05 - TRANSFERTS

a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie et avec son consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continue d'accumuler son ancienneté dans sa classification. Ce transfert ne doit pas excéder soixante (60) jours de calendrier.

b) L'ancienneté de classification d'un employé reclassifié suite à l'application des dispositions de l'article 17.10 s'applique rétroactivement à la date effective de l'affectation après trois (3) mois dans ladite classification. Durant cette période de trois (3) mois l'employé peut être retourné à son ancienne classification à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, l'employé muté en vertu des dispositions de l'article 17.10 à une classification comportant des périodes de débutant, peut retourner ou être retourné à son ancienne classification au cours des deux premières périodes de débutant (soit deux périodes de 520 heures) et conséquemment son ancienneté dans la tâche lui est confirmée à la fin de ces deux périodes de débutant rétroactivement à la date effective de son affectation.

17.06 - MISE A PIED (MANQUE DE TRAVAIL)

a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise à pied s'effectue comme suit:

i) Les employés en probation, les employés à l'entraînement et ensuite les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification affectée.

.../22

ii) Les employés devant être mis à pied, ayant acquis des droits d'ancienneté peuvent remplacer les employés en période de probation dans toutes les classifications pourvu que l'employé concerné rencontre les exigences du poste et qu'il puisse effectuer l'ensemble des tâches du poste dans un délai raisonnable. Dans le présent cas, la Compagnie a le fardeau de la preuve de démontrer que l'employé ne rencontre pas les exigences du poste ou qu'il ne peut effectuer l'ensemble des tâches du poste.

iii) Les employés mis à pied dans une classification peuvent reculer inversement à l'ordre où ils ont été re-classifiés avec leur ancienneté accumulée.

b) Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied, la Compagnie doit donner un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables aux employés concernés avant ladite mise à pied, ou à défaut de tel avis, l'employé est rémunéré à son taux horaire régulier pour la durée du défaut. La Compagnie remet copie de l'avis à l'Union. A moins de cas de force majeure, la mise à pied s'effectue le vendredi.

17.07 a) Une ancienneté préférentielle de cinq (5) ans applicable dans les cas de mise à pied, changement d'équipe et rappel est accordée aux représentants de l'Union ainsi qu'aux employés élus pour représenter l'Union tel que prévu à l'article 16.

b) Pour avoir droit à l'ancienneté préférentielle, un représentant de l'Union doit avoir au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

17.08 - Un employé qui est mis à pied peut être embauché dans un autre atelier à titre de nouvel employé à condition que lorsque le travail devient disponible à nouveau dans son ancienne classification, il y retourne immédiatement ou perd son droit de rappel dans son premier atelier.

17.09 - Si après une mise à pied ou un déplacement au lieu d'une mise à pied, il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans la classification où un employé a été mis à pied ou a été déplacé, alors la Compagnie rappelle les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou déplacement, c'est-à-dire que le dernier mis à pied ou déplacé est retourné au poste qu'il détenait au moment de la mise à pied ou du déplacement. Cette procédure s'applique avant de procéder à l'affichage prévu à l'article 17.10. Une liste des employés ainsi rappelés est remise à l'Union quarante-huit (48) heures avant le rappel.

17.10 - AFFICHAGE

a) La Compagnie s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'atelier approprié, un avis de tous les postes vacants dans ledit atelier. Un employé qui désire obtenir le poste doit en faire la demande par écrit dans la période prévue sur l'avis. La Compagnie fait un choix après avoir accordé la préférence à l'employé activement au travail ayant le plus d'ancienneté pour combler ledit poste vacant avant de réembaucher un employé en mise à pied ou d'embaucher un nouvel employé, à condition que l'employé concerné rencontre les exigences du poste et qu'il puisse effectuer l'ensemble des tâches du poste dans un délai raisonnable, sous réserve des autres dispositions de cet article. La Compagnie remet à l'Union une liste de tous les candidats à l'expiration de l'affichage et le nom de l'employé choisi, dans les plus brefs délais. Tout employé qui n'a pas complété la période de trois (3) mois prévue à l'article 17.05b) ou deux (2) périodes de débutant de 520 heures ou une période de débutant de 1040 heures ne peut appliquer sur un affichage de poste vacant.

b) Pour informer les employés en mise à pied des postes vacants, la Compagnie enregistre un message téléphonique dont le no. est le suivant:

TAS 256-0011

17.11 - À compter de la signature de la convention collective, tout employé présentement exclu de l'unité de négociation qui a acquis des droits d'ancienneté dans l'unité, maintient son ancienneté de classification accumulée mais n'accumule plus d'ancienneté de classification jusqu'à son retour dans l'unité.

De plus, l'employé qui est promu hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté de classification accumulée à la date de sa promotion et n'accumule pas d'ancienneté de classification jusqu'à son retour dans l'unité

17.12 - La Compagnie informe par écrit l'employé concerné et l'Union de tout transfert d'une classification à une autre, de toute promotion, de tout changement de taux de salaire ou de la fin de son service pour quelque raison que ce soit, au moment de ce changement ou de la fin de son service.

17.13 - ACTION DISCIPLINAIRE

a) Toute action disciplinaire prise contre un employé est remise par écrit, à l'employé avec copie pour l'Union.

b) L'Union et l'employé peuvent présenter un grief selon la procédure établie à l'article 14.

c) Les actions disciplinaires écrites sont enlevées du dossier de l'employé après six (6) mois de leur émission, sauf que si un employé reçoit un second avis de même nature à l'intérieur du six (6) mois, le premier sera maintenu pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 18 - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

18.01 a) Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par la présente convention collective sont énumérés en annexe soit, les annexes "A" et "B" pour la classification des tâches et l'annexe "C" pour les taux de salaire. Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

b) Le Manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 17 septembre 1982, ci-après appelé "le Manuel" est incorporé à la convention collective comme annexe "D" et ses dispositions en font partie intégrante. Le texte francais du Manuel est le texte officiel.

18.02 - Un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux horaire régulier de sa tâche maintient ce différentiel de taux jusqu'à ce que l'un des événements suivants se produise:

a) que suite à un affichage ou simplement à sa demande l'employé conçerné soit muté à une autre tâche.

b) lors du retour au travail suite à une mise à pied.

c) lorsqu'il déplace un autre employé suite à l'exercice de son droit de déplacement lors d'une mise à pied.

d) à l'expiration de la présente convention collective.

18.03 - Lorsque la Compagnie crée une tâche nouvelle ou modifie substantiellement le contenu d'une tâche existante, cette tâche nouvelle ou modifiée est décrite et classifiée selon la manière prévue au Manuel.

Toute mésentente relative à la description et à la classification d'une tâche doit être traitée de la manière prévue au Manuel.

18.04 a) L'Union peut désigner jusqu'à trois (3) employés comme membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.). Un membre de ce Comité ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe du Comité durant ses heures régulières de travail.

b) De plus les membres du Comité peuvent prendre une période de temps raisonnable pour procéder sur place à la revision d'une description préparée et soumise par la Compagnie conformément à l'article 4.01 b) du Manuel sans perte de salaire.

18.05 - Pourvu qu'il y ait du travail disponible dans sa classification régulière, un employé à qui l'on demande de travailler temporairement dans une classification inférieure est rémunéré à son taux horaire régulier. S'il n'y a pas de travail disponible dans sa classification régulière, le taux horaire de la classification à laquelle il est assigné, lui est versé. Un employé effectuant un travail temporaire dans une classification à un taux horaire plus élevé reçoit le taux horaire de cette classification.

18.06 - FACTEUR DE PROTECTION DES SALAIRES.

Il est convenu que l'indice des prix à la consommation du Canada publié par Statistique - Canada sert de guide à l'évolution des prix.

(1981 = 100)

a) Pour la première année de la convention collective.

L'indice de base signifie l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) du mois de février 1985 tel que publié par Statistique Canada.

Si l'indice du mois de février 1986 dépasse l'indice de base par plus de 4% alors la Compagnie paie à chaque employé .01¢ par .24 point d'excédant de l'augmentation de l'I.P.C. pour chaque heure travaillée à compter de la première période de paie suivant la date de publication de l'indice de février 1986.

b) Pour la deuxième année de la convention collective.

L'indice de base signifie l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) du mois de février 1986 tel que publié par Statistique Canada.

Si l'indice du mois de février 1987 dépasse l'indice de base par plus de 4% alors la Compagnie paie à chaque employé .01¢ par .24 point d'excédant de l'augmentation de l'I.P.C. pour chaque heure travaillée à compter de la première période de paie suivant la date de publication de l'indice de février 1987.

.../27

ARTICLE 19 - PRIMES D'ÉQUIPE

19.01 - Un employé qui travaille sur la première équipe i.e. 23.30 hres à 7:30 hres reçoit une prime de soixante (60¢) cents l'heure; un employé qui travaille sur la troisième équipe i.e. de 15.30 hres à 23.30 hres reçoit une prime de cinquante (50¢) cents l'heure. Ces primes sont régies par l'article 1.06.

ARTICLE 20 - SANTÉ, SECURITÉ ET HYGIENE AU TRAVAIL

20.01 - La Compagnie doit faire tous les efforts nécessaires afin de maintenir à un niveau élevé, la sécurité, l'hygiène et la propreté dans l'usine en vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

20.02 - COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Comité de Santé et Sécurité est formé de cinq (5) employés nommés par l'Union et cinq (5) représentants de la Compagnie. La distribution des membres du Comité nommés par l'Union est la suivante:

Atelier #3	deux (2) représentants
Atelier #4 et #5	deux (2) représentants
Atelier #7	un (1) représentant

L'Union nomme un substitut pour chaque atelier.

20.03 - Une fois par mois deux (2) membres du Comité représentant l'Union accompagnés de deux (2) membres du Comité nommés par la Compagnie effectuent conjointement l'inspection des ateliers. Les copies de rapports d'inspection sont transmises aux membres du Comité.

20.04 - Une fois par mois, le Comité de Santé et Sécurité se réunit pour étudier les constatations faites durant la tournée d'inspection, les statistiques pertinentes, les rapports d'accident survenus et faire des recommandations à la Compagnie en conséquence. Le procès-verbal de la réunion est remis aux membres du Comité dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion.

.../28

20.05 - Lors de la tenue d'une enquête sur un accident avec perte de temps ou qui aurait pu avoir des conséquences graves, un membre du Comité de l'atelier concerné participe à l'enquête. Telle enquête est tenue dans les plus brefs délais afin d'éliminer la cause de l'accident, de prévenir la répétition d'accidents similaires ou corriger une situation dangereuse avant que le travail ne commence ou ne reprenne.

20.06 - Un membre du Comité de Santé et Sécurité nommé par l'Union ne subit pas de perte de salaire durant ses heures régulières de travail pour le temps passé à la tournée d'inspection mensuelle, la rencontre mensuelle du Comité, à une enquête d'accident ou en tournée d'inspection alors qu'il accompagne un inspecteur de la C.S.S.T. sur la propriété de la Compagnie. Les tournées d'inspection et les réunions mensuelles du Comité ont lieu durant les heures régulières de travail.

20.07 a) La Compagnie continue de fournir gratuitement l'équipement, les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour assurer la sécurité des employés.

b) La Compagnie paie par chèque séparé à tous les trois (3) mois, à tout employé, une prime de quinze cents (15¢) l'heure travaillée afin de lui permettre de se procurer les vêtements et l'équipement personnel de sécurité qu'il doit obligatoirement porter dans l'exercice de son métier, tel que requis par la loi, les règlements et les règlements de la Compagnie.

20.08 a) Un employé victime d'un accident de travail encourant une perte de temps ne subit pas de perte de salaire pour l'équipe sur laquelle il travaille au moment de l'accident. Si un accident se produit en temps supplémentaire, l'employé est rémunéré jusqu'à la fin de son équipe cédulée, au taux de temps supplémentaire applicable. La Compagnie fournit le transport par taxi ou ambulance.

b) Un employé ne subit pas de perte de salaire pour ses heures régulières cédulées pour le temps passé à recevoir des traitements subséquents à un accident de travail à la condition que l'employé se rapporte au service médical de la Compagnie pour recevoir la formule à cet effet. Cette formule doit être complétée par le médecin traitant et retournée au Service Médical de la Compagnie.

.../29

c) Un employé travaillant sur une équipe autre que celle de jour devant recevoir des traitements à l'hôpital durant la journée reçoit une considération spéciale concernant le paiement des heures régulières cédulées s'il se présente au travail en retard sur son équipe régulière à cause de ces traitements.

20.09 a) Tout employé accidenté au travail ou atteint d'une maladie professionnelle devant s'absenter à cause de son état de santé reçoit de la Compagnie l'avance de l'indemnité qui lui est consentie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail pour chaque accident, rechute ou aggravation.

b) Toutefois, pour les employés en période de probation, l'avance consentie par la Compagnie est de cinq (5) jours de travail conformément à la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

c) L'avance est payée au jour normal de paie.

d) L'employé doit signer la formule de la Compagnie l'autorisant à se rembourser à même les versements hebdomadaires versés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

e) Le montant de remboursement à la Compagnie du trop-versé à l'employé est de cinquante ($50.00) dollars par semaine jusqu'au remboursement complet.

f) Dans un cas de mise à pied, de congédiement ou de départ volontaire, l'employé qui a reçu de la Compagnie une avance pour indemnisation en vertu des dispositions de cet article, laisse à la Compagnie tout montant permettant de couvrir ladite avance jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

g) Pour fin de calcul de paie de vacances seulement, les montants d'indemnité avancés par la Compagnie au cours de l'année de référence sont incorporés au salaire brut de l'employé.

.../30

20.10 - Tout examen médical requis par la Compagnie doit s'effectuer durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire. Toutefois si un employé après consultation avec le médecin de la Compagnie pense qu'il doit subir un examen pulmonaire, il demande au médecin l'autorisation de le faire, et il ne subit pas de perte de salaire de ce fait. Toutes les dépenses encourues pour ces examens sont à la charge de la Compagnie.

20.11 a) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie est reconnu médicalement comme étant normale par le médecin de l'employé, cet employé réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

b) L'employé qui retourne au travail suite à un accident ou une maladie et qui ne peut reprendre son travail normal suite à cet accident ou maladie ou l'employé qui n'est plus apte à accomplir le travail normal de sa classification, reçoit préférence d'emploi à une tâche qui convient à sa condition avant que la Compagnie embauche de nouveaux employés.

20.12 a) La Compagnie met à la disposition du Comité de Santé et Sécurité un sonomètre, un psychromètre, des thermomètres, des hygromètres et un détecteur de gaz multiples.

b) A la demande d'un représentant du Comité de Santé et Sécurité, une étude conjointe est faite de la condition faisant l'objet d'une plainte et requérant l'utilisation d'un appareil ci-énuméré ou d'autres appareils nécessités par la situation sous étude.

20.13 - Lorsque la Compagnie introduit un nouvel équipement ou procédé, tous les employés concernés sont entrainés pour exécuter les opérations en sécurité. Lorsque la Compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la Compagnie avise les employés concernés des précautions à prendre et à être observées pour leur protection.

.../31

20.14 - Toute inspection qui a trait à la Santé, Sécurité et Hygiène, fait par un inspecteur du gouvernement municipal ou provincial, se fait en la présence d'un représentant de l'Union nommé par celle-ci et les rapports d'inspection, étude ou enquête sont remis aux membres du Comité.

ARTICLE 21 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

21.01 - La Compagnie maintient des tableaux d'affichage avec une porte vitrée et serrure convenablement situés et accessibles aux employés. Ces tableaux sont pour usage exclusif de l'Union. Les tableaux d'affichage sont maintenus dans tous les ateliers suivants:

Atelier No. 3 - 3 tableaux
Atelier No. 4 - 1 tableau
Atelier No. 5 - 1 tableau
Atelier No. 7 - 1 tableau

Les avis affichés ont trait aux activités syndicales et n'ont pas de contenu diffamatoire. Une copie de l'avis à afficher est remise au Service des Ressources Humaines.

21.02 - Les avis doivent porter le sceau officiel de l'Union ou la signature d'un officier de l'Union et sont affichés par celui-ci à un moment qui ne nuit pas à la production.

ARTICLE 22 - PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYÉ QUITTE LA COMPAGNIE

22.01 - Un employé mis à pied, congédié ou quittant volontairement son emploi, doit recevoir tous ses gages au moment de la paie régulière.

Au moment de son départ, l'employé reçoit sa formule d'assurance chômage montrant ses contributions totales au programme d'assurance chômage et un état du montant de sa dernière paie. Il reçoit ses effets personnels et ses outils après avoir obtenu quittance du magasin ou de son contremaître.

.../32

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

23.01 - Sous réserve des dispositions contenues aux présentes un employé reçoit l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux horaire régulier pour chacun des jours fériés suivant:

Le Jour de l'An	L'Action de Grâce
Le 2 janvier	Le Jour du Souvenir
Le Vendredi Saint	La veille de Noel
La Fête de la Reine	Le Jour de Noel
La Saint-Jean Baptiste	Le lendemain de Noel
La Confédération	La veille du Jour de l'An
La Fête du Travail	Un congé mobile

23.02 a) Pour être rémunéré pour un jour férié, le nouvel employé doit avoir travaillé pour la Compagnie une période de trente (30) jours de calendrier précédant le congé.

b) Un employé qui a établi des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente (30) jours de calendrier précédant le congé ou qui est rappelé après une mise à pied pendant les trente (30) jours de calendrier suivant un congé est rémunéré pour celui-ci.

23.03 - Pour être rémunéré pour un jour férié, l'employé doit être au travail le dernier tour d'équipe cédulé précédent ou le premier tour d'équipe cédulé suivant le congé à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de s'absenter.

23.04 - Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé est observé soit le vendredi précédant ou le lundi suivant, selon les arrangements.

23.05 - Un employé qui travaille pendant l'un des jours fériés énumérés à l'article 23.01, reçoit sa rémunération régulière du jour férié plus le double de son salaire. Un jour régulier est constitué par les heures mentionnées à l'article 6. Toutes les heures travaillées en excédent de la journée régulière sont rémunérées au double du salaire.

.../33

23.06 - Si on substitue un autre jour à un jour férié par règlement ou par décret, ou par entente entre les parties en rapport avec l'observance de n'importe quel jour férié énuméré à l'article 23.01, le jour de l'observance ainsi substitué est considéré comme étant le jour férié aux fins du présent article.

23.07 - Un jour férié est considéré comme étant la période de vingt-quatre (24) heures du commencement d'un tour d'équipe au commencement de l'autre.

23.08 - Si un jour férié tombe durant la période de vacance d'un employé, cet employé a droit à un jour additionnel de vacance rémunéré à son taux horaire régulier.

ARTICLE 24 - VACANCES ANNUELLES

24.01 - Les employés ont droit à des vacances annuelles comme suit:

SERVICE ACCUMULE	ALLOCATION DE VACANCES	PAIE DE VACANCE
1 an moins de 4 ans	2 semaines	5%
4 ans moins de 10 ans	3 semaines	7%
10 ans moins de 20 ans	4 semaines	9%
20 ans moins de 30 ans	5 semaines	11%
30 ans et plus	6 semaines	13%

24.02 a) L'année de référence est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Le service accumulé est déterminé au 30 avril et la paie de vacance est calculée sur le salaire brut gagné durant l'année de référence.

.../34

c) Un employé ayant déjà été à l'emploi de la Compagnie qui a terminé ses services et a perdu ses années de service accumulées et qui par la suite est réembauché, a droit au crédit de ses années de service accumulées antérieurement pour fin de vacances seulement, si après son réembauchage, il demeure au service de la compagnie un minimum de cinq (5) ans continus.

24.03 a) La période de prise de vacances est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Avant le 30 avril de chaque année, un employé avise son surintendant du choix de la date de ses vacances. Le surintendant affiche sur le tableau d'affichage de l'atelier la liste de choix des vacances de chaque employé.

Le choix de vacances est sujet aux conditions suivantes:

La priorité est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine dans chaque classification par poste de travail dans le but de choisir l'une ou l'autre des deux (2) périodes suivantes: les deux (2) dernières semaines de juillet ou les deux (2) premières semaines d'août.

A la suite de ce choix, l'employé concerné peut rattacher ses autres semaines de vacances aux semaines précédent la période s'il s'agit des deux (2) dernières semaines de juillet ou aux semaines suivant la période s'il s'agit des deux (2) premières semaines du mois d'août, ou tout autre arrangement n'affectant pas la continuité des opérations.

c) Une semaine de vacances est une semaine de calendrier.

d) A la demande d'un employé, la Compagnie lui remet ses paies de vacances le premier jour de paie de juin de chaque année. Sinon ses paies de vacances lui sont remises au moment où il prend ses vacances.

24.04 - La Compagnie voit à ce que tous les employés prennent toutes les vacances auxquelles ils ont droit dans la période prévue à l'article 24.03 de la convention collective.

.../35

ARTICLE 25 - DROIT DE FOUILLE A L'USINE

25.01 - Afin de protéger la propriété de la Compagnie et de ses employés, la Compagnie a le droit de fouiller n'importe quel employé. La Compagnie a également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé, mais seulement en présence de cet employé et de son représentant ou du représentant seulement si l'employé est absent et d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 26 - PAIEMENT DU SALAIRE

26.01 - Un employé est payé par chèque chaque semaine et une semaine de temps est retenue.

26.02 - Un employé reçoit son chèque de paie sous pli cacheté, une heure avant la période de repas de l'équipe.

26.03 - Les chèques sont distribués aux employés de la 1ère et 2e équipe, le jeudi, et aux employés de l'autre équipe, le mercredi.

26.04 - Si un jour férié tombe un jour qui cause une déviation à cette procédure, cette déviation est discutée avec l'Union.

ARTICLE 27 - ÉTUDIANTS

27.01 - La Compagnie a le droit d'employer des étudiants durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés n'ont pas le droit d'exécuter du travail qui peut être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont en mise à pied. Les étudiants sont embauchés pour la période des vacances scolaires. Ils n'accumulent pas d'ancienneté et n'ont aucun droit en vertu de la présente convention collective.

.../36

ARTICLE 28 - ENTRAÎNEMENT

28.01 - La Compagnie et l'Union s'engagent à participer activement à l'entraînement et au perfectionnement des employés.

28.02 - L'employé régulier d'une classification à qui la Compagnie assigne un débutant reçoit 50ç l'heure travaillée pour la durée de cette assignation.

28.03 - TAUX DE DÉBUTANT

Une échelle de taux pour les débutants pendant les diverses périodes de 520 ou 1040 heures de travail au cours desquelles ils acquièrent de l'expérience avec la Compagnie est déterminée après entente entre les parties et établie à l'annexe "E".

Cette échelle est basée sur l'entraînement au travail et le temps d'expérience requis selon le Facteur 2 du Registre de Classification des Occupations.

28.04 - Les périodes d'entraînement comme débutant telles que prévues à l'article 28.03 s'appliquent aux occupations énumérées à l'annexe "E". Ces périodes ne s'appliquent qu'aux occupations de la classe 8 et au-dessus. Un employé embauché pour une occupation inférieure à la classe 8 débute à une classe inférieure pour une période 520 heures.

28.05 - Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tels qu'énumérés à l'annexe ''E''. Toutefois, un employé dont le taux horaire actuel est plus élevé que le taux horaire minimum rattaché au stage de débutant de l'occupation à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas être plus élevé que le taux horaire type prévu pour l'avant dernière période à taux de débutant de l'annexe ''E'' pour l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son taux de salaire actuel.

.../37

Ces dispositions s'appliquent également lors d'une mise à pied pour les classifications de machines à contrôle numérique lorsqu'un employé est assigné pour opérer un type ou un modèle différent de machine, pour un maximum de 1040 heures, à moins que l'employé ait reçu ledit entraînement antérieurement. Durant cette période de 1040 heures, un employé ne peut appliquer sur un affichage de poste vacant.

28.06 - Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation en passant par un entraînement de débutant n'est pas tenu de répéter ce programme.

ARTICLE 29 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

29.01 - À compter de la date de la signature de la présente convention collective, la Compagnie alloue dix dollars et cinquante cents ($10.50) par semaine pour chaque employé sur la liste de paie couvert par cette convention pour procurer un plan de bien être choisi par l'Union.

29.02 - De plus, si l'Union décide d'enregistrer son programme d'assurance auprès de la E.I.C. la Compagnie remettra à la compagnie d'assurance choisie par l'Union, en plus de ses contributions et de celle des employés, le crédit de 12/12 résultant de l'enregistrement du plan d'assurance auprès de Emploi et Immigration Canada.

ARTICLE 30 - REGIME DE RETRAITE

30.01 - L'Union et la Compagnie conviennent de l'adoption du régime de retraite des salariés de Versatile Vickers Inc. tel que négocié entre les parties et appelé '' Texte ''B'' du Régime de Retraite des Employés Syndiqués de Versatile Vickers Inc.'' Le texte officiel du régime de retraite fait partie intégrante de la présente convention collective. La Compagnie remet à chaque employé une copie du régime de retraite sous forme de livret.

.../38

30.02 - Pendant la durée de la présente convention collective, l'Union rencontre la Compagnie afin de recevoir, examiner et se faire expliquer au besoin et discuter de tous les documents pertinents relatifs à l'administration du régime, selon l'article 25 de la loi sur les Régimes Supplémentaires de Rentes. La rencontre se tient au mois de septembre de chaque année.

30.03 - La Compagnie remet annuellement à l'Union une copie de l'état des crédits de rente de chaque participant actif qui a fourni à la Compagnie une autorisation écrite à cet effet.

ARTICLE 31 - PRESTATIONS DE SÉPARATIONS

31.01 - Un employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite ou à un âge plus avancé ou qui prend une retraite anticipée pour raison de santé confirmée par certificat médical reçoit, au moment de son départ, une somme correspondant à 40 heures à son taux horaire régulier sur la base de service suivante:

ANNÉES DE SERVICE	SEMAINES
15 ans mais moins de 25 ans	3
25 ans et moins	4

ARTICLE 32 - OUTILS PERSONNELS ET MÉTRIQUES

32.01 a) Les outils personnels endommagés au cours du travail sont réparés ou remplacés par la Compagnie.

b) Si des outils métriques nécessités par son travail doivent être achetés par un employé pour remplacer ses outils non-métriques, la Compagnie rembourse à cet employé le prix d'achat à condition qu'il est obtenu l'autorisation préalable du surintendant.

.../39

ARTICLE 33 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.01 a) A l'occasion d'un changement technologique affectant un ou plusieurs employés, la Compagnie s'engage à informer l'Union de la portée de tel changement, le plus longtemps à l'avance ou six (6) mois à l'avance si possible, sauf lorsque les informations ne sont pas connues de la Compagnie dans ces délais.

b) L'information transmise par écrit à l'Union contient les renseignements suivants:

- le genre de changement;
- les classifications pouvant être affectées;
- les dates d'introduction
- les employés pouvant être affectés.

33.02 - Lors d'un changement technologique, les dispositions suivantes sont prises:

a) Dans le cas où de nouvelles connaissances sont requises de la part de l'employé affecté par un changement technologique, tel employé reçoit l'entraînement nécessaire pour une période de temps raisonnable au taux de salaire de la classification, sauf que si le taux de salaire qu'un employé reçoit au moment de sa ré-affectation est plus élevé que le taux de sa nouvelle classification, son taux plus élevé est maintenu jusqu'à la date d'anniversaire de la convention collective.

b) Un employé qui devient en trop (superflu) ou qui est déplacé de son poste, le tout résultant d'un changement technologique, a l'occasion de remplir cette vacance pour laquelle il a de l'ancienneté et qu'il est capable d'accomplir, et s'il n'y a pas de vacance, il a le droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté en autant qu'il est capable d'accomplir le travail.

ARTICLE 34 - CONVENTION

34.01 - La convention est rédigée en français et en anglais de plus, la Compagnie convient de payer le coût total de l'impression de cette convention en format de poche et en nombre suffisant pour tous les employés et les parties contractantes. Le texte français de la convention est le texte officiel.

.../40

ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 - A moins qu'autrement stipulé, cette convention entre en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 5 mars 1987.

35.02 - Durant la période se situant entre la fin de cette convention et son renouvellement, il est entendu que les termes de cette convention sont appliqués selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

35.03 - Chaque partie agrée de notifier l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de cette convention, de son intention de la modifier ou de négocier une nouvelle convention ou de la terminer.

EN FOI DE QUOI, cette convention collective a été signée par les parties en cause de ce 27e jour de juin 1985.

Pour l'Union:

Pour la Compagnie

.../41

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Balayeur	1
Journalier (aide général)	3
Ebarbeur	4
Nettoyeur de machines et huileur	4
Aide général (entretien)	4
Sableur au jet	5
Aide sur machines	5
Graveur	5
Chasseur de matériel	5
Préposé aux outils et aux bleus	6
Peintre	6
Elingueur	7
Magasinier réception-expédition	7
Menuisier	7
Conducteur de gerbeuse	8
Conducteur de ponts roulants	8
Coupeur au plasma	8
Conducteur de perçeuse radiale (petite)	8
Reguleur	9
Conducteur de perçeuse interne	9
Conducteur de perçeuse radiale large	10
Traiteur thermique	10

.../42

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Menuisier (entretien)	10
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique	11
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique	11
Soudeur: arc manuel	11
Conducteur de fraiseuse	11
Conducteur de tour revolver	11
Conducteur de machine à roder	11
Conducteur de tour moyen (*22-27-36-39-40-44-45-47-49)	11
Conducteur d'aléseuse portative	11
Ajusteur	11
Inspecteur à la réception	12
Conducteur de raboteuse	12
Plombier (entretien)	12
Mécanicien d'entretien (entretien)	12
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	12
Ajusteur hydraulique	12
Inspecteur calibreur	12
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	12
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	13
Rectifieur	13
Marqueur	13
Inspecteur	13

.../43

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique	13
Technicien d'atelier	14
Conducteur de tour large (*25-26-30-38-42)	14
Conducteur d'aléseuse verticale large (*10-12)	14
Conducteur d'aléseuse horizontale large (*14-15-16-18)	14
Soudeur: tous procédés	14
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	14
Centre d'usinage à contrôle numérique	14
Conducteur de machine à aléser les gabarits	14
Conducteur de raboteuse fraiseuse	15
Mécanicien - monteur	15
Inspecteur (E.N.D.)	15
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique (*16-17)	15
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique (*20)	15
Outilleur	15
Conducteur de tour extra-large (*41-43-48)	16
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra large (*9-11-14)	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra large à contrôle numérique	18

../44

"ANNEXE B"

ATELIER DE CUIVRE

Titres de classifications, classes

Titre de classification	Classe
Journalier (aide général)	2
Aide sur plieuse	3
Opérateur de meule portative	4
Aide-cintreur	5
Emplisseur de tuyaux	7
Conducteur de gerbeuse	8
Soudeur: Arc manuel	11
Conducteur de machines	12
Soudeur: Tous procédés	14
Tuyauteur-marquage et croquis	14
Cintreur	14
Chaudronnier sur cuivre	14
Inspecteur: E.N.D.	15

.../45

"ANNEXE C"

A compter de 00.01 heure le 6 mars 1985 le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $10.80 et l'écart entre les classifications successives est de 18¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CÉDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	10.80	11	12.60
2	10.98	12	12.78
3	11.16	13	12.96
4	11.34	14	13.14
5	11.52	15	13.32
6	11.70	16	13.50
7	11.88	17	13.68
8	12.06	18	13.86
9	12.24	19	14.04
10	12.42	20	14.22

.../46

"ANNEXE C"

À compter de 00.01 heure le 6 mars 1986 le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $11.15 et l'écart entre les classifications successives est de 18¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CÉDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	11.15	11	12.95
2	11.33	12	13.13
3	11.51	13	13.31
4	11.69	14	13.49
5	11.87	15	13.67
6	12.05	16	13.85
7	12.23	17	14.03
8	12.41	18	14.21
9	12.59	19	14.39
10	12.77	20	14.57

.../47

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes			
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période
Conducteur de ponts roulants	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse radiale (petite)	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse interne	7-12	9	1	7			
Réguleur	7-12	9	1	7			
Conducteur de perceuse radiale (large)	13-18	10	2	6	8		
Traiteur thermique	13-18	10	2	6	8		
Menuisier (entretien)	19-24	10	3	4	6	8	
Conducteur de perceuse à contrôle numérique	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de perceuse horizontale à contrôle numérique	13-18	11	2	7	9		
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de fraiseuse	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de tour revolver	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de machine à roder	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de tour moyen	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur d'aléseuse portative	13-18	11	2	7	9		
Ajusteur	19-24	11	3	5	7	9	

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Inspecteur à la réception	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de raboteuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Plombier (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Mécanicien (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Ajusteur hydraulique	25-30	12	4	4	6	8	10	
Inspecteur calibreur	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Rectifieur	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Marqueur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique	25-30	13	4	5	7	9	11	
Inspecteur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Technicien d'atelier	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Conducteur d'aléseuse horizontale large	25-30	14	4	6	8	10	12	

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Conducteur d'aléseuse verticale large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Centre d'usinage à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de machine à aléser les gabarits	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de raboteuse fraiseuse	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Mécanicien-monteur	25-30	15	4	7	9	11	13	
Inspecteur (E.N.D.)	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Outilleur	37-48	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur de tour extra-large	31-36	16	5	8	10	12	14	15
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	31-36	17	5	9	11	13	15	16
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large	31-36	17	5	9	11	13	15	16

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER D'USINAGE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large à contrôle numérique	31-36	18	5	10	12	14	16	17

LISTE DE DEBUTANTS: ATELIER DE CUIVRE "ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1ère période	520 hres 2è période	520 hres 3è période	1040 hres 4è période	1040 hres 5è période
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9			
Opérateur de plieuse	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur de machines	25-30	12	4	4	6	8	10	
Tuyauteur - marquage et croquis	25-30	14	4	6	8	10	12	
Cintreur	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Chaudronnier sur cuivre	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Inspecteur E.N.D.	31-36	15	5	7	9	11	13	14

"ANNEXE F"

NOTE 1

"La Compagnie assume le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs".

NOTE 2

Le programme de P.M.P. est maintenu pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: Versatile Vickers Inc.
ci-après désignée "la Compagnie"

et d'autre part: L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aeroastronautique, loge 987.
ci-après désignée "l'Union"

Il est convenu que l'article 17.04 e) de la présente convention collective ne sera applicable que pour les employés qui ont été mis à pied après le 6 mars 1985.

Quant à ceux dont la mise à pied s'est produite antérieurement au 6 mars 1985, leur perte d'ancienneté sera régie par les dispositions de l'article 17.04 e) tel qu'il se lisait dans la convention collective qui a pris fin le 5 mars 1985.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 27e jour de juin 1985.

Pour l'Union:

Pour la Compagnie:

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: Versatile Vickers Inc.
ci-après désignée "la Compagnie"

et d'autre part: L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aeroastronautique, loge 987.
ci-après désignée "l'Union"

La Compagnie s'engage à faire les efforts nécessaires afin de réétablir le bon fonctionnement du stationnement et d'améliorer l'allocation des places de stationnement.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 27e jour de juin 1985.

Pour l'Union:

Pour la Compagnie:

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: Versatile Vickers Inc.
ci-après désignée "la Compagnie"

et d'autre part: L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aeroastronautique, loge 987.
ci-après désignée "l'Union"

Il est convenu que la pratique actuelle quant à l'accès aux machines distributrices est maintenue que durant la première demi-journée de travail de chaque équipe.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 27e jour de juin 1985.

Pour l'Union:

Pour la Compagnie: