

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 5 0 5 3**

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

01514-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-856-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-03	83-03-04		83-02-23	85-02-22	43

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Local 14939 Métallurgistes Unis d'Amérique 1290 rue St-Denis Montréal, Qué H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant J.B. Williams (Canada) Inc 9471 boul LaSalle Ville LaSalle, Qué H8R 2M9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code à l'exception des employés de laboratoire, des ingénieurs, des vendeurs et des employés de bureau"

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: The J.B. Williams Company Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur

Région	Activité	Affiliation
06-06	6263 (8)	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

DEPOSANT:
McMaster Meighon
Att.: Me Philippe C. Vachon
630 Dorchester Ouest
Montréal, Qué
H3B 4H7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	83-05-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /sg

RECHERCHE

856-02

'83 MAR -4 13 47

mk

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

J. B. WILLIAMS (CANADA) INC.,

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
UNITE LOCAL 14939

(ci-après appelés "le Syndicat")

TABLE DES MATIERES

<u>TITRE</u>	<u>Page</u>
BUT DE LA CONVENTION.....	1
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	1
DROITS DE LA DIRECTION.....	2
SECURITE SYNDICALE.....	2
FRAIS D'INITIATION ET COTISATIONS SYNDICALES.....	3
COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES.....	4
PROCEDURE DE GRIEF.....	5
GREVE ET LOCK-OUT.....	7
MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
AFFICHAGE D'AVIS.....	8
ANCIENNETE.....	9
HEURES DE TRAVAIL.....	11
SURTEMPS ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	11
EQUIPE DE NUIT.....	13
PREAVIS DE MISE A PIED.....	14
VACANCES ANNUELLES.....	15
SANTE ET SECURITE.....	17
SECURITE SOCIALE.....	18
SALAIRE.....	19
PERMISSION D'ABSENCE.....	19
CHANGEMENT D'ADRESSE ET AUTRES.....	21
DUREE DE LA CONVENTION.....	21

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 L'intention et le but de cette convention sont de promouvoir et d'améliorer la relation amicale qui existe entre la Compagnie et le Syndicat, de prévoir une méthode pratique pour le règlement rapide de tout grief qui pourrait survenir entre les parties et de déterminer les conditions d'emploi qui lieront les deux parties.
- 1.02 Les parties conviennent qu'elles ont un intérêt commun de coopérer pour que l'entreprise opère de façon judicieuse, économique et efficace.

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 Conformément au certificat émis par la Commission des relations de travail du Québec, le 2 août 1965, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le représentant dûment accrédité de tous les employés mentionnés dans ce certificat.
- 2.02 Règle générale, les personnes qui ne sont pas régies par l'unité de négociation ne doivent accomplir aucune des tâches énumérées dans l'Annexe "A".

Ceci ne s'appliquera pas:

- a) pour les fins d'entraînement, d'expérimentation ou de vérification, auquel cas la Compagnie avisera le Syndicat immédiatement, ou
 - b) dans le cas d'urgence (comme par exemple, un incendie, une panne d'équipement ou un risque de sécurité exigeant une attention immédiate), ou
 - c) lorsque ce sera nécessaire parce que les employés normalement assignés à ces tâches ne sont pas immédiatement disponibles pour les accomplir, auquel cas la Compagnie fera les efforts nécessaires pour trouver une personne régie par l'unité de négociation.
- 2.03 Dans le cas d'une violation de la clause, l'employé concerné qui a logé un grief justifié est compensé, suivant le taux horaire régulier de sa classification, pour chaque quart d'heure que cette violation a duré.

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que la responsabilité de l'administration et de l'opération de l'entreprise aussi bien que celle de l'embauche et de la direction de la main-d'oeuvre appartiennent en exclusivité à la Compagnie.

Cette juridiction exclusive inclut mais n'est pas limitée au droit:

- a) d'embaucher,
- b) de mettre à la retraite,
- c) de promouvoir,
- d) de rétrograder,
- e) de transférer,
- f) de mettre à pied,
- g) de discipliner et de congédier pour causes légitimes,
- h) de déterminer les exigences des tâches et les qualifications requises d'un employé pour assumer les devoirs et les exigences de ces tâches,
- i) de déterminer dans quelle mesure et par quel procédé doivent être maintenues, de temps à autre, les diverses opérations de production, y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et d'arrêter les opérations, et
- j) d'adopter, de publier et de mettre en vigueur certaines règles et règlements pour la bonne marche de l'entreprise et pour protéger la propriété de la Compagnie,

le tout, sous réserve des droits des employés de recourir à la procédure de grief en ce qui a trait à l'exercice par la Compagnie des droits prévus aux paragraphes c), d), e), f), g), et h).

SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé qui est membre du Syndicat à la date de la signature de cette convention doit en demeurer membre comme condition du maintien de son emploi.

- 4.02 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat à compter de la date où il acquiert des droits d'ancienneté suivant la clause 11.02 de cette convention.

Cependant, la Compagnie doit déduire du salaire de tout nouvel employé, à compter du premier jour de son emploi, le montant de la cotisation syndicale mensuelle prescrit par le Syndicat en vertu de la clause 5.02 de cette convention.

- 4.03 A l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, deux (2) employés appartenant à des départements différents peuvent s'absenter simultanément, sans solde, pour participer à de tels réunions ou congrès. Deux (2) employés provenant d'un même département ne peuvent s'absenter qu'avec l'autorisation préalable de la Compagnie. Ces jours d'absence ne doivent pas excéder dix (10) jours ouvrables dans l'année civile pour l'ensemble des employés et un avis de cinq (5) jours ouvrables doit être donné par écrit, au préalable, à la Compagnie.

FRAIS D'INITIATION ET COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie déduira du salaire de tout employé qui l'en a autorisé par écrit les frais d'initiation syndicale.
- 5.02 Pour la durée de cette convention, la Compagnie déduira du salaire de tout employé régi par ladite convention la cotisation syndicale mensuelle. Telle cotisation mensuelle sera déduite sur une base hebdomadaire et à compter de la date où le Syndicat aura avisé la Compagnie par écrit du montant de ladite cotisation.
- 5.03 Les frais d'initiation et les cotisations syndicales ainsi déduites seront transmis à The United Steelworkers of America, 5 Gateway Centre, Pittsburg, PA 15222. Une liste de tous les employés pour qui telles déductions ont été faites sera attachée. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau régional des Métallurgistes Unis d'Amérique, 1290 rue Saint-Denis, Montréal, Québec, et une copie remise au secrétaire financier du syndicat local.

COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 6.01 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la signature de cette convention, les parties conviennent de créer un comité de relations industrielles composé de représentants de la Compagnie de même que du président et d'un représentant élu du syndicat local et d'un représentant international des Métallurgistes Unis d'Amérique.
- 6.02 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la signature de cette convention et par la suite, dans les cinq (5) jours ouvrables du remplacement de tout représentant, chaque partie avisera l'autre partie par écrit des noms de ses représentants au comité de relations industrielles. Le président et le représentant élu du syndicat local doivent être des employés réguliers et présents au travail dans l'usine. Les employés mis à pied, suspendus pour plus de dix (10) jours ouvrables ou congédiés et les employés en permission prolongée d'absence pour quelque raison que ce soit ne sont pas considérés comme étant au travail dans l'usine. Si un représentant du Syndicat n'est pas présent au travail dans l'usine, le président du syndicat local aura le pouvoir de désigner un substitut qui devra lui aussi être un employé régulier et présent au travail.
- 6.03 Ce comité verra à l'application de cette convention et, en particulier, à discuter des griefs suivant la clause 7.05.
- 6.04 Ce comité se réunira aux besoins de l'une ou l'autre des parties.
- 6.05 Les représentants du Syndicat pourront s'absenter de leur travail avec paie pendant une période raisonnable de temps pour assister à ces réunions, pourvu qu'ils en aient au préalable avisé leur contremaître. Cependant, les représentants devront venir de départements différents.
- 6.06 Le comité de négociation du syndicat local sera composé de trois (3) représentants élus dudit syndicat local. Ces trois (3) représentants doivent être des employés réguliers et présents au travail dans l'usine. Les employés mis à pied, suspendus pour plus de dix (10) jours ouvrables ou congédiés, des employés en permission prolongée d'absence pour quelque raison que ce soit ne sont pas considérés comme étant au travail dans l'usine. Un représentant international des Métallurgistes Unis d'Amérique pourra assister le comité.

- 6.07 Sauf dans le cas des rencontres de conciliation, les trois (3) représentants au comité de négociation du syndicat local seront rémunérés à leur taux horaire régulier jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour pour le temps passé, lors d'un jour ouvrable en rencontres directes avec les représentants de la Compagnie. Si une telle rencontre directe dure moins longtemps que les heures régulières de la journée normale de travail, les représentants du Syndicat pourront s'absenter pour le reste de la journée.

PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Pour les fins du présent article, le mot "grief" signifie toute plainte ou demande non satisfaite relative au sujet prévu dans la clause 3.01.
- 7.02 Si un grief survient entre un employé et la Compagnie, ou s'il se produit dans l'usine une mésentente autre qu'un grief, les deux parties s'efforceront de régler tel grief ou telle mésentente sans délai. Les griefs seront traités selon la procédure des griefs prévue au présent article.
- 7.03 Pour les fins de la procédure de grief, les employés seront représentés par les membres du comité des relations industrielles. Le président du syndicat local aura le pouvoir de désigner un substitut qui devra lui aussi être un employé régulier et présent au travail dans l'usine.
- 7.04 Un employé qui désire loger un grief doit, seul ou accompagné de son délégué, le soumettre par écrit en précisant les faits et les dispositions pertinentes de la convention à son contremaître dans les sept (7) jours ouvrables de la date de l'incident donnant naissance au grief. Ce grief doit être fait en trois (3) copies. Le contremaître donnera une réponse écrite au grief dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception.
- 7.05 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue par le contremaître, ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai accordé au contremaître, il peut, dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la décision ou de la date où elle aurait dû être rendue, aviser le directeur d'usine par écrit et demander, par l'entremise du syndicat local, une réunion du comité des relations industrielles pour discuter du grief. Le comité doit se réunir dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis. Le directeur d'usine doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la réunion.

7.06 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue par le directeur d'usine ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai accordé au directeur d'usine, il peut, dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la décision ou de la date où elle aurait dû être rendue, aviser la Compagnie par écrit de son intention de référer le grief à un arbitre unique.

7.07 Les griefs seront entendus et décidés par un arbitre unique choisi de consentement parmi les arbitres suivants:

- René Lippé
- André Montpetit
- André Sylvestre
- Roland Tremblay

A défaut d'entente, le grief sera soumis à l'arbitre dont le nom suit sur la liste celui de l'arbitre qui a le dernier rendu une décision finale sur un grief.

7.08 A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, la Compagnie indiquera dans les quinze (15) jours suivants le nom de l'arbitre dont c'est le tour d'entendre un grief et avisera cet arbitre par écrit. Une copie de cet avis sera remise au président du syndicat local.

7.09 L'arbitre unique aura juridiction et autorité seulement pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention dans la mesure où elles seront nécessaires pour la détermination du grief et n'aura aucun pouvoir pour modifier ou changer de quelque façon les dispositions de cette convention ou de substituer quelque nouvelle disposition pour toute disposition existante, ni de rendre quelque décision en contradiction avec les termes et dispositions de cette convention

7.10 Tout grief impliquant trois (3) employés ou plus peut être soumis par écrit au directeur d'usine par le président du syndicat local selon la procédure prévue à l'article 7.05, dans les sept (7) jours ouvrables de la date de l'incident donnant naissance au grief. Ce grief collectif devra être signé par au moins trois (3) de ces employés et par le président du syndicat local, contenir une liste complète des employés impliqués, préciser les faits et les dispositions pertinentes de la convention.

7.11 Dans tous les cas de violation de la clause 8.01, la Compagnie pourra soumettre un grief par écrit en précisant les faits qui en font l'objet.

7.12 La Compagnie soumettra son grief directement au Syndicat et avisera par écrit le Comité de relations industrielles de la tenue d'une réunion pour discuter du grief. Le Comité devra se réunir

dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis. Le président du Syndicat ou son remplaçant devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la réunion.

- 7.13 Si la Compagnie n'est pas satisfaite de la décision rendue par le président du Syndicat ou son représentant, ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai accordé, elle pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon les dispositions des articles 7.07 et 7.08.
- 7.14 L'arbitre aura, lors d'un grief patronal, les pouvoirs accordés à un tribunal d'arbitrage par le Code du travail et le Code de procédure civile, en faisant les modifications nécessaires.

GREVE ET LOCK-OUT

- 8.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève, partielle ou totale, arrêt de travail ou ralentissement des opérations pour quelque raison que ce soit, le tout conformément aux articles 107, 108 et 109 du Code du Travail.
- 8.02 Tout employé qui viole les dispositions de la clause 8.01 sera sujet à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à un congédiement immédiat. Si l'employé croit que la mesure disciplinaire est injustifiée, il peut loger un grief suivant la clause 7.05 dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la mesure disciplinaire.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Le but d'une mesure disciplinaire est de porter à l'attention d'un employé que son comportement devrait s'améliorer. Dans plusieurs cas, un avertissement verbal à cet effet pourra être suffisant. Lorsque cela est possible, la compagnie donnera à l'employé seul ou accompagné de son délégué, l'opportunité d'expliquer une situation qui pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires. Les mesures disciplinaires sont un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.
- 9.02 Les raisons de toutes mesures disciplinaires seront indiquées dans un avis écrit qui sera remis à l'employé; copie d'un tel avis écrit sera remis au syndicat local.
- 9.03 Un employé peut contester par la procédure de grief le caractère juste et raisonnable de toute mesure disciplinaire prise pour la

violation des règles et règlements adoptés par la Compagnie en vertu de la clause 3.01.

- 9.04 Un avertissement écrit sera retiré du dossier personnel d'un employé après six (6) mois, pourvu qu'il n'ait commis aucune autre offense durant cette période de six mois. Un avis de suspension sera retiré du dossier personnel d'un employé après douze (12) mois, pourvu qu'il n'ait commis aucune autre offense durant cette période de douze mois. Toute mesure disciplinaire imposée à un employé en vertu du présent article peut être présentée à l'arbitre unique, qui devra décider en temps et lieu si telle mesure disciplinaire est pertinente au cas.
- 9.05 Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause légitime peut loger un grief suivant la clause 7.05 dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la suspension ou du congédiement.
- 9.06 Lorsqu'un avertissement verbal d'une nature sérieuse est donnée à un employé, la compagnie en avisera son délégué par écrit. Un avertissement verbal d'une nature sérieuse sera donné à l'employé sur une base privée.

AFFICHAGE D'AVIS

- 10.01 Le Syndicat aura le droit d'afficher les avis d'assemblée et tous autres avis syndicaux sur un tableau désigné par la Compagnie pour l'usage exclusif du Syndicat, pourvu que ces avis aient été au préalable signés par le président du syndicat local.
- 10.02 Lorsqu'une ouverture permanente se produira ou lorsqu'une nouvelle tâche sera créée, la Compagnie affichera immédiatement, sur le tableau au-dessus du poinçon, pour une période de trois (3) jours ouvrables, un avis indiquant la classification de la tâche, les qualifications requises, les heures de travail, le taux de salaire et la période d'essai applicable.
- 10.03 Tout employé qui désire postuler la tâche soumettra sa candidature sur la formule appropriée, selon les conditions énoncées dans l'avis; une copie de la formule devra être déposée dans une boîte scellée, placée à proximité du tableau d'affichage, dans les délais mentionnés à 10.02 et une autre copie devra être remise à un représentant syndical.
- 10.04 La Compagnie devra prendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage prévue à la clause 10.02 et afficher le nom de l'employés dont la demande a été retenue, suivant la clause 11.05.

- 10.05 Durant la période totale de huit (8) jours ouvrables prévue aux clauses 10.02 et 10.04, la Compagnie peut combler la tâche d'une façon temporaire par une personne régie par l'unité de négociation, qui possède les qualifications pour remplir une telle tâche.
- 10.06 Si un employé est absent du travail par suite de maladie ou d'une permission d'absence, il sera informé de tout avis affiché suivant la clause 10.02. Il aura le droit de poser sa candidature pourvu:
- a) qu'il possède les qualifications, l'habileté pour remplir les exigences de la tâche, l'ancienneté nécessaire;
 - b) dans le cas d'un employé ayant été absent du travail pendant plus de soixante (60) jours précédant l'affichage, qu'il soit en mesure d'occuper le poste dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage.
- 10.07 Si la Compagnie décide de ne pas combler une tâche pour laquelle un avis a été affiché suivant la clause 10.02, elle affichera un autre avis à cet effet.
- 10.08 Etant donné qu'en vertu de cette convention un employé doit, avant d'être assigné de façon permanente à une nouvelle tâche ou à une classification supérieure à la sienne, compléter une période d'essai qui varie suivant la tâche, tel employé recevra le crédit de toute ou d'une partie de l'expérience déjà acquise dans une telle tâche pour fin de compléter la période d'essai applicable.
- 10.09 Lorsque la Compagnie établira un prérequis concernant le degré d'instruction, ce prérequis devra être pertinent au genre de travail concerné et pourra être contesté par la procédure de grief, tel que prévu dans la clause 7.04. Cependant, dans certains cas spéciaux, la Compagnie peut considérer l'expérience pratique comme l'équivalent de l'instruction.

ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée du service d'un employé avec la Compagnie et confère à cet employé les droits qui lui sont reconnus par le présent article.
- 11.02 Un employé n'acquiert des droits d'ancienneté que lorsqu'il a complété une période d'essai de trente (30) jours ouvrables avec la Compagnie et dès lors, ses droits d'ancienneté sont rétroactifs au premier jour de son emploi. Durant cette période, l'employé n'a pas droit aux congés, aux jours de maladie et n'est pas régi par la présente convention. La période d'éligibilité pour fins d'assurance continuera d'être de trois (3) mois de calendrier.

- II.03 Si deux (2) employés ou plus sont embauchés à la même date, leur âge sera le facteur déterminant pour les fins d'ancienneté.
- II.04 Sans restreindre les droits de la Compagnie prévus à la clause 3.01, un employé perdra automatiquement ses droits d'ancienneté et ne sera plus considéré comme un employé de la Compagnie s'il:
- a) quitte la Compagnie volontairement;
 - b) est congédié pour cause légitime;
 - c) est mis à pied pour une période plus longue que l'ancienneté acquise par lui au moment de sa mise à pied; telle période ne devra, en aucun cas, excéder vingt-quatre (24) mois;
 - d) fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception d'un avis de rappel, sauf dans les cas où l'employé informe la Compagnie par écrit durant cette période et fournit la preuve qu'il est malade, qu'il a subi un accident, ou est en devoir de juré.
- II.05
- a) Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, déplacement (bumping) et/ou mise à pied et rappel, un employé plus ancien aura le droit à la préférence, pourvu qu'il possède les qualifications et l'habileté pour remplir les exigences de la tâche. Cependant, la tâche de gardien de nuit sera exclue des procédures de mise à pied et de rappel.
 - b) L'employé qui a un droit de préférence selon la clause II.05 et les qualifications et l'habileté pour rencontrer les exigences de la tâche aura droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours. Si à la fin de cette période, il ne rencontre pas les exigences de la tâche, l'employé qui détenait le poste le reprend.
 - c) Lorsque des déplacements (bumping) seront nécessaires afin d'éviter des mises à pied, la Compagnie devra remettre aux employés une formule sur laquelle chaque employé indiquera, par ordre de préférence, deux choix de déplacement. Si, à la fin de la période de cinq (5) jours prévue à la clause II.05 (b), l'employé ne rencontre pas les exigences de la tâche, il pourra alors exercer son deuxième choix, sujet toutefois à la clause II.05 b).
- II.06 Lorsqu'il sera nécessaire de transférer un employé d'un département à un autre, la Compagnie s'efforcera de transférer l'employé possédant le moins d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications et l'habileté pour remplir les exigences de la tâche, le tout suivant les exigences de la production et des opérations.

- II.07 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la signature de cette convention et par la suite, à tous les six (6) mois, la Compagnie préparera et affichera une liste indiquant l'ancienneté de tous les employés. Deux copies de cette liste seront remises au syndicat local.
- II.08 Le président, le vice-président, le délégué et le secrétaire financier du syndicat local auront droit à l'ancienneté préférentielle dans la mesure où, dans les cas de mise à pied et de rappel, ils seront les derniers à être mis à pied et les premiers à être rappelés, pourvu qu'ils possèdent les qualifications et l'habileté à rencontrer les exigences des tâches disponibles. Cette ancienneté préférentielle ne s'appliquera qu'à partir du moment où la Compagnie aura été avisée par écrit de leur nomination et que pour la durée de leur mandat.
- II.09 Un employé dont les droits d'ancienneté lui donneraient des privilèges de déplacement et une protection contre les mises à pied peut néanmoins demander d'être mis à pied, le tout conformément au présent article. L'employé sera rappelé selon ses droits d'ancienneté. Au surplus, il n'aura pas le droit à toute promotion ou transfert qui aurait pu lui être accessible durant la période de mise à pied.

HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La journée normale de travail est de huit (8) heures, de 7 h à 11 h 30 et de midi à 15 h 30, du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.02 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- 12.03 Rien dans cette convention ne doit être lu ou interprété comme constituant une garantie d'heures de travail par jour ou comme une garantie de journées de travail par semaine.
- 12.04 Une période de repos de dix (10) minutes sera accordée dans l'avant-midi et dans l'après-midi, tel que défini dans la clause 12.01.
- 12.05 Une période de lavage de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de l'avant-midi et à la fin de l'après-midi tel que défini dans la clause 12.01.

SURTEMPS ET ALLOCATIONS DIVERSES

- 13.01 Tout travail effectué au-delà de huit (8) heures dans toute journée normale de travail et tout travail effectué lors d'un samedi sera considéré comme du surtemps et sera rénuméré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier applicable.

- 13.02 Tout travail effectué au-delà de douze (12) heures de surtemps dans toute semaine de travail sera rémunéré au taux de deux fois (2) le taux horaire régulier applicable. Cependant, le nombre d'heures payées à un mécanicien de machines fixes pour du travail effectué à l'occasion d'appels d'urgence sera exclus du calcul d'une telle période de douze (12) heures.
- 13.03 Il est convenu que le surtemps sera limité à quatre (4) heures par jour lors de toute journée normale de travail et à huit (8) heures lors d'un samedi. Tout travail effectué au-delà de ces heures et tout travail effectué lors d'un dimanche ou tout congé férié sera rémunéré au taux de deux fois (2) le taux horaire régulier applicable.
- 13.04 Il est entendu et convenu que dans le calcul du nombre d'heure de surtemps effectué par un employé, pour les fins du présent article, seules les heures réellement travaillées seront considérées, sans égard au paiement de toute indemnité de présence ou de toute autre indemnité prévue dans cette convention.
- 13.05 a) Lorsque la Compagnie prévoira au moins une (1) semaine à l'avance que du surtemps sera requis, elle affichera le vendredi matin précédant la semaine où tel surtemps sera requis et chaque vendredi matin suivant pour toute la période que durera le surtemps un avis demandant des volontaires pour travailler en surtemps la semaine suivante.
- A moins d'imprévu, dans tous les autres cas, la Compagnie affichera l'avis vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- b) Tout employé qui désire travailler en surtemps inscrira son nom sur l'avis.
- c) Dans la sélection des candidats, la préférence sera accordée, suivant l'ancienneté, aux titulaires des postes du département où le surtemps est requis.
- d) Si un nombre insuffisant d'employés titulaires des postes au département où le surtemps est requis inscrivent leur nom sur l'avis, la Compagnie pourra offrir le surtemps aux employés titulaires de ces postes qui sont sur la liste de rappel.
- e) Si la Compagnie n'arrive pas à trouver un nombre suffisant de candidats pour effectuer le surtemps selon le mode prévu ci-haut, elle pourra demander à un employé qui n'aura pas mis son nom sur l'avis mentionné au paragraphe 13.05 (b) de faire du temps supplémentaire; dans un tel cas, la répartition du surtemps se fera de façon équitable.
- 13.06 Si un employé est requis de travailler deux (2) heures ou plus de surtemps, la Compagnie versera à cet employé une somme de \$5.00 pour le prix de son repas, en plus des autres bénéfices prévus dans le présent article.

- 13.07 Tout employé qui a acquis des droits d'ancienneté recevra une rémunération équivalente de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier pour les congés fériés suivants:
- le Jour de l'An
 - le 2 janvier
 - le Vendredi Saint
 - le Lundi de Pâques
 - la Fête de la Reine
 - la Saint-Jean Baptiste
 - la Confédération
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - la Veille de Noël
 - le Jour de Noël
 - le 26 décembre
 - la veille du Jour de l'An
- 13.08 Si un congé férié quelconque tombe un samedi, il est observé le vendredi précédent, et s'il tombe un dimanche, il est observé le lundi suivant. Cependant, dans certains cas et par entente mutuelle entre les parties, ces congés fériés peuvent être observés lors d'une journée qui convient mieux aux parties.
- 13.09 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, un employé doit avoir travaillé la pleine période de 8 heures lors de la journée normale de travail précédant et lors de la journée normale de travail suivant ce congé férié, sauf s'il est en permission d'absence suivant la clause 20.01, s'il est mis à pied dans les deux journées normales de travail précédant ce congé férié, ou s'il est en congé de maladie, en autant que la fête survienne dans les 10 premiers jours de la maladie, auquel cas la compagnie pourra exiger que soit soumis un certificat médical attestant qu'il était incapable de travailler ces journées-là.
- 13.10 Tout employé qui est requis de travailler lors d'un congé férié sera rémunéré au taux de deux fois (2) le taux horaire régulier applicable pour tout travail effectué, en plus du paiement de ce congé férié, et dans tous les cas d'urgence, pour un minimum de quatre (4) heures.

EQUIPE DE NUIT

- 14.01 a) Si la Compagnie décide d'instituer une équipe de nuit, elle affichera un avis à cet effet.
- b) Tout employé qui désire travailler sur l'équipe de nuit devra inscrire son nom sur l'avis.

- c) Dans la sélection des candidats, la préférence sera accordée aux employés qui appartiennent déjà au département où l'équipe de nuit doit être instituée.
 - d) Dans la sélection des autres candidats qui sont requis, les dispositions de la clause II.06 s'appliqueront.
 - e) Si le nombre des employés qui sont affectés à l'équipe de nuit suivant c) et d) est insuffisant, la Compagnie pourra rappeler les employés dont les noms apparaissent sur la liste de rappel et, par la suite, recruter à l'extérieur de l'usine.
 - f) Si la Compagnie décide d'instituer une équipe de nuit, un prime de .60¢ l'heure sera payée à tout employé assigné à une telle équipe.
- 14.02 Tout employé qui se présente au travail à l'heure régulière du début de son équipe, et qui n'a pas été avisé du contraire au moins 12 heures à l'avance, doit recevoir l'indemnité minimale de 4 heures à son taux horaire régulier applicable, sauf dans les cas où il était impossible pour la compagnie de donner un tel préavis à cause de circonstances qui ne sont pas attribuables à sa négligence ou à des circonstances imprévisibles hors de son contrôle.
- 14.03 Tout employé requis de se présenter au travail en dehors de ses heures normales de travail et qui s'y présente, recevra comme indemnité de présence un minimum de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier applicable.

PREAVIS DE MISE A PIED

- 15.01 La Compagnie donnera un préavis de troix (3) jours de toutes mises à pied temporaires jugées nécessaires à tous les employés concernés. Cependant, dans les cas de circonstances imprévisibles, ce préavis ne devra pas être de moins de vingt-quatre (24) heures, à défaut de quoi tout employé qui n'a pas été ainsi avisé aura droit à la paie normale d'une (1) journée à son taux horaire régulier pour tenir lieu d'avis.
- 15.02 Lorsqu'il y a une mise à pied permanente et sauf dans les cas de circonstances imprévisibles, le salarié concerné reçoit un préavis, dont la durée est déterminée par l'ancienneté de ce salarié:
- a) moins d'une (1) année - d'une (1) semaine;
 - b) une (1) année à cinq (5) années - deux (2) semaines;
 - c) plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années - quatre (4) semaines;

d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.

- 15.03 Pour les fins du présent article, une mise à pied temporaire est une mise à pied d'une période indéterminée de temps moindre que six (6) mois, et une mise à pied permanente est toute autre mise à pied.
- 15.04 Au moment de sa mise à pied, un employé peut demander par écrit à la Compagnie de retenir le montant qui lui est alors dû comme paie de vacances, jusqu'à la période de fermeture annuelle de l'usine, auquel moment cette paie de vacances lui sera remise.

VACANCES ANNUELLES

- 16.01 L'année de qualification donnant à un employé le droit à des vacances annuelles est la période entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, et sauf tel qu'autrement prévu dans la clause 16.09, toute vacance accordée en vertu du présent article ne peut être prise qu'après la fin de l'année de qualification.
- 16.02 La paie de vacances à laquelle un employé a droit est calculée sur la base de 2% du salaire gagné par lui dans l'année de qualification pour chaque semaine de vacances accordée en vertu du présent article, ou une semaine de paie, le plus avantageux des deux.
- 16.03 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, n'a pas complété une année entière de service continu avec la Compagnie, a droit à une journée de vacance payée pour chaque mois complet de calendrier de service continu avec la Compagnie et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) journées.
- 16.04 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété une année entière de service continu avec la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances avec paie calculée sur la base prévue dans la clause 16.02.
- 16.05 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété cinq (5) années entières de service continu avec la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances avec paie calculée sur la base prévue à la clause 16.02.
- 16.06 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété dix (10) années entières de service continu avec la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie calculée sur la base prévue à la clause 16.02.
- 16.07 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété quinze (15) années entières de service continu avec la Compagnie, a droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie calculée sur la base prévue à la clause 16.02.

- 16.08 Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété vingt-cinq (25) années entières de service continu avec la Compagnie, a droit à six (6) semaines de vacances avec paie calculée sur la base prévue à la clause 16.02.
- 16.09 A la date de son cinquième, dixième, quinzième et vingt-cinquième anniversaire de service continu avec la Compagnie, un employé recevra une (1) semaine de vacances avec paie calculée sur la base prévue dans la clause 16.02 et qui doit être prise avant la fin de l'année de qualification, sous réserve des dispositions des clauses 16.13 et 16.14.
- 16.10 La fermeture annuelle de l'usine pour les vacances annuelles se situera entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année. La cédule des vacances sera déterminée et affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 16.11 Sauf dans les cas spéciaux et par entente préalable avec la Compagnie, tous les employés de production doivent prendre leurs vacances durant la fermeture de l'usine.
- 16.12 Dans le cas où la Compagnie a besoin de faire travailler certains employés pendant la fermeture de l'usine, elle les avisera un mois à l'avance et ils auront le droit de choisir une autre période de vacances, le tout en conformité avec les dispositions des clauses 16.13 et 16.14.
- 16.13 Si la période de fermeture d'usine est moindre que la période de vacances à laquelle a droit l'employé, celui-ci avisera par écrit la Compagnie au moins un (1) mois à l'avance du choix des dates auxquelles il désire prendre ses autres vacances. La Compagnie tentera d'accorder ces autres vacances aux dates demandées, en autant que la production et les opérations le permettent.
- 16.14 La Compagnie accordera à au moins deux employés qui y ont droit l'occasion de prendre une semaine de vacances avant ou après la période de fermeture de l'usine.
- 16.15 La Compagnie avisera l'employé des dates de la durée de ses vacances dans la semaine suivant la réception de l'avis mentionné à la clause 16.13.
- 16.16 Tous les employés recevront leur paie de vacances d'avance le jour avant le début de la période de vacances et tel paiement sera fait sous la forme d'un chèque séparé.
- 16.17 Tout employé qui quitte la Compagnie recevra plein crédit pour les vacances gagnées jusqu'au moment de son départ, suivant les dispositions du présent article.

SANTE ET SECURITE

- 17.01 La Compagnie doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés.
- 17.02 La Compagnie adoptera les mesures nécessaires et raisonnables pour la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail. La Compagnie et le Syndicat collaboreront pour former et encourager les employés à travailler avec prudence et à observer toutes les règles de sécurité.
- 17.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité de santé et sécurité qui sera composé de deux représentants du Syndicat et deux représentants de la Compagnie. Chaque partie peut désigner un représentant additionnel comme substitut pour remplacer un représentant qui n'est pas disponible. Les représentants du Syndicat doivent être des employés réguliers et présents au travail dans l'usine. Les employés mis à pied, suspendus ou congédiés, et les employés en permission prolongée d'absence pour quelque raison que ce soit ne sont pas considéré comme étant au travail dans l'usine.
- 17.04 Le Comité de santé et sécurité doit tenir des rencontres lorsque nécessaires mais pas moins que quatre fois par année et faire une inspection, une fois par mois, sur base régulière. Une copie du procès-verbal de ces rencontres sera remise au Syndicat et à la Compagnie. Le Comité sera informé des accidents de travail entraînant perte d'une journée de travail et plus et pourra formuler des recommandations à la Compagnie.
- 17.05 Un employé peut refuser d'exécuter son travail selon les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, lesquelles sont reproduites en annexe B à la présente convention.
- 17.06 La Compagnie s'engage à fournir à ses frais des gants de sécurité des souliers de sécurité et des tabliers aux employés permanents qui en ont besoin pour effectuer leur travail.

Cependant, ces employés peuvent fournir leurs propres souliers à la condition que ceux-ci soient conformes aux spécifications déterminées par la compagnie, et la compagnie remboursera à ces employés le prix payé pour ces souliers jusqu'à concurrence de \$35.00 la paire et à la fréquence d'une paire par période de douze (12) mois.

- 17.07 Les employés féminins doivent porter des souliers spéciaux qui sont conformes aux spécifications déterminées par la Compagnie, et la Compagnie remboursera à ses employés le prix payé pour ces souliers jusqu'à concurrence de \$30.00 la paire et à la fréquence d'une paire par période de douze (12) mois.

- 17.08 La Compagnie paiera à tout employé qui subit une blessure dans l'exécution de son travail:
- a) la compensation qui lui est due en vertu de l'article 40 a) de la Loi des accidents du travail pour les cinq (5) premiers jours de son incapacité totale qui suivent la journée de l'accident et, par la suite
 - b) l'indemnité hebdomadaire normalement payable par la Commission des accidents du travail en vertu des autres dispositions de la Loi des accidents du travail, à titre d'avance, jusqu'à ce que la Commission commence effectivement à effectuer ces paiements ou refuse sa demande de compensation. Cependant, cette avance ne sera payée que sur demande écrite et signée de l'employé sur la formule fournie à cette fin par la Compagnie et par laquelle l'employé transfère à la Compagnie ses droits à la compensation jusqu'à concurrence du montant des paiements totaux effectués par la Compagnie et s'engage à rembourser ce montant à la Compagnie au cas où la Commission refuserait sa réclamation.

Dans les deux cas a) et b), la Compagnie sera remboursée en un seul versement dès qu'elle reçoit le chèque de la Commission, que ce chèque soit fait à l'ordre de la Compagnie, de l'employé ou des deux conjointement. Cependant, si la Commission refuse la réclamation, la Compagnie pourra exiger ce remboursement de l'employé, soit en un seul versement ou par des versements raisonnables que la Compagnie pourra déduire du salaire de l'employé.

SECURITE SOCIALE

- 18.01 Le plan de retraite présentement en vigueur et dont les primes sont payées à parts égales par la Compagnie et les employés demeurera en vigueur pour la durée de cette convention et aucune des parties ne pourra en changer quelque terme ou condition sans le consentement de l'autre.
- 18.02 Tous les employés deviennent éligibles aux bénéfices de retraite à l'âge de 65 ans, conformément au contrat individuel émis par la compagnie d'assurance, qui est entré en vigueur le 1er octobre 1974, et dont copie sera remise au Syndicat.

SALAIRE

- 19.01 Les classifications de tâches et les taux de salaire applicables apparaissent à l'annexe A attachée à cette Convention pour en faire partie intégrante.
- 19.02 Tout employé qui est temporairement assigné à travailler dans toute classification rémunérée à un taux moindre que la sienne, conservera son taux régulier pour le temps ainsi travaillé dans cette classification.
- 19.03 Tout employé qui, à la demande d'un contremaître, travaille plus de quinze (15) minutes consécutives dans toute classification rémunérée à un taux supérieur à la sienne, recevra le taux de la classification supérieure pour le temps ainsi travaillé.
- 19.04 Tout employé qui est promu de sa classification à une autre rémunérée à un taux supérieur à la sienne recevra, pendant la période d'essai, le taux de son ancienne classification plus la moitié de la différence entre ce taux et celui de la nouvelle classification. Si l'employé complète cette période d'essai avec succès, il recevra la moitié de la différence entre le taux de son ancienne classification et celui de la nouvelle classification et ce, à compter de la date de sa promotion.
- 19.05 Tout employé qui, à la demande d'un contremaître, accepte d'effectuer le travail d'un contremaître pendant une période d'au moins 1/2 heure, recevra une prime de 12% de son taux régulier pour le temps ainsi travaillé.
- 19.06 Le salaire pour une nouvelle classification de tâche résultant de l'installation de nouvelles machineries ou de la création de nouvelles tâches par la Compagnie fera l'objet de négociations entre les parties. Les qualifications requises seront déterminées par la Compagnie et devront être pertinentes à la tâche nouvellement créée. Toute mésentente résultant de l'application de la présente clause sera résolue par la procédure de grief.
- 19.07 Lorsqu'un employé quitte la Compagnie ou lorsque la Compagnie met fin à son emploi, elle pourra déduire de toute somme qu'elle lui doit les montants que l'employé doit à la Compagnie ou qui lui aurait été payé en trop.

PERMISSION D'ABSENCE

- 20.01 a) La Compagnie accordera une permission d'absence de 4 jours avec paie à un employé lors du décès de son mari, épouse ou conjoint, de son fils ou de sa fille.

Le conjoint sera la personne dont le nom aura été donné par écrit à la compagnie. Le nom du conjoint ne peut être changé pendant une période de 6 mois. Dans le cas des nouveaux employés, un préavis de 3 mois du nom du conjoint sera requis.

- b) La Compagnie accordera une permission d'absence de trois (3) jours avec paie à un employé lors d'un décès dans sa famille immédiate, c'est-à-dire le père, la mère, le frère, la soeur, les grands-parents, le beau-père, ou la belle-mère, ou un parent vivant avec l'employé.
 - c) La Compagnie accordera une permission d'absence de deux (2) jours avec paie à un employé lors de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.
 - d) Dans tous les autres cas de décès dans la famille, la Compagnie accordera à un employé une permission d'absence d'un jour avec paie pour assister aux funérailles.
 - e) Dans certains cas spéciaux et à la demande de l'employé, la Compagnie peut accorder une prolongation de ces permissions d'absence, mais une telle prolongation sera sans paie.
 - f) En dépit des paragraphes a), b), c) et d), il est clairement entendu que ces permissions d'absence seront accordées par la Compagnie avec paie, seulement dans la mesure où des journées normales de travail sont concernées, c'est-à-dire des journées où l'employé aurait normalement travaillé s'il n'y avait pas eu de décès dans la famille. Ces permissions d'absence se terminent à la date des funérailles ou dans le cas de l'alinéa a), le lendemain de la date des funérailles et l'employé peut être requis de fournir la preuve d'un tel décès.
 - g) A la demande d'une employée féminin, la Compagnie accordera une permission d'absence de six (6) mois pour grossesse, sans paie mais sans perte d'ancienneté. Si l'employée fournit la preuve suffisante d'une cause légitime, la Compagnie peut accorder une prolongation de cette permission d'absence pour une période maximale de trois (3) mois additionnels.
- 20.02 a) Au 1er janvier de chaque année, tous les employés recevront le crédit d'un maximum de six (6) jours de congé de maladie avec paie. Ces six (6) jours de congé de maladie avec paie doivent être utilisés entre le 1er janvier et le 31 décembre de cette année-là, sous réserve des dispositions suivantes.

- b) Les crédits de congé de maladie d'un employé qui quitte la Compagnie, y compris les employés ayant moins d'une (1) année de service continu, seront calculés sur la base d'une demi-journée par mois de travail continu et la partie inutilisée de ces crédits sera payée à l'employée en conformité avec les dispositions de la clause 20.02 e).
- c) Si un employé n'utilise pas le nombre de jours de congé de maladie auquel il a droit, la Compagnie lui paiera, en lui émettant son dernier chèque de paie avant Noël, deux (2) jours additionnels pour un total de huit (8) jours. Si un (1) seul jour de maladie a été utilisé durant l'année, elle paiera à l'employé un (1) jour additionnel pour un total de six (6) jours.
- d) Dans le cas où un employé est en congé de maladie pendant plus de quinze (15) jours et a ainsi droit à des bénéfices de maladie en vertu du Plan d'assurance-groupe de la Compagnie après la fin de la période initiale d'attente de trois (3) jours prévue par ledit Plan d'assurance, les crédits de congé de maladie accumulés par un employé, en vertu de l'"ancien" plan de congé de maladie en vigueur avant le présent plan "non-cumulatif" décrit au présent Article, peuvent être utilisés, au lieu des jours de congé de maladie accordés en vertu du présent Article, pour fournir une compensation pendant la période d'attente de trois (3) jours prévue par le Plan d'assurance-groupe précité.
- e) Le paiement des jours accumulés de congés de maladie sera calculé sur la base du taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment du paiement ou de la fin d'emploi.

CHANGEMENT D'ADRESSE ET AUTRES

- 21.01 L'employé avisera la Compagnie de tout changement à son adresse, numéro de téléphone et autres renseignements sur son état civil dans les quinze (15) jours suivant ce changement.

DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Cette convention entrera en vigueur le 23 février 1983 et le demeurera jusqu'au 22 février 1985 inclusivement.
- 22.02 Cette convention liera les parties, leurs successeurs et cessionnaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention
le troisième jour de Mars 1983.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
UNITE LOCAL 14939

Henri Beaudoin

Glaucus Pelletier

André Beussan

Roman J. Gaudin

J.B. WILLIAMS (CANADA) INC.

Frederick Nagy

William J. ...

A compter du 23 février 1983, les nouvelles classifications mentionnées ci-après seront en vigueur et les employés auront les salaires de ces nouvelles classifications mentionnés dans la présente annexe.

DEPARTEMENTS	NOUVELLES CLASSIFICATIONS	PERIODE D'ESSAI *(JOURS OUVRABLES)	ANCIENNE CLASSIFICATION
PRODUCTION	- Préparateur	120	. Compounder . Production Helper (Compounding)
	- Opérateur	40	. Mach. Oper. Wrap. Cart. . Mach. Oper. Soap Dryer . Mach. Oper. Soap Press
	- Préposé	40	. Production Helper No. 1 . Production Helper No. 2 . Servicemen
CONDITIONNEMENT	- Monteur-ajusteur	40	. Set-up Mechanic . Asst. Set-up Mechanic
	- Opérateur	40	. Mach. & Table Packer
	- Préposé	40	. Table Packer . Servicemen
EXPEDITION/RECEPTION	- Préposé	40	. Asst. Receiver . Asst. Shipper . Warehousemen
MAINTENANCE	- Plombier/ajusteur	40	. Plombier maintenance
	- Mécanicien	40	.
	- Mécanicien de machine fixe	40	. Boiler Fireman, 4th Class
	- Préposé	40	. Maintenance Helper
	- Concierge/Gardien de nuit	40	. Janitor/Watchman

* Jours effectivement travaillés sur le poste choisi par l'employé.

ANNEXE "A"

SALAIRES EN VIGUEUR DU 23/2/83 au 22/2/84

<u>DEPARTEMENTS</u>	<u>POSTES</u>	<u>PERIODE D'ESSAI *(JOURS OUVRABLES)</u>	<u>TAUX A L'EMBAUCHE</u>	<u>PERIODE D'ESSAI COMPLETEE</u>
PRODUCTION	- Préparateur	120	9.66	9.86
	- Opérateur	40	9.11	9.31
	- Préposé	40	8.73	8.93
CONDITIONNEMENT	- Monteur-ajusteur	40	9.83	10.03
	- Opérateur	40	9.11	9.31
	- Préposé	40	8.73	8.93
EXPEDITION/ RECEPTION	- Préposé	40	9.11	9.31
MAINTENANCE	- Plombier-ajusteur	40	10.88	11.08
	- Mécanicien	40	10.33	10.53
	- Mécanicien de machines fixes	40	9.53	9.73
	- Préposé	40	9.33	9.53
	- Concierge/ Gardien de nuit	40	8.73	8.93

* Jours effectivement travaillés sur le poste choisi par l'employé.

21/02/83

- Les taux horaires ci-haut mentionnés s'appliquent aux employés permanents; les taux horaires pour les étudiants seront de 20% inférieurs à ceux mentionnés ci-haut.

ANNEXE "A"

SALAIRES EN VIGUEUR DU 23/2/84 au 22/2/85

<u>DEPARTEMENTS</u>	<u>POSTES</u>	<u>PERIODE D'ESSAI *(JOURS OUVRABLES)</u>	<u>TAUX A L'EMBAUCHE</u>	<u>PERIODE D'ESSAI COMPLETEE</u>
PRODUCTION	- Préparateur	120	10.26	10.46
	- Opérateur	40	9.71	9.91
	- Préposé	40	9.33	9.53
CONDITIONNEMENT	- Monteur-ajusteur	40	10.43	10.63
	- Opérateur	40	9.71	9.91
	- Préposé	40	9.33	9.53
EXPEDITION/ RECEPTION	- Préposé	40	9.71	9.91
MAINTENANCE	- Plombier-ajusteur	40	11.48	11.68
	- Mécanicien	40	10.93	11.13
	- Mécanicien de machines fixes	40	10.13	10.33
	- Préposé	40	9.93	10.13
	- Concierge/ Gardien de nuit	40	9.33	9.53

* Jours effectivement travaillés sur le poste choisi par l'employé

21/02/83

- Les taux horaires ci-haut mentionnés s'appliquent aux employés permanents; les taux horaires pour les étudiants seront de 20% inférieurs à ceux mentionnés ci-haut.

ANNEXE " B "

Extraits de la loi sur la
Santé et Sécurité du travail.

DROIT DE REFUS

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
14. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 17 et du deuxième alinéa de l'article 19, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
15. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.
16. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y a en a une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.
17. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant de refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré

l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

18. Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:
- 1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
 - 2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou
 - 3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

19. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportés dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

20. La décision de l'inspecteur est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par l'inspecteur chef régional.
21. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

La décision de l'inspecteur chef régional doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

22. La décision de l'inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par la Commission.
23. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur chef régional est finale.

La décision de la Commission doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

24. Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.
25. L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.
26. Dans les cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.
- Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.
27. Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.
28. Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

29. L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

30. L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.

31. L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que le représentant à la prévention ou cette personne a exercé une fonction qui lui est dévolue par les articles 16, 18, 21 et 23.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si la fonction a été exercée de façon abusive.

ANNEXE "C"

Reynald Marleau qui est présentement Machine Operator Wrapping Cartons, qui devient opérateur à la production, aura, tant qu'il sera titulaire de ce poste, les salaires suivants:

- Du 23/2/83 au 22/2/84: : \$ 9.53
- Du 23/2/84 au 22/2/85 : \$ 10.13

Denis Provost qui est présentement Production Helper No. 1, qui devient préposé à la production, aura, tant qu'il sera titulaire de ce poste, les salaires suivants:

- Du 23/2/83 au 22/2/84 : \$ 9.13
- Du 23/2/84 au 22/2/85 : \$ 9.73