

NOM

No.

06706-6

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT 6706

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

| | | | | | |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | Au |
| | | | | | |
| | 81-11-16 | 81-11-26 | | | |
| | | | | | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | | | | | M-15471-05 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant Association Internationale des Travailleurs du métal en feuille Union Locale 116 7851 rue Jarry Suite 260 Ville D'Anjou, Qué. H1J 2C3 | <input type="checkbox"/> Déposant Société d'aluminium Reynolds (Canada Ltée Division des Matériaux de construction) 9777 rue Colbert Ville D'Anjou, Qué. H1J 1Z3 |

Unité de négociation

Congés statutaires: Période des Fêtes

| | | |
|--------|----------|-------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 06-06 | (5) 2960 | 7 |

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Société D'aluminium Reynolds Canada Limitée
 Att: Alain Chassé
 290 St-Laurent
 Cap-de-la-Madeleine, Qué.
 G8T 7W9

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Yves Bureau* Date: 81-12-03

Pour renseignements

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

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

M.S.

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ D'ALUMINIUM REYNOLDS

DÉPÔT

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

Dépôt N°:

06706-6
8 1 1 2 0 2 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

| | | | | | | |
|----------|--|-----------|-------|----------|---|---|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-15471-05 |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| 81-12-01 | | 81-12-02 | | 81-12-01 | 84-11-27 | 30 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuilles Union locale 116 7851 rue Jarry Est, suite 260 Ville d'Anjou, Qué. H1J 2C3 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée Division des Matériaux de Construction Att: M. Alain Chassé 9777 rue Colbert Ville d'Anjou, Qué. H1J 1Z3 |

Unité de négociation

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

| | | |
|--------|----------|-------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 06-06 | 2960 (5) | 7 |

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Hougue Bureau* Date: 81-12-10

Pour renseignements

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

RECHERCHE

(S) *Jacques Lemay*

(S) *Julien Desjardins*

(S) *...*

(S) *...*

ENTENIE INTERVENUE
 ENTRE
 LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
 (CANADA) LIMITEE
 DIVISION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION
 ET
 L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
 TRAVAILLEURS DU METAL EN
 FEUILLES UNION LOCALE 116

PAR MESSAGEUR

17 11 97 NOV 1981

mf

En application de l'article 17 de la présente convention collective portant sur les congés statutaires, les parties conviennent que les journées d'observance des congés prévus à cet article pour la prochaine période des Fêtes sont les suivants:

- Le jour avant Noël, jeudi, le 24 décembre 1981;
- Le Jour de Noël, vendredi, le 25 décembre 1981;
- Le lendemain de Noël, lundi, le 28 décembre 1981;
- La journée avant le Jour de l'An, jeudi, le 31 décembre 1981;
- Le Jour de l'An, vendredi, le 1er janvier 1982;
- Le lendemain du Jour de l'An, mercredi, le 30 décembre 1981.

En remplacement de la journée du 29 décembre 1981, compte tenu du fait que l'usine n'opérera pas cette journée, la Compagnie pourra faire effectuer du travail à taux régulier le samedi, 28 novembre 1981 pour les huit (8) premières heures travaillées par un salarié cette journée. Si la Compagnie décide d'opérer cette journée, elle constituera une journée régulière de travail au sens de la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce 16ème jour du mois de novembre 1981.

CERTIFIEE VRAIE COPIE

C. Hillier
 Cyril D. Hillier

Commissaire à l'assermentation
 District de Trois-Rivières
 ce 25 ième jour de novembre 1981.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
 TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
 UNION LOCALE 116

- (S) *Yvonne Poirelle*
- (S) *André Robert*
- (S) *Jacques Lavoie*
- (S) *Julien D'...*

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
 (CANADA) LIMITEE
 DIVISION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

- (S) *René Gauthier*
- (S) *Jean Larivière*
- (S) *...*
- (S) *...*

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La présente convention collective vise :

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

DE: SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE
DIVISION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION ETABLISSEMENT VISE:

9777 , rue Colbert
Ville D'Anjou (Québec)

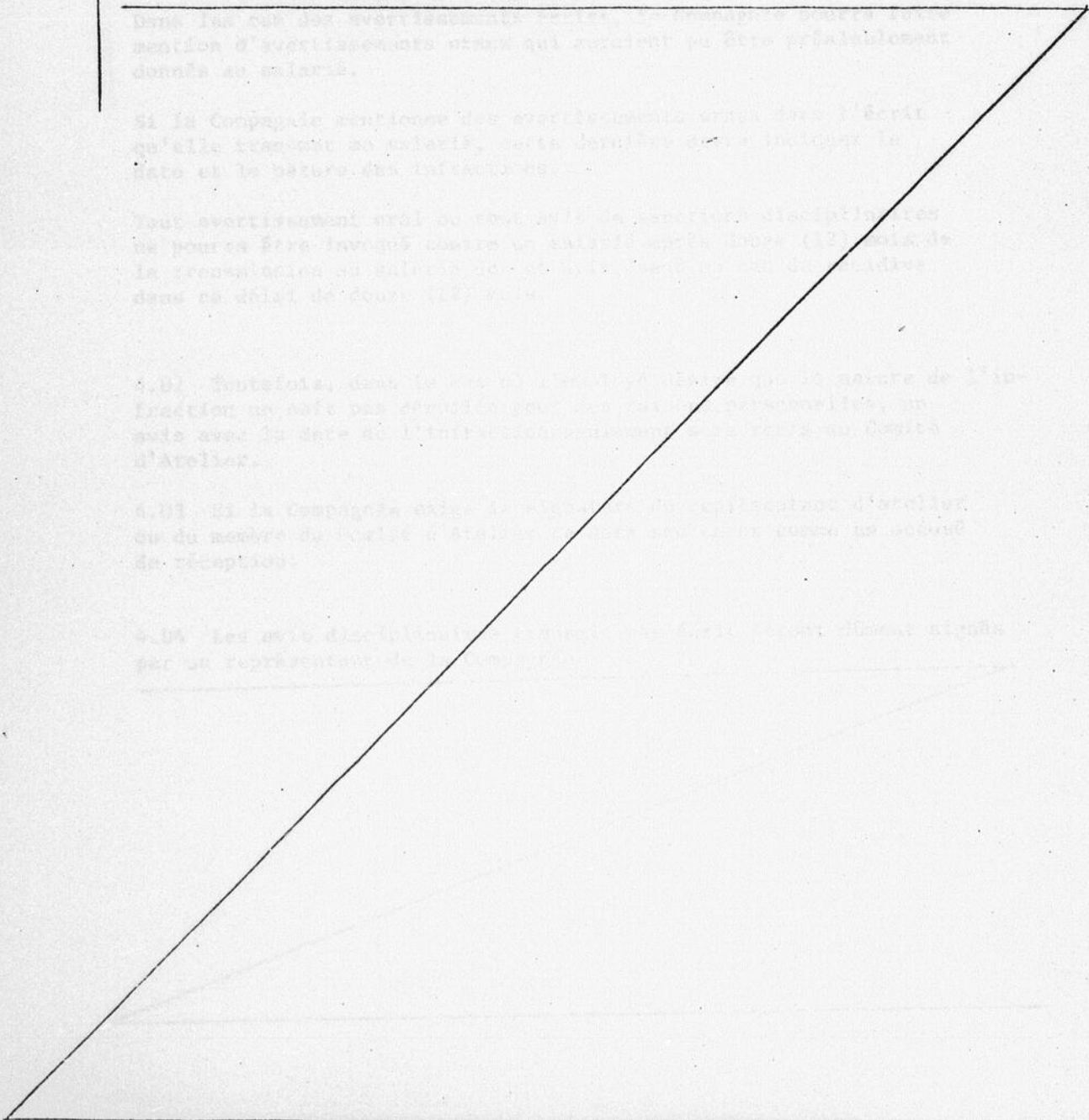
comme l'a déclaré le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre dans sa décision en date du 25 septembre 1978.

2.02 La compagnie reconnaît le Syndicat accrédité comme le seul agent négociateur pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation décrit au présent article.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'interférence, de contrainte ou de restriction exercées ou pratiquées par la Compagnie ou l'un ou l'autre de ses représentants envers l'un ou l'autre des employés parce qu'il est membre ou en relation avec le Syndicat.

Il n'y aura pas d'intimidation, d'interférence, de contrainte exercées ou pratiquées par le Syndicat ou par ses membres contre les autres employés de l'Employeur ou contre l'Employeur lui-même.



ARTICLE 4 - DISCIPLINE

4.01 Les sanctions disciplinaires seront un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. Tout avertissement écrit, suspension et/ou congédiement est transmis par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables du moment où l'employeur (i.e. le contremaître ou le Gérant de la production) prend connaissance suffisante des faits entourant la commission de l'infraction par ledit salarié.

La Compagnie s'engage à remettre une copie de l'avis de mesure disciplinaire au représentant de l'atelier ou, en son absence, à un officier du Comité d'Atelier dans les trois (3) jours ouvrables de l'imposition de la mesure disciplinaire.

Dans les cas des avertissements écrits, la Compagnie pourra faire mention d'avertissements oraux qui auraient pu être préalablement donnés au salarié.

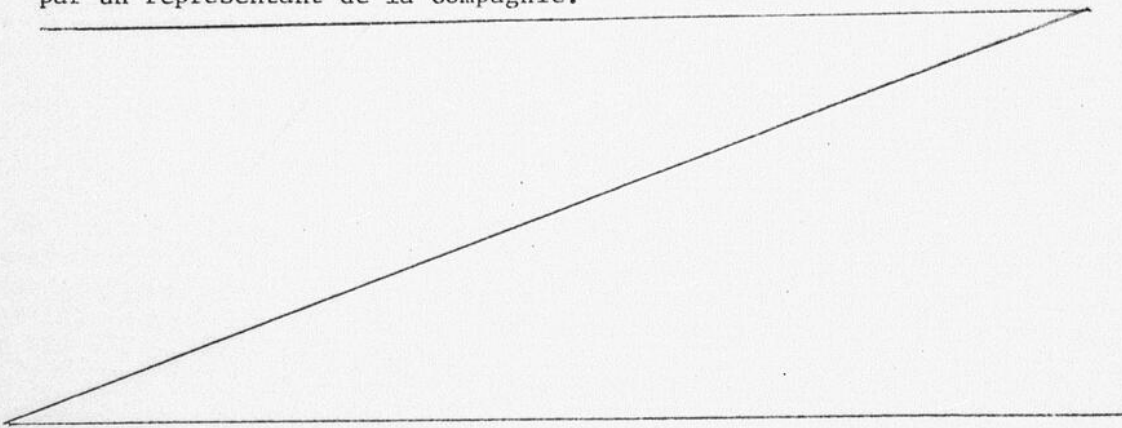
Si la Compagnie mentionne des avertissements oraux dans l'écrit qu'elle transmet au salarié, cette dernière devra indiquer la date et la nature des infractions.

Tout avertissement oral ou tout avis de sanctions disciplinaires ne pourra être invoqué contre un salarié après douze (12) mois de la transmission au salarié de cet avis, sauf en cas de récidive dans ce délai de douze (12) mois.

4.02 Toutefois, dans le cas où l'employé désire que la nature de l'infraction ne soit pas dévoilée pour des raisons personnelles, un avis avec la date de l'infraction seulement sera remis au Comité d'Atelier.

4.03 Si la Compagnie exige la signature du représentant d'atelier ou du membre du Comité d'Atelier ce sera seulement comme un accusé de réception.

4.04 Les avis disciplinaires transmis par écrit seront dûment signés par un représentant de la Compagnie.



ARTICLE 5 - DROIT DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède et conserve tous les droits et prérogatives d'administrer, de diriger et de gérer son personnel et ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et prérogatives sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Au moment de la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat.

6.02 Le Syndicat avisera la Compagnie des montants des cotisations syndicales à être déduits du salaire.

La Compagnie déduira la cotisation mensuelle fixée par le Syndicat pour tout salarié qui travaille une (1) semaine complète dans le mois. La Compagnie déduira également la cotisation hebdomadaire telle que fixée par le Syndicat pour toute heure travaillée par un salarié au cours d'une semaine.

La Compagnie remettra au Syndicat, sur le document fourni par celui-ci, les cotisations ainsi prélevées pas plus tard que la deuxième semaine du mois suivant celui au cours duquel les prélèvements sont effectués.

6.03 La Compagnie inclura les reçus de cotisations avec les chèques de paye dans la semaine suivant leur réception du Syndicat. Le Syndicat remettra ces reçus à la Compagnie dans l'ordre que cette dernière prédéterminera.

6.04 La Compagnie n'est pas tenue responsable de ces cotisations syndicales, sauf de celles effectivement perçues au nom du Syndicat. Le Syndicat avisera la Compagnie trente(30) jours à l'avance de tout changement concernant les montants à déduire pour cotisations syndicales par un avis daté et signé par le secrétaire financier du Syndicat.

6.05 Il est convenu que le Syndicat indemnise la Compagnie et la met à couvert de toutes et chacune des réclamations de cotisations syndicales déduites des salaires, comme il est prévu au présent article, qu'un ou que plusieurs employés peuvent faire contre elle.

6.06 Les personnes dont l'emploi ne fait pas partie de l'unité de négociations ne doivent pas travailler à une tâche incluse dans l'unité de négociations, sauf pour fins d'instructions, d'expérimentation, ou pour les cas d'urgence, lorsque les salariés aptes à faire le travail ne sont pas disponibles.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la période de temps accumulée par un salarié depuis qu'il est au service de la Compagnie (ancienneté d'usine) ou d'un département (ancienneté départementale) dans un des emplois visés par le certificat d'accréditation. (Un document signé par les parties définit l'ancienneté de tous les salariés visés par la présente convention collective au moment de sa signature).

Lorsque deux salariés ont la même ancienneté, préséance est donnée au plus âgé.

7.02 Acquisition de l'ancienneté

a) Un salarié acquiert son ancienneté d'usine en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail au service de la Compagnie dans une période de six (6) mois. La Compagnie a le choix de renvoyer les employés à l'essai qu'elle juge à propos. Un salarié a complété sa période de probation lorsqu'il acquiert son ancienneté d'usine.

L'ancienneté d'usine, une fois acquise, est désignée par la date d'embauchage d'un nouveau salarié ou par la dernière date d'entrée d'un ancien salarié qui a perdu ses droits d'ancienneté.

b) Un salarié acquiert son ancienneté départementale en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail dans un département depuis le début de sa période de probation prévue en a) ci-dessus.

L'ancienneté départementale, une fois acquise, est désignée par la dernière date d'entrée du salarié dans ce département.

7.03 Maintien et perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Absent pour mise à pied et si cette absence excède:
 - i) Une période égale à son ancienneté si celle-ci est moindre que deux (2) ans au moment de sa mise à pied;
 - ii) Vingt-quatre (24) mois;
- d) Absent pour maladie ou accident et si cette absence excède:
 - i) Une période égale à son ancienneté si celle-ci est moindre que deux (2) ans au moment de sa maladie ou son accident;

- ii) Vingt-quatre (24) mois;
- e) Après avoir été mis à pied, il est rappelé au travail et il fait défaut de se présenter à la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
- f) S'absente pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans en aviser le service du personnel et sans raison jugée valable par la Compagnie.

Lorsqu'un salarié absent pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail et ce, pour une période excédant celle prévue à 7.03 d), se rétablit et devient apte à revenir au travail, il sera réembauché et son ancienneté lui sera alors reconnue comme s'il n'avait pas été absent.

7.04 Mise à pied et rappel au travail

Dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, la Compagnie respectera l'ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ait la compétence et l'habileté requises pour remplir, au moment d'une telle mise à pied ou rappel au travail, une tâche égale ou inférieure à la sienne ou à celle qu'il occupait au moment de son départ ou de son retour.

Le salarié qui, par suite d'une succession de déplacements, se verrait obligé de quitter le département pour se déplacer, dans une occupation de classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait avant que ne débute cette succession de déplacements, tout salarié d'un autre département qui aurait moins d'ancienneté d'usine que lui pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié déplacé. Un salarié qui déplace ainsi un salarié d'un autre département n'acquiert pas d'ancienneté départementale dans ce nouveau département. Cependant, après six (6) mois de travail effectif ainsi exécuté dans ce nouveau département, un salarié pourra choisir de renoncer à son ancienneté départementale dans son département d'origine et d'acquérir de l'ancienneté départementale dans ce nouveau département; son ancienneté départementale comptera alors de sa date d'entrée dans ce nouveau département.

Un salarié qui n'a pas acquis son ancienneté départementale ne peut être déplacé par un salarié qui a moins d'ancienneté d'usine que lui.

Les membres du Comité d'Atelier jouiront d'une ancienneté préférentielle en ce qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés, pourvu qu'ils aient la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de la tâche disponible au moment de leur mise à pied ou de leur rappel.

7.05 Promotion

Dans les cas de promotion, la Compagnie respectera l'ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ait la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche, au moment d'une telle promotion.

Si aucun salarié du département concerné n'a la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche au moment d'une telle promotion, les dispositions prévues à la clause 7.06 s'appliqueront alors.

7.06 Nouvelle tâche

Si la Compagnie crée une nouvelle tâche, elle en affichera la classification et les exigences sur le tableau d'affichage. La Compagnie choisira parmi les salariés de l'usine qui auront ainsi postulé, celui qui satisfait le mieux aux exigences et qui possède le plus de compétence et d'habileté relatives au poste affiché pour remplir cette tâche; en cas de compétence et d'habileté égales, l'ordre d'ancienneté des salariés prévaudra. Si aucun salarié ne satisfait les exigences de cette tâche ou ne possède la compétence ou l'habileté requise pour la remplir, la Compagnie pourra choisir un candidat en dehors de l'unité d'accréditation.

7.07 Transfert hors de l'unité de négociation

Tout salarié promu ou transféré en dehors de l'Unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté dans l'Unité pour une période de trois (3) mois.

Si ce salarié est confirmé, après cette période, dans ses nouvelles fonctions, il conservera son ancienneté dans l'Unité à compter de la date de sa nomination.

7.08 Dans tous les cas où la Compagnie doit communiquer avec un salarié alors qu'il n'est pas au travail, elle utilisera les moyens de communications ordinaires reconnus ou le courrier recommandé. La Compagnie est réputée s'être acquittée de ses responsabilités si elle communique avec le salarié à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé.

7.09 Salarié handicapé

Le salarié qui pourrait être remercié de ses services parce qu'il est incapable de conserver ou de remplir les exigences d'une tâche à cause de son âge ou de son état de santé pourra déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à celle qu'il détient pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de cette classification.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

8.01 a) Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

La Compagnie peut, moyennant préavis de trente (30) jours au Syndicat, établir une semaine normale de travail constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au samedi inclusivement. Dans ce cas, le salarié reçoit une prime de \$2.00 pour chaque heure travaillée le samedi.

8.01 b) Heures normales de travail

L'équipe de jour sera cédulée entre 08h00 et 16h30.

La Compagnie peut changer l'heure de début de l'équipe de jour, créer des équipes de soir et de nuit et fixer l'heure de début de chacune. Toutefois, si de telles actions sont prises, la Compagnie en avisera le Syndicat, après discussion préalable avec cette dernière.

8.01 c) Non garantie des heures et des jours

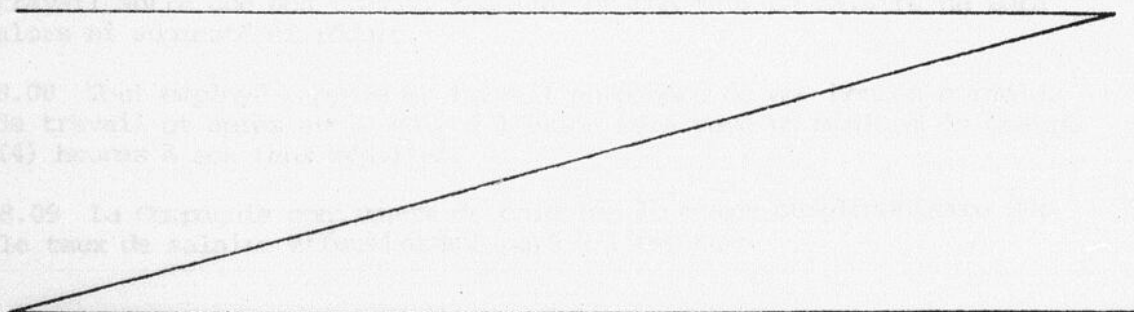
Il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faite à la présente convention ne constitue en aucune façon une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

8.01 d) Périodes de repas

Tous les employés auront droit à une demi-heure sans paie, pour le lunch; cependant, si la production est répartie sur trois (3) équipes consécutives, les employés affectés à du travail d'équipe auront droit à une demi-heure, avec paie, pour le lunch.

8.02 Retards

Une déduction de quinze (15) minutes sera faite pour tout employé qui est en retard de plus de trois (3) minutes dans sa section, et ainsi de suite. La Compagnie s'assurera de ce que le poinçon indique l'heure exacte.



8.03 Périodes de repos et de lavage

La Compagnie s'engage à allouer une période de repos de quinze (15) minutes durant la première et la deuxième partie de chaque journée de travail et le taux de salaire régulier sera payé durant ces périodes.

La Compagnie convient d'accorder, à la conclusion de la journée régulière de travail, une période de cinq (5) minutes à ses employés afin de leur permettre de faire leur toilette.

8.04 Si l'employé est requis de faire plus d'une heure de temps supplémentaire à la fin de sa journée normale de travail, il lui sera alloué une période de repos de quinze (15) minutes payées à la fin de sa journée normale de travail.

Il aura également droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées après chaque autre deux (2) heures consécutives travaillées.

8.05 Tout salarié qui exécute du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de sa cédule de travail est rémunéré à taux majoré de cinquante pour cent (50%). Si ce travail supplémentaire est exécuté un dimanche, le salarié est payé à taux majoré de cent pour cent (100%).

Si ce travail est exécuté un jour de congé férié payé, le salarié est payé à taux majoré de cent pour cent (100%), plus le paiement de son congé au taux simple.

8.06 Lorsque l'employeur requiert des salariés de faire du travail en temps supplémentaire, il l'offre en premier lieu au salarié le plus ancien qui est au travail dans la classification pour laquelle on requiert ce travail supplémentaire.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'accomplir ce temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux suivants par ordre d'ancienneté.

Le moins ancien parmi les salariés de la classification, qualifié pour accomplir la tâche, devra accepter de faire le temps supplémentaire requis par l'employeur.

8.07 Un employé qui se présente à son travail tel que cédulé a droit à quatre (4) heures de paie à son taux régulier, sauf dans les cas incontrôlables, ou si l'employé avait été avisé à l'avance. Il est entendu que dans ces circonstances un employé peut être affecté à un travail autre que son travail régulier et son taux de salaire ne sera alors ni augmenté ni réduit.

8.08 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail et après avoir quitté l'usine sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

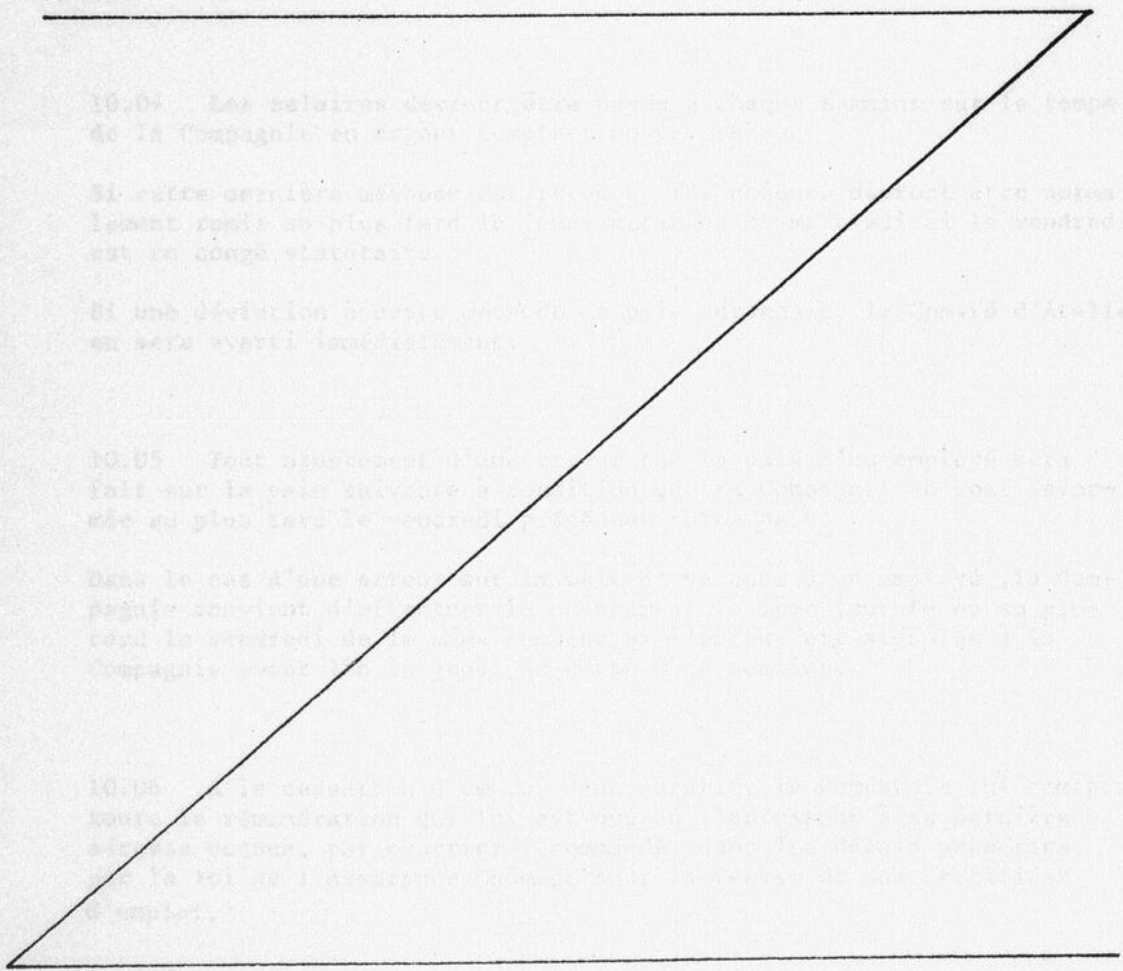
8.09 La Compagnie continuera de calculer le temps supplémentaire sur le taux de salaire effectivement payé à l'employé.

ARTICLE 9 - PRIMES D'EQUIPE

9.01 En plus de son taux horaire régulier, le salarié aura droit, à compter de la signature de la convention, aux primes suivantes:

- a) \$0.30 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de soir;
- b) \$0.35 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de nuit.

9.02 Les équipes autres que l'équipe régulière de jour seront formées de façon à tenir compte des exigences de production et des classifications requises. Elles seront formées de volontaires qualifiés d'abord et si ceux-ci ne sont pas assez nombreux, un nombre suffisant d'employés sera choisi par ancienneté dans les classifications requises.



ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les taux de salaire sont payés conformément à l'appendice A de cette convention collective.

10.02 Lorsqu'à la demande de la Compagnie, un employé exécute occasionnellement et pour plus de quatre(4) heures dans une même journée de travail des fonctions à l'intérieur d'une classification supérieure à celle qu'il détient, il devra être payé le taux de salaire de la classification supérieure.

10.03 Toute déduction de salaire ne sera faite que sur autorisation écrite de l'employé, sauf celles prescrites par la loi ou la convention collective de travail.

10.04 Les salaires devront être payés à chaque semaine sur le temps de la Compagnie en argent comptant ou par chèque.

Si cette dernière méthode est retenue, les chèques devront être normalement remis au plus tard le jeudi matin ou le mercredi si le vendredi est un congé statutaire.

Si une déviation à cette méthode de paie survenait, le Comité d'Atelier en sera averti immédiatement.

10.05 Tout ajustement d'une erreur sur la paie d'un employé sera fait sur la paie suivante à condition que la Compagnie en soit informée au plus tard le vendredi précédant cette paie.

Dans le cas d'une erreur sur la paie de vacance d'un employé, la Compagnie convient d'effectuer le changement la même journée ou au plus tard le vendredi de la même semaine si l'erreur est signalée à la Compagnie avant 12h le jeudi de cette même semaine.

10.06 A la cessation d'emploi d'un salarié, la Compagnie lui remettra toute la rémunération qui lui est due en l'adressant à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé, dans les délais prescrits par la loi de l'Assurance Chômage pour la remise de son certificat d'emploi.

10.07 La Compagnie s'engage à aviser par écrit la Comité d'Atelier de tout changement de classification ou de tout transfert d'un employé d'une section à une autre.

Le terme transfert n'inclut pas les assignations temporaires.

11.03 La Compagnie s'engage à permettre au Syndicat d'afficher ses avis syndicaux légitimes sur le tableau d'affichage pourvu que ces avis aient été soumis et approuvés par le Comité de la Production et son représentant autorisé à cette fin.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE

La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement désigner un Comité d'atelier formé de deux (2) employés.

11.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage pour les avis du Syndicat.

11.02 La Compagnie s'engage à permettre au Syndicat d'afficher ses avis syndicaux légitimes sur le tableau d'affichage pourvu que ces avis aient été soumis et approuvés par le Gérant de la Production ou son représentant autorisé à cette fin .

participer à des rencontres avec la Compagnie pour l'application ou l'interprétation de la convention collective au sein du cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

Les membres du Comité d'Atelier ne pourront s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation de leur chef de la Compagnie. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

12.02 Placement des illustrations officielles

Lorsque les membres du Comité d'Atelier seront libérés de la façon prévue au 12.01 ci-dessus, ils ne subiront aucune perte de salaire s'ils sont libérés pour:

- a) assister des employés lors de la présentation des griefs à la Gérance de la Compagnie;
- b) enquêter sur la situation existant des raisons officielles de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée;
- c) participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- d) pour participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

12.03 Pour être membre du Comité d'Atelier, l'employé devra avoir au moins un(1) an d'ancienneté et être membre du Syndicat autorisé.

ARTICLE 12- COMITE D'ATELIER

12.01 Libération syndicale

La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement choisir un Comité d'Atelier formé de deux (2) employés.

Ce sera le devoir de ce Comité de représenter les employés lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, d'assister les employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie et à l'arbitre nommé en vertu de la procédure d'arbitrage prévue aux présentes ainsi que d'enquêter sur la situation, s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée.

Ces membres du Comité d'Atelier auront également comme devoir de participer à des rencontres avec la Compagnie sur l'application ou l'interprétation de la convention collective ou dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

Les membres du Comité d'Atelier ne pourront s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation à cet effet de la Compagnie. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

12.02 Paiement des libérations syndicales

Lorsque les membres du Comité d'Atelier seront libérés de la façon prévue en 12.01 ci-dessus, ils ne subiront aucune perte de salaire s'ils sont libérés pour:

- a) assister des employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie;
- b) enquêter sur la situation s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée;
- c) participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- d) pour participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

12.03 Pour être membre du Comité d'Atelier, l'employé devra avoir au moins un(1) an d'ancienneté et être membre en règle du Syndicat accrédité.

12.04 Au moins un des deux(2) membres du Comité d'Atelier sera affecté en permanence à l'équipe de jour . Ce membre sera désigné par le Syndicat.

12.05 Les agents d'affaires , en vertu de leurs fonctions, peuvent assister aux assemblées du Comité d'Atelier ou à toutes autres assemblées où les intérêts du Syndicat sont en cause.

Les intérêts de plus d'un salarié et le recours exercé ne doit pas être contradictoire et doit être de même nature.

"Jour": Pour les fins de cet article, "Jour" signifie "Jours ouvrables". De plus, dans le calcul de tout délai, le jour de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

13.02 Le salarié qui croit être lésé de quelque manière que lui recon-
naît la convention collective peut, après le dépôt d'un grief, d'abord
discuter de son cas avec son contrepartie. Il peut décider d'être accompagné
de son délégué.

13.03 Première étape

Si un salarié ou le Syndicat a un grief, celui-ci devra porter à l'atten-
tion de la Compagnie, de son représentant ou gérant par écrit son fer-
me grief par le Syndicat, dans un délai de dix (10) jours
de fait qui a commencé à courir à la date de la notification.

Le contrepartie doit donner sa réponse par écrit dans les deux(2) jours
suivant son dépôt. A défaut, le grief est considéré comme accepté et
passera à l'étape suivante.

13.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par écrit dans un délai de dix (10) jours de
salarié ou de délégué de la Compagnie, le salarié doit, dans
un délai de dix (10) jours suivant le dépôt de son grief, soumettre
un grief au gérant de la Production.

Le gérant de la Production doit donner sa réponse par écrit dans les
dix (10) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

13.01 Définitions

"Grief": Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et qui affecte un salarié, le Syndicat ou l'employeur.

"Grief collectif": Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective et qui affecte plusieurs salariés ou le Syndicat. Pour être "collectif", un grief doit réunir les intérêts de plus d'un salarié et le recours exercé ne doit pas être contradictoire et doit être de même nature.

"Jour": Pour les fins de cet article, "Jour" signifie "Jour ouvrable". De plus, dans le calcul de tout délai, le jour de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

13.02 Le salarié qui croit être lésé dans les droits que lui reconnaît la convention collective peut, avant de formuler un grief, d'abord discuter du cas avec son contremaître. Il peut exiger d'être accompagné de son délégué.

13.03 Première étape

Si un salarié ou le Syndicat a un grief qu'il désire porter à l'attention de la Compagnie, il devra déposer son grief, par écrit sur la formule fournie par le Syndicat, à son contremaître dans les dix (10) jours du fait qui a donné lieu au grief.

Le contremaître doit donner sa réponse par écrit dans les deux (2) jours suivant son dépôt. A défaut d'une telle réponse, le grief peut être poursuivi à l'étape suivante.

13.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par le contremaître à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le contremaître, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la première étape, soumettre son grief au gérant de la Production.

Le gérant de la Production doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

13.05 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé par le gérant de la Production à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le gérant de la Production, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la deuxième étape, soumettre son grief au représentant de la Compagnie. Pour les fins de remise du grief à cette troisième étape, ce dernier est adressé à l'attention du gérant de la Production qui le transmet au représentant du Service du Personnel de la Compagnie.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette étape un représentant du Service du Personnel de la Compagnie cédulera une rencontre avec le comité de Grievs pour discuter du cas. A cette réunion, un représentant à plein temps du Syndicat peut être présent, s'il en est requis par l'une ou l'autre des parties.

Le représentant de la Compagnie donnera une réponse écrite au Comité de griefs dans les cinq(5) jours suivant la rencontre.

13.06 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du plaignant à la troisième étape ou à défaut de réponse par la Compagnie dans le délai prévu à la troisième étape, le Syndicat peut, dans les dix(10) jours de la réponse à cette étape ou de l'échéance du délai de réponse de la Compagnie prévu à cette étape, référer le cas à l'arbitrage, tel que prévu à L'Article 14 de la présente convention.

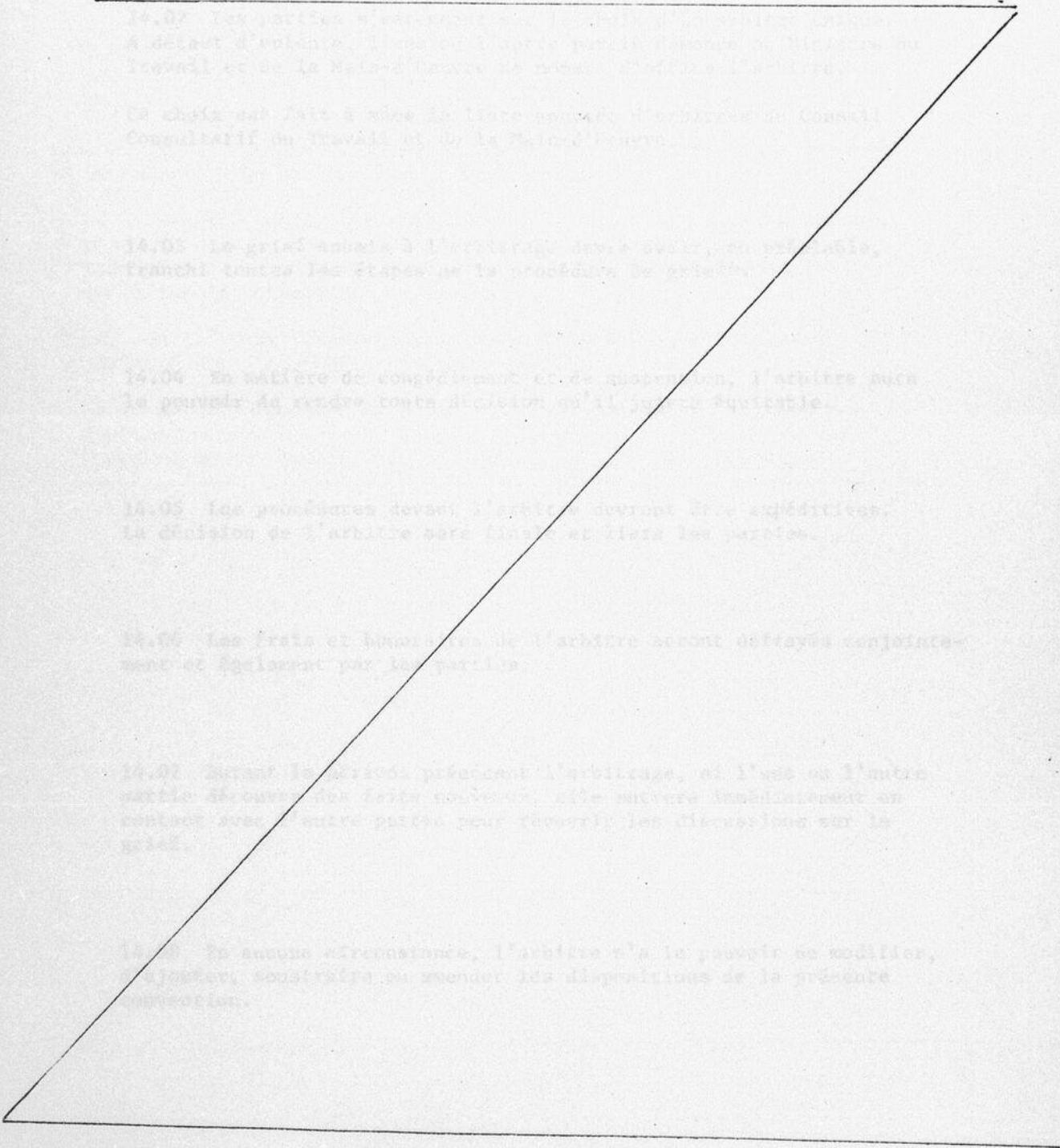
13.07 Les limites de temps prévues par cet article sont de rigueur. Elles ne peuvent être extensionnées que par entente écrite entre les parties.

13.08 Lorsque la Compagnie formule un grief, la procédure prévue au deuxième paragraphe de 13.05 s'applique et le Syndicat donne sa réponse écrite au représentant de la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la rencontre. Si la réponse n'est pas à la satisfaction de la Compagnie ou à défaut d'une telle réponse, le grief pourra être poursuivi à l'étape de l'arbitrage dans les dix (10) jours de la réponse du Syndicat ou de l'échéance du délai de réponse du Syndicat.

13.09 Tout grief collectif devra être présenté par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'occurrence du fait qui a donné ouverture au grief à la troisième (3ième) étape de la procédure de griefs.

13.10 Règle applicable au dépôt d'un grief

Les délais prévus au présent article sont de rigueur. A chacune des trois (3) étapes prévues au présent article, le grief devra être présenté durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire pour le plaignant.



ARTICLE 14 - ARBITRAGE

14.01 Lorsque l'une ou l'autre partie à cette convention demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 13, il en avisera, par écrit, l'autre partie.

14.02 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office l'arbitre.

Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

14.03 Le grief soumis à l'arbitrage devra avoir, au préalable, franchi toutes les étapes de la procédure de griefs.

14.04 En matière de congédiement et de suspension, l'arbitre aura le pouvoir de rendre toute décision qu'il jugera équitable.

14.05 Les procédures devant l'arbitre devront être expéditives. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

14.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés conjointement et également par les parties.

14.07 Durant la période précédant l'arbitrage, si l'une ou l'autre partie découvre des faits nouveaux, elle entrera immédiatement en contact avec l'autre partie pour réouvrir les discussions sur le grief.

14.08 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 15 - ABSENCE POUR DECES

15.01 Cinq (5) jours d'absence sans perte de salaire seront alloués à un salarié sous les conditions suivantes:

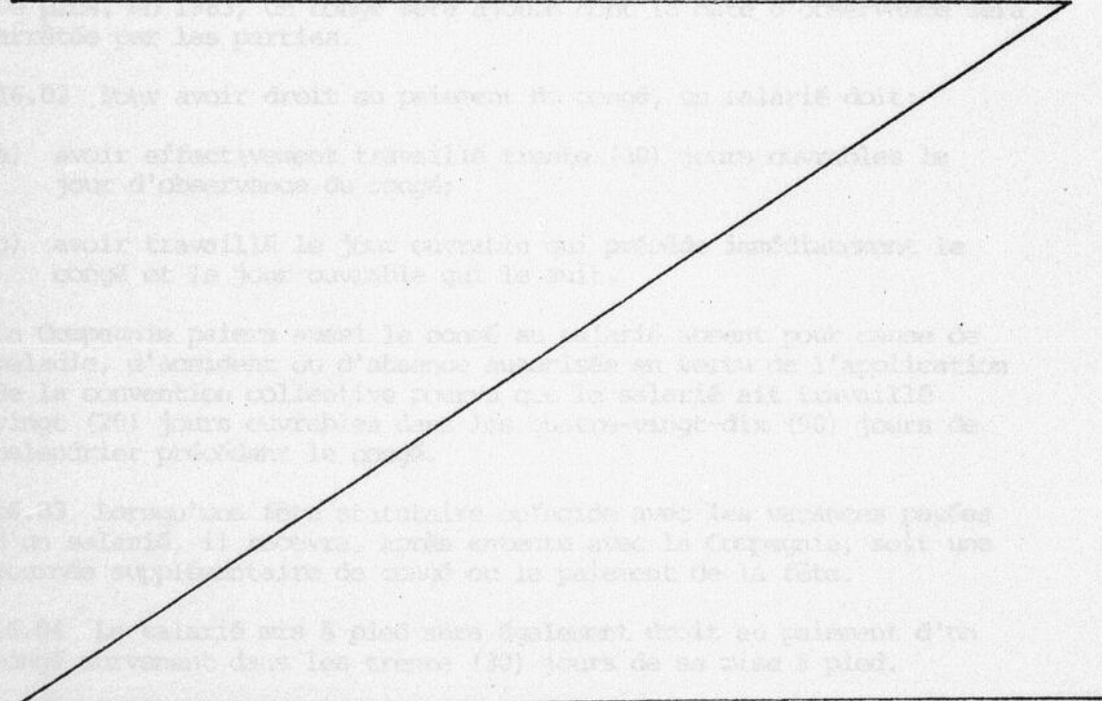
- si le salarié requiert ce temps pour assister aux arrangements funéraires dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant au cours d'une journée ouvrable qu'il aurait normalement travaillée.

15.02 Trois (3) jours d'absence sans perte de salaire seront alloués à un salarié sous les conditions suivantes:

- si le salarié requiert ce temps pour assister aux arrangements funéraires dans le cas du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère au cours d'une journée ouvrable qu'il aurait normalement travaillée.

15.03 Un (1) jour d'absence sans perte de salaire sera alloué à un salarié sous les conditions suivantes:

- si le salarié requiert ce temps pour assister aux arrangements funéraires dans le cas du décès d'un frère ou d'une soeur de son époux ou de son épouse, de son grand-père ou de sa grand-mère.



ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 A compter de la signature de la présente convention collective les jours suivants seront considérés comme fête chômée et payée:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- La Fête de la Reine;
- La Fête Nationale des Québécois;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Le jour avant Noël;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La journée avant le Jour de l'An.

De plus, en 1983, un congé sera ajouté dont la date d'observance sera arrêtée par les parties.

16.02 Pour avoir droit au paiement du congé, un salarié doit:

- a) avoir effectivement travaillé trente (30) jours ouvrables le jour d'observance du congé;
- b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement le congé et le jour ouvrable qui le suit.

La Compagnie paiera aussi le congé au salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'absence autorisée en vertu de l'application de la convention collective pourvu que le salarié ait travaillé vingt (20) jours ouvrables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant le congé.

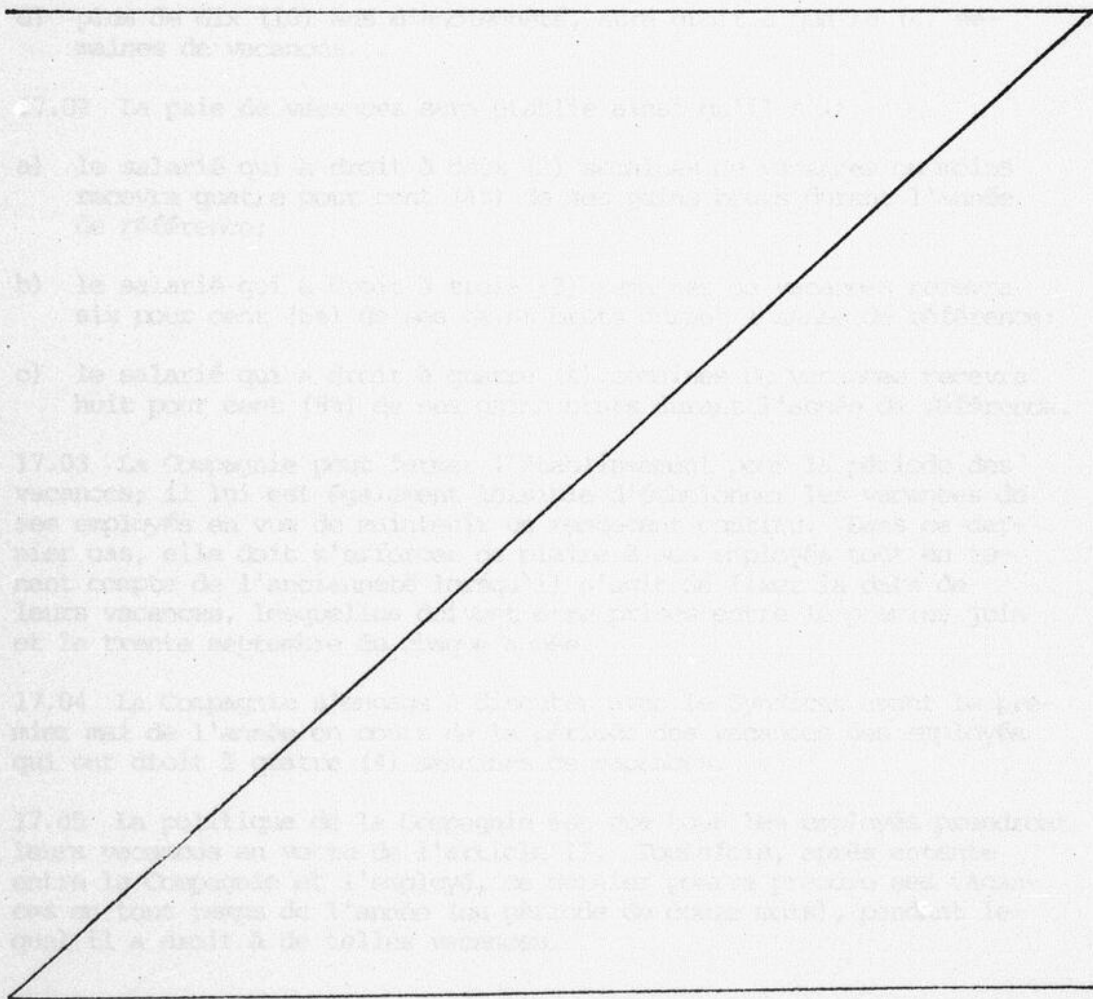
16.03 Lorsqu'une fête statutaire coïncide avec les vacances payées d'un salarié, il recevra, après entente avec la Compagnie, soit une journée supplémentaire de congé ou le paiement de la fête.

16.04 Le salarié mis à pied aura également droit au paiement d'un congé survenant dans les trente (30) jours de sa mise à pied.

16.05 Chaque salarié recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes mentionnées en 16.01.

16.06 a) Si un congé tombe un samedi ou dimanche, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé selon l'entente survenue entre les parties. Advenant qu'un horaire de travail cinq (5) dans six (6) soit en vigueur, si le congé tombe un samedi, il sera observé ce jour pour les salariés assujettis à cet horaire de travail.

b) Si le congé tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce congé sera tenu le lundi ou le vendredi de la semaine en cours, selon l'entente survenue entre les parties.



ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Le salarié qui, au 1er mai d'une année, a:

- a) moins d'un (1) an d'ancienneté, aura droit à une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
- b) plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, aura droit à deux (2) semaines de vacances;
- c) plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, aura droit à trois (3) semaines de vacances;
- d) plus de dix (10) ans d'ancienneté, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.

17.02 La paie de vacances sera établie ainsi qu'il suit:

- a) le salarié qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou moins recevra quatre pour cent (4%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
- b) le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances recevra six pour cent (6%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
- c) le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances recevra huit pour cent (8%) de ses gains bruts durant l'année de référence.

17.03 La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période des vacances; il lui est également loisible d'échelonner les vacances de ses employés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, elle doit s'efforcer de plaire à ses employés tout en tenant compte de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances, lesquelles doivent être prises entre le premier juin et le trente septembre de chaque année.

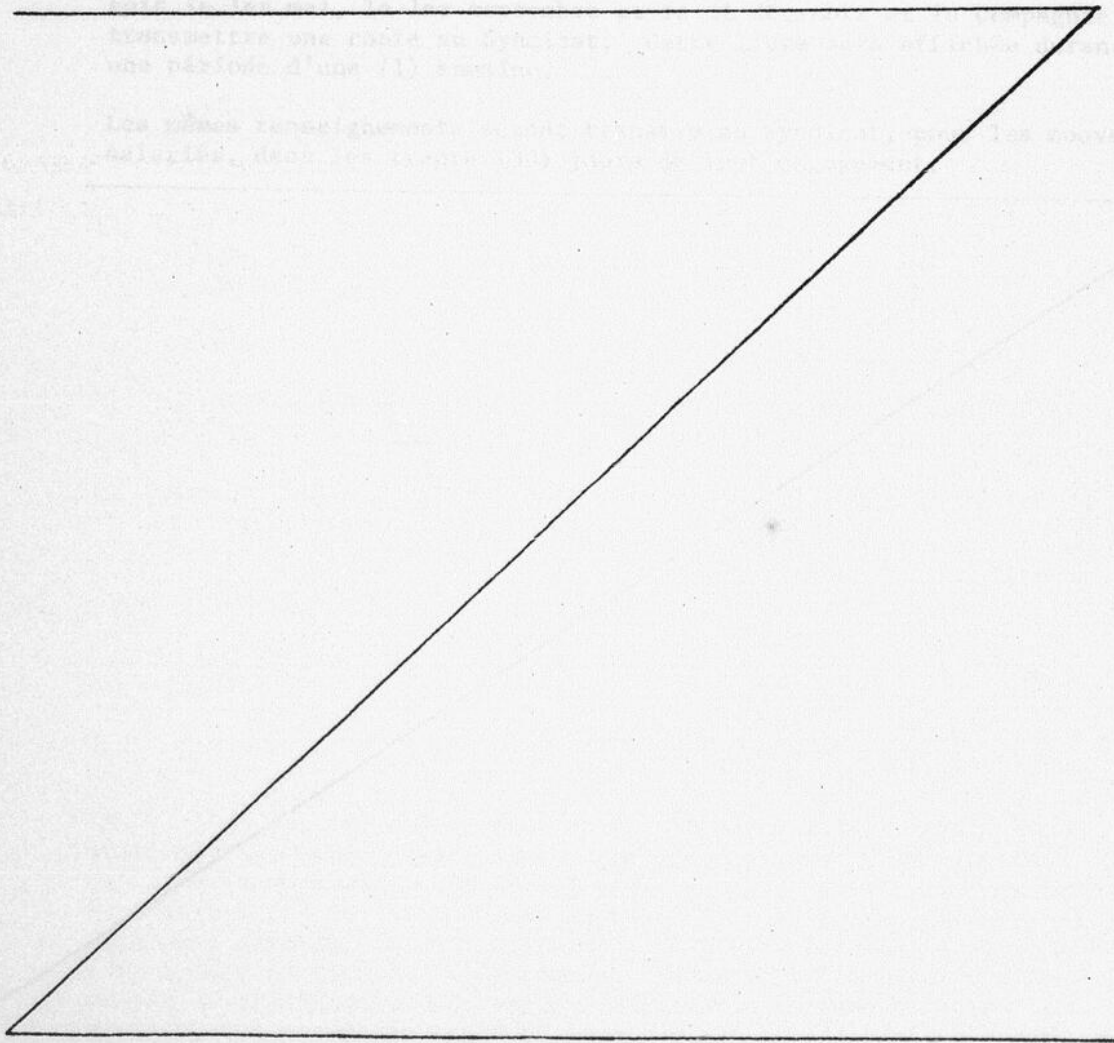
17.04 La Compagnie s'engage à discuter avec le Syndicat avant le premier mai de l'année en cours de la période des vacances des employés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances.

17.05 La politique de la Compagnie est que tous les employés prendront leurs vacances en vertu de l'article 17. Toutefois, après entente entre la Compagnie et l'employé, ce dernier pourra prendre ses vacances en tout temps de l'année (ou période de douze mois), pendant lequel il a droit à de telles vacances.

17.06 Si la Compagnie décide de fermer l'usine (shut-down), elle devra discuter avec le Syndicat avant le premier (1er) avril de l'année en cours de la période de fermeture qui sera entre le 15 juin et le 15 septembre.

17.07 La liste pour fins de vacances doit être préparée et affichée au plus tard le 15 avril.

17.08 Dans l'établissement des gains bruts sur lesquels le calcul prévu à la clause 18.02 de la présente convention collective est fait, la Compagnie computera à son taux régulier chaque journée au cours de laquelle un salarié reçoit une compensation de la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou d'une Compagnie d'assurance en application du régime d'assurance prévu à la clause 22.01 de la présente convention collective.



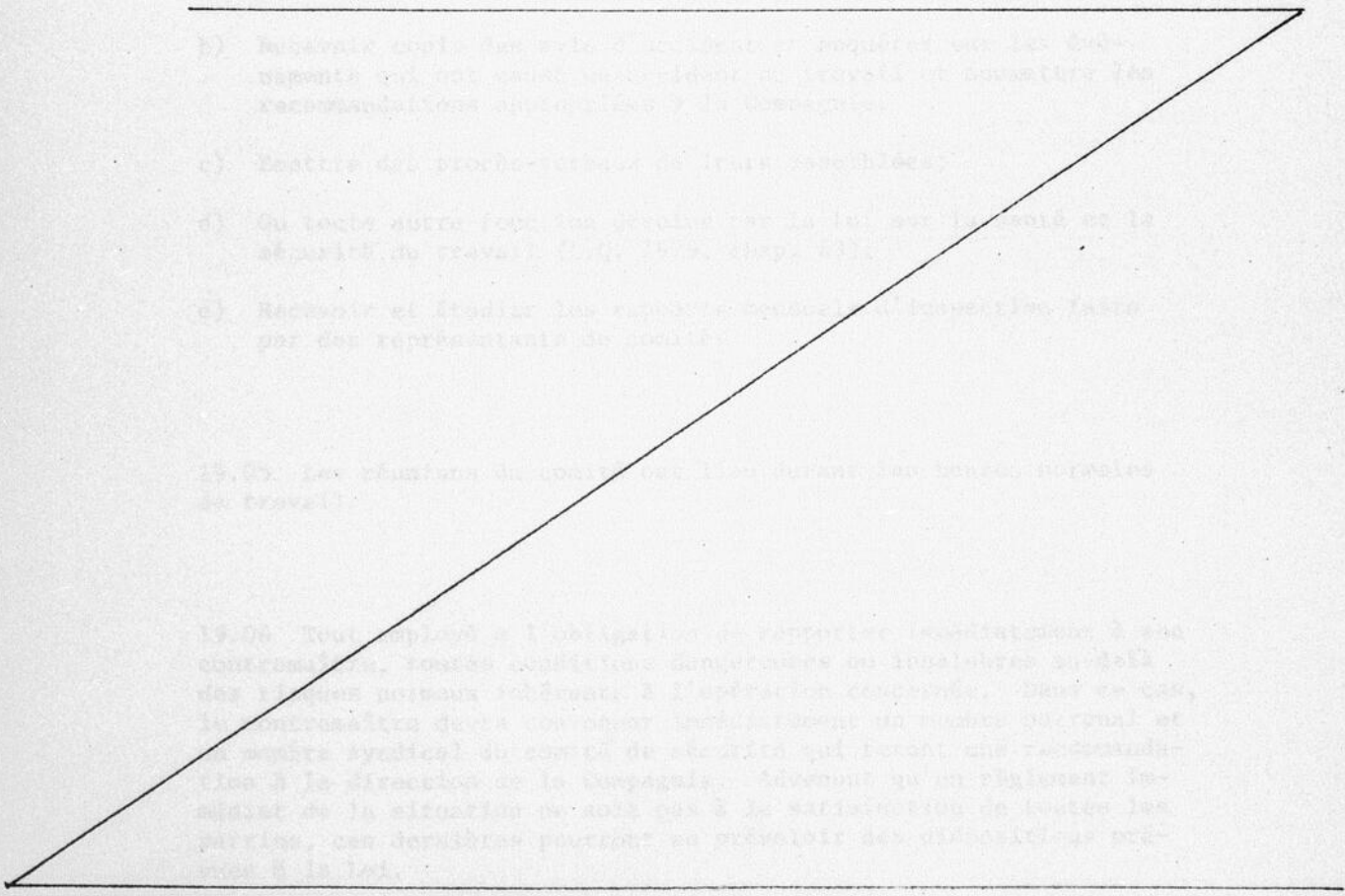
ARTICLE 18 - LISTE DES EMPLOYES

18.01 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, la Compagnie remettra au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- numéro d'assurance sociale;
- ancienneté avec la Compagnie;
- classification;
- salaire.

Une mise à jour de cette liste sera faite trois (3) fois par année, soit le 1er mai, le 1er septembre et le 31 décembre et la Compagnie en transmettra une copie au Syndicat. Cette liste sera affichée durant une période d'une (1) semaine.

Les mêmes renseignements seront transmis au Syndicat, pour les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours de leur engagement.



ARTICLE 19 - SECURITE ET SANTE

19.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

19.02 A cet effet, les parties conviennent de former un comité de sécurité et de santé. Ce comité sera composé de deux (2) représentants de l'employeur ainsi que de deux (2) représentants du Syndicat.

19.03 Ce comité se réunira mensuellement ou au besoin, si les circonstances le justifient.

19.04 Les fonctions de ce comité consisteront à:

- a) Etablir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
- b) Recevoir copie des avis d'accident et enquêter sur les événements qui ont causé un accident du travail et soumettre les recommandations appropriées à la Compagnie.
- c) Emettre des procès-verbaux de leurs assemblées;
- d) Ou toute autre fonction dévolue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, chap. 63);
- e) Recevoir et étudier les rapports mensuels d'inspection faits par des représentants du comité.

19.05 Les réunions du comité ont lieu durant les heures normales de travail.

19.06 Tout employé a l'obligation de rapporter immédiatement à son contremaître, toutes conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée. Dans ce cas, le contremaître devra convoquer immédiatement un membre patronal et un membre syndical du comité de sécurité qui feront une recommandation à la direction de la Compagnie. Advenant qu'un règlement immédiat de la situation ne soit pas à la satisfaction de toutes les parties, ces dernières pourront se prévaloir des dispositions prévues à la Loi.

19.07 La Compagnie fournira une trousse de premiers soins dans chaque section et affichera sur le tableau, en tout temps, une liste des individus attitrés aux premiers soins.

19.08 La Compagnie convient que si un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail le jour même, il recevra son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail.

Si des traitements médicaux subséquents sont prescrits, alors que le salarié est de retour au travail, une durée maximum de trois (3) heures par traitement sera accordée au salarié accidenté sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité des traitements.

19.09 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira à ses frais le transport de l'accidenté à l'hôpital et par la suite, à l'atelier ou à la résidence du salarié.

19.10 Tout accident de travail avec perte de temps doit être rapporté immédiatement à la Compagnie ou à son représentant, le tout conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

Tout accident de travail sans perte de temps nécessitant une intervention des services de premiers soins prévu à la clause 19.07 ci-haut devra être rapporté sur une liste qui sera soumise au Comité de Santé et Sécurité.

ARTICLE 20 - AVIS

Tout avis formel qui requiert d'être envoyé au Syndicat ci-après mentionné sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DU METAL EN FEUILLES, UNION LOCALE 116
7851 Jarry Est - Suite 260,
Anjou, Québec
HLJ 2C3

ou toute adresse subséquente;

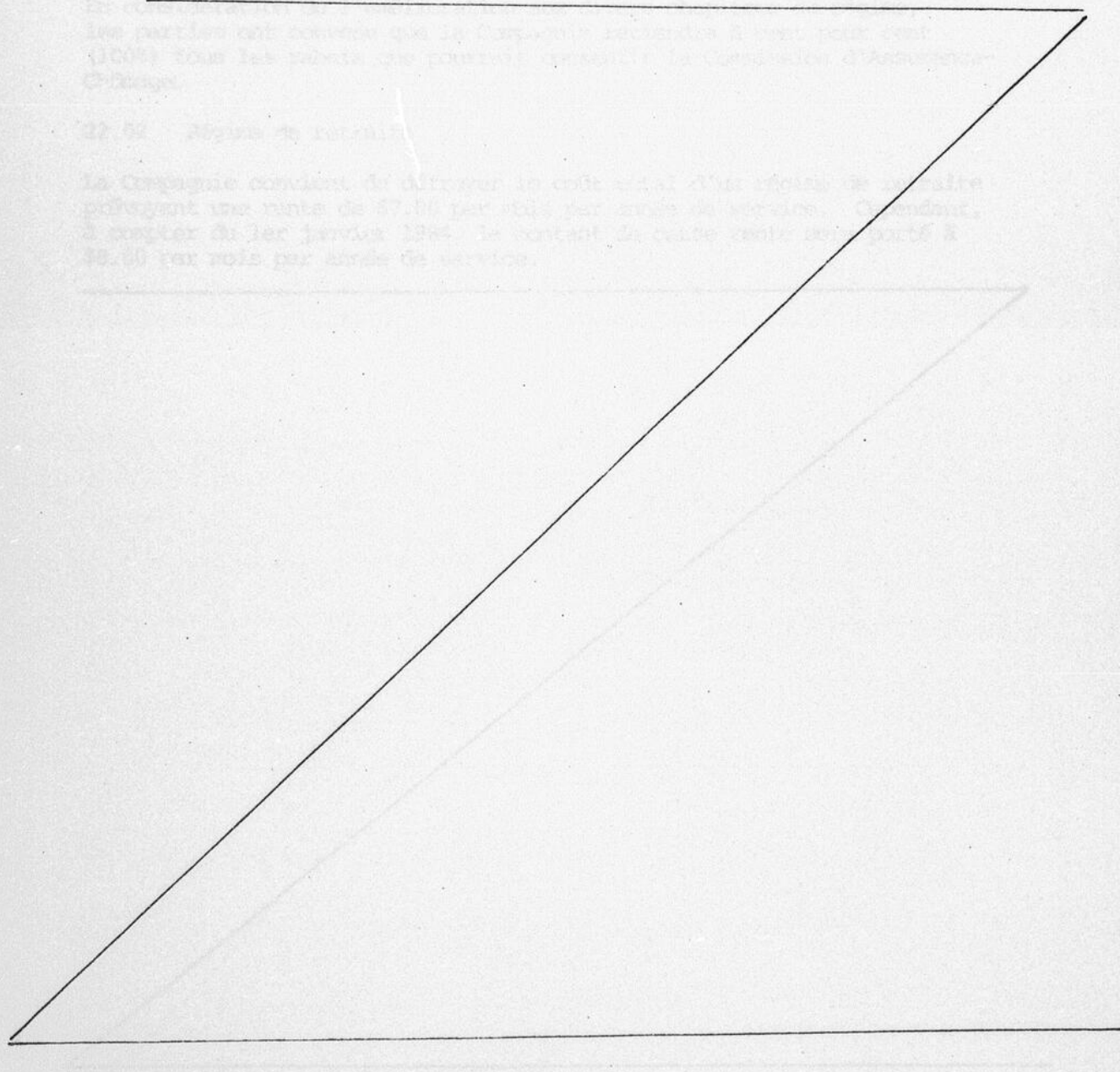
et tout avis formel qui requiert d'être envoyé à la Compagnie ci-après mentionnée sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE,
Division des Matériaux de Construction,
9777 rue Colbert,
Ville d'Anjou, Québec
HLJ 1Z9

ou toute adresse subséquente.

ARTICLE 21 - DESCRIPTIONS DES TACHES

21.01 La Compagnie fera tenir au Syndicat une copie de chaque description de tâches correspondant à chacune des classifications prévues à l'appendice "A" de la présente convention collective. De plus, elle fournira au Syndicat une nouvelle description de tâches si elle crée une nouvelle classification ou si elle apporte à une classification existante des changements significatifs. Les descriptions de tâches pourront être invoquées à l'appui d'un grief aux étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage.



ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX

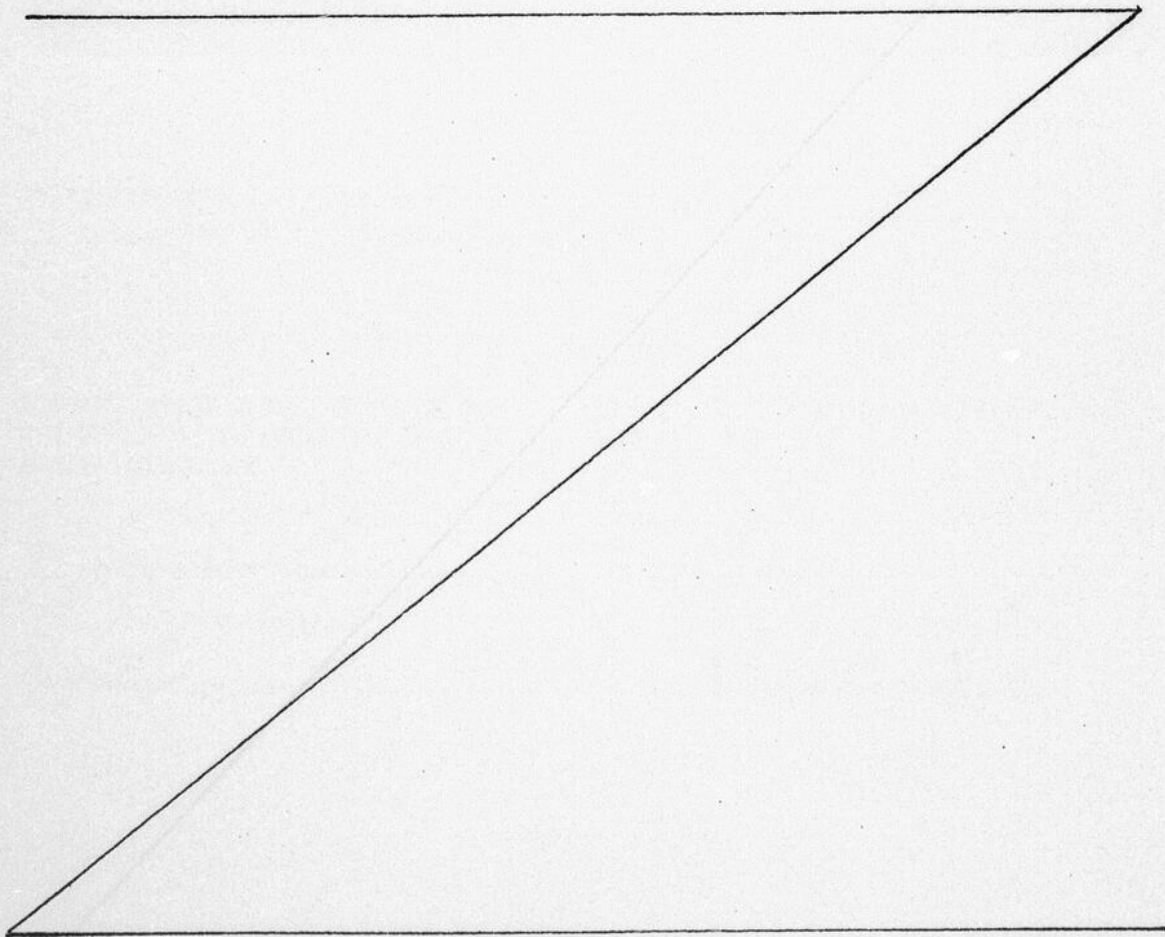
22.01 Régime d'assurance collective

La Compagnie convient de défrayer le coût total d'un régime d'assurance collective dont les principaux bénéficiaires apparaissent à l'appendice "B" des présentes.

En considération de l'amélioration aux divers chapitres du régime, les parties ont convenu que la Compagnie retiendra à cent pour cent (100%) tous les rabais que pourrait consentir la Commission d'Assurance-Chômage.

22.02 Régime de retraite

La Compagnie convient de défrayer le coût total d'un régime de retraite prévoyant une rente de \$7.00 par mois par année de service. Cependant, à compter du 1er janvier 1984, le montant de cette rente sera porté à \$8.00 par mois par année de service.



ARTICLE 24 - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

24.01 Cette convention s'appliquera du 1^{er} décembre 1981
au 27 novembre 1984, sujette à un avis minimum de trente (30) jours
et un avis maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration
de cette convention, dans lequel il sera spécifié le désir de l'une
ou l'autre partie de changer toute provision ci-incluse ou de chan-
ger la convention collective en entier.

24.02 Il est entendu par les deux (2) parties que la présente con-
vention demeurera en vigueur pendant la période des négociations
d'une nouvelle convention collective ou amendements demandés par
l'une ou l'autre des parties jusqu'au moment où la convention collec-
tive révisée ou la nouvelle convention collective aura été dûment
signée par les deux parties.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 1^{er}
jour de décembre 1981.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
UNION LOCALE 116

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

(S) Jacques Lapointe

(S) André Robert

(S) Alain P.

(S) Stéou

(S) Serge Lachapelle

(S) Alain Thériault

APPENDICE "A" - SALAIRES

| | Taux actuel | 30-11-81 | 29-11-82 | 28-11-83 |
|--|----------------|----------|----------|----------|
| | | 14% | 12% | 12% |
| Département de la Production | | | | |
| Outilleur-matriceur | \$9.50 | 10.83 | 12.13 | 13.59 |
| Millright "A" | \$8.53 | 9.72 | 10.89 | 12.20 |
| Electricien | \$8.53 | 9.72 | 10.89 | 12.20 |
| Millright "B" | \$7.63 | 8.70 | 9.74 | 10.91 |
| Chef d'équipe production | \$7.63 | 8.70 | 9.74 | 10.91 |
| Préposé mise en train | \$7.41 | 8.46 | 9.47 | 10.61 |
| Opérateur machine à former | \$7.25 | 8.27 | 9.26 | 10.37 |
| Opérateur machine accessoire | \$7.11 | 8.12 | 9.09 | 10.18 |
| Chauffeur camion monte charge | \$7.11 | 8.12 | 9.09 | 10.18 |
| Préposé à la mainte- nance générale | \$6.95 | 7.93 | 8.89 | 9.95 |
| Aide général | \$6.19 | 7.07 | 7.92 | 8.87 |
| Monteur de boîtes | \$6.50 | 7.41 | 8.30 | 9.30 |
| Département Réception & Expédition | | | | |
| Chauffeur de camion "A" | \$7.51 | 8.56 | 9.59 | 10.74 |
| Préposé à l'expédition & réception | \$7.48 | 8.70 | 9.74 | 10.91 |
| Vérificateur | \$7.21 | 8.23 | 9.22 | 10.32 |
| Chauffeur de camion "B" | \$7.12 | 8.12 | 9.09 | 10.18 |
| Chauffeur de camion monte charge | \$7.12 | 8.12 | 9.09 | 10.18 |
| Manutentionnaire | \$6.95 | 7.93 | 8.89 | 9.95 |
| Aide général | \$6.19 | 7.07 | 7.92 | 8.87 |

1er. déc. 1981
A.L.S.E. & O.
HP

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Pour les salariés seulement:

Assurance-vie:

\$12,000.00 à compter de la signature.

\$14,000.00 à compter du 1er janvier 1984.

Double indemnité:

\$12,000.00 à compter de la signature.

\$14,000.00 à compter du 1er janvier 1984.

Indemnité hebdomadaire (en cas de maladie ou d'accident (cas non-occupationnels)).

- formule:

1-1-7-15

- prestations:

66 2/3% du salaire régulier sans dépasser 66 2/3% du salaire maximum assurable auprès de la C.A.C.

Invalidité de longue durée:

- en vigueur de la 31^{ème} semaine d'invalidité;

- prestations:

60% du salaire régulier (intégration au R.R.Q.).

Assurance-frais hospitaliers:

Chambre semi-privée et privée jusqu'à concurrence du tarif de la chambre semi-privée.

Assurance-frais médicaux:

- pas de franchise;

- pas de maximum;

- médicaments prescrits remboursés à 80%.

Les dépendants sont le conjoint et les enfants de la naissance jusqu'à 19 ans, ou jusqu'à 25 ans si aux études.

Tout salarié devient automatiquement assuré lorsqu'il a complété trois (3) mois de service continu. A compter du jour où vous atteindrez l'âge de 65 ans, votre assurance-décès sera réduite de 50% si vous demeurez à l'emploi de la Compagnie. L'assurance en cas de décès et perte de membres par des moyens accidentels de même que l'assurance

*1^{er} jan. 1984
A.C.
D.S.*

pour rente d'incapacité de longue durée cessent automatiquement à 65 ans. A compter du jour de votre retraite, il y aura extinction de toute couverture d'assurance. Si le retraité veut convertir son assurance-vie collective en assurance-vie individuelle, il lui sera permis de s'assurer jusqu'à un montant égal à 50% de l'assurance-vie qu'il avait au moment de son départ et cela à un taux qui lui sera déterminé par la Compagnie d'assurance. S'il s'assure immédiatement au moment de sa retraite, il ne sera pas tenu de subir un examen médical.

Pour fins de calcul des bénéficiaires, le salaire régulier est égal à 40 fois le taux de la classification régulière du salarié au moment de son incapacité.

Si, en aucun temps entre la seizième (16ième) et la trentième (30ième) semaine d'incapacité, un salarié n'était pas admissible à des prestations du Régime d'Assurance-Chômage, le présent régime assurera la continuité des prestations.

Ce tableau ne doit être considéré que comme un résumé et le tout est sujet aux conditions des polices détenues par la Compagnie.

*1er. déc. 1981
A.F.
J.P.*

[Faint, illegible text and signatures]

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN
FEUILLES UNION LOCALE 116

SOULIERS DE SECURITE ET SARRAUS

Les parties à la convention collective intervenue le 1^{er} décembre
1981-----conviennent de ce qui suit:

- 1^{er} déc. 1981
A.P.
M.O.
- a) La Compagnie versera à tout salarié ayant complété sa période de probation, une fois par année de calendrier, une somme de quarante dollars (\$40.00) comme contribution au coût d'achat d'une paire de chaussures de sécurité, sur présentation de la preuve d'achat.
 - b) La Compagnie mettra des sarraus à la disposition des salariés affectés aux classifications d'outilleur-machiniste, millright "A", millright "B" et préposé mise en train.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 1^{er}
jour de décembre 1981.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
UNION LOCALE 116

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

(S) Jacques Lacroix

(S) André Robert

(S) Alain P.

(S) Stouff

(S) René Lachapelle

(S) Alain Dussé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN
FEUILLES UNION LOCALE 116

Les parties à la convention collective intervenue le 1^{er} décembre 1981
----- conviennent de ce qui suit:

Monsieur Bernard Gratton conservera un taux de salaire de trente-huit cents (\$0.38) supérieur à celui de sa classification régulière.

De plus, Monsieur Bernard Gratton maintiendra sa participation au régime de retraite des employés à salaire de la Compagnie. Monsieur Gratton maintiendra également les montants d'assurance-vie et de double-indemnité en vigueur pour lui avant la signature des présentes. Cependant, Monsieur Gratton ne pourra bénéficier des avantages consentis en vertu des dispositions des régimes prévus à l'article 22 de la convention collective, sauf en ce qui regarde les dispositions relatives aux soins de santé supplémentaires et à l'assurance-salaire.

La présente lettre d'entente rend de nul effet la lettre d'entente en vigueur portant sur le cas de Monsieur Bernard Gratton.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 1^{er}
jour de décembre 1981.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
UNION LOCALE 116

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

(S) Jacques Lacroix

(S) André Robert

(S) Julien P. D.

(S) Stev

(S) Rami Lachepelle

(S) Hain Massé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN
FEUILLES UNION LOCALE 116

Les parties à la convention collective intervenue le 1^{er} décembre 1981
----- conviennent de ce qui suit:

Pour tenir compte du fait que certains salariés doivent fournir leurs outils de travail et dans la mesure où la pratique passée à cet effet sera maintenue, les salariés classifiés au poste d'outilleur-matricieur, de millright "A" et de millright "B" recevront un taux de salaire supérieur de cinq cents (\$0.05) à celui de leur classification régulière; de la même façon, le salarié classifié au poste de préposé mise en train recevra un taux de salaire supérieur de deux cents (\$0.02) à celui de sa classification régulière.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 1^{er}
jour de décembre 1981.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
UNION LOCALE 116

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

(S) Jacques Lapointe

(S) André Robert

(S) Salim D.

(S) Stou

(S) René Lachapelle

(S) Alain Masse

X.P.
1^{er} déc. 1981
J.D.

(81A)

80/06/118

Société d'Aluminium Reynolds (Canada)

-et- Association Internationale des
Travailleurs du Métal en Familles
Section locale 116

Sentence arbitrale: 80/06/116

Implique: 30 personnes

Mandat: Convention originale

Accréditation: 78/09/25

Président: M^r Raymond Leboeuf.

J. Bisson
greffier

643-3239

SA 80, 06, 160

'80 JUN 18 10 35

D

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC

MESSAGERS

| | |
|-------------|--------------|
| No. Greffe | SA 80-66-160 |
| No. Dossier | M 15471-05 |
| Région | 06-06 |
| Activité | 2960 |
| Affiliation | F+Q |

DIFFEREND ENTRE

LA

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA)
LIMITEE

-et-

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES,
Union locale 116

ARTICLE 81-A et suivants - première
convention

SENTENCE ARBITRALE

Dans cette affaire, le tribunal a d'abord tenté de rapprocher les parties en leur soumettant des propositions écrites sur l'ensemble des points normatifs alors en suspens.

Cette démarche ayant échoué, le tribunal a décidé selon le pouvoir que lui confère l'article 81-D du Code du Travail qu'il devait lui-même déterminer le contenu de la première convention collective à intervenir et a informé tant les parties que le ministre de cette décision.

Des auditions ont ensuite suivi et la preuve documentaire a été par après complétée par les procureurs des intéressés tant par la production de pièces additionnelles que par certains commentaires écrits se rapportant à l'ensemble de la question.

Suite au tout, le présent tribunal a délibéré et statue maintenant comme suit.

La convention est constituée de toutes les clauses du document patronal C-1 déjà paraphées par les parties.

A ces clauses, s'ajoutent celles qui constituent l'annexe de la présente sentence et dont la plupart reflètent les propositions unanimes des soussignés soumises à l'étape de la conciliation et que la preuve recueillie subséquemment ne justifie pas de modifier.

A l'article 9 (heures de travail), le tribunal a cependant tenu compte du fait que le préavis à l'article 9.01-A devrait être de 30 jours plutôt que de deux semaines.

Le tribunal donne acte aux parties de l'engagement qu'a pris l'employeur de remettre au syndicat une lettre d'intention non déposée à l'effet que la cédule 5 dans 6 ne serait pas appliquée au cours de la première convention.

Aux articles 11 et 22, traitant en substance de la durée de la convention collective de la rétroactivité et des salaires, le tribunal a tenu compte des éléments suivants.

- 1) la dernière augmentation générale remonte au premier mars 1978;
- 2) des ajustements ont été effectués par les parties quant à la classification de certains salariés et quant à certains taux de telle sorte que les salariés concernés bénéficient d'augmentations de salaire réelles accrues;
- 3) le tribunal ne peut lier les parties pour plus de deux (2) ans (article 81-H).

Dès lors, la convention couvre la période du premier décembre 1979 au 30 novembre 1981.

Cependant, tel que proposé par l'employeur et sanctionné par les soussignés, chaque salarié à l'emploi de la compagnie à la date de signature de la présente sentence recevra pour la période du premier mars 1979 au 30 novembre 1979, un ajustement équivalent à la différence entre le

taux horaire en vigueur au 28 février 1979 et le taux applicable au premier mars 1979 (voir document annexé) multiplié par chacune des heures pour lesquelles il a été rémunéré durant la période concernée.

Cet ajustement de même que la rétroactivité prévue au paragraphe suivant devra lui être payé au plus tard 30 jours après la signature des présentes.

Les salaires applicables à compter du premier décembre 1979 et jusqu'au 30 novembre 1980 sont ceux que détermine l'annexe ci-jointe; ils sont rétroactifs au premier décembre 1979 et telle rétroactivité sera calculée et payable selon la formule prévue aux deux paragraphes précédents.

Enfin, pour la deuxième année de la convention, le tribunal a fixé des taux qui lui paraissent appropriés compte tenu des probabilités et qui ne tiennent pas compte d'une formule d'indexation, tel qu'offert par l'employeur.

En somme, l'augmentation minimale (celle dont bénéficiera le salarié dont la classification n'est pas modifiée ou dont le taux horaire n'a pas été ajusté au départ) sera de l'ordre de neuf pour cent pour les 9 mois courant du 1er mars 1979 au 30 novembre 1979, de 10% pour la période allant du 1er décembre 1979 au 30 novembre 1980 et de 9.5% pour la période allant du 1er décembre 1980 au 30 novembre 1981.

Enfin sur la question des définitions de tâche, le tribunal reconnaît que cette responsabilité incombe à l'employeur (particulièrement dans le contexte d'une première convention).

Nous croyons toutefois, contrairement à l'opinion exprimée par le procureur patronal, que la convention devrait refléter l'engagement pris en cours d'audition par la compagnie de procéder à ce travail avant la fin de la présente entente.

ARTICLE 3

Article 3.01-A - Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de 40 heures (40) de travail de cinq (5) jours de huit (8) heures de lundi au vendredi inclusivement.

La compagnie peut, moyennant préavis de trente (30) jours au syndicat, établir une semaine normale de travail constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures, de lundi au vendredi inclusivement.

Article 3.01-B - Heures normales de travail

L'équipe de jour sera appelée entre 0600 et 1800.

La compagnie peut changer l'heure de début de l'équipe de jour, après avoir avisé le syndicat et le non et fixer l'heure de début de chaque équipe, si de telles actions sont nécessaires pour assurer l'efficacité de l'opération.

Article 3.02 - Compensation des heures de travail

Il est convenu que les heures de travail en sus de la semaine normale de travail seront payées à un taux de 150% du taux de base par heure de travail en sus de la semaine normale de travail par semaine.

Article 3.03 - Délivrance de copie

Toute copie de l'entente sera fournie à la

ANNEXE - Contenu de la convention

Articles 1 à 8 inclusivement - clauses paraphées du document C-1

ARTICLE 9

Article 9.01-A - Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de 40 heures (40) et constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

La pratique actuelle quant au lavage est maintenue. La compagnie peut, moyennant préavis de trente (30) jours au syndicat, établir une semaine normale de travail constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au samedi inclusivement.

Article 9.01-B - Heures normales de travail

L'équipe de jour sera cédulée entre 08h00 et 16h30.

La compagnie peut changer l'heure de début de l'équipe de jour, créer des équipes de soir et de nuit et fixer l'heure de début de chacune. Toutefois, si de telles actions sont prises, la compagnie en avisera l'union, après discussion préalable avec cette dernière.

Article 9.01-C - Non garantie des heures et des jours

Il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faite à la présente convention ne constitue en aucune façon une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

Article 9.01-D - Périodes de repas

Texte paraphé "9.01-2" du document C-1.

Article 9.02 - Retards

Texte paraphé du document C-1.

Article 9.03 - Périodes de repos et de lavage

La compagnie s'engage à allouer une période de repos de 15 minutes durant la première et la deuxième partie de chaque journée de travail et le taux de salaire régulier sera payé durant ces périodes.

La pratique actuelle quant au lavage est maintenue.

Articles 9.04 à 9.09 inclusivement

Textes paraphés du document C-1.

Article 10 - Prime d'équipe

Texte paraphé du document C-1.

Article 11 - Salaires et classifications

- 11.01-A - Les taux de salaire sont payés conformément à l'appendice A de cette convention collective.
- 11.01-B - Pour les fins de la présente convention collective, les classifications s'appliqueront telles que convenues et stipulées à l'appendice B ci-joint.
- 11.02 - Lorsqu'à la demande de la compagnie, un employé exécute occasionnellement et pour plus de quatre (4) heures dans une même journée de travail des fonctions à l'intérieur d'une classification supérieure à celle qu'il détient, il devra être payé le taux de salaire de la classification supérieure.

- 11.03 - Toute déduction de salaire ne sera faite que sur autorisation écrite de l'employé, sauf celles prescrites par la loi ou la convention collective de travail.
- 11.04 - Les salaires devront être payés à chaque semaine sur le temps de la compagnie en argent comptant ou par chèque.
Si cette dernière méthode est retenue, les chèques devront être remis au plus tard le jeudi matin, avant l'heure du lunch.
Si une déviation à cette méthode de paie survenait, le comité d'atelier en sera averti immédiatement.
- 11.05 - Tout ajustement d'une erreur sur la paie d'un employé sera fait sur la paie suivante à condition que la compagnie en soit informée au plus tard le vendredi précédant cette paie.
- 11.06 - A la cessation de leur emploi, les salariés recevront toute la rémunération qui leur est due au plus tard dans les quatorze (14) jours de leur départ et ce, sous pli recommandé transmis à leur dernière adresse connue par la compagnie.
- 11.07 - La compagnie s'engage à aviser par écrit le comité d'atelier de tout changement de classification ou de tout transfert d'un employé d'une section à une autre.
Le terme transfert n'inclut pas les assignations temporaires.

Article 12

Clauses paraphées du document C-1.

Article 13 -

13.01, 13.02 et 13.03 - Textes paraphés du document C-1.

13.04 - Au moins un des deux membres du comité d'atelier sera affecté en permanence à l'équipe de jour. Ce membre sera désigné par l'union.

13.05 - Texte (13.04) paraphé du document C-1.

Articles 14 à 17 inclusivement

Clauses paraphées du document C-1.

Article 18 - Vacances

18.01 et 18.02 - Textes paraphés du document C-1.

18.03 - La compagnie peut fermer l'établissement pour la période des vacances; il lui est également loisible d'échelonner les vacances de ses employés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, elle doit s'efforcer de plaire à ses employés lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances, lesquelles doivent être prises entre le premier juin et le 30 septembre de chaque année.

18.04 - La compagnie s'engage à discuter avec l'union avant le premier mai de l'année en cours de la période des vacances des employés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances.

18.05 - La politique de la compagnie est que tous les employés prendront leurs vacances en vertu de l'article 18. Toutefois, après entente entre la compagnie et l'employé, ce dernier pourra prendre ses vacances en tout temps de l'année (ou période de douze mois), pendant lequel il a droit à de telles vacances.

18.06 - En autant qu'un employé mis à pied ait encore ses droits d'ancienneté, son service pour fins de vacances ne sera pas terminé. Cependant, il n'accumulera pas de service continu pendant sa mise à pied.

18.07 - Si la compagnie décide de fermer l'usine (shut-down), elle devra discuter avec l'union avant le premier avril de l'année en cours de la période de fermeture qui sera entre le 15 juin et le 15 septembre.

18.08 - La liste pour fins de vacances doit être préparée et affichée au plus tard le 15 avril. Ceux dont le nombre de semaines peut être affecté par l'application de cet article le premier mai seront notés sur ladite liste. Les dates des deux premières semaines ou moins, auxquelles l'employé a droit seront inscrites sur cette liste.

Article 19 - Liste des employés

Clausesparaphée du document C-1.

Article 20 - Sécurité et Santé

20.01 à 20.06 inclusivement - Textes paraphés du document C-1.

20.07 - La compagnie convient que si un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail le jour même, il recevra son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail.

20.08 - Le salarié qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base de quarante heures par semaines à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement.

Cette somme est sujette à vérification.

Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

Article 21 - Avis

Texte paraphé du document C-1.

Article 22 - Renouvellement et terminaison

22.01 - Cette convention s'appliquera du premier décembre 1979 au 30 novembre 1981, sujet à un avis minimum de trente (30) jours et un avis maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention dans lequel il sera spécifié le désir de l'une ou l'autre partie de changer toute provision ci-incluse ou de changer la convention collective en entier.

22.02 - Texte paraphé du document C-1.

Article 23 - Rétroactivité

23.01 - Tout salarié à l'emploi de la compagnie lors de la signature de la convention recevra dans les trente (30) jours de telle signature pour chaque heure à l'occasion de laquelle il a été rémunéré entre le premier mars 1979 et le 30 novembre 1979 la différence entre le taux ^{applicable} déterminé par l'appendice A pour cette période et sa classification et celui qu'il a reçu effectivement durant la même période.

23.02 - Les salaires déterminés par l'appendice A et applicables à compter du premier décembre 1979 sont rétroactifs à cette date quant aux heures rémunérées et pour les salariés encore à l'emploi de la compagnie à la signature de la convention.

La rétroactivité doit être payée aux salariés concernés dans les trente (30) jours de telle signature.

Article 24 - Définition des tâches

24.01 - Avant l'expiration de la présente convention, la compagnie procédera à définir les tâches se rapportant à chacune des classifications énumérées à l'appendice B.

Dans le même délai, ces définitions devront être transmises à l'union.

Appendices A et B

Telles qu'annexées

APPENDICE "A"

28 février 79

Taux Ajusté

1 mars 79 / 30 nov. 79

1 déc. 79 / 30 nov. 80

1 déc. 80 / 30 nov. 81

| | | | <u>9%</u> | <u>10%</u> | <u>9.5%</u> |
|---|------|------|-----------|------------|-------------|
| <u>DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION</u> | | | | | |
| Millwright A | ---- | 6.50 | 7.09 | 7.79 | 8.53 |
| Electricien | ---- | 6.50 | 7.09 | 7.79 | 8.53 |
| Millwright B | ---- | 5.81 | 6.33 | 6.97 | 7.63 |
| Chef d'équipe production | 5.81 | ---- | 6.33 | 6.97 | 7.63 |
| Préposé mise en train | ---- | 5.65 | 6.16 | 6.77 | 7.41 |
| Opérateur machine à former | 5.52 | ---- | 6.02 | 6.62 | 7.25 |
| Opérateur machine accessoire | 5.42 | ---- | 5.91 | 6.50 | 7.11 |
| Chauffeur camion monte charge | 5.42 | ---- | 5.91 | 6.50 | 7.11 |
| Préposé à la maintenance générale | 5.30 | ---- | 5.78 | 6.35 | 6.95 |
| Aide général | 4.73 | | 5.15 | 5.66 | 6.19 |
| <u>DEPARTEMENT RECEPTION & EXPEDITION</u> | | | | | |
| Chauffeur de camion A | ---- | 5.72 | 6.23 | 6.86 | 7.51 |
| Préposé à l'expédition & réception | 5.70 | ---- | 6.21 | 6.83 | 7.48 |
| Vérificateur | ---- | 5.50 | 6.00 | 6.59 | 7.21 |
| Chauffeur de camion B | 5.42 | ---- | 5.91 | 6.50 | 7.12 |
| Chauffeur camion monte charge | 5.42 | ---- | 5.91 | 6.50 | 7.12 |
| Manutentionnaire | 5.30 | ---- | 5.78 | 6.35 | 6.95 |
| Aide général | 4.73 | | 5.15 | 5.66 | 6.19 |

| <u>NO4 DE L'EMPLOYE</u> | <u>CLASSIFICATION</u> <u>1^{er} MAI 1979</u> | <u>CLASSIFICATION</u> <u>1^{er} DECEMBRE 79</u> | <u>CLASSIFICATION</u> <u>1^{er} MARS 1980</u> |
|-------------------------|---|--|--|
| Bianco Mario | Aide général | Aide général | Aide général |
| Breault Laflèche | Préposé à l'expédition & réception | Préposé à l'expédition & réception | Préposé à l'expédition & réception |
| Cloutier François | Aide général | Chauffeur de camion B | Chauffeur de camion B |
| Drolet Denis | Aide général | Manutentionnaire | Manutentionnaire |
| Gosselin Denis | Aide général | Manutentionnaire | Manutentionnaire |
| Larivière Russel | Aide général | Manutentionnaire | Manutentionnaire |
| Lefebvre Paul-Emile | Manutentionnaire | Manutentionnaire | Manutentionnaire |
| Moisan Jocelyn | Aide général | Aide général | Aide général |
| Robert André | Aide manutentionnaire | Aide manutentionnaire | Manutentionnaire |
| Sanscartier Réal | Chauffeur de camion | Chauffeur de camion A | Chauffeur de camion A |
| Silvano James | Préposé à l'expédition & réception | Préposé à l'expédition & réception | Préposé à l'expédition & réception |
| Torres José | Manutentionnaire | Vérificateur | Vérificateur |

DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

NOM DE L'EMPLOYE

CLASSIFICATION

1^{er} MAI 1979

CLASSIFICATION

1^{er} DECEMBRE 79

CLASSIFICATION

1^{er} MARS 1980

Arsenault Jean

Aide général

Aide général

Aide général

Arthur Jean-Edouard

Aide général

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Barnes Myles

Millwright A

Bélanger Réjean

Opérateur de machine à former

Opérateur de machine à former

Opérateur de machine à former

Dubé René

Chauffeur camion monte charge

Millwright B

Millwright B

Gauthier Jacques

Préposé à la mise en train des machines et chef d'équipe

Chef d'équipe production

Chef d'équipe production

Hénault André

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Houde Gaétan

Aide général

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Justum Emile

Préposé à l'entretien général

Préposé à l'entretien général

Préposé à l'entretien général

Kinet Georges

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Leboeuf Jacques

Opérateur machine accessoire

Préposé à la mise en train des machines

Préposé à la mise en train des machines

Leclair Christian

Manutentionnaire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Lefebvre Claude

Opérateur machine accessoire

Chef d'équipe production

Chef d'équipe production

Libersan André

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Libersan Robert

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Loiselle Moise

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

NOM DE L'EMPLOYE

CLASSIFICATION
1^{er} MAI 1979

CLASSIFICATION
1^{er} DECEMBRE 79

CLASSIFICATION
1^{er} MARS 1980

Lundi Jean-Robert

Aide général

Aide général

Aide général

Moise Gérard

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Montreuil Richard

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Opérateur machine accessoire

Moreau Michel

Aide général

Aide général

Aide général

Morin Marcel


Aide général

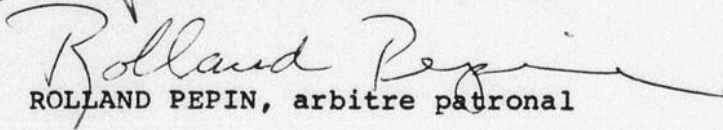
Aide général

Aide général

En foi de quoi, les membres du tribunal ont signé
à Montréal, le 16 juin 1980.


RAYMOND LEBOEUF, président du tribunal


SERGE QUESNEL, arbitre syndical


ROLLAND PEPIN, arbitre patronal



67066

Dépôt N°:

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé Dépôt refusé

| | | | |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-15471-05 |
| Date | Signature: 82-05-18 Réception: 82-05-28 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective: Xermin |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Association Internationale des Travailleurs du métal en feuilles union locale 116 7851 rue Jarry est suite 260 Ville d'Anjou, Québec H1J 2C3 | <input type="checkbox"/> Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée Division des Matériaux de construction 9777 rue Colbert Ville D'Anjou, Québec H1J 1Z3 |

Unité de négociation

ENTENTE: M. Laflèche Breault

| | | | | | |
|--------|-------|----------|---------|-------------|---|
| Région | 06-06 | Activité | 2960(5) | Affiliation | 7 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|---|

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée
 Att: Alain Chassé
 Siège Social et Usine
 290 St-Laurent
 Cap-de-la-Madeleine, Québec
 G8T 7W9

Pour le commissaire général du travail

Signature

Yvette David

Date

82-06-11

Pour renseignements

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

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

m.s.

15-471-05-



ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DU METAL EN FEUILLES UNION LOCALE 116

Les parties à la convention collective intervenue le 1er décembre 1981 conviennent, en application de la clause 7.09 de la convention, que monsieur Laflèche Breault est reclassifié au post d'opérateur de machines à accessoire.

Monsieur Breault perd de ce fait ses droits d'ancienneté dans le département d'Expédition et Réception et acquiert une ancienneté départementale dans le département de la Production; la date d'ancienneté qui lui est alors reconnue dans ce dernier département est le 20 octobre 1975.

Cependant, si monsieur Breault recouvrait son état de santé et devenait ainsi capable de remplir la tâche qu'il détenait avant le début de son invalidité, il devrait alors faire son choix entre retourner à son ancienne tâche ou conserver son nouveau poste; dans cette dernière éventualité la date d'ancienneté départementale qui lui serait alors reconnue dans le département de la Production serait le 3 mai 1982.

En foi de quoi les parties ont signé, à Ville d'Anjou, ce
18^e jour de mai 1982.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES
UNION LOCALE 116

Luc Hube
Jacques Lescoeur
Jean-Pierre...

LA SOCIETE D'ALUMINIUM
REYNOLDS (CANADA)
LIMITEE

Hain...
D. G. O.
Breault