

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-26526-07**

| | | | | | |
|-----------|-----------|-------|----------|----------|--|
| Signature | Reception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| 86-06-10 | 86-06-10 | | 35-03-01 | 88-02-29 | 50 |

Association

Employeur

Déposant
**Union des Travailleurs de la Métallur-
gie**
800 boul Dorchester O., ste 2880
Montréal, Qué
H3B 1X9

Déposant
121605 Canada Inc ✓
7500 Côte de Liesse
Montréal, Qué
H4T 1E8

Déposant, si autre que les parties
H. Laddie Schnaiberg, c.r.
Att.: Me H. Laddie Schnaiberg
245 St-Jacques, 4^e étage
Montréal, Qué
H2Y 1M6

Région 06-06
Activité 000 (12)
Affiliation 10

288-8717

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150

151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200

201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250

251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300

301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400

401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500

501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600

601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700

701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800

801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900

901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

1001
1002
1003
1004
1005
1006
1007
1008
1009
1010
1011
1012
1013
1014
1015
1016
1017
1018
1019
1020
1021
1022
1023
1024
1025
1026
1027
1028
1029
1030
1031
1032
1033
1034
1035
1036
1037
1038
1039
1040
1041
1042
1043
1044
1045
1046
1047
1048
1049
1050
1051
1052
1053
1054
1055
1056
1057
1058
1059
1060
1061
1062
1063
1064
1065
1066
1067
1068
1069
1070
1071
1072
1073
1074
1075
1076
1077
1078
1079
1080
1081
1082
1083
1084
1085
1086
1087
1088
1089
1090
1091
1092
1093
1094
1095
1096
1097
1098
1099
1100

1101
1102
1103
1104
1105
1106
1107
1108
1109
1110
1111
1112
1113
1114
1115
1116
1117
1118
1119
1120
1121
1122
1123
1124
1125
1126
1127
1128
1129
1130
1131
1132
1133
1134
1135
1136
1137
1138
1139
1140
1141
1142
1143
1144
1145
1146
1147
1148
1149
1150
1151
1152
1153
1154
1155
1156
1157
1158
1159
1160
1161
1162
1163
1164
1165
1166
1167
1168
1169
1170
1171
1172
1173
1174
1175
1176
1177
1178
1179
1180
1181
1182
1183
1184
1185
1186
1187
1188
1189
1190
1191
1192
1193
1194
1195
1196
1197
1198
1199
1200

1201
1202
1203
1204
1205
1206
1207
1208
1209
1210
1211
1212
1213
1214
1215
1216
1217
1218
1219
1220
1221
1222
1223
1224
1225
1226
1227
1228
1229
1230
1231
1232
1233
1234
1235
1236
1237
1238
1239
1240
1241
1242
1243
1244
1245
1246
1247
1248
1249
1250
1251
1252
1253
1254
1255
1256
1257
1258
1259
1260
1261
1262
1263
1264
1265
1266
1267
1268
1269
1270
1271
1272
1273
1274
1275
1276
1277
1278
1279
1280
1281
1282
1283
1284
1285
1286
1287
1288
1289
1290
1291
1292
1293
1294
1295
1296
1297
1298
1299
1300

1301
1302
1303
1304
1305
1306
1307
1308
1309
1310
1311
1312
1313
1314
1315
1316
1317
1318
1319
1320
1321
1322
1323
1324
1325
1326
1327
1328
1329
1330
1331
1332
1333
1334
1335
1336
1337
1338
1339
1340
1341
1342
1343
1344
1345
1346
1347
1348
1349
1350
1351
1352
1353
1354
1355
1356
1357
1358
1359
1360
1361
1362
1363
1364
1365
1366
1367
1368
1369
1370
1371
1372
1373
1374
1375
1376
1377
1378
1379
1380
1381
1382
1383
1384
1385
1386
1387
1388
1389
1390
1391
1392
1393
1394
1395
1396
1397
1398
1399
1400

1401
1402
1403
1404
1405
1406
1407
1408
1409
1410
1411
1412
1413
1414
1415
1416
1417
1418
1419
1420
1421
1422
1423
1424
1425
1426
1427
1428
1429
1430
1431
1432
1433
1434
1435
1436
1437
1438
1439
1440
1441
1442
1443
1444
1445
1446
1447
1448
1449
1450
1451
1452
1453
1454
1455
1456
1457
1458
1459
1460
1461
1462
1463
1464
1465
1466
1467
1468
1469
1470
1471
1472
1473
1474
1475
1476
1477
1478
1479
1480
1481
1482
1483
1484
1485
1486
1487
1488
1489
1490
1491
1492
1493
1494
1495
1496
1497
1498
1499
1500

1501
1502
1503
1504
1505
1506
1507
1508
1509
1510
1511
1512
1513
1514
1515
1516
1517
1518
1519
1520
1521
1522
1523
1524
1525
1526
1527
1528
1529
1530
1531
1532
1533
1534
1535
1536
1537
1538
1539
1540
1541
1542
1543
1544
1545
1546
1547
1548
1549
1550
1551
1552
1553
1554
1555
1556
1557
1558
1559
1560
1561
1562
1563
1564
1565
1566
1567
1568
1569
1570
1571
1572
1573
1574
1575
1576
1577
1578
1579
1580
1581
1582
1583
1584
1585
1586
1587
1588
1589
1590
1591
1592
1593
1594
1595
1596
1597
1598
1599
1600

1601
1602
1603
1604
1605
1606
1607
1608
1609
1610
1611
1612
1613
1614
1615
1616
1617
1618
1619
1620
1621
1622
1623
1624
1625
1626
1627
1628
1629
1630
1631
1632
1633
1634
1635
1636
1637
1638
1639
1640
1641
1642
1643
1644
1645
1646
1647
1648
1649
1650
1651
1652
1653
1654
1655
1656
1657
1658
1659
1660
1661
1662
1663
1664
1665
1666
1667
1668
1669
1670
1671
1672
1673
1674
1675
1676
1677
1678
1679
1680
1681
1682
1683
1684
1685
1686
1687
1688
1689
1690
1691
1692
1693
1694
1695
1696
1697
1698
1699
1700

1701
1702
1703
1704
1705
1706
1707
1708
1709
1710
1711
1712
1713
1714
1715
1716
1717
1718
1719
1720
1721
1722
1723
1724
1725
1726
1727
1728
1729
1730
1731
1732
1733
1734
1735
1736
1737
1738
1739
1740
1741
1742
1743
1744
1745
1746
1747
1748
1749
1750
1751
1752
1753
1754
1755
1756
1757
1758
1759
1760
1761
1762
1763
1764
1765
1766
1767
1768
1769
1770
1771
1772
1773
1774
1775
1776
1777
1778
1779
1780
1781
1782
1783
1784
1785
1786
1787
1788
1789
1790
1791
1792
1793
1794
1795
1796
1797
1798
1799
1800

1801
1802
1803
1804
1805
1806
1807
1808
1809
1810
1811
1812
1813
1814
1815
1816
1817
1818
1819
1820
1821
1822
1823
1824
1825
1826
1827
1828
1829
1830
1831
1832
1833
1834
1835
1836
1837
1838
1839
1840
1841
1842
1843
1844
1845
1846
1847
1848
1849
1850
1851
1852
1853
1854
1855
1856
1857
1858
1859
1860
1861
1862
1863
1864
1865
1866
1867
1868
1869
1870
1871
1872
1873
1874
1875
1876
1877
1878
1879
1880
1881
1882
1883
1884
1885
1886
1887
1888
1889
1890
1891
1892
1893
1894
1895
1896
1897
1898
1899
1900

1901
1902
1903
1904
1905
1906
1907
1908
1909
1910
1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039
2040
2041
2042
2043
2044
2045
2046
2047
2048
2049
2050
2051

26526-07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

121605 CANADA INC

ci-après appelées "la compagnie"
"l'employeur" ou "la direction"

ET

UNION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

ci-après appelé "le syndicat"

BOCOT
MONTREAL
MESSENGER

Jm.

86 JUN 10 12:11

TABLE DES MATIÈRES

| | <u>Page</u> |
|---|-------------|
| ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 - JURIDICTION | 1 |
| ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION | 3 |
| ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION | 3 |
| ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES | 4 |
| ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE | 5 |
| ARTICLE 7 - GRIEFS | 5 |
| ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ | 7 |
| ARTICLE 9 - DISCIPLINE | 14 |
| ARTICLE 10 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE | 15 |
| ARTICLE 11 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION | 16 |
| ARTICLE 12 - HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE | 18 |
| ARTICLE 13 - CONGÉS FÉRIÉS | 21 |
| ARTICLE 14 - VACANCES PAYÉES | 24 |
| ARTICLE 15 - AUTRES CONGÉS | 26 |
| ARTICLE 16 - ALLOCATIONS DIVERSES | 28 |
| ARTICLE 17 - CONGÉS MALADIE | 29 |
| ARTICLE 18 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE | 29 |
| ARTICLE 19 - DIVERS | 29 |
| ARTICLE 20 - DURÉE | 31 |
| ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS | 32 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION:

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

ARTICLE 2 - JURIDICTION

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

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et des dessinateurs

DE 121605 CANADA INC.
Etablissement visé:
7500 Cote de Liesse
Montréal, Québec

- 2.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.03 La direction pourra embaucher des étudiants à plein temps d'une école ou d'une université reconnues pour la période des vacances scolaires. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne pourront pas déplacer ni empêcher la promotion des employés inclus dans l'unité de négociation ou empêcher le rappel au travail des employés sur la liste de rappel.

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

- 2.04 Aucun employé de l'unité de négociation ne subira de rétrogradation ou de mis-a-pied à cause du transfert de travaux relevant de l'unité de négociation à un établissement non régi par cette convention et/ou à cause de l'attribution par la direction à un entrepreneur de l'extérieur de travaux relevant de l'unité de négociation.
- 2.05 Sauf par entente mutuelle entre les parties, les tâches, devoirs, fonctions ou travaux accomplis actuellement ou ayant été accomplis dans le passé par les employés régis par cette convention ou par des conventions antérieures, ou les tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui leur sont substantiellement similaires ou comparables ou dont les but ou résultats sont les mêmes ou substantiellement similaires ou comparables, ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par une ou des personnes exclues de l'unité de négociation en vertu de cet article.

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

- 2.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.05, lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par cette convention et que ladite occupation ou ledit département impliquent des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne sont pas actuellement accomplis par des employés régis par cette convention, ou des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne leur sont pas substantiellement similaires ou comparables, ou dont les but ou résultats ne sont pas les mêmes ou substantiellement similaires ou comparables, le syndicat en sera avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des négociations seront entamées promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département devraient être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question sera sujette à la procédure d'arbitrage prévue dans cette convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION:

- 3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la directions sont du ressort de la direction et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter: contrôler la direction des opérations - déterminer le nombre et l'emplacement des établissements -choisir les produits à fabriquer - étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations - planifier la production - déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication - décider des tâches à accomplir, établir et changer les cédules de travail et les équipes de travail - déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher - diriger le personnel - assurer le maintien de la discipline et imposer pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux employés, y compris la suspension et le congédiement.
- 3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les employés et le syndicat doivent être informées par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

- 4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie contre un employé à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'exécutif ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son statut familial ou de ses opinions politiques, à moins que tel délégué officier, membre, plaignant ou employé ne remplisse les exigences normales de son emploi ou des dispositions de la présente convention.
- 4.02 Toute communication verbal ou écrite entre la direction et tout employé sera faite en français ou en anglais selon le choix de l'employé.

ARTICLE 5 - ACTIVITES SYNDICALES:

- 5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que l'exécutif syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les employés ou entre la direction et le syndicat, y compris, les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- 5.02 L'exécutif syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le syndicat, y compris un président. Ces employés seront toujours assignés à l'équipe de jour, à l'exception de l'un des trois (3) qui sera affecté à l'équipe de nuit lorsqu'une équipe de nuit sera en vigueur.
- 5.03 Les membres du l'exécutif syndical d'usine et les délégués sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie. Ils devront toutefois obtenir l'autorisation préalable de leur contremaître avant de quitter le travail et cette autorisation ne leur sera pas refusée ni retardée de façon déraisonnable.

La compagnie paiera à chacun de ces salariés qui font partie du Comité de négociation un maximum de huit (8) heures de travail au taux régulier, sans inclure de temps boni d'équipe, pour chaque jour régulier complet de négociation.

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

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie d'un employé régi par cette convention et d'un employé en période de probation une somme équivalente à la cotisation syndicale, et à remettre le total de ces déductions par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours de la perception, au secrétaire-financier du syndicat. La compagnie, en même temps doit remettre au syndicat la liste des employés de la paie desquels elle a déduit de telles sommes.
- 6.02 Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par l'article 6.01 à compter de la date de leur transfert à l'unité de négociation.
- 6.03 Comme condition d'emploi, tous les employés doivent être membres en règle du syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7 - GRIEFS

- 7.01 Tout grief au sens du code du travail, y compris toute sanction disciplinaire, ainsi que toute autre mésentente relative à des conditions de travail ou d'emploi, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.
- 7.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.
- Tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où l'employé et/ou le syndicat prennent connaissance de l'évènement causant le grief.
- 7.03 Avant de soumettre un grief, l'employé doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son contremaître afin de lui donner l'opportunité de régler le problème. Il doit être accompagné d'un membre de l'exécutif syndical d'usine.
- 7.04 Après que les salariés impliqués auront obtenu l'autorisation de leur contremaître de quitter le travail, laquelle autorisation ne leur sera pas refusée ou retardée de façon déraisonnable, un grief est présenté et discuté de la manière suivante:

Première étape: Le grief est présenté par écrit au supérieur immédiat par un membre du comité syndical d'usine, accompagné du (des) plaignant(s). Le supérieur immédiat concerné doit répondre par écrit à l'exécutif syndical d'usine dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Deuxième étape: Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, ou si la réponse n'est pas acceptable, l'exécutif syndical doit dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction. La décision de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre prévue ci-haut.

7.06 (a) Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 7.04, l'exécutif syndical peut alors, dans les trente (30) jours suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief sera soumis.

7.06 (b) Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention collective:

Jean-Yves Durand
Francois Hamelin
Harvey Frumkin

qui agiront à tour de rôle comme arbitre de griefs référés à l'arbitrage.

7.07 Un erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

7.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.09 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.10 Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté ou relatifs à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.11 Les employés appelés comme témoins devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire, pourvu qu'ils n'assistent que pendant la période de temps nécessaire pour rendre leur témoignage.

- 7.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 7.13 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfiques, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.
- 7.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE:

- 8.01 (a) Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifié la durée de service dans l'unité de négociation.
- (b) En plus de la durée de service pour la Compagnie 121605 Canada Inc, l'employeur accorde deux (2) ans d'ancienneté pour tous ceux qui ont été à l'emploi de Atlas Hoist & Body Ltée pour le congé annuel seulement.
- (c) Chaque employé qui a été embauché par 121605 Canada Inc. avant le 1er Mai 1983 et qui est encore à l'emploi de l'employeur le 30 avril 1986 se verra accordé un boni d'ancienneté de deux (2) ans qui sera ajouté à son ancienneté actuel.
- 8.02 L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période stagiaire accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours dans l'unité de négociation.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.
- 8.04 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou à cause de l'application de toute loi civile, ou toute autre raison justifiée, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.

- 8.05 Lorsqu'il est absent du travail à cause de maladie ou d'accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence pendant une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée au début de l'absence jusqu'à un maximum d'un (1) an.
- 8.06 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 8.07 Lorsqu'un employé est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas pour une période de douze (12) mois pour la durée de cette convention; après cette période, son ancienneté sera perdue aux fins du présent article.
- 8.08 Les employés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés, à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux employés.
- 8.09 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident, conformément au paragraphe 8.05, ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi en autant qu'il est physiquement apte à le reprendre.

Si le médecin de l'employé détermine qu'il est incapable de reprendre son emploi régulier la compagnie fera tout en son possible pour lui trouver un emploi qu'il peut accomplir. Son ancienneté lui donne le droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté dans l'emploi concerné.

8.10 La liste d'ancienneté des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste sera fourni au syndicat et doit être maintenue à date par la compagnie. Le syndicat et les employés doivent être informés par écrit de toute modification à la liste.

8.11 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaîtront sur la liste d'ancienneté selon le nombre d'heures pour lesquelles ils étaient rémunérés lors de leur première journée de travail, c'est à dire, un employé ayant été rémunéré pour un quart de huit (8) heures ayant plus de droits d'ancienneté qu'un autre qui aurait été rémunéré pour moins de huit (8) heures de travail cette journée-la.

Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté et on été rémunérés pour le même nombre d'heures lors de leur première journée de travail, leurs noms apparaîtront alors sur la liste d'ancienneté selon leur âge, c'est à dire, l'employé le plus agé ayant plus d'ancienneté que l'employé plus jeune.

8.12 Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les employés impliqués seront affectés à l'équipe de nuit en rotation pendant des périodes de durée égale.

Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les employés ayant dix (10) ans d'ancienneté ou cinquante (50) ans d'âge auront le choix de travailler sur l'équipe de leur choix en tenant compte des exigences de la production.

Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, la rotation normale sera deux (2) mois sur l'équipe de jour et un (1) mois sur l'équipe de nuit. Cependant, s'il n'y a pas assez de salairés dans une classification ou dans un département, la rotation sera un (1) mois sur l'équipe de jour et un (1) mois sur l'équipe de nuit.

- 8.13 Un employé perd ses droits d'ancienneté:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
 - c) lorsqu'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable;
 - d) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.21 de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables (cinq (5) jours ouvrables s'il travaille ailleurs) d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable pour ne pas présenter au travail dans le temps voulu;
 - e) ou lorsqu'un employé qui à la date de sa mise-a-pied a cinq (5) ans et moins d'ancienneté et est mis à pied pour manque de travail pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;
 - f) Lorsqu'un employé est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période excédant les délais prévus au paragraphe 8.07 de la présente convention.

REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS:

- 8.14 Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant tout mise-à-pied. L'employé pourra accepté moins de cinq (5) jours préavis afin de lui permettre de quitter son emploi une vendredi. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas lorsque la mise-à-pied est due à un cas fortuit (Act of God).
- 8.15 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés dans l'occupation impliquée n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés dans l'occupation impliquée ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu.

- 8.16 Lorsqu'un employé est déplacé de son emploi, il a le droit d'exercer des droits acquis d'ancienneté dans son département en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté dans son département à moins qu'il ne puisse, à compter de l'avis de la mise-à-pied, satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai de trois (3) jours ouvrables ou à partir de la date que l'employé a exercé ou aurait pu exercer ses droits d'ancienneté.

Un employé qui est déplacé de son emploi et qui ne peut exercer des droits acquis d'ancienneté dans son département peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans un autre département à moins qu'il ne puisse, à compter de l'avis de la mise-à-pied, satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai de trois (3) jours ouvrables ou à partir de la date que l'employé a exercé ou aurait pu exercer ses droits acquis d'ancienneté.

L'employé qui désire déplacer un autre employé doit donner un préavis de vingt quatre (24) heures avant d'exercer son intention de déplacement.

Nonobstant les conditions prévues ci-haut, lorsqu'un employé déplacé de son emploi ne peut à l'avis de la compagnie satisfaire aux exigences normales du travail pour des raisons de sécurité, l'employé ne pourra pas exercer des droits d'ancienneté pour l'occupation pour laquelle il postule. Il pourra, par ailleurs, exercer ses droits d'ancienneté dans un autre occupation si son ancienneté lui permet.

- 8.17 Nonobstant les stipulations du paragraphe 8.16, lorsqu'un employé est déplacé de son emploi à cause de la discontinuation, en tout ou en partie, d'une occupation existante, il peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans n'importe quelle occupation et la direction lui procurera l'entraînement nécessaire à ce qu'il vienne à satisfaire aux exigences normales de l'emploi. L'entraînement de trois (3) jours sera accordé lorsque l'employé impliqué à les capacités normales requises d'un nouveau candidat à l'occupation. L'employé sera rémunéré au taux de l'occupation.

- 8.18 Aux fins du paragraphe 8.11 les parties conviennent que le Président et le Secrétaire-Tresorier syndical d'usine jouissent d'une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à moins que les employés demeurant au travail ne puissent satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable.
- 8.19 Lorsqu'un employé est incapable, pour raison d'ordre médical, et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.

AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 8.20 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date.
- 8.21 Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une durée n'excédant pas les délais prévus au sous-paragraphe 8.13e) de la présente convention.
- 8.22 Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les employés ayant déjà exercé de façon régulière l'occupation impliquée qui sont au travail ou dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu. A défaut, le paragraphe 8.24 s'applique.
- 8.23 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou en cas de maladie ou de blessure pendant une période qui n'excède pas douze (12) mois ou toute autre raison justifiée, sauf celles prévues au paragraphe 8.13. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

8.24 Emploi Vacant

a) Tout emploi vacant ou tout nouvel emploi dans l'unité de négociation sera affiché au tableau d'affichage pour une durée d'au moins trois (3) jours ouvrables.

b) Dans le cas d'un emploi vacant, un employé peut faire une demande écrite pour un poste vacant en autant qu'il puisse répondre aux exigences des spécifications des compétences de l'emploi vacant. Une décision négative de la part de la compagnie à cet égard peut être contestée au moyen de la procédure de griefs.

c) Lorsqu'un employé est choisi pour remplir un emploi vacant mais qu'il ne peut être libéré immédiatement de sa classification, la compagnie bénéficie d'un délai de trente (30) jours pour effectuer un tel transfert afin de lui permettre de trouver un remplaçant pour combler le poste de l'employé transféré. Lorsqu'il s'agit d'emploi de la même rémunération, la compagnie n'est pas tenue d'accepter la candidature. Pendant cette période, la compagnie peut désigner un autre employé sur une base temporaire à l'emploi vacant. L'emploi sera comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des employés qui postulent pour ledit emploi.

d) Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par la compagnie, par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination, des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée, copie en sera fournis au syndicat.

8.25 Un employé qui, par suite de l'application du présent article est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les deux (2) mois du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi pourvu qu'il y ait dans ledit emploi, un titulaire ayant moins d'ancienneté, Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.

8.26 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE

- 9.01 L'employé impliqué et toute personne agissant au nom du syndicat ont le droit de recevoir, en tout temps, des renseignements au sujet du dossier disciplinaire individuel des employés.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisées en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 9.03 Un employé doit signer un document relatif à un cas disciplinaire; toutefois, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 9.04 Toute plainte enregistrée contre un employé ainsi que toute mention de suspension est annulée après six (6) mois. S'il y a une deuxième offense dans les six (6) mois de la première offense, la plainte ou mention de suspension est annulée douze (12) mois après la deuxième offense et ne peut être invoquée contre lui en aucun temps.
- 9.05 Un membre de l'Executif syndical d'usine sera présent à toute entrevue entre la direction et un employé lorsqu'il est question de sanction disciplinaire.
- 9.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du l'executif syndical.
- 9.07 Aucun employé ne peut subir de sanction disciplinaire d'aucune sorte pour absence au travail résultant de maladie ou d'accident attesté par un médecin.
- 9.08 La compagnie a le droit d'établir des règlements raisonnables à la condition que les règlements seront compatible avec la présente Convention Collective.

ARTICLE 10 - SECURITE ET HYGIENE

10.01 Un comité de l'hygiène et de sécurité sera établi selon la loi.

Les membres syndiqués du comité de sécurité et d'hygiène seront payés au taux applicable du salaire régulier pour le temps passé à vaguer à leur occupation durant les heures régulières de l'équipe de jour.

10.02 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la sécurité, l'hygiène et la santé des employés. Le syndicat collaborera à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salairés dans l'unité de négociations.

10.03 La compagnie établira et maintiendra des commodités sanitaires convenables et suffisantes.

10.04 La compagnie fournira gratuitement des gants de travail, pièces de rechange pour masques à souder aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés doivent remettre leurs gants ou pièces de rechange pour masque à souder à la direction lorsqu'ils en demandent de nouveaux.

10.05 La compagnie fournira gratuitement des salopettes, des couvre-tous et des blouses de travail à tous les employés et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement. Il en sera de même de tout autre vêtement de travail nécessaire à l'exécution du travail ou exigé par la loi.

10.06 La compagnie fournira gratuitement des lunettes de sécurité aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Lorsqu'un employé requiert des lunettes sur prescription, la compagnie contribuera un montant maximum de cinquante dollars (\$50.00) une fois par année. Les employés doivent porter des lunettes lorsque raisonnablement requis de le faire et doivent remettre leurs lunettes usagées à la direction lorsqu'ils en demandent de nouvelles ou lorsqu'ils quittent la compagnie.

10.07 Dans les cas des employés requis de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la compagnie, laquelle assume également le coût du remplacement.

10.08 L'employeur paiera à chaque employé la somme maximum de cinquante dollars (\$50.00) pour chaque

achat des souliers de sécurité jugé nécessaire.

S'il quitte la compagnie avant douze (12) mois, ou s'il est congédié, ou s'il est mis à pied, ou s'il néglige de porter les souliers, le montant débité, moins quatre (4) dollars pour chaque mois qu'il aura travaillé pour la compagnie, sera déduit de son dernier chèque de paie et les souliers demeureront sa propriété.

S'il est mis à pied, il paiera à la compagnie le montant débité, moins quatre (4) dollars pour chaque mois qu'il aura travaillé depuis que les souliers lui auront été fournis. Lorsqu'il est rappelé et qu'il retourne au travail, la compagnie lui paiera le montant qu'il aura eu à payer à la compagnie au moment de la mise-à-pied et son compte sera débité pour ce même montant.

Lorsqu'un employé utilise qu'une paire de souliers de sécurité par année, il n'est pas obligé de remettre aucune partie du \$50.00 dollars qu'il a reçu de la compagnie pour la paire de souliers de sécurité usée.

10.09 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, y compris un éclair (flash) dû à la soudure, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident, s'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.

10.10 Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail doit après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le transport est assumé par la compagnie et l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire. L'employé doit fournir une preuve écrite quant à l'heure du rendez-vous et l'heure de la fin de l'examen ou du traitement.

Lorsqu'un employé est hospitalisé ou accidenté, la compagnie lui fera une avance de salaire, chaque semaine, d'un montant équivalent aux bénéfices d'indemnité-salaire en cas de maladie ou aux bénéfices recevables en fonction de la Loi des accidents du travail, tant et aussi longtemps que lesdits bénéfices ne seront pas payés de façon régulière.

ARTICLE 11 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION

11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont

énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie.

- 11.02 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.
- 11.03 Lorsque plusieurs classes existent pour un emploi donné, aucun employé ne subira jamais de rétrogradation à une classe inférieure à celle où il est classifié, à moins qu'il ne puisse, de l'avis de la direction, satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir. Toute décision de la direction à cet effet peut être contestée par l'entremise de la procédure de redressement des griefs.
- 11.04 Les salaires sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie ou le lendemain, le jour de paie sera alors un (1) jour ouvrable avant le congé bancaire.
- 11.05 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, le taux du salaire correspondant doit être établi par la direction, laquelle doit en aviser le syndicat par écrit. Si le syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape et à l'arbitrage s'il y a lieu. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 11.06 Un fois le salaire de l'occupation nouvelle ou modifiée finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 11.05 cette occupation sera considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliqueront.
- 11.07 Tout employé temporairement transféré de son occupation à un autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation pourvu qu'un tel travail soit

d'une durée excédant une demi-journée ouvrable consécutive ou non-consécutive dans la même journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre pendant ou à l'expiration la période d'une demi-journée ouvrable afin d'éviter le paiement du taux supérieur.

- 11.08 Tout employé transféré temporairement, à la demande de l'employeur de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

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

- 12.01 A compter de la signature de la présente convention, l'horaire de travail ou l'équipe de jour est le suivant:

Usine - quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi, de 7h00 à 15h30.

- 12.02 A compter de la signature de la présente convention collective, l'horaire de travail de l'équipe de nuit est le suivant:

Usine- quarante (40) heures par semaine du lundi au jeudi, soit 16h00 à 2h30.

- 12.03 Les horaires prévus aux paragraphes 12.01 et 12.02 ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle. Les employés bénéficient d'une période non rémunérée d'une demi-heure (1/2) au milieu de chaque équipe afin de prendre leur repas.

- 12.04 Les employés bénéficient de deux périodes de repos par jour de dix (10) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première moitié de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde moitié de la journée.

- 12.05 Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

- 12.06 Tout employé assigné à l'équipe de nuit reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour

le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

12.07 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus aux paragraphes 12.01 et 12.02 est rémunéré comme suit (à l'exception des heures de voyage au service de la compagnie qui sont rémunérées à taux simple):

a) du lundi au vendredi inclusivement:

- temps et demi pour les quatre (4) premières heures par jour;

- temps double après les quatre (4) premières heures par jour.

b) le samedi:

- temps et demi pour les quatre (4) premières heures;

- temps double après les quatre (4) premières heures.

c) le dimanche:

- temps double pour les huit (8) premières heures;

- temps triple après les huit (8) premières heures.

d) un jour de fête mentionné à l'article 14, sauf les fêtes juives:

- temps double pour les huit (8) premières heures en plus du salaire régulier de la journée de fête

- temps double après les huit (8) premières heures.

12.08 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.07 une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue à débuter.

12.09 Sauf en cas occasionnel d'urgence, lorsque le service à la satisfaction d'un client est en jeu, les employés seront prévenus au moins quatre (4) heures d'avance lorsque au travail supplémentaire doit être accompli.

- 12.10 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour affectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures, au taux applicable au temps supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 12.11 Les employés ayant à travailler des heures supplémentaires auront droit à des périodes de repos basées sur ce qui suit:
- a) jusqu'à quatre (4) heures: dix (10) minutes payées à temps et demi;
 - b) plus que quatre (4) heures; une période additionnelle de dix (10) minutes payé à temps double au début des autres heures supplémentaires.
- 12.12 Les employes effectuant plus que deux (2) heures de travail supplémentaire bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.
- 12.13 Tout travail supplémentaire sera accompli sur une base volontaire et doit être repartit équitablement entre tous les employés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée. Advenant, cependant, qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés n'acceptent de travailler lorsque du travail supplémentaire est requis, les employés qualifiés dans la même occupation sont choisis par ordre d'ancienneté inverse et seront tenus de travailler, à moins de motifs raisonnables.
- 12.14 Le syndicat aura accès en tout temps, pendant les heures régulières de bureau, aux dossiers de travail supplémentaire maintenus par la direction.
- 12.15 Lorsqu'il y a une assemblée générale du syndicat, la compagnie ne permettra à aucun employé d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent occasionnel. Néanmoins, le syndicat doit aviser la direction au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance de

la date de l'assemblée, à moins de circonstances exceptionnelles.

- 12.16 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter doit recevoir une indemnité égale à quatre (4) heures de travail au taux applicable incluant les heures travaillées.

ARTICLE 13 - CONGES FERIES

- 13.01 Les congés fériés pendant la durée de la Convention Collective sont les suivants:

1985

| | | | |
|-----|----------------|------------------------------|----------|
| | le 1er janvier | Jour de l'an | Mardi |
| | le 5 avril | Vendredi Saint | Vendredi |
| XXX | le 20 mai | Fête de la Reine | Lundi |
| | le 24 juin | Fête Nationale | Lundi |
| | le 1 juillet | Fête du Canada | Lundi |
| | le 2 septembre | Fête du travail | Lundi |
| XXX | le 14 octobre | Fête de l'action de Grâce | Lundi |
| | le 24 décembre | Veille de Noel | Mardi |
| | le 25 décembre | Noel | Mercredi |
| | le 26 décembre | Lendemain de Noel | Jeudi |
| | le 31 décembre | Veille de Jour de l'an | Mardi |

1986

| | | | |
|-----|----------------|------------------------------|----------|
| | le 1er janvier | Jour de l'an | Mercredi |
| | le 28 mars | Vendredi Saint | Vendredi |
| XXX | le 19 mai | Fête de la Reine | Lundi |
| | le 24 juin | Fête Nationale | Lundi |
| | le 1 juillet | Fête du Canada | Lundi |
| | le 2 septembre | Fête du Travail | Lundi |
| XXX | le 13 octobre | Fête de l'action de Grâce | Lundi |
| | le 24 décembre | Veille de Noel | Mercredi |
| | le 25 décembre | Noel | Jeudi |
| | le 26 décembre | Lendemain de Noel | Vendredi |
| | le 31 décembre | Veille de Jour de l'an | Mercredi |

1987

| | | | |
|-----|----------------|------------------|----------|
| | le 1er janvier | Jour de l'an | Jeudi |
| | le 17 avril | Vendredi Saint | Vendredi |
| XXX | le 18 mai | Fête de la Reine | Lundi |
| | le 24 juin | Fête Nationale | Mercredi |

1987 (Suite)

| | | | |
|-----|----------------|------------------------------|----------|
| | le 1er juillet | Fête du Canada | Mercredi |
| | le 7 septembre | Fête du travail | Lundi |
| XXX | le 12 octobre | Fête de l'action de Grâce | Lundi |
| | le 24 décembre | Veille de Noel | Jeudi |
| | le 25 décembre | Noel | Vendredi |
| | le 28 décembre | Lendemain de Noel | Lundi |
| | le 31 décembre | Veille de Jour de l'an | Jeudi |

XXX Options spéciales pour les jours de congé de la Fête de la Reine et la Fête de l'Action de Grâce.

Les choix des options est le suivant:

a) Les employés travaillant recevront leur journée payée plus une journée payée pour les fêtes entre Noel et le Jour de l'An, ou, une journée payée si l'employé est mis à pied, ou s'il quitte la compagnie, pour chaque jour de fête travaillé.

b) Les employés ne travaillant pas ces jours fériés peuvent récupérer le même nombre d'heure dans une période d'un mois, ils ne seront pas payés pour les heures récupérées avant les fêtes de Noel et du Jour de l'An, ils seront payés pour la journée de congé. Si l'employé est mis à pied ou quitte la compagnie avant Noel, il sera payé à temps régulier pour les heures récupérées.

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

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

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

13.05 En plus des jours de fêtes prévus au paragraphe 13.01, les employés ayant terminé leur période de probation sont rémunérés pour les fêtes juives (énumérées au calendrier ci-bas) de la façon suivante, à condition que l'employé ait travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant, à moins d'absence pour juste cause.

a) Les employés à taux horaires reçoivent soixante-dix pourcent (70%) de leur salaire régulier pour la journée en cause, à condition que lesdites fêtes juives tombent un jour ouvrable.

| <u>1985</u> | <u>1986</u> | <u>1987</u> |
|--------------|-------------|--------------|
| 6 Avril | 24 Avril | 14 Avril |
| 7 Avril | 25 Avril | 15 Avril |
| 12 Avril | 30 Avril | 20 Avril |
| 13 Avril | 1 Mai | 21 Avril |
| 26 Mai | 13 Juin | 3 Juin |
| 27 Mai | 14 Juin | 4 Juin |
| 16 Septembre | | 24 Septembre |
| 17 Septembre | | 25 Septembre |
| 25 Septembre | 13 Octobre | 3 Octobre |
| 30 Septembre | | 8 Octobre |
| 1 Octobre | | 9 Octobre |
| 7 Octobre | | 15 Octobre |
| 8 Octobre | | 16 Octobre |

c) Nonobstant ce qui précède, les employés de l'équipe de nuit commenceront leur équipe à 20h00 et terminant leur travail à 2h30 le lendemain les fêtes juives suivantes:

| <u>1985</u> | <u>1986</u> | <u>1987</u> |
|----------------|--------------|--------------|
| 27 Mai | 24 Avril | 14 Avril |
| 16 Septembre | 30 Avril | 15 Avril |
| 17 Septembre * | 1 Mai | 20 Avril |
| 25 Septembre | 1 Mai | 20 Avril |
| 25 Septembre | 13 Octobre * | 21 Avril * |
| 7 Octobre | | 3 Juin |
| 8 Octobre * | | 4 Juin |
| | | 24 Septembre |
| | | 8 Octobre |
| | | 15 Octobre |

Les employés de l'équipe de nuit seront payés soixante dix pourcent (70%) de leur taux de salaire pendant 16h00 et 20h00 desdites fêtes juives pour les jours indicés (*).

Les dates ci-haut mentionnées sont correctes au meilleur de la connaissance de la compagnie. Advenant une erreur dans ces dates, les corrections seront insérées.

- 13.06 Si l'employeur devant cesser d'observer les fêtes juives, le paragraphe 13.05 serait annulé et le paragraphe 13.01 serait amendé afin de prévoir trois (3) jours de fête additionnelles choisis par entente mutuelle entre la direction et le syndicat.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

- 14.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.02 a) Un employé qui a complété un an de service au 1er mai a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- b) La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.03 a) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1er mai a droit à trois (3) semaines de vacances.
- b) La paie de ces vacances représente six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.04 a) Un employé qui a complété onze (11) ans de service au 1er mai a droit à trois (3) semaines et un (1) jour de vacances payées.
- b) La paie de ces vacances représente 6.4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- c) De plus, aux fins de ce paragraphe, pour chaque année de service additionnelle aux années prévues au paragraphe a) et complétée au 1er mai de l'année en cours, un employé aura droit à un (1) jour de vacances de plus par année.

L'employé recevra en guise de vacances le montant le plus élevé entre .4 de 1% pour chaque journée additionnelle de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

14.05 a) Un employé qui a complété quinze (15) ans de service au 1er mai quinze (15) années de service a droit a quatre (4) semaines de vacances.

b) La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

14.07 En plus des vacances payées prévus aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03, 14.04 et 14.05, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante au lieu de vacances, basée sur les revenus bruts le 1er mai de l'année en cours:

a) un employé ayant mois de cinq (5) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 4%

b) un employé ayant complété cinq (5) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 6%

c) un employé ayant complété onze (11) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 6.4%

d) un employé ayant complété douze (12) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 6.8%

e) un employé ayant complété treize (13) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 7.2%

f) un employé ayant complété quatorze (14) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 7.6%

g) un employé ayant complété quinze (15) ans de service le 1er mai de l'année en cours: 8%

14.08 L'employeur aura droit de fermer l'usine pendant deux (2) semaines durant les mois du juillet et août et les employés seront obligés de prendre leurs deux semaines de vacances pendant ce période de temps.

Si l'employeur ne ferme pas l'usine pendant les mois de juillet et août, un employé ayant droit à des vacances pourra prendre ses vacances entre la troisième (3e) semaine du mois de juin et la deuxième (2e) semaine du mois de septembre de l'année en cours. Les vacances seront prises d'une façon consécutive, et ce, par ordre d'ancienneté et par classification et en tenant compte des besoins de la production.

L'employé ayant le plus d'ancienneté aura le droit au premier choix de vacances.

Un employé aura droit de différer son choix de vacances en dehors des délais prévus ci-haut pourvu que lesdites vacances soient prises entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

- 14.09 La cédule des vacances sera affichée, chaque année, avant le 1er mai.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé en lieu de vacances.
- 14.12 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement. La paie de vacances sera payée par chèque séparé en même temps que la paie régulière précédant les vacances de l'employé.
- 14.13 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 14, à l'exception des fêtes juives tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.14 Un employé mis à pied peut, au moment de la mise-à-pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus de six (6) mois.

ARTICLE 15 - AUTRES CONGÉS

- 15.01 Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans perte d'ancienneté, le tout selon la loi et les règlements.
- 15.02 Un congé de deuil de trois (3) jours sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère.

Un congé de deuil de deux (2) jours sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère.

Dans le cas du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils ou de la petite fille, le jour des funérailles. Si l'employé doit se rendre en dehors du continent nord-américain pour assister aux funérailles prévues ci-dessus, il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier sans perte de salaire.

Dans tous les cas susmentionnés, le congé de deuil ne sera payé que s'il tombe sur un jour ouvrable prévu à l'horaire régulier.

- 15.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé à agir comme juré ou témoin la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de témoin, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.
- 15.04 Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour à titre d'employé de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux approprié, sauf lorsque l'employé est lui-même défendeur ou demandeur.
- 15.05 Tout employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé de quatre (4) heures consécutives avant la fermeture des bureaux de scrutin, en vue d'exercer son droit de vote.
- 15.06 Lorsque l'épouse d'un employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficiera d'un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire.
- 15.07 Lors du mariage de l'employé, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, l'employé bénéficiera d'un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire. Sur demande, l'employé devra prouver son degré de parenté et apporter une preuve que ledit mariage a eu lieu.

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

ARTICLE 16 - ALLOCATIONS DIVERSES

- 16.01 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à prendre un ou des repas sur la route, la compagnie lui remboursera le prix des repas et lui accordera trente (30) minutes (considérées comme temps travaillé) pour prendre son repas.
- 16.02 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à passer la nuit en dehors de son domicile, la compagnie lui paie son logement.
- 16.03 Lorsqu'un employé utilise son automobile privée dans l'exercice de ses fonctions, la compagnie lui paiera une allocation de dix-huit cents (18) par kilomètre. Dans l'exercice de ses fonctions, aucun employé n'est obligé de se servir de son automobile privée dont l'usage est sur une base strictement volontaire.
- 16.04 (a) Lorsque dans l'exercice de ses fonctions un employé est appelé à travailler à l'extérieur de l'usine, pour plus que trois (3) jours il reçoit une prime de cinquante cents (\$0.50) de l'heure et la compagnie s'engage à payer tous ses dépenses raisonnables sur présentation de reçus et de lui verser une allocation de cinq (5) dollars pour chaque samedi et cinq (5) dollars pour chaque dimanche.
- (b) Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à travailler à l'extérieur de l'usine, pour une période de moins que trois (3) jours, la compagnie s'engage à payer tous ses dépenses raisonnables sur présentation de reçus.

ARTICLE 17 - CONGES MALADIE

17.01 a) Tout employé accumule deux (2) heures de congé maladie par mois travaillé pour l'employeur..

b) Les jours de maladie non utilisés de chaque année sont payés par l'employeur le 15 décembre.

ARTICLE 18 - REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 L'employeur paie cent pourcent (100% des primes actuel d'assurance groupe et plan dentaire. si, pendant la durée de cette Convention collective, il y a une augmentation desdites primes, les employés seront responsables pour le paiement de la différence entre la prime actuel basée sur le tarif de 31 août 1985 et le tarif augmenté. L'Employeur s'engage à donner à l'Union, tous les détails des primes d'assurance groupe à la date de la signature de la Convention collective.

ARTICLE 19 - DIVERS

19.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

19.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

19.03 Aux fins de cette convention, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période continue à l'emploi de la compagnie, à quelque titre que ce soit.

19.04 La direction doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et quinze (15) copies au syndicat. Ces copies seront publiées sous forme de brochure.

- 19.05 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le syndicat doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 19.06 La compagnie s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté.
- 19.07 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 19.08 La compagnie s'engage à fournir gratuitement les lames de rechange (maximum de deux (2) par année) pour les rubans à mesure pour les employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.
- 19.09 A la signature de la convention ou à la date d'embauche, la compagnie fournira des masques à souder pour les employés dont le travail l'exige. Si l'employé est mis à pied ou quitte volontairement son emploi, il doit retourner son masque à souder à la compagnie dans de bonnes conditions.
- 19.10 La compagnie convient que le soudure d'aluminium se fera par rotation et la durée maximale pour un employé affecté sera d'une (1) semaine, la rotation devant se faire parmi les employés classifiés comme soudeurs.
- 19.11 Il est convenu que les lettres d'entente seront incorporées à la convention collective de travail.

ARTICLE 20 - DUREE

20.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er mars 1985 et le restera jusqu'au 29 février 1988.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A MONTREAL

CE *10eme* JOUR DU MOIS DE *juin* DE L'ANNEE
1986

121605 CANADA INC.

Per: *[Signature]*

Per: _____

Per: _____

UNION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

Per: *[Signature]*

Per: *[Signature]*

Per: _____

ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

A. Pour chaque occupation prévue ci-dessous, les divers taux de salaire sont versés de la façon suivante:

Niveau 1 - à compter de la date de l'entrée de l'employé dans l'occupation.

Niveau 2 - après un (1) an dans l'occupation

Niveau 3 après deux (2) ans dans l'occupation.

B. Lorsqu'un employé est promu d'une occupation à une autre, il est rémunéré au taux prévu au niveau 1 de sa nouvelle occupation et ainsi de suite.

| <u>CATÉGORIE - 1</u> | <u>Année</u> | <u>4/3/85</u> | <u>4/11/85</u> | <u>3/3/86</u> | <u>2/3/87</u> |
|-----------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Master Fitter | | | | | |
| Master Welder | | | | | |
| 1st Cl. Fitter Welder | | | | | |
| Master Equip. Mech. | 1 | \$10.58 | \$10.69 | \$11.12 | \$11.68 |
| Machinist | 2 | 10.80 | 10.91 | 11.35 | 11.92 |
| Master Lay-out | 3 | 11.04 | 11.15 | 11.60 | 12.18 |

CATÉGORIE - 2

| | | | | | |
|-------------------------|---|--------|--------|---------|---------|
| 1st. Cl. Mat'l Mechanic | | | | | |
| 1st. Cl. Brake Opr. | | | | | |
| 1st. Cl. Eng. Lathe Opr | | | | | |
| 1st Cl. Mat'l Handling | | | | | |
| 1st Cl. Auto Burner | | | | | |
| 1st Cl. Welder | 1 | \$9.58 | \$9.68 | \$10.07 | \$10.57 |
| 2nd Cl. Fitter Welder | 2 | 9.98 | 10.08 | 10.48 | 11.00 |
| 1st Cl. Lay-out | 3 | 10.48 | 10.58 | 11.00 | 11.55 |

CATÉGORIE - 3

| | | | | | |
|--------------------------|---|--------|--------|---------|---------|
| 1st Cl. Shear Opr. | 1 | \$9.55 | \$9.65 | \$10.04 | \$10.54 |
| 1st Cl. Drill Press Opr. | 2 | 9.90 | 10.00 | 10.40 | 10.92 |
| 1st Cl. Punch Opr. | 3 | 10.21 | 10.31 | 10.72 | 11.26 |

CATÉGORIE - 4

| | <u>Année</u> | <u>4/3/85</u> | <u>4/11/85</u> | <u>3/3/86</u> | <u>2/3/87</u> |
|--------------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| 2nd Cl. Welder | | | | | |
| 2nd Cl. Shear Opr. | | | | | |
| 2nd Cl. Brake Opr. | | | | | |
| 2nd Cl. Drill Press Opr. | | | | | |
| 2nd Cl. Punch Press Opr. | | | | | |
| 2nd Cl. Eng. Lathe Opr. | | | | | |
| 2nd Cl. Auto Burner | 1 | \$8.90 | \$8.99 | \$9.35 | \$9.82 |
| 2nd Cl. Lay-out | 2 | 9.00 | 9.09 | 9.45 | 9.92 |
| 2nd Cl. Fitter | 3 | 9.48 | 9.57 | 9.95 | 10.45 |

CATÉGORIE - 5

| | | | | | |
|--------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| 1st Cl. Painter | | | | | |
| 2nd cl. Mat'l Handler | | | | | |
| 1st Cl. Stockroom Clerk | | | | | |
| 3rd Cl. Brake Opr. | | | | | |
| 3rd Cl. Shear Opr. | | | | | |
| 3rd Cl. Drill Press Opr. | | | | | |
| 3rd Cl. Lay-out | | | | | |
| 3rd Cl. Eng. Lathe Opr. | 1 | \$7.83 | \$7.91 | \$8.23 | \$8.64 |
| 3rd Cl. Punch Press Opr. | 2 | 8.33 | 8.41 | 8.75 | 9.19 |
| 3rd Cl. Auto Burner | 3 | 8.83 | 8.92 | 9.28 | 9.74 |

CATÉGORIE - 6

| | | | | | |
|------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| 3rd Class Welder | 1 | \$8.00 | \$8.08 | \$8.40 | \$8.82 |
| 3rd Class Fitter | 2 | 8.20 | 8.28 | 8.61 | 9.04 |
| | 3 | 8.40 | 8.48 | 8.82 | 9.26 |

CATÉGORIE - 7

| | | | | | |
|--------|---|--------|--------|--------|--------|
| Helper | 1 | \$7.30 | \$7.37 | \$7.66 | \$8.04 |
| | 2 | 7.42 | 7.49 | 7.79 | 8.18 |
| | 3 | 7.72 | 7.80 | 8.11 | 8.52 |

CATÉGORIE - 8

| | | | | | |
|---------|---|--------|--------|--------|--------|
| Sweeper | 1 | \$6.60 | \$6.67 | \$6.94 | \$7.29 |
| | 2 | 7.00 | 7.04 | 7.35 | 7.72 |
| | 3 | 7.27 | 7.34 | 7.63 | 8.01 |

| <u>CATÉGORIE - 9</u> | <u>Année</u> | <u>4/3/85</u> | <u>4/11/85</u> | <u>3/3/86</u> | <u>2/3/87</u> |
|----------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Jigs & Fixtures | 1 | \$11.10 | \$11.21 | \$11.66 | \$12.24 |
| Specialist | 2 | 11.20 | 11.31 | 11.76 | 12.35 |
| | 3 | 11.29 | 11.40 | 11.86 | 12.45 |

CHEF DE GROUPE

Le chef de groupe sera payé une prime de \$0.25 de l'heure de plus que le salarié le plus payé de son groupe.

INSPECTEUR

L'employé nommé aura son présent taux de salaire plus une prime de \$0.25 de l'heure de plus que le salarié le plus payé de son groupe.

Il convenu que les provisions du temps supplémentaire s'appliquent à des primes. Et les primes seront augmentées en conséquence quand le chef de groupe et l'inspecteur feront du temps supplémentaire.