



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

A. N° (11797-03)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 1 2

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 01352-4

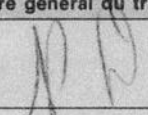
Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-15938-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-09-06	84-09-12		84-09-01	87-08-31	23	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale & Out...(TUA) local 1900 Att.: M. Yvon Roberge 7811 Louis-H. Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Albany International Canada Inc Division Ingénierie et Systèmes 805 rue Bancroft Pointe-Claire, Qué H9R 4L6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>7</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: **Pierrette David /sg** 
 Date: **84-09-27**

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

003 (113)

RECHERCHE

15938-01 (11797-03)
1352-4

RS 12 10 00

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ALBANY INTERNATIONAL CANADA INC.
Division Ingénierie & Systèmes
805, rue Bancroft
Pointe Claire, Québec
H9R 4L6

ci-après appelée "la compagnie",
"l'employeur" ou "la direction";

ET:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE DE L'AEROSPATIAL
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE
(TUA) SECTION LOCALE 1900

ci-après appelé "le syndicat".

1er septembre 1984 - 31 août 1987

I N D E X

		<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	JURIDICTION	1
ARTICLE 2	DROITS DE LA GERANCE	2
ARTICLE 3	DISCRIMINATION	2
ARTICLE 4	ACTIVITES SYNDICALES	3
ARTICLE 5	SECURITE SYNDICALE	4
ARTICLE 6	GRIEFS	4
ARTICLE 7	ARBITRAGE	6
ARTICLE 8	GREVE OU LOCKOUT	6
ARTICLE 9	ANCIENNETE	7
ARTICLE 10	TAUX DE SALAIRE	11
ARTICLE 11	HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE, PRIMES D'EQUIPE	13
ARTICLE 12	CONGES	14
ARTICLE 13	VACANCES PAYEES	16
ARTICLE 14	AUTRES CONGES	17
ARTICLE 15	ALLOCATIONS ET PRIMES	18
ARTICLE 16	REGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES	19
ARTICLE 17	DISCIPLINE	19
ARTICLE 18	SANTE ET SECURITE	20
ARTICLE 19	CONGES DE MALADIES PAYES	21
ARTICLE 20	DISPOSITIONS DIVERSES	22
ARTICLE 21	DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	23

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les employés de l'unité de négociation.
- 1.02 Aux fins de la présente convention, l'unité de négociation comprend:
- Tous les employés d'Albany International Canada Inc. - Division Ingénierie & Systèmes, 805 rue Bancroft, Pointe Claire, Québec H9R 4L6, à l'exception des contre-maîtres, employés de bureau, dessinateurs, vendeurs et autres employés exclus aux termes de la loi, en conformité avec l'accréditation émise par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre du Québec en date du 25 février 1969 et amendée par la suite.
- 1.03 La compagnie reconnaît par les présentes le syndicat comme agent négociateur exclusif pour tous les employés de l'unité de négociation.
- 1.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'est transféré avec de l'ancienneté à une occupation de l'unité de négociation, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 9.21 et 9.22.
- 1.05 Les emplois, fonctions ou travail présentement ou précédemment exécutés par des employés régis par la présente convention ou des conventions antérieures, ou encore les emplois, fonctions ou travaux substantiellement similaires ou comparables à ceux-ci ou produisant des résultats identiques ou substantiellement similaires ou comparables ne seront exécutés pendant la durée de cette convention par aucun employé exclu de l'unité de négociation aux termes du présent article, sauf:
- a) en cas d'urgence;
 - b) pour la formation d'employés;
 - c) pour l'évaluation des matériaux et de la production.
- 1.06 Quand une nouvelle classification ou un nouveau département est institué dans une usine régie par la présente convention, ou quand une classification ou un département existant

est modifié substantiellement

est modifié substantiellement, le syndicat en est avisé et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, des négociations sont entamées rapidement pour décider si la classification ou le département nouveau ou modifié doit être incorporé dans l'unité de négociation. Au cas où aucune entente n'intervient, la question doit être réglée selon la procédure d'arbitrage prévue par la présente convention.

1.07 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du Code du travail du Québec, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de l'employeur précédent.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA GERANCE:

2.01 L'administration de l'usine et la direction de la main-d'oeuvre, sous réserve des restrictions imposées par la loi et la présente convention, y compris le droit d'embaucher, congédier, promouvoir, rétrograder, classer, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite, suspendre, ou imposer des sanctions pour des motifs justes et raisonnables, de maintenir l'ordre et l'efficacité, de décider de l'équipement en machines et en outils, des produits, des méthodes, cédulas de production, procédés de réparation, de fabrication et de montage, ainsi que tous les plans et techniques et le contrôle des matériaux bruts, semi-ouvrés et ouvrés à incorporer dans les produits, sont la responsabilité exclusive de la compagnie.

2.02 Le syndicat reconnaît le droit de la direction d'adopter, modifier ou abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés. Lesdits règlements, cependant, ne doivent pas entrer en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective. Les employés et le syndicat doivent être avisés par écrit de ces règlements.

ARTICLE 3 - LA DISCRIMINATION:

3.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination envers qui que ce soit en matière d'embauchage, de formation, d'avancement, de promotion, de transfert, de

congédiement

congédiement, de mise à pied, de rappel au travail ou de toute autre condition de travail, pour des motifs de race, couleur ou croyance, origine ethnique, affiliation politique, activité syndicale, affiliation syndicale ou absence d'affiliation syndicale, ou état civil.

ARTICLE 4 - LES ACTIVITES SYNDICALES:

4.01 La compagnie reconnaît par les présentes que le comité syndical d'usine a le pouvoir de traiter de toute question relative à la présente convention, son application et son interprétation et de tout problème entre la direction et les employés ou la direction et le syndicat, y compris les négociations en vue du renouvellement de la présente convention.

4.02 Le comité syndical d'usine compte deux (2) employés désignés par le Syndicat, dont l'un est président du comité. Cependant, cela n'empêche aucunement le syndicat de nommer un troisième employé au comité pour fins de négociation.

4.03 Après avoir obtenu l'autorisation de leur chef de département les membres du comité syndical d'usine pourront quitter le travail pour une période de temps raisonnable et sans perte de salaire afin de remplir leurs obligations en vertu de la présente convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la direction y compris les rencontres de négociation et de conciliation. Cette autorisation ne sera pas refusée à moins d'abus.

4.04 Les représentants internationaux du syndicat ont le droit de participer à toutes réunions conjointes tenues dans les locaux de la compagnie, mais il ne peuvent pas entrer dans l'usine durant les heures de travail pour rencontrer les employés sans l'autorisation spécifique du gérant de l'usine ou de son représentant. Une telle autorisation n'est pas refusée sans raison.

4.05 La compagnie fournit un tableau d'affichage dans l'usine qui doit servir strictement à l'affichage de renseignements portant sur les affaires courantes du syndicat. Le tableau ne doit pas servir à l'affichage de propagande dans une campagne ou d'autres documents non reliés aux activités syndicales dans l'usine.

Les avis syndicaux portant la signature des personnes désignées à cette fin par le syndicat peuvent être affichés dans l'usine par la compagnie sur un tableau installé à un endroit

choisi d'un commun

choisi d'un commun accord, pourvu que ces avis soient approuvés d'avance par un représentant dûment autorisé de la compagnie. Cette approbation n'est pas refusée sans raison.

4.06 A la demande du syndicat, la compagnie accorde un congé sans solde à un ou plus d'un employé désignés par le syndicat aux fins de participer à des réunions syndicales à l'extérieur, à condition que cela ne dérange pas les opérations. Ces absences ne doivent pas dépasser, au cours d'une année civile, un total de vingt (20) jours ouvrables. La compagnie n'accordera pas un tel congé à plus de deux (2) employés en même temps. Le syndicat donnera, dans la mesure du possible, au moins (1) semaine d'avis avant le début d'un tel congé.

ARTICLE 5 - LA SECURITE SYNDICALE:

5.01 Pendant la durée de la présente convention la Compagnie déduira de la paie de chaque employé de l'unité de négociation la cotisation syndicale mensuelle et les droits d'adhésion, s'il y a lieu, stipulés dans les statuts du syndicat et les règlements du local. La déduction de ces cotisations s'effectuera à compter du mois suivant son entrée en fonctions pour la Compagnie.

5.02 Durant la présente convention, tous les membres actuels du syndicat, comme condition du maintien de leur emploi, doivent demeurer membres du syndicat et tous les nouveaux employés régis par la présente convention doivent devenir et demeurer membres du syndicat à compter de la fin de leur période d'essai.

5.03 Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la première paie du mois de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois dans les quinze (15) jours de la perception au secrétaire financier du Syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

ARTICLE 6 - LES GRIEFS:

6.01 Toute plainte ou cause de mécontentement de la part d'un employé ou du syndicat est considérée comme un grief. Les deux parties conviennent que les griefs doivent être formulés et réglés aussi promptement que possible et durant les heures de travail.

6.02 La procédure de règlement des griefs est la suivante:

PREMIERE ETAPE:

Le grief est formulé par écrit par le membre du comité syndical représentant l'employé au surveillant concerné. Tout grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'incident qui le provoque, sauf s'il s'agit d'une erreur dans le calcul de la paie.

Le surveillant doit rendre sa décision par écrit au membre du comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

DEUXIEME ETAPE:

Si le surveillant ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le membre du comité syndical en appelle par écrit au gérant de la production dans les cinq (5) jours ouvrables.

La décision du gérant de la production doit être remise par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'appel.

TROISIEME ETAPE:

Si le gérant de la production ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si cette réponse n'est pas satisfaisante, le membre du comité syndical en appelle au vice-président de la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables.

Le vice-président convoque alors promptement une réunion entre les représentants de la direction et le comité syndical d'usine. Un représentant international peut assister à cette réunion.

6.03 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Une erreur technique consiste à citer un article, une date, une heure erronée ou toute autre erreur du même genre.

6.04 Si un grief n'est pas porté à l'étape suivante ou si aucun grief n'est formulé dans un cas particulier, il est convenu que l'incident qui a causé ou qui aurait pu causer le grief n'est pas considéré comme un précédent.

6.05 Quand la direction, en étudiant un grief, interroge un employé de l'unité de négociation, ledit employé doit être

accompagné d'un membre

accompagné d'un membre du comité syndical d'usine. La direction ne doit pas essayer de régler un grief, à la première étape, sans la présence du membre du comité syndical qui l'a formulé ou de son représentant autorisé.

6.06 Dans le cas d'un grief concernant une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 7 - L'ARBITRAGE:

7.01 Si un grief n'est pas réglé à la réunion prévue à la troisième étape du mode de règlement des griefs, le comité syndical d'usine peut, pendant les quinze (15) jours suivant ladite réunion, demander par écrit la nomination d'un arbitre à qui le grief sera référé.

7.02 L'arbitre est une personne choisie du consentement mutuel des parties. A moins d'entente dans les cinq (5) jours, l'arbitre est choisi par le ministre du Travail en conformité avec l'article 100 du Code du travail.

7.03 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire pour les parties; elle entre en vigueur à la date fixée par l'arbitre ou, si aucune date n'est mentionnée, à la date de la décision.

7.04 Chaque fois que l'incident qui provoque le grief entraîne une perte de revenu ou d'autres avantages, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou compensée. Dans un cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une réduction de la sanction.

7.05 L'arbitre a seulement le pouvoir d'appliquer ou d'interpréter les dispositions de la convention et ne doit en aucun cas modifier ladite convention.

7.06 Les employés appelés comme témoins par l'arbitre ne doivent perdre aucun salaire, pourvu que l'arbitrage ait lieu dans les locaux de la compagnie et pourvu que lesdits témoins soient convoqués un à la fois de manière à ne pas bouleverser la production de la compagnie.

7.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés également par les parties aux présentes.

ARTICLE 8 - LA GREVE OU LE LOCKOUT:

8.01 Toutes les grèves ou lockout sont défendus en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective. Le syndicat convient de n'ordonner ni de favoriser aucun ralentissement ou arrêt de travail destiné à réduire la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être considérées de nature à limiter ou à restreindre les droits des parties aux termes des dispositions applicables du Code du travail.

8.03 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refusent de pénétrer dans la propriété de la présente compagnie ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 - L'ANCIENNETE:

9.01 Aux fins de la présente convention et à moins de dispositions contraires aux présentes, l'ancienneté signifie la durée du service dans l'unité de négociation.

9.02 On ne tient pas compte de l'ancienneté d'un employé tant qu'il n'a pas effectué un total de soixante (60) jours ouvrables dans l'unité de négociation.

9.03 Tant qu'un employé n'a pas acquis des droits d'ancienneté, il peut être remercié de ses services sans avoir le droit de formuler un grief contre un tel congédiement.

9.04 a) Si une vacance se produit dans l'unité de négociation, l'employé ayant le plus d'ancienneté qui est qualifié et prêt à accomplir le travail requis et qui formule une demande en vue de remplir la vacance a la préférence sur tout autre employé ayant moins d'ancienneté.

b) Lorsqu'une vacance (nouvelle occupation) se produit dans l'unité de négociation, un avis de ladite vacance doit être affiché et le demeurer pendant cinq (5) jours ouvrables.

c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection de l'employé, la compagnie doit afficher le nom de l'employé qui comble la vacance.

d) Les membres du comité syndical ou les délégués peuvent remplir des formules de demande d'emploi au nom d'employés absents du travail pour des raisons légitimes.

9.05 En cas de mise à pied ou de déplacement d'employés, les employés affectés sont mis à pied ou déplacés selon leur ancienneté pourvu que les employés qui demeurent pour accomplir le travail disponible durant la mise à pied soient qualifiés et acceptent d'accomplir le travail requis.

- 9.06 Aux fins du paragraphe 9.05, les parties conviennent que les membres du comité syndical prévu au paragraphe 4.02 qui ont un (1) an ou plus d'ancienneté sont, en cas de mise à pied seulement, gardés dans l'usine aussi longtemps qu'il y a du travail qu'ils sont capables et acceptent d'accomplir.
- 9.07 En cas d'augmentation de la main d'oeuvre, les employés mis à pied sont rappelés selon leur ancienneté dans l'unité de négociation pourvu qu'ils soient qualifiés et acceptent d'exécuter le travail requis.
- 9.08 Un employé transféré de façon permanente à une autre occupation par le jeu du présent article peut, dans les quarante (40) heures ouvrables à sa nouvelle occupation, choisir de retourner à son occupation antérieure pourvu que cette dernière soit occupée par un titulaire ayant moins d'ancienneté; autrement, l'employé est considéré comme ayant été déplacé.
- 9.09 Quand un employé refuse une promotion ou un transfert, cela ne réduit en rien l'exercice de ses droits d'ancienneté par la suite.
- 9.10 Un employé dont le nom figure sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période provisoire ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables ou s'il est rappelé pour occuper un poste à taux inférieur ou en cas de maladie, de blessure ou de toute autre raison valable. Un tel geste de sa part ne limite en rien l'exercice subséquent de ses droits d'ancienneté.
- 9.11 Lorsqu'un employé qui a acquis des droits d'ancienneté s'absente du travail en congé, ou à cause d'une suspension disciplinaire, d'une maladie ou d'une blessure, ou de toute autre raison valable, son ancienneté continue de s'accumuler pendant son absence.
- 9.12 Quand un employé est mis à pied, son ancienneté continue de s'accumuler tant que son nom figure sur la liste de rappel.
- 9.13 Notobstant toute disposition contraire, un employé qui a acquis des droits d'ancienneté et qui est absent du travail en congé ou par suite de maladie, de blessure ou de suspension disciplinaire ou de toute autre raison valable est considéré comme titulaire de son occupation. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi.

Toutefois, s'il se produit des changements dans le personnel de son occupation durant son absence, par suite de l'application du présent article, il est considéré comme ayant été déplacé, à moins

qu'un titulaire ayant

qu'un titulaire ayant moins d'ancienneté occupe son poste lors de son retour au travail.

9.14 Quand des horaires de travail d'après-midi ou de nuit sont en vigueur, les employés ont le choix, d'après leurs droits acquis d'ancienneté, de travailler le jour, l'après-midi ou la nuit.

9.15 La direction établit et maintient à jour une liste de rappel. Cette liste porte les noms de tous les employés mis à pied par suite d'une réduction de la main d'oeuvre. Un exemplaire de cette liste est affiché et gardé à jour.

9.16 Les noms des employés mis à pied demeurent sur la liste de rappel en conformité des dispositions du paragraphe 9.19, alinéas (f) et (g).

9.17 La compagnie donne cinq (5) jours ouvrables d'avis avant une mise à pied à tous les employés qui ont des droits acquis d'ancienneté. Il est entendu que ceux qui ont droit à plus de cinq (5) jours ouvrables, selon la loi applicable, recevront le nombre de jours d'avis approprié. La liste des employés devant être mis à pied est remise au comité syndical en même temps qu'elle est signifiée aux employés.

9.18 La liste d'ancienneté de tous les employés actuellement inclus dans l'unité de négociation a été convenue par les parties et ne peut être modifiée qu'en conformité du présent article.

Cette liste doit être affichée de façon permanente dans l'usine et gardée à jour par la compagnie. Le syndicat et les employés sont avisés de toute modification à ladite liste.

9.19 Les droits d'ancienneté sont perdus et le service continu est considéré comme interrompu pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé démissionne de son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et que ce congédiement n'est ni renversé ni modifié par les parties ou par un arbitre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs;
- c) lorsqu'un employé prend sa retraite en vertu du régime de retraite de la compagnie;
- d) lorsqu'un employé s'absente du travail sans autorisation préalable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins qu'il n'ait une raison valable;
- e) lorsqu'un employé mis à pied ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un

avis de rappel

avis de rappel adressé par la compagnie sous pli recommandé ou par télégramme à sa dernière adresse inscrite au bureau du personnel de la compagnie, à moins qu'il n'ait une raison valable;

- f) lorsqu'un employé mis à pied, qui a un (1) an d'ancienneté ou moins, n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la mise à pied;
- g) lorsqu'un employé mis à pied, qui a plus d'un (1) an d'ancienneté, n'est pas rappelé pour une période égale à son ancienneté jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois de mise à pied;
- h) lorsqu'un employé est absent pour toute raison pendant plus de dix-huit (18) mois, à moins d'une blessure au travail, dans lequel cas son ancienneté continuera indéfiniment.

9.20 Il incombe à un employé mis à pied d'informer la compagnie par écrit de tout changement d'adresse personnelle.

9.21 Un employé de l'unité de négociation qui a accepté un transfert en dehors de l'unité de négociation et qui est renvoyé à l'unité de négociation dans les soixante (60) jours ouvrables, conserve ses droits acquis d'ancienneté et son ancienneté s'accumule durant la période où il travaille en dehors de l'unité de négociation.

9.22 Si un tel employé ou un employé qui a accompli un travail qui est présentement inclus dans l'unité de négociation n'est pas renvoyé à l'unité de négociation dans les soixante (60) jours ouvrables, mais l'est plus tard, il conserve les droits d'ancienneté qu'il avait acquis avant de quitter l'unité de négociation ou le travail qui est maintenant inclus dans l'unité de négociation.

9.23 Les employés ayant un dossier de longs et loyaux services qui deviennent incapables de faire un travail dur seront transférés à une occupation plus appropriée en fonction de leur état physique et de leurs aptitudes et toucheront le salaire de cette nouvelle classification. Il en est de même pour un employé qui, pour des raisons médicales, devient incapable de continuer à travailler dans son occupation régulière.

ARTICLE 10 - TAUX DE SALAIRE

ARTICLE 10 - LES TAUX DE SALAIRE:

- 10.01 Toutes les occupations et les taux de salaire qui y correspondent convenus par les parties sont énumérés à l'annexe "A" ci-jointe et font partie de la présente convention.
- 10.02 Chaque employé est payé au taux de salaire prévu pour son occupation à l'annexe "A".
- 10.03 Le salaire est payé par chèque le jeudi de chaque semaine. Quand un congé bancaire survient le jour de paie régulier ou le lendemain, le jour de paie est alors avancé à un (1) jour ouvrable avant ledit congé bancaire.
- 10.04 Chaque fois qu'une nouvelle occupation est instituée ou qu'une occupation actuelle est modifiée durant la présente convention, le taux de salaire correspondant est négocié par les parties. A défaut d'entente dans les trente (30) jours civils, le différend peut être soumis à l'arbitrage. Le taux de salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à compter de la date de l'institution ou de la modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'annexe "A", dans un tel cas, est immédiatement modifiée par l'addition de l'occupation et du taux de salaire correspondant.
- 10.05 Une fois que le taux de salaire d'une occupation nouvelle ou modifiée dans un département est définitivement décidé, ladite occupation est considérée comme vacante et les dispositions relatives à l'ancienneté s'y appliquent.
- 10.06 Un employé temporairement transféré de son occupation à une autre commandant un taux inférieur de salaire continue à recevoir le taux de salaire de son occupation régulière.
- 10.07 Le mode de rémunération (horaire) d'aucun employé ne sera modifié sans le consentement des parties aux présentes.
- 10.08 La classification actuelle d'un employé ne doit pas l'empêcher de solliciter une reclassification dans son occupation durant la présente convention.
- 10.09 Pour les nouveaux employés non qualifiés embauchés comme 'aides' ou 'manoeuvres', la compagnie revisera leurs niveaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'embauchage.
- 10.10 Tout employé transféré temporairement de son occupation régulière à une autre dont le taux de salaire minimal est supérieur, reçoit le taux de salaire minimal de l'occupation temporaire pourvu qu'un tel transfert soit d'une durée excédant une journée.

10.11 a) En plus des taux de salaire stipulés à l'Annexe "A", chaque employé rémunéré au taux horaire recevra une indemnité de vie chère d'un cent (.01¢) l'heure pour chaque .125 entiers de point d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation (1981 = 100), tel que publié par Statistique Canada, l'indice du 31 août 1984 (publié en septembre) servant de base à l'indemnité.

b) L'indemnité de vie chère sera payée en versements trimestriels; le premier versement s'effectuera au cours du mois de décembre 1984 couvrant le trimestre du 1er septembre 1984 au 30 novembre 1984. Par la suite, les versements seront effectués comme suit:

Les périodes visées:

1er décembre 1984 - 28 février 1985
1er mars - 31 mai 1985
1er juin - 31 août 1985
1er septembre - 30 novembre 1985
1er décembre 1985 - 28 février 1986
1er mars - 31 mai 1986
1er juin - 31 août 1986
1er septembre - 30 novembre 1986
1er décembre 1986 - 28 février 1987
1er mars - 31 mai 1987
1er juin - 31 août 1987

Les versements:

mars 1985
juin 1985
septembre 1985
décembre 1985
mars 1986
juin 1986
septembre 1986
décembre 1986
mars 1987
juin 1987
septembre 1987

Il est entendu que les versements trimestriels exposés ci-dessus seront effectués aux employés en une somme globale au cours des mois mentionnés ci-dessus, s'il y a lieu, et que les dispositions d'allocation du coût de la vie n'affecteront en rien les taux horaires de base stipulés à l'annexe "A" ci-jointe.

c) L'allocation du coût de la vie sera augmentée ou diminuée conformément aux fluctuations de l'Indice des prix à la consommation, mais les taux de salaire ne seront en aucun cas inférieurs aux taux stipulés à l'annexe "A".

d) Une allocation du coût de la vie sera appliquée à la totalité des heures travaillées ou rémunérées, y compris le travail supplémentaire et les congés, mais à l'exclusion des congés de maladie; les heures étant calculées uniquement au taux de base.

ARTICLE 11 - LES HORAIRES DE TRAVAIL, LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE,
LES PRIMES D'EQUIPE:

11.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

a) l'horaire de la première équipe est le suivant:

6:45 à 11:45

12:15 à 15:15

b) l'horaire de l'équipe de l'après-midi est le suivant:

15:15 à 18:15

18:45 à 23:45

11.02 Les dispositions du paragraphe 11.01 ne sont ni modifiées ni réduites sans le consentement mutuel des parties.

11.03 Un employé qui travaille sur la deuxième équipe touche une prime de trente cinq cents (35¢) l'heure en plus de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées sur cette équipe. La prime d'équipe est incluse dans le taux de paie pour le calcul de la paie de travail supplémentaire.

11.04 Tout travail exécuté en plus des heures de la journée régulière prévue à l'horaire ou des horaires d'équipes convenus par les parties est payé comme suit:

a) du lundi au vendredi inclusivement:

- une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux pour les quatre premières heures dans une même journée;

- le double (2) du taux après les quatre premières heures dans une même journée.

b) le samedi:

- une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux pour les huit premières heures;

- le double (2) du taux après les huit premières heures.

c) le dimanche:

- le double (2) du taux pour tout travail exécuté ce jour-là.

d) congés:

- le double (2) du taux plus la paie régulière de congé.

11.05 Aux fins du paragraphe 11.04, une période continue de travail supplémentaire est considérée comme faisant partie de la journée durant laquelle cette période continue a débuté.

11.06 Le travail supplémentaire est exécuté sur une base volontaire et est distribué d'une façon aussi équitable que possible entre les employés qui désirent faire du travail supplémentaire et qui travaillent régulièrement dans l'occupation concernée.

11.07 Tout employé appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail une fois qu'il a quitté l'établissement de la compagnie doit toucher un minimum de quatre (4) heures au taux de travail supplémentaire applicable, pourvu qu'il accomplisse le travail qui lui est confié. Cependant, si l'employé est rappelé au travail au plus deux (2) heures avant le début normal de son équipe suivante et qu'on lui demande de travailler jusqu'audit début de l'équipe, cette garantie de quatre (4) heures ne s'applique pas. Cette même garantie s'applique également aux samedis, dimanches ou jours de congé.

11.08 Durant les heures de travail de l'avant-midi, les employés ont la permission d'acheter tout ce dont ils ont besoin de la cantine mobile qui vient à l'usine, pourvu qu'ils retournent immédiatement à leur travail. Sauf en cas d'abus, ils ont également la permission de prendre en tout temps des breuvages des distributeurs automatiques installés dans l'usine.

11.09 Les employés payés à l'heure ont droit à une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et à une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour se laver.

ARTICLE 12 - LES CONGES:

12.01 Les congés suivants seront observés et payés à raison de huit (8) heures, au taux régulier de l'employé, y compris toute prime applicable:

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| - Le Jour de l'An | - La Fête du Travail |
| - Le lendemain du Jour de l'An | - L'Action de Grâces |
| - Le Vendredi Saint | - Le 24 décembre |
| - La Fête de la Reine | - Noël |
| - La Saint-Jean-Baptiste | - Le lendemain de Noël |
| - La Confédération | - Le 31 décembre |

- 12.02 Lorsqu'un des congés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le congé est observé, aux fins de la présente convention, le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon le choix de la compagnie. La compagnie affiche sa décision au moins deux (2) semaines avant le congé en question. Avant de prendre sa décision, la compagnie sollicite une recommandation du comité syndical au moins trois (3) semaines avant le congé.
- 12.03 Quand l'un des congés énumérés au paragraphe 12.01 est reporté à un autre jour par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, les dispositions du présent article s'appliquent alors au jour fixé par ladite proclamation.
- 12.04 Le paiement du salaire prévu au paragraphe 12.01 n'est pas versé:
- a) quand un employé ne travaille pas le dernier jour ouvrable précédant le congé et le jour ouvrable qui le suit immédiatement, sauf dans les cas suivants:
- 1) une absence autorisée;
 - 2) une absence autorisée pour activités syndicales;
 - 3) une absence durant laquelle l'employé touche un salaire de la compagnie ou une autre allocation en guise de salaire;
 - 4) une mise à pied survenant dans les sept (7) jours précédant le congé ou le premier jour ouvrable suivant ledit congé;
 - 5) une absence causée par la maladie ou un accident de travail ou tout autre accident, l'employé devant, à la demande de la compagnie, produire un certificat médical;
 - 6) toute autre absence pour une raison valable.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui travaille un jour de congé n'est pas soumis aux restrictions ci-dessus.

ARTICLE 13 - LES VACANCES PAYEES: ...

13.01 Un employé qui a moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année en cours a droit à des vacances payées à raison d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances est de quatre pour cent (4%) de son salaire brut au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

13.02 Tout employé qui a complété une (1) année de service au 1er mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances est de quatre pour cent (4%) de son salaire brut au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

13.03 Tout employé qui a complété cinq (5) années de service au 1er mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

13.04 Tout employé qui a complété douze (12) années de service au 1er mai de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente huit pour cent (8%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

13.05 Tout employé qui a complété vingt (20) années de service au 1er mai de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente dix pour cent (10%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

13.06 Les vacances seront prises durant la période de fermeture de l'usine de deux (2) semaines en juillet ou en août de chaque année. (La compagnie avisera, le ou avant le 1er mai de chaque année, les employés et le syndicat des dates précises choisies).

- a) Toutefois, les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances ou ceux tenus de travailler durant la fermeture de l'usine prennent leurs vacances à des dates mutuellement convenues par les employés concernés et la compagnie.

13.06 b)

13.06 b) Si l'usine n'est pas fermée pour les vacances, sauf pour les périodes de vacances dépassant deux (2) semaines, les vacances seront accordées entre la St-Jean-Baptiste et la Fête du Travail si l'employé le demande et que cela soit accepté mutuellement par l'employé et l'employeur en tenant compte des nécessités de la production.

13.07 Le droit aux vacances n'est ni cumulatif ni transférable et les vacances doivent être prises dans la période de douze (12) mois qui suit chaque 1er mai et au cours de périodes convenues.

13.08 L'employé doit toucher sa paie de vacances avant son départ en vacances.

13.09 Si l'un des congés énumérés à l'article 12 tombe durant les vacances d'un employé, l'employé a droit à un (1) jour de vacances supplémentaire payé à son taux de paie régulier.

13.10 Outre les vacances payées prévues aux paragraphes 13.01, 13.02, 13.03, 13.04 et 13.05, s'il ne les a pas prises durant l'année en cours, un employé qui quitte l'emploi de la compagnie, qui prend sa retraite ou qui est congédié durant l'année en cours a droit à la paie suivante en remplacement de ses vacances, d'après son salaire brut depuis le 1er mai de l'année en cours:

- a) deux (2) semaines ou moins de vacances: 4%
- b) trois (3) semaines de vacances: 6%
- c) quatre (4) semaines de vacances: 8%
- d) cinq (5) semaines de vacances: 10%

ARTICLE 14 - AUTRES CONGES:

14.01 Un employé a droit à un congé de deuil d'une durée maximale de trois (3) jours consécutifs payés à son taux régulier en cas de décès de sa mère, de son père, de sa femme, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, lequel congé se termine le jour des funérailles, sous réserve qu'il assiste aux funérailles et sous réserve que la paie ne soit versée en fonction d'aucun des trois (3) dits jours qui ne coïnciderait pas avec un jour ouvrable régulier ou un jour de congé payé.

En cas du décès

En cas du décès d'un des grand-parents, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère, l'employé en deuil a droit à un congé payé à son taux régulier pour le jour des funérailles, pourvu qu'il assiste aux funérailles et que celles-ci aient lieu un jour ouvrable régulier.

14.02 Un employé appelé à faire partie d'un jury touche la différence entre ses honoraires de juré et sa paie régulière. Cette différence n'est pas payée à moins que l'employé ne produise un certificat attestant qu'il a servi sur un jury le jour en cause.

14.03 Chaque fois qu'un employé reçoit un subpoena pour comparaître en cour à titre d'employé de la compagnie et comme témoin de la compagnie, le temps de son absence est considéré comme temps travaillé et rémunéré au taux applicable.

14.04 Un employé qui a le droit de vote à une élection fédérale ou provinciale a droit à un congé avant la fermeture des bureaux de scrutin, sans perte de salaire, pour exercer son droit de vote. La durée de ce congé sera déterminée par le président général des élections.

14.05 La compagnie peut accorder une autorisation d'absence non rémunérée à tout employé qui en fait la demande pour des raisons valables.

ARTICLE 15 - LES ALLOCATIONS ET LES PRIMES:

15.01 Chaque fois qu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, doit prendre un ou plusieurs repas à l'extérieur, la compagnie lui paie ses repas.

15.02 Chaque fois qu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, doit coucher à l'extérieur de son foyer, la compagnie paie pour son logement.

15.03 Lorsqu'un employé est requis de voyager pour la compagnie, dans tous les cas les moyens de transport seront pourvus et arrangés par la compagnie.

15.04 Les employés de service touchent une prime de cinquante cents (50¢) l'heure pour le temps passé chez un client à installer ou à faire l'entretien de l'équipement. Cette prime est comprise dans le taux du salaire aux fins du calcul de la paie de travail supplémentaire.

15.05 Toutes les heures de voyage sont payées au taux horaire approprié ou au taux convenu entre la compagnie, l'employé et un représentant du syndicat.

ARTICLE 16 - LES REGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET REGIME DE RETRAITE:

16.01 Le régime d'assurance médicale et d'assurance contre les maladies graves demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention.

16.02 Le régime d'assurance-vie actuellement en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention.

16.03 Le régime d'assurance de prestations hebdomadaires demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention. Le maximum sera équivalent aux prestations hebdomadaires de l'assurance chômage.

16.04 Durant la présente convention, la compagnie déduira de la paie des employés les mêmes pourcentages que convenus dans la convention précédente pour les primes des régimes d'assurances collectives ci-dessus mentionnés.

16.05 Sous le plan médical majeur, tant familial qu'individuel, la franchise sera de \$25.00.

16.06 A partir du 1er septembre 1984, un régime de soins dentaires, tel que négocié par les parties, entrera en vigueur. Le coût du régime est réparti comme suit: les 2/3 de la prime sont payés par la compagnie et l'autre tiers par les employés.

16.07 a) A partir du 1er janvier 1985, les bénéfices prévus à l'âge de la retraite passeront de dix (\$10.00) dollars à douze (\$12.00) dollars par mois pour chaque année de service futur. Les coûts dudit régime sont entièrement supportés par la compagnie.

b) A fin d'être admissible au régime actuellement en vigueur, un employé doit avoir atteint l'âge de vingt-cinq (25) ans et un (1) an d'ancienneté.

c) Tout bénéfice accumulé au nom d'un employé en vertu du régime précédant restera à son crédit.

ARTICLE 17 - LA DISCIPLINE:

17.01 Un employé ou un membre de comité syndical agissant au nom de l'employé peut, en présence de la direction, avoir accès à son dossier disciplinaire (ses antécédents) chaque fois que la chose est jugée nécessaire.

17.02

- 17.02 Aucune plainte n'est inscrite contre un employé à moins que ledit employé et le syndicat n'en soient avisés. Si la compagnie omet de le faire, elle ne peut imposer de mesures disciplinaires à l'employé.
- 17.03 Aucune plainte n'est inscrite contre un employé plus de trois (3) jours ouvrables après l'incident qui provoque la plainte. Cependant, si la plainte porte sur de l'équipement qui a été expédié, les trois (3) jours ouvrables compteront à partir de la date où la compagnie en aura été informée.
- 17.04 Toute plainte inscrite contre un employé est automatiquement annulée après un (1) an et ne peut être invoquée contre lui par la suite.
- 17.05 Quand un employé signe un document relatif à une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour attester qu'il en a été avisé.
- 17.06 En cas de suspension ou de congédiement immédiat, l'employé concerné doit avoir la permission de s'entretenir avec son membre de comité syndical avant de quitter les lieux.

ARTICLE 18 - LA SANTE ET LA SECURITE:

- 18.01 Un comité de sécurité formé d'un (1) représentant de chacune des parties étudiera les pratiques de travail et les règlements de sécurité, et en instituera chaque fois qu'il constatera des pratiques ou des conditions dangereuses ou contraires à la sécurité. La compagnie prendra tous les moyens appropriés pour protéger la santé et la sécurité de ses employés.
- 18.02 La compagnie continue à maintenir des installations sanitaires adéquates.
- 18.03 La compagnie continue à fournir gratuitement des gants de travail lorsque la chose est jugée nécessaire à cause des conditions de travail; ces gants demeurent la propriété de la compagnie.
- 18.04 La compagnie continue à fournir des masques protecteurs pour les tâches et les endroits dangereux. Les verres de sécurité pour utilisation générale dans l'usine, selon les exigences des règlements de travail, seront fournis de la façon suivante:
- l'employé paie pour l'examen de la vue s'il doit porter des verres d'ordonnance. La compagnie achète les verres;
 - il est obligatoire de porter des verres de sécurité dans l'usine aux endroits désignés.

- 18.05 Dans le cas des employés tenus de porter un uniforme, l'uniforme sera fourni et remplacé normalement au besoin, sans frais, par la compagnie. L'uniforme demeure la propriété de la compagnie, à qui incombe la responsabilité de le faire nettoyer.
- 18.06 La compagnie continue à fournir au besoin les chaussures de travail de sécurité à 50% de leur coût. Ces chaussures doivent être approuvées par la Commission de Santé et Sécurité au travail (CSST). Il ne doit y avoir aucun abus.
- 18.07 La compagnie fournit gratuitement des salopettes, tabliers et vêtements semblables lorsque cela est jugé nécessaire à cause des conditions de travail. La compagnie assume également le coût de nettoyage de ces vêtements.
- 18.08 Lorsqu'un employé est blessé au travail, il ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident. Dans le cas d'un accident, l'employeur devra payer à la victime d'un accident du travail la compensation prescrite par la Loi des Accidents du Travail du Québec.
- 18.09 Quand un employé doit aller chez le médecin ou à l'hôpital pour un examen ou un traitement après une blessure au travail et à la suite de son retour au travail, le prix de son transport est à la charge de la compagnie et l'employé ne perd aucun salaire pour cette visite.

ARTICLE 19 -LES CONGES DE MALADIES PAYES:

- 19.01 Tout employé qui a complété sa période d'essai a droit, pendant chacune des années de cette convention à trois (3) jours de congés de maladie payés.

S'il a trois (3) ans ou plus d'ancienneté, il a alors droit à six (6) jours de congés de maladie payés.

- 19.02 Les congés de maladie payés mentionnés au paragraphe 19.01 sont cumulatifs jusqu'à un maximum de douze (12) jours et ne sont pas payables si un employé, pour quelque raison que ce soit, quitte l'emploi de la compagnie. Il est de plus entendu qu'un employé signalera toute absence relative à ses congés de maladie payés pour que l'on puisse maintenir son salaire durant telle absence.

L'ancienneté telle qu'employée aux paragraphes 19.01 et 19.02 est basée sur l'année contractuelle.

Un congé de maladie payé est défini comme n'importe quel congé de maladie requis par un employé antérieurement à la garantie de l'assurance de prestations hebdomadaires.

19.03 A chaque anniversaire de la convention, les employés ont droit au paiement de tout congé de maladie acquis et inutilisé à cette date. Le paiement desdits congés de maladie est versé à chaque employé conformément à son taux de base en vigueur au moment de l'acquisition du droit audit congé de maladie.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS DIVERSES:

20.01 Quand les deux parties aux présentes ou l'une d'entre elles renoncent à l'application d'une des dispositions de la présente convention, la renonciation, à moins d'entente contraire, ne constitue pas un précédent quant à l'application subséquente des dispositions de la présente convention.

20.02 Toute disposition de la présente convention contrevenant à une loi provinciale ou fédérale est nulle et non avenue sans que cela ne modifie la validité des autres dispositions.

20.03 Aux fins de la présente convention, le mot 'service' comprend toute période durant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute période au service de la compagnie à quelque titre que ce soit.

20.04 La direction fournit à chaque employé un exemplaire de la présente convention et en remet trente (30) exemplaires au syndicat.

20.05 A la date de signature de la convention, la direction fournit au syndicat une liste de tous les employés de l'unité de négociation indiquant leurs nom, numéro de poinçon, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le syndicat doit immédiatement être avisé par écrit de toute modification, addition ou retrait à ladite liste.

20.06 La compagnie convient de remettre au président du comité syndical une copie de tous les avis affichés par la compagnie à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté.

20.07 Le syndicat communique à la compagnie le nom de toutes les personnes autorisées à remplir des fonctions en vertu de la présente convention et la compagnie en fait autant.

20.08 Quand un avis ou document est communiqué au syndicat en vertu de la présente convention, un exemplaire doit en être envoyé à l'adresse suivante:

- Travailleurs unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1900
7811 Louis Hippolyte Lafontaine, Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4

Cette adresse peut être modifiée sur avis écrit du syndicat.

- 20.09 La compagnie et le syndicat conviennent qu'aucun programme de prime de rendement ou boni ne sera établi ni discuté ni mis en vigueur durant la présente convention.
- 20.10 Il n'y a aucune activité syndicale dans l'établissement de la compagnie, sauf dispositions contraires dans la présente convention.
- 20.11 La présente convention est signée en français.
- 20.12 Lorsqu'un employé est couvert par la Commission des accidents du travail, conformément à la définition de la loi des accidents du travail, la compagnie avance à l'employé, à chaque semaine, 75% de son salaire brut normal. L'employé rembourse immédiatement la compagnie sur réception des prestations de la Commission des accidents du travail. (Commission des accidents du Travail devrait se lire Commission de la Santé et Sécurité au Travail CSST).
- 20.13 Lorsqu'un employé est couvert par le régime d'assurance de prestations hebdomadaires en cas de maladie et d'accident, il reçoit à chaque semaine une avance d'un montant égal à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du montant réclamé et payable en vertu de la convention actuelle en soumettant à la compagnie une demande remplie et exacte de prestations.
- 20.14 Si un employé se présente au travail lors d'une tempête de neige ou d'une panne d'électricité et s'il n'a pas été avisé avant 6 heures a.m. de ne pas se présenter, il aura droit à quatre (4) heures.

ARTICLE 21 - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION:

- 21.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et le demeure jusqu'au 31 août 1987.
- 21.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie par écrit qu'elle désire mettre fin à la présente convention, la modifier ou en négocier une nouvelle.

Les deux parties s'efforceront de donner un avis de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins de négociation avant l'expiration de la présente convention.

- 21.03 Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail selon le premier des événements à survenir.

21.04 Si un avis est donné en conformité avec le paragraphe
21.02, les deux parties se rencontreront en dedans de
deux (2) semaines afin d'entamer les négociations.

EN FOIE DE QUOI, les parties ont signé la présente convention
par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en date
du *6 septembre 1984*.

SUNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTO-
MOBILE DE L'AEROSPATIAL ET
DE L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMERIQUE (TUA) SECTION LOCALE
1900

ALBANY INTERNATIONAL CANADA INC.
DIVISION INGENIERIE & SYSTEMES

J. Chelif
Michel Tharand
Guan Robey

M. Stul
Guan Rayon
Montassar

APPENDICE "A"

TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

RATES OF PAY AND OCCUPATIONS

<u>NIVEAU</u> <u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONS</u>	<u>CLASSE</u> <u>CLASS</u>	<u>1/9/84</u> <u>9/1/84</u>	<u>1/9/85</u> <u>9/1/85</u>	<u>1/9/86</u> <u>9/1/86</u>
1	Machiniste/Machinist General	A	12.93	13.08	13.23
2	Raboteuse - Planer	A	12.75	12.90	13.05
3	Soudeur-Welder	A	12.65	12.80	12.95
	Adjusteur-Fitter	A	12.65	12.80	12.95
	Showers & Filter Man	A	12.65	12.80	12.95
	Homme Entretien-Maintenance	A	12.65	12.80	12.95
4	Milling-Fraiseuse	A	12.40	12.55	12.70
	Faboteuse-Planer	B	12.40	12.55	12.70
	Perceuse-Drill	A	12.40	12.55	12.70
	Scie-Saw	A	12.40	12.55	12.70
	Tour-Lathe	A	12.40	12.55	12.70
	Moulder	A	12.40	12.55	12.70
	Blademan	A	12.40	12.55	12.70
5	Soudeur-Welder	B	11.87	12.02	12.17
	Ajusteur-Fitter	B	11.87	12.02	12.17
	Showers & Filter Man	B	11.87	12.02	12.17
	Blade Holderman	A	11.87	12.02	12.17
	Magasinier-Storeman	A	11.87	12.02	12.17
6	Clerk-Shipper	A	11.38	11.53	11.68
	Commis-Expéditeur				
	Tour-Lathe	B	11.38	11.53	11.68
	Perceuse-Drill	B	11.38	11.53	11.68
	Scie-Saw	B	11.38	11.53	11.68
	Blademan	B	11.38	11.53	11.68
	Expéditeur-Shipper	A	11.38	11.53	11.68
	Magasinier-Storeman	B	11.38	11.53	11.68
	Brûleur-Burner	A	11.38	11.53	11.68
	Peintre	A	11.38	11.53	11.68
	Raboteuse-Planer	C	11.38	11.53	11.68
	Showers & Filter Man	C	11.38	11.53	11.68
	Blade Holderman	B	11.38	11.53	11.68
	Milling	B	11.38	11.53	11.68
	Moulder	B	11.38	11.53	11.68

APPENDICE "A"TALX DE SALAIRE ET OCCUPATIONSRATES OF PAY AND OCCUPATIONS

<u>NIVEAU</u> <u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONS</u>	<u>CLASSE</u> <u>CLASS</u>	<u>1/9/84</u> <u>9/1/84</u>	<u>1/9/85</u> <u>9/1/85</u>	<u>1/9/86</u> <u>9/1/86</u>
7	Blademan	C	11.00	11.15	11.30
	Ajusteur-Fitter	C	11.00	11.15	11.30
	Soudeur-Welder	C	11.00	11.15	11.30
	Perceuse-Drill	C	11.00	11.15	11.30
	Scie-Saw	C	11.00	11.15	11.30
	Moulder	C	11.00	11.15	11.30
	Fraiseuse-Milling	C	11.00	11.15	11.30
	Tour-Lathe	C	11.00	11.15	11.30
	Magasinier-Storeman	C	11.00	11.15	11.30
	Expéditeur-Shipper	B	11.00	11.15	11.30
	Burner	B	11.00	11.15	11.30
	Peintre-Painter	B	11.00	11.15	11.30
	Blade Holdeman	C	11.00	11.15	11.30
8	Aide-Helper		10.37	10.52	10.67
	Blademan	D	10.37	10.52	10.67
	Expéditeur-Shipper	C	10.37	10.52	10.67
	Burner	C	10.37	10.52	10.67
	Peintre-Painter	C	10.37	10.52	10.67
9	Manoeuvre - Labourer		9.68	9.83	9.98
	Chef de Groupe - Leadhand		.40¢ l'heure - .40¢ per hour		