



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

A. N° (30321-01)

DÉPÔT

2073-5

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-13776-03
	Date	Signature	Réception		
		86-05-15	86-05-20		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Guilde des Employés de la Cie Toastess Inc 255 rue St-Jacques O. Montréal, QC. H2Y 1M6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Compagnie Toastess Inc Att: R. Bourget Directeur du Personnel 815 Chemin Tecumseh Pointe Claire, QC. H9R 4B1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

- ENTENTE: No. 1 augmentation générale no. 2 primes et bonis.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-05-27

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

13776-03
(30321-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

MEMOIRE D'ENTENTE

'86 MAI 20 14 12

entre

LA CIE. TOASTESS INC.

et

LA GUILDE DES EMPLOYES DE LA CIE. TOASTESS INC.

- - - - -

Il est entendu par les deux parties soussignés que les modifications suivantes dans la Convention Collective entreront en vigueur le 2 juin 1986:-

1. Augmentation Générale

Tel que ci-attaché.

2. Primes et Bonis

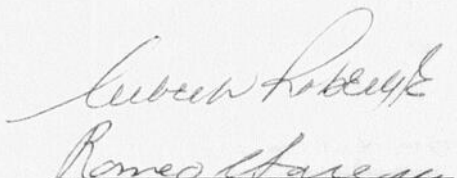
L'Article 17.01 est modifié pour lire \$0.25 au lieu de \$0.20.

L'Article 17.02 est biffé.

L'Article 17.03 est biffé et remplacé par le note N.B. au bas de la page des taux de salaires ci-attaché.

Et nous avons signé à Pointe Claire, Qué, le 15
mai 1986.


TOASTESS INC


LA GUILDE DES EMPLOYES
DE LA CIE TOASTESS INC.

DÉPT.	CLASSE	TAUX PRÉSENT	AUGMENT.	TAUX 2/6/86	DÉPT.	CLASSE	TAUX PRESENT	AUGMENT.	TAUX 2/6/86
1re Année	0-510 HRES	4.00	0.18	4.18	PLASTIQUE	AIDE GEN.	5.66	0.25	5.91
	510H-6MOIS	4.50	0.10	4.60		N-1	6.19	0.28	6.47
	6M-9M	4.75	0.27	5.02		N-2	6.69	0.30	6.99
	9M-1AN	-	0.42	5.44		CHEF*	7.19	0.32	8.26
PRESSES	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91	ASSEMBLAGE	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91
	N - 1	6.03	0.27	6.30		N - 1	-	-	6.15
	N - 2	6.23	0.28	6.51		N - 2	6.11	0.27	6.38
BRASURE	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91	REC & EXP	AIDE GÉN.	5.90	0.27	6.17
	N - 1	-	-	6.15		N - 1	-	-	6.35
	N - 2	6.11	0.27	6.38		N - 2	6.25	0.28	6.53
	CHEF*	6.36	0.29	7.15		CHEF*	6.60	0.30	7.40
POLISSAGE	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91	MTCE.	BALAYEUR +	6.85	-0.94	5.91
	N - 1	6.03	0.27	6.30		JUNIOR	7.75	0.35	8.10
	N - 2	6.23	0.28	6.51		N - 1	8.50	0.38	8.88
	N - 3	7.78	0.35	8.13		N - 2	9.25	0.42	9.67
PEINTURE	AIDE GÉN	5.66	0.25	5.91	OUTILLAGE	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91
	N - 1	-	-	6.04		APPRENTI	6.42	0.29	6.71
	N - 2	5.90	0.27	6.17		JUNIOR	8.47	0.38	8.85
	CHEF*	6.35	0.29	7.39		INTER.	9.97	0.45	10.42
PLACAGE	AIDE GÉN.	5.66	0.25	5.91		SENIOR	10.97	0.49	11.46
	N - 1	5.97	0.27	6.24					
	N - 2	6.12	0.28	6.40					

(N.B. - * CHEFS D'ÉQUIPE - LES REMPLACANT(E)S TEMPORAIRES RECEVRONT LA PRIME MAINTENANT EN EFFET - SOIT 0.75¢ OU 0.50¢ SELON LE CAS, POUR LES HEURES TRAVAILLÉES COMME CHEF D'ÉQUIPE)
+ LE TITULAIRE PRÉSENT MAINTIENDRA SON TAUX (7.30/HRE) ET RECEVRA TOUS LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DE SA CLASSE.

Handwritten signature/initials



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

A. N° (30321-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 2 0 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

02073-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13776-03
Date	Signature 84-06-15	Reception 84-08-08	Durée	Du 84-06-15	Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 93

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Guilde des employés de la Cie Toastess Inc. 255, rue Saint-Jacques Ouest Montréal, Québec H2Y 1M6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Compagnie Toastess Inc. Att: Bob Bourget Directeur du personnel 815 Chemin Tecumseh Pointe Claire, Québec H9R 4B1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3399(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	84-08-24

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

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1

Définition des termes

ARTICLE 2

Objet de la convention

ARTICLE 3

Reconnaissance syndicale

ARTICLE 4

Droits de la direction

ARTICLE 5

Objet de l'acte en vertu du Code de travail

ARTICLE 6

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 7

Engagement syndical

ARTICLE 8

Coopération

ARTICLE 9

Ancienneté

ENTRE:

LA COMPAGNIE TOASTESS INC.

(ci-après appelée "la COMPAGNIE" ou "l'EMPLOYEUR")

ARTICLE 10

Principes de grève

ARTICLE 11

Arbitrage

ET:

LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE LA CIE TOASTESS INC.

(ci-après appelée "l'ASSOCIATION" ou "la GUILDE")

ARTICLE 12

Principes de grève

ARTICLE 13

Arbitrage

ARTICLE 14

Arbitrage

ARTICLE 15

Arbitrage

ARTICLE 16

Arbitrage

1984 - 1987

84 ANI - 8 11 27

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	Définition des termes	1
<u>ARTICLE 2</u>	Reconnaissance et but de la convention	1
<u>ARTICLE 3</u>	Reconnaissance syndicale	
<u>ARTICLE 4</u>	Droits de la direction	
<u>ARTICLE 5</u>	Grève ou lock-out (au sens du Code du travail) prohibé	2
<u>ARTICLE 6</u>	Sécurité syndicale	2
<u>ARTICLE 7</u>	Représentant syndical	3
<u>ARTICLE 8</u>	Coopération	4
<u>ARTICLE 9</u>	Ancienneté	5
<u>ARTICLE 10</u>	Postes vacants, transferts et promotions	6
<u>ARTICLE 11</u>	Mesures disciplinaires	7
<u>ARTICLE 12</u>	Procédure de griefs	7
<u>ARTICLE 13</u>	Arbitrage	8
<u>ARTICLE 14</u>	Mise-à-pied et rappel au travail	9
<u>ARTICLE 15</u>	Heures de travail	9
<u>ARTICLE 16</u>	Temps supplémentaire	10
<u>ARTICLE 17</u>	Primes et bonis	11
<u>ARTICLE 18</u>	Vacances	11
<u>ARTICLE 19</u>	Congés civils	12
<u>ARTICLE 20</u>	Congés spéciaux	13
<u>ARTICLE 21</u>	Congé maternité	14
<u>ARTICLE 22</u>	Sécurité et santé	14
<u>ARTICLE 23</u>	Chaussures de sécurité	15
<u>ARTICLE 24</u>	Assurance	15
<u>ARTICLE 25</u>	Langue française	16
<u>ARTICLE 26</u>	Durée et renouvellement de la convention	16
<u>ANNEXE "A"</u>	Taux de salaires	17
<u>ANNEXE "B"</u>	Augmentations de salaires pour les employés embauchés avant le 1er juin 1984	19

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:-

Convention:

La présente convention collective de travail.

EMPLOYEUR:

La Compagnie Toastess Inc.

ASSOCIATION:

La Guilde des Employés de la Cie Toastess Inc.

Employé:

Tous les salariés au sens du Code du travail de l'EMPLOYEUR régis par la convention.

Période de probation:

Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouvel employé.

Jour:

Un jour de calendrier, à moins qu'autrement prévu.

Grief:

Une mésentente entre l'EMPLOYEUR et l'ASSOCIATION relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Ancienneté d'usine:

L'ancienneté d'usine est la durée des services continus d'un employé régulier à compter de sa dernière date d'embauchage au service de la COMPAGNIE.

Ancienneté de département:

L'ancienneté de département est la durée des services continus d'un employé régulier à l'intérieur d'un département.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET BUT DE LA CONVENTION

2.01

L'intention et le but de cette convention seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaires, heures de travail et conditions d'emploi qui rendront justice à tous.

2.02

Il est convenu qu'aucune des parties à cette convention collective ne devra conclure d'ententes ou de contrats avec les employés qui entreraient en conflit avec les termes et provisions de cette convention.

2.03

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique ou participation aux activités syndicales légales.

- 2.04 Les contremaîtres des départements de maintenance, placage et presse n'appartenant pas à l'unité de négociation ne feront pas, dans des conditions normales, le travail habituellement accompli par des membres de l'unité de négociation, ce qui diminuerait le potentiel de salaire d'un employé. Ceci toutefois ne s'applique pas lorsqu'un contremaître ou une telle personne:-
- a) entraîne des employés;
 - b) exécute un travail expérimental ou d'essai raisonnable;
 - c) exécute un travail nécessité par des difficultés de fabrication.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La COMPAGNIE reconnaît l'ASSOCIATION comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé à l'ASSOCIATION.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'ASSOCIATION reconnaît que la COMPAGNIE a le seul et exclusif droit de gérer ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives d'administration dans le sens le plus complet possible, excepté les prérogatives qui sont spécifiquement limitées par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5

GRÈVE OU LOCK-OUT (AU SENS DU CODE DU TRAVAIL) PROHIBÉ

- 5.01 Au cours de la présente convention, l'EMPLOYEUR ne fera aucun lock-out.
- 5.02 Au cours de la présente convention, il n'y aura aucune grève, aucun arrêt de travail total ou partiel, ni aucune espèce de ralentissement de travail de la part d'un employé ou d'un groupe d'employés avec ou sans la participation de l'ASSOCIATION.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membre de l'ASSOCIATION au plus tard à la date de leur première paie, et maintenir leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention. À cette fin, la COMPAGNIE s'engage à faire signer à chaque nouvel employé une formule d'adhésion à l'ASSOCIATION. L'ASSOCIATION fournira ces dites formules d'adhésion à la COMPAGNIE.

- 6.02 La COMPAGNIE déduira de la paie que l'employé reçoit les cotisations syndicales et remettra ces montants au Secrétaire-trésorier de l'ASSOCIATION, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20^e) jour du mois suivant lequel telles déductions sont effectuées.
- 6.03 L'ASSOCIATION informera par écrit la COMPAGNIE du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant devra être communiqué par écrit à la COMPAGNIE.
- 6.04 La COMPAGNIE devra, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date du premier jour travaillé et la COMPAGNIE devra indiquer la raison d'absence à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent et pour lequel une remise n'a pas été faite pour quelque raison que ce soit.
- 6.05 La COMPAGNIE devra indiquer sur les feuillets T4 et TP4 des employés, le montant des déductions annuelles totales, des cotisations syndicales.
- 6.06 L'ASSOCIATION indemniser la COMPAGNIE contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, l'ASSOCIATION ne sera pas tenue d'indemniser la COMPAGNIE si celle-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 6.02.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 7.01 La COMPAGNIE reconnaît à l'ASSOCIATION le droit de désigner un maximum de quatre (4) représentants syndicaux pour représenter les employés et leur servir de porte-parole auprès de la COMPAGNIE; ils pourront s'absenter selon les dispositions et pour les fins prévues au présent article.
- 7.02 Il est convenu cependant qu'un employé qui agit comme représentant syndical devra néanmoins exécuter son travail normal et que ses fonctions syndicales ne devront nullement l'entraver.
- 7.03 L'ASSOCIATION avisera la COMPAGNIE, par écrit, du nom de tout représentant syndical. Il ne sera pas demandé à la COMPAGNIE de reconnaître tout représentant syndical jusqu'à ce que tel avis de l'ASSOCIATION ait été reçu par lettre certifiée ou recommandée.
- 7.04 En autant que possible, on procédera sur les griefs avec la permission du directeur d'usine ou du contremaître en devoir durant les heures normales de travail et ce sans perte de salaire régulier pour le représentant syndical concerné.
- 7.05 Il est toutefois convenu entre les parties que les heures autres que les heures normales de travail, utilisées par au plus deux (2) représentants syndicaux pour discuter de griefs lors de la rencontre avec les représentants de la COMPAGNIE seront calculées séparément et payées par la COMPAGNIE au taux horaire régulier du représentant syndical concerné.

- 7.06 L'EMPLOYEUR convient, à titre d'essai, pour une période n'excédant pas la durée de la présente convention, de mettre à la disposition des représentants de l'ASSOCIATION un espace dans les locaux de la COMPAGNIE dont la grandeur a été préalablement déterminée par la COMPAGNIE et de façon à ce qu'on puisse y placer un (1) bureau, trois (3) chaises et une (1) filière.
- 7.07 L'utilisation de cet emplacement par les représentants de l'ASSOCIATION pour leurs activités syndicales dans le cadre de l'application de la convention collective de travail ne doit pas avoir pour effet de nuire à leur travail pour la COMPAGNIE et/ou au travail des employés de la COMPAGNIE.
- 7.08 Un des quatre (4) officiers syndicaux peut s'absenter sans solde pour assister à des activités syndicales aux conditions suivantes:-
- a) il doit en aviser l'EMPLOYEUR cinq (5) jours ouvrables à l'avance;
 - b) seulement deux (2) employés à la fois, dont un (1) par département;
 - c) le nombre total d'absences dans une année est de dix (10) jours ouvrables;
 - d) l'absence ne nuit pas sérieusement aux opérations de la COMPAGNIE.
- 7.09 L'ASSOCIATION peut tenir des assemblées syndicales dans l'établissement de l'EMPLOYEUR en dehors des heures de travail et ce sans solde.
- 7.10 La COMPAGNIE consent à permettre l'affichage des avis d'assemblée ou d'activités de l'ASSOCIATION sur un tableau d'affichage vitré et barré, placé en évidence aux endroits désignés à cette fin.
- 7.11 Les pertes de salaire de deux (2) employés occasionnées par le comité de négociation de la convention collective sont payées par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 8

COOPÉRATION

- 8.01 Un comité conjoint de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'ASSOCIATION et de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR sera formé dans les trente (30) jours à compter de la signature des présentes. L'Association est toujours représentée par deux (2) délégués.

Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie, y compris toute question de santé et sécurité.

Ce comité se réunit une fois par mois ou plus souvent sur consentement mutuel. Si la réunion du comité se continue de consentement mutuel après les heures régulières des employés, ceux-ci continuent alors d'être payés à temps simple.

Occasionnellement, l'EMPLOYEUR ou l'ASSOCIATION peut, avec le consentement de l'autre partie, inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'EMPLOYEUR ou l'ASSOCIATION en est avisé(e) par écrit à l'avance.

L'EMPLOYEUR et les employés doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir l'atelier, l'équipement et tous les autres objets qui s'y trouvent en état d'ordre et de propreté.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté s'acquiert lorsque la période de probation de cinq cent dix (510) heures est complétée; l'ancienneté est alors calculée rétroactivement à partir de la dernière date d'embauchage. Quand la période de probation est complétée, l'employé devient employé régulier.
- 9.02 Un employé en probation est un employé qui n'a pas complété sa période de probation de cinq cent dix (510) heures travaillées à l'emploi de la COMPAGNIE à compter de la date de son embauchage ou de son réembauchage. Durant la période de probation, l'employé n'a pas recours à la procédure de griefs. À la fin de sa période de probation, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté des employés réguliers, avec date rétroactive au début de sa période de probation.
- 9.03 Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention a le droit à une période d'essai de trois (3) mois, mais pendant ce temps n'a aucun recours à la convention collective et ne paie pas de cotisations syndicales. En tout temps avant l'expiration de la période d'essai, la COMPAGNIE peut retourner le salarié à sa tâche précédente et le salarié peut y retourner volontairement.
- Si un salarié retourne à sa tâche précédente, tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes. Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention, et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié pour fins de promotion, mise-à-pied et rappel au travail.
- 9.04 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:-
- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
 - b) lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - c) lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de cinq (5) jours de l'avis de rappel (l'avis de rappel est fait par courrier recommandé);
 - d) lorsqu'un employé est mis à pied pour une période équivalant à son ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois;

- e) lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, accident, accident de travail ou maladie industrielle pour une période équivalant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois.

9.05

Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la COMPAGNIE affichera, aux endroits habituels, la liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indiquera la dernière date d'embauchage.

Dans les trente (30) jours de l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. À l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

ARTICLE 10

POSTES VACANTS, TRANSFERTS ET PROMOTIONS

10.01

Dans tous les cas de promotion et de rétrogradation, la COMPAGNIE doit tenir compte des facteurs suivants:-

1. l'ancienneté de département;
2. les qualifications et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante:-

Lorsque les qualifications et l'habileté requises pour remplir les exigences normales d'une tâche sont égales chez deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté de département prévaudra; dans tous les autres cas, les qualifications et l'habileté prévaudront.

10.03

Affichage des postes vacants

L'EMPLOYEUR doit afficher tout poste vacant dans l'unité de négociation au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.

Procédé d'affichage

- i) L'avis précisera le titre du poste, le département, le salaire, la prime rattachée à la fonction et la date d'entrée en fonction.
- ii) Les salariés intéressés au poste pourront soumettre leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.
- iii) L'EMPLOYEUR affichera le nom du salarié choisi dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dernière journée de l'affichage.
- iv) Tout grief relatif à cette promotion devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le résultat de l'affichage.

10.04

Promotion temporaire

Durant la procédure d'affichage, l'EMPLOYEUR peut accorder une promotion temporaire pour le poste affiché.

- 10.05 **Période d'essai consécutive à une promotion ou poste vacant**
Tout salarié promu à la suite d'un affichage sera soumis à une période d'essai n'excédant pas quinze (15) jours civils et il recevra immédiatement le salaire de sa nouvelle fonction. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'EMPLOYEUR le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, le salarié réintègrera sa fonction antérieure, aux conditions qu'il avait auparavant, plus toute amélioration qui serait survenue entretemps.
- 10.06 **Promotion refusée ou non postulée**
Si un salarié fait défaut de poser sa candidature à une promotion ou s'il n'est pas accepté à une nouvelle fonction, ses possibilités d'obtenir des promotions ultérieurement n'en seront pas affectées.
- 10.07 Tout employé transféré temporairement par l'EMPLOYEUR à un poste comportant un taux de salaire différent de celui de son poste régulier dans le seul but d'éviter que cet employé soit mis à pied maintiendra le taux de salaire de son poste régulier pour la durée de tel transfert temporaire.
- 10.08 **Réintégration d'une fonction après un remplacement temporaire**
Un salarié muté temporairement dans un autre département ou à une autre fonction doit retourner à son ancienne fonction sans perte de droits et privilèges, lorsque le salarié qu'il remplaçait temporairement est de retour au travail.

ARTICLE 11

MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé entraînant une mesure disciplinaire quelconque, la COMPAGNIE convient d'informer ledit employé en lui remettant un avis écrit à ce sujet. Copie de cet avis est également remise à l'ASSOCIATION (un de ses représentants).
- 11.02 Tout employé régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 11.03 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier au Service du personnel en dehors des heures de travail.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEFS

- 12.01 Un grief est défini comme une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 12.02 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par aucun de ses supérieurs.

12.03 Lors du processus de règlement d'un grief à l'étape no. 2, le représentant de l'ASSOCIATION pourra, s'il y a lieu, consulter les documents et autres objets pertinents audit grief.

12.04 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:-

Étape no. 1 - Au directeur d'usine:

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief, le grief devra être soumis par écrit au directeur d'usine. Le grief pourra être soumis par le représentant syndical avec ou sans l'employé concerné. Toutefois le grief doit toujours être signé par l'employé concerné. Le directeur d'usine devra donner sa réponse par écrit au représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Étape no. 2 - Au représentant de la Direction:

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables après la réponse du directeur d'usine ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra être soumis par écrit au représentant de la direction (le nom de ce représentant sera communiqué par écrit par la COMPAGNIE à l'ASSOCIATION et il en sera de même de tout changement). Le président ou représentant de l'ASSOCIATION et le représentant de la direction auront alors dix (10) jours ouvrables pour se rencontrer et tenter de régler le grief; le représentant de la direction devra donner une réponse définitive, par écrit, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de sa première rencontre avec le représentant de l'ASSOCIATION.

Étape no. 3 - Arbitrage:

Au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables après la réponse écrite du représentant de la direction ou de l'expiration de son délai pour répondre, l'ASSOCIATION pourra porter le grief à l'arbitrage par une demande écrite à cette fin selon les procédures décrites à l'article 13.

12.05 Le défaut d'observer l'un ou l'autre des délais stipulés à chacune des étapes de l'article 12.04 emporte la nullité automatique du grief et met fin automatiquement à tout droit réclamé par ce grief. Seuls le représentant de l'ASSOCIATION et le représentant de la Direction sont autorisés à s'entendre mutuellement par écrit, sur une prolongation de délais.

12.06 L'expression "jours ouvrables" dans le présent article, signifie les jours réguliers de travail cédulés, sur les assignations par la COMPAGNIE pour les diverses catégories d'employés assujettis à la présente convention.

12.07 Tout grief doit invoquer le ou les articles de la convention collective que l'on prétend avoir été violés ou mal interprétés et décrire le remède recherché.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

13.01 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'avis d'arbitrage, les deux parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

13.02 Faute d'entente dans les délais stipulés à 13.01, l'ASSOCIATION pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, s'adresser au ministre provincial du travail pour la nomination par ce dernier d'un arbitre.

- 13.03 La décision de l'arbitre unique devra, autant que possible, être rendue dans les plus brefs délais. Pareille décision sera finale et liera toutes les parties concernées.
- 13.04 La décision d'un arbitre unique ne peut d'aucune manière modifier ou annuler les dispositions de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 13.05 Les honoraires et déboursés de l'arbitre unique seront partagés également par les parties. Toutes les autres dépenses pour témoins ou assesseurs seront défrayées par la partie les ayant appelés.
- 13.06 Tous les griefs monétaires réglés par entente entre les parties ou par une décision arbitrale devront être payés dans les quinze (15) jours ouvrables et ce, par chèque spécial. Sur demande, photocopie dudit chèque, comme preuve de paiement, sera transmise à l'ASSOCIATION.
- 13.07 Lorsqu'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre unique peut maintenir la décision rendue ou la modifier ou ordonner, selon la preuve présentée et selon les circonstances, le remboursement par la COMPAGNIE de tout ou d'une partie du revenu perdu par l'employé par suite de cette mesure disciplinaire, en tenant compte toutefois de tout salaire gagné dans l'intervalle.

ARTICLE 14

MISE-À-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, pourvu que l'employé qui demeure au travail soit qualifié pour accomplir la tâche à effectuer, l'ordre de la mise-à-pied des employés est le suivant:-
- a) les employés en probation dans le département;
 - b) les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté dans le département affecté par la mise-à-pied.
- 14.02 Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une mise-à-pied seulement, le président et le vice-président de l'ASSOCIATION seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans tous les départements de la COMPAGNIE et seront les derniers à être assujettis à la mise-à-pied.
- 14.03 Autant que possible, pour toute mise-à-pied pour une durée de deux (2) semaines ou plus, la COMPAGNIE donnera un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 15

HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine de travail pour les mécaniciens et les outilleurs est de quarante-quatre (44) heures réparties en trois (3) unités consécutives de neuf (9) heures et deux (2) unités consécutives de huit heures et demie (8h1/2), chacune située du lundi au vendredi.

- 15.02 La semaine de travail pour les employés de tous les autres départements de la COMPAGNIE est de quarante-deux heures et demie (42h1/2) réparties en cinq (5) unités consécutives de huit heures et demie (8h1/2) consécutives, chacune située du lundi au vendredi.
- Cependant, ces employés peuvent faire une semaine de travail pouvant aller de quarante-deux heures et demie (42h1/2) jusqu'à quarante-quatre (44) heures consécutives. L'excédent de quarante-deux heures et demie (42h1/2) est consacré à du travail de production indirecte à titre d'assembleur. Le travail de production indirecte peut être le nettoyage de machine, le montage de machine, la préparation de la ligne d'assemblage, etc.
- 15.03 Chaque employé qui se présente au travail le matin est assuré d'un salaire pour quatre (4) heures de travail, sauf dans les cas de panne d'électricité ou cas fortuits.
- 15.04 La période de repas pour chaque employé sera d'une demi-heure (1/2h) non payée.
- 15.05 Chaque employé a le droit de prendre deux (2) pause-café par jour de dix (10) minutes chacune payées.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail accompli au-delà des heures normales de travail quotidiennes ou en sus du total des heures hebdomadaires est rémunéré au taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention, les journées de la semaine sont calculées de 7h30 à 7h30.
- 16.02 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures supplémentaires, soit avant ou soit après sa journée normale de travail ou les deux, est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- 16.03 Nonobstant tout autre article de la convention, tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux normal majoré de moitié. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.
- 16.04 À l'exception du département de maintenance dans le cas d'urgence, un salarié rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail recevra le paiement d'au moins trois (3) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement ses heures normales de travail. Pour bénéficier de cette garantie, le salarié doit accepter d'effectuer tout travail qui est normalement susceptible de lui être demandé.
- 16.05 Les heures supplémentaires seront réparties aussi équitablement que possible entre les salariés normalement affectés à une même tâche.

- 16.06 Le temps supplémentaire est volontaire. L'ASSOCIATION et les salariés s'efforceront cependant de donner toute la coopération nécessaire afin que, dans les cas où le temps supplémentaire est requis, un nombre suffisant de salariés demeure au travail.
- Si l'EMPLOYEUR ne peut trouver suffisamment d'employés après avoir offert le travail à temps supplémentaire à tous les employés capables d'effectuer ledit travail, l'EMPLOYEUR pourra obliger, par ordre inverse d'ancienneté un nombre suffisant de salariés à faire ledit travail supplémentaire.
- 16.06 Après entente entre l'EMPLOYEUR, l'ASSOCIATION et les salariés concernés, les heures effectuées en temps supplémentaire peuvent ne pas être rémunérées mais remises en temps à une date ultérieure.

ARTICLE 17

PRIMES ET BONIS

- 17.01 La COMPAGNIE convient de payer une prime de vingt cents (\$0.20) de l'heure travaillée aux employés faisant partie de l'équipe de soir ou de nuit pour toutes les heures travaillées sur l'une ou l'autre équipe.
- 17.02 La COMPAGNIE convient de payer une prime de trente cents (\$0.30) de l'heure travaillée aux employés qui sont transférés temporairement à l'équipe de soir ou de nuit pour une période de quatre (4) semaines ou moins pour toutes les heures travaillées sur l'une ou l'autre équipe. Il est spécifiquement convenu qu'un employé qui reçoit la prime en vertu du présent paragraphe 17.02 ne reçoit pas la prime mentionnée au paragraphe 17.01.
- 17.03 La COMPAGNIE convient de payer une prime de chef d'équipe pour chaque semaine durant laquelle l'employé concerné travaille comme chef d'équipe pour un minimum de quatre heures et seize minutes (4h16) consécutives, le tout selon l'Annexe "A".
- 17.04 Les primes mentionnées dans 17.01, 17.02 et 17.03 seront considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un employé pour le calcul des vacances.

ARTICLE 18

VACANCES

- 18.01 L'EMPLOYEUR accorde à ses employés des vacances payées. L'ancienneté d'usine sera établie au 30 avril courant selon les critères suivants:-

- Service continu - moins de douze (12) mois

Vacances payées:

Une (1) journée par mois de service, payable à quatre pourcent (4%) du salaire total (maximum de dix (10) jours).

- Service continu - un (1) an à cinq (5) ans inclus

Vacances payées:

Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) du salaire total.

- Service continu - six (6) ans à neuf (9) ans inclus

Vacances payées:

Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) du salaire total.

- Service continu - dix (10) ans à dix-neuf (19) ans inclus

Vacances payées:

Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) du salaire total.

- Service continu - vingt (20) ans et plus

Vacances payées:

Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) du salaire total.

- 18.02 Le choix des périodes de vacances se fera par ordre d'ancienneté, en tenant compte des exigences de la production, à moins que l'EMPLOYEUR ne ferme son établissement pour une période donnée. L'EMPLOYEUR déterminera le nombre de salariés susceptibles de partir en même temps. Une copie de la cédule des vacances sera remise au délégué syndical au plus tard le 30 avril. La cédule des vacances sera affichée le 15 mai de l'année en cours.
- 18.03 Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 1er juin à la Fête du travail. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.
- 18.04 Le salarié recevra le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances.
- 18.05 Les vacances ne sont ni transférables ni cumulatives d'année en année et devront être prises durant l'année en cours.
- 18.06 Les salariés qui quittent le service de l'EMPLOYEUR auront droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, et basé sur leurs années de service à cette date selon 4%, 6%, 8% ou 10%.
- 18.07 Le salarié qui se marie a la priorité pour le choix de ses vacances pourvu qu'il informe l'EMPLOYEUR au moment de la préparation de la liste de vacances.

ARTICLE 19

CONGÉS CIVILS

- 19.01 Les congés civils suivants sont payés en plus d'être chômeés:
- . Jour de l'An
 - . Lendemain du Jour de l'An
 - . Vendredi Saint
 - . Lundi de Pâques
 - . Fête de Dollard

- . Fête nationale
- . Fête du Canada
- . Fête du travail
- . Action de Grâces
- . Noël

Le congé coïncidant avec un samedi ou un dimanche sera reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant selon entente entre les parties.

19.02

Lorsqu'un ou des congés statutaires surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces congés immédiatement avant ou immédiatement après ses vacances ou encore à une date ultérieure de son choix après entente avec la direction.

19.03

Pour avoir droit à la paie des jours de congés civils mentionnés à 19.01, tout salarié doit:-

- a) avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé le jour qui précède et celui qui suit immédiatement le congé, à moins que son absence soit causée par:-
 - i) la maladie attestée par certificat médical pour au moins deux (2) jours ouvrables, mais n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables;
 - ii) convocation comme juré ou témoin;
 - iii) mortalité dans la famille donnant ouverture à un congé en vertu de l'article 20.01;
 - iv) congé personnel autorisé n'excédant pas quinze (15) jours civils;
 - v) mise-à-pied n'excédant pas quinze (15) jours civils;

ARTICLE 20

CONGÉS SPÉCIAUX

20.01

Le salarié aura droit à un congé payé dans les cas suivants:-

- a) Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate, le membre de l'ASSOCIATION aura droit à une permission d'absence de cinq (5) jours consécutifs payés au taux horaire régulier de l'employé. La famille immédiate est: le mari ou la femme, les enfants.
- b) Lors du décès du père ou de la mère, le membre de l'ASSOCIATION aura droit à une permission d'absence de quatre (4) jours consécutifs payés au taux régulier de l'employé.
- c) Dans le cas d'un décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un frère ou d'une soeur, le membre de l'ASSOCIATION aura droit à une permission d'absence de deux (2) jours consécutifs payés au taux horaire régulier de l'employé. Cette permission doit se terminer le jour des funérailles.

- d) Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le membre de l'ASSOCIATION aura le droit de s'absenter le jour des funérailles. Cette journée lui sera payée à son taux horaire régulier.
- e) À la naissance de son enfant, le membre de l'ASSOCIATION concerné aura droit à une (1) journée d'absence payée à son taux régulier. Cette journée sera prise la journée de la naissance, si possible, mais pas plus tard que la journée de l'arrivée de l'enfant à la maison.
- f) Pour son mariage, le membre de l'ASSOCIATION concerné aura droit de s'absenter le jour de son mariage si c'est un jour de semaine. Si le mariage a lieu en fin de semaine, le membre de l'ASSOCIATION sera payé soit le vendredi ou le lundi suivant le mariage.

- 20.02 Lors d'élection fédérale, provinciale ou municipale, l'EMPLOYEUR déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence sans perte de salaire selon les dispositions de la Loi.
- 20.03 Un salarié permanent appelé à agir comme juré recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 20.04 Un salarié permanent appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires pour les jours d'attente.
- 20.05 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu a été strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.
- 20.06 Le paiement des montants prévus aux articles 20.03, 20.04 et 20.05 sera versé au salarié par l'EMPLOYEUR sur preuve de réception du paiement des honoraires que le salarié aura reçus pour ses services comme juré.

ARTICLE 21

CONGÉ MATERNITÉ

- 21.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé d'absence selon les modalités des lois en vigueur.
- 21.02 Il est entendu que cette salariée sera réinstallée à la même fonction et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle a droit en vertu de l'application de la convention collective, à la condition qu'elle présente un certificat médical attestant sa capacité de retourner au travail et à la condition que la fonction existe encore. Il est spécifiquement entendu que le temps passé à un congé de maternité n'est pas considéré comme du temps effectivement travaillé au sens de l'Annexe "A".

ARTICLE 22

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 22.01 La COMPAGNIE reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels et à offrir des conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.
- À cet effet, la COMPAGNIE, l'ASSOCIATION et les salariés coopèrent pour la sécurité des salariés, lesquels devront respecter les règles de sécurité établies par la COMPAGNIE, la loi et les règlements.
- 22.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler pour cause de maladie ou accident, l'EMPLOYEUR convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre ses fonctions ou une fonction équivalente.
- 22.03 Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident sera payé à son taux horaire normal de salaire pour le reste de sa journée normale de travail à la condition qu'il se présente chez un médecin ou à une clinique médicale accepté(e) par la COMPAGNIE et l'ASSOCIATION ou à l'hôpital et à la condition qu'il revienne au travail ou qu'il fasse tous les efforts nécessaires pour revenir au travail avant la fin de sa journée normale.
- Il est convenu aussi que tout salarié victime d'un accident de travail sera payé par l'EMPLOYEUR pour les cinq (5) premiers jours suivant l'accident.

ARTICLE 23

CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

- 23.01 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'EMPLOYEUR remboursera chaque employé qui a complété sa période de probation le coût d'achat de chaussures de sécurité approuvées, sur présentation d'une facture au montant de trente dollars (\$30.00) ou plus, et ceci jusqu'à un maximum de trente-sept dollars et cinquante cents (\$37.50). Par la suite, l'EMPLOYEUR remboursera de la même façon ces employés pour l'achat de chaussures de sécurité le 1er juin 1986.
- Pour les employés qui, à la date de la signature des présentes, n'ont pas terminé leur période de probation, l'EMPLOYEUR remboursera à la fin de ladite période de probation le coût d'achat des chaussures de sécurité approuvées, sur présentation d'une facture de trente dollars (\$30.00) ou plus et ceci jusqu'à un maximum de trente-sept dollars et cinquante cents (\$37.50). Par la suite, l'EMPLOYEUR remboursera de la même façon ces employés lors du deuxième anniversaire de leur embauche et à tous les deux (2) ans par la suite.

ARTICLE 24

ASSURANCE

- 24.01 La COMPAGNIE accepte de maintenir le plan d'assurance-groupe dont les conditions ont été acceptées par l'ASSOCIATION.
- 24.02 La COMPAGNIE accepte de participer au coût de cette assurance, la part de l'employé étant déduite de sa paie hebdomadaire.

- 24.03 Dans le cas où l'employé, pour sa prime d'assurance, n'a pas été déduite pour une certaine période de temps et dans le cas où l'exemption de la prime ne s'applique pas, cette part de l'employé sera déduite de sa première paie à son retour au travail.

ARTICLE 25

LANGUE FRANÇAISE

- 25.01 Les parties reconnaissent qu'il existe une version française et une version anglaise de la présente convention collective mais que la version française est la seule version officielle.

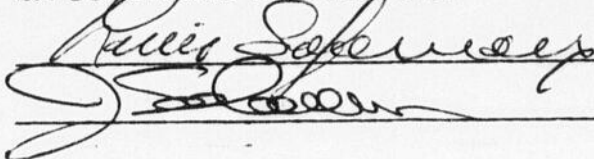
ARTICLE 26

DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

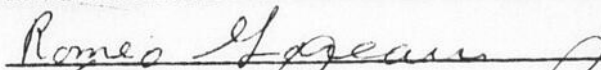
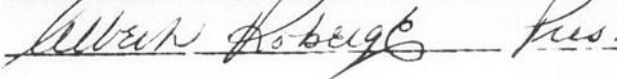
- 26.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 mai 1987 inclusivement.
- 26.02 Nonobstant ce qui précède, les taux de salaire apparaissant à l'Annexe "A" seront renégociables pour la période commençant le 1er lundi de juin 1986 et les parties conviennent de se rencontrer dans le but de négocier lesdits taux à compter du 1er avril 1986.
- 26.03 À compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée une convention intérimaire et demeure en vigueur pendant les négociations engagées en vue de son renouvellement jusqu'à l'acquisition par les parties de leur droit de grève ou de lock-out en vertu du Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pointe-Claire
ce 15 ième jour de juin 1984.

LA COMPAGNIE TOASTEES INC.



LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE LA CIE TOASTEES INC.


 Pres.

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES

	<u>1er lundi de juin 1984</u>	<u>1er lundi de juin 1985</u>
TEMPS EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉ DANS N'IMPORTE QUEL DÉPARTEMENT (Voir Note 1)		
0 - 510 heures	salaire minimum	salaire minimum
510 heures - 6 mois	\$4.50	\$4.50
6 mois - 1 an	\$4.75	\$4.75
Plus d'un an - SELON LE TABLEAU SUIVANT:-		
<u>01 - PRESSE</u>		
Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.75	\$6.03
Opérateur (L2)	\$5.95	\$6.23
<u>05 - BRASURE</u>		
Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.85	\$6.11
Chef d'équipe (C) prime de \$0.50/heure (Voir Note 2)	\$6.10	\$6.36
<u>10 - POLISSAGE</u>		
Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.75	\$6.03
Opérateur (L2)	\$5.95	\$6.23
Opérateur (L3)	\$7.50	\$7.78
<u>15 - PEINTURE</u>		
Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.65	\$5.90
Chef d'équipe (C) prime de \$0.75/heure	\$6.10	\$6.35
<u>20 - PLACAGE</u>		
Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.70	\$5.97
Opérateur (L2)	\$5.85	\$6.12

25 - PLASTIQUE

Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.90	\$6.19
Opérateur (L2)	\$6.40	\$6.69
Chef d'équipe (C)	\$6.90	\$7.19
prime de \$0.75/heure		

35 - ASSEMBLAGE

Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Opérateur (L1)	\$5.85	\$6.11
Chef d'équipe (C)	\$5.95	\$6.21
prime de \$0.50/heure		

45 - RÉCEPTION, EXPÉDITION, MATÉRIEL

Aide général (G.H.)	\$5.60	\$5.90
Opérateur (L1)	\$5.95	\$6.25
Chef d'équipe (C)	\$6.30	\$6.60
prime de \$0.50/heure		

50 - MAINTENANCE

Balayeur (S)	\$6.50	\$6.85
Junior (J)	\$7.40	\$7.75
Niveau 1 (L1)	\$8.15	\$8.50
Niveau 2 (L2)	\$8.90	\$9.25
Niveau 3 (L3)	\$9.65	\$10.00

55 - OUTILLAGE

Aide général (G.H.)	\$5.40	\$5.66
Apprenti (A)	\$5.95	\$6.42
Machiniste ou ouvrier junior (JT)	\$8.00	\$8.47
Machiniste ou ouvrier intermédiaire (IT)	\$9.50	\$9.97
Machiniste ou ouvrier senior (ST)	\$10.50	\$10.97

Note 1:

Les périodes de temps ci-haut mentionnées réfèrent à des périodes effectivement travaillées par l'employé au service de l'EMPLOYEUR. Il est entendu que ces périodes excluent toutes les absences du travail pour quelque raison que ce soit, à l'exception des vacances et des congés civils.

Note 2:

Sujet à révision après entente entre les parties.

ANNEXE "B"

AUGMENTATION DE SALAIRES
POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1er JUIN 1984

Il est convenu que les employés embauchés avant le 1er juin 1984 reçoivent à compter des premiers lundis de juin 1984 et de juin 1985 les augmentations de salaires ci-après mentionnées correspondant au département dans lequel ils sont assignés au 1er juin 1984 et au 1er juin 1985, à moins que les taux qui apparaissent à l'Annexe "A" soient plus élevés.

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>1er lundi de juin 1984</u>	<u>1er lundi de juin 1985</u>
01 - Presse	\$0.34	\$0.28
05 - Brasure	\$0.33	\$0.26
10 - Polissage	\$0.34	\$0.28
15 - Peinture	\$0.30	\$0.25
20 - Placage	\$0.34	\$0.27
25 - Plastique	\$0.35	\$0.29
35 - Assemblage	\$0.31	\$0.26
45 - Réception, expédition, matériel	\$0.36	\$0.30
50 - Maintenance	\$0.42	\$0.35
55 - Outillage	\$0.57	\$0.47
