

04771-2

C.A.B. 2918 NO.CONV. 47712
APRIL 7 NO.EMPL. 200
EMP.CONV. 0 ST.GRUG. 58240 61
PASS.VIS. 7 NO.ACC. M00104005
DATE 805.840317

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

04771-2

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-104-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-05-17	84-06-05		84-04-23	86-04-20	200	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Trav. Unis de l'Auto. de l'Aéro. et de l'out. Agricole d'Amé. (TUA) local 1951 (FTQ) Att: M. Luc Desnoyers 7811 Louis H. Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, QC. H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Abex Limitée Division Amsco Canada (Usine de Joliette) 620 rue Laval Joliette, QC. J6E 5H2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>2940 (5)</u> Affiliation <u>7</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
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>OM</i>	84-06-20

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

4771-2

"COPIE CONFORME"
Signature: *[Signature]* T.U.A.
Date: *22/05/84*

CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LES INDUSTRIES ABEX LIMITEE
DIVISION AMSCO CANADA - USINE DE JOLIETTE

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA)
SECTION LOCALE 1951

23 AVRIL 1984 AU 20 AVRIL 1986



Convention Collective de travail conclue entre les Industries
Abex Ltee, Division Amsco Canada-Joliette, et le Syndicat
International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de
l'Aerospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
Section Locale 1951.

PREAMBULE

Cette Convention Collective a été signée le dix-septième
jour de mai 1984 entre les Industries Abex Ltée, Division
Amsco Canada-Joliette (ci-après appelée la Compagnie) et le
Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
Section Locale 1951 (ci-après appelé le Syndicat).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La compagnie et le syndicat désirent coopérer, dans le but
d'obtenir dans cette usine un travail de production efficace
et sans restriction, de maintenir l'harmonie des rapports
entre la compagnie et ses employés et d'établir une méthode
permettant de discuter amicalement et d'apporter une solution
aux différends ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.
Par conséquent, en considération des conventions et accords
mutuels ci-dessous contenus, les parties aux présentes ont
convenu de ce qui suit:

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 Cette convention collective s'applique aux employés de la compagnie de la manière définie ci-dessous. Tous les salariés à l'exception des contremaîtres, des contremaîtres-adjoints, des inspecteurs, des chimistes, des chimistes-adjoints, des préposés au contrôle du sable, des employés de bureau (bureau et usine), et des vendeurs sur la route. Le tout en conformité avec le certificat de reconnaissance syndicale émis le 1er avril 1976.

2.02 Pour la durée de la convention collective, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent habilité à négocier pour les employés: les salaires, les heures de travail, l'ancienneté et les autres conditions de travail prévues par cette convention.

Le syndicat fera parvenir par écrit, à la compagnie, la liste des officiers du local et de tous les membres des comités. De plus, le syndicat devra aviser la compagnie par écrit, de tous les changements subséquents apportés à cette liste.

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION

3.01 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination par leurs représentants contre aucun employé incluant délégués, officiers ou membres d'un comité, à cause de sa race, religion, couleur, origine nationale, affiliation politique, appartenance ou non-appartenance au syndicat, participation ou non-participation aux activités syndicales.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA GERANCE

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie de gérer ladite usine conformément aux dispositions de cette convention, sauf dans le cas où celles-ci sont expressément restreintes par les termes de cette convention. Ceci inclut les droits tels que:

Déterminer, ou modifier les plans d'exécution du travail (cédules), les attributions de tâches, les méthodes de travail, choisir les matériaux et produits à manoeuvrer, manipuler, transformer ou produire sans discrimination à l'égard des employés.

La compagnie se réserve le droit d'embaucher, de mettre à pied, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, d'assigner, ou autrement punir, renvoyer ou suspendre un employé pour une raison juste et raisonnable, sauf que l'employé concerné a le droit de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévue par cette convention.

- 4.02 Le syndicat reconnaît de plus le droit de la compagnie d'établir de temps à autre des règlements raisonnables devant être observés par les employés. Il est entendu que ces règlements ne seront pas appliqués de façon à exercer une discrimination contre un ou des employés.

Chaque fois que la compagnie adoptera de nouveaux règlements, ils devront être conformes aux dispositions de la présente convention et placés au tableau d'affichage durant cinq (5) jours avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 5 - GREVES ET LOCKOUT

5.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie accepte de ne pas recourir au lockout et le syndicat accepte de ne pas recourir à la grève, ou ralentissement d'activités, ou arrêts de travail ou à l'ingérence dans la production.

Au cas où cela se produirait, le syndicat et la compagnie s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir afin de veiller à ce que le travail soit repris sans retard.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Comme condition d'emploi, et pour la durée de cette convention collective, l'employé consent à ce que la compagnie déduise mensuellement la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

De plus, tous les employés seront assujettis à un droit d'entrée à être fixé par la section locale.

Ceci s'applique à tous les employés couverts par cette convention.

La compagnie s'engage à déduire, chaque mois, du dernier chèque de paie, le montant des cotisations syndicales mensuelles fixé d'après les status du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA-FTQ) section locale 1951, et à remettre ces argents au représentant dûment préposé à cette fonction.

Lors de la remise des cotisations syndicales au représentant du Syndicat, les informations suivantes apparaîtront sur la formule de remise: le nom de l'employé, sa date de naissance, son numéro d'assurance sociale ainsi que sa date d'entrée.

Il est entendu que le Syndicat indemniserà la compagnie et la protégera contre toute réclamation que pourraient lui faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire, tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 La compagnie reconnaitra un comité syndical d'usine composé de cinq (5) membres, employés de la compagnie, élus par le syndicat et chargés de discuter avec la compagnie des plaintes et griefs qui pourront survenir dans l'application de la présente convention, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- 7.02 a) Les membres du comité syndical d'usine, les délégués d'atelier, les officiers et les membres des comités seront autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur contremaître, à quitter leur travail sans perte de salaire pendant une durée raisonnable, durant les heures de travail de la cédule de l'employé, dans les limites de la propriété de la compagnie, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus ou sans raison valable.
- b) Un local à l'intérieur de l'usine sera mis à la disposition du syndicat au cours de la présente convention.
- 7.03 Un délégué d'atelier sera reconnu pour chacun des groupes suivants de services:
- 1 - Meulage à la machine, expédition, finissage de chaînons, assemblage de godets;
 - 2 - Fonderie, fonte, noyautage (1 délégué par quart);
 - 3 - Finissage;
 - 4 - Traitement thermique, finissage brut, service du Simplex;
 - 5 - Modelage et entreposage de modèles;
 - 6 - Entretien et réparation, gardiens, concierges, cour;
 - 7 - Equipe de nuit - Finissage brut et finissage.

Le syndicat fournira, par écrit, à la compagnie, la liste des délégués d'atelier représentant chacun des groupes de services ci-haut énumérés.

- 7.04 a) A la demande du syndicat, et ce, deux (2) semaines à l'avance, la compagnie fera un effort sincère d'accorder des congés de courte durée et de longue durée aux employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures. Ces congés seront limités à cinq (5) employés au plus, excluant le président du syndicat; un tel congé ne sera pas refusé à moins d'abus ou sans raison valable.
- b) Sur demande écrite au gérant de l'usine au moins deux (2) semaines à l'avance, la compagnie accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) employé au plus, choisi par le syndicat à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à un (1) an et renouvelable sur demande.

ARTICLE 8 - PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Les cinq (5) membres du comité syndical assisteront aux rencontres en deuxième étape avec la compagnie au sujet des griefs. En plus, le délégué d'atelier impliqué pourra être appelé à participer à la rencontre lorsque jugé nécessaire par les parties. Pour les rencontres à la troisième étape, les cinq (5) membres du comité pourront assister. Le syndicat avisera par écrit la compagnie du nom des membres de ce comité et de tout changement parmi ces membres.
- 8.02 Pour les fins de la présente convention, le terme grief signifie une mésentente entre la compagnie et le syndicat ou entre la compagnie et un employé qui n'a pas encore été résolue verbalement et qui porte sur l'interprétation, l'application ou l'effet des dispositions de cette convention.
- 8.03 Aucun grief n'entraînera d'interruption ou de suspension dans le travail. Tout grief sera pris en considération aussi rapidement qu'il sera pratique de le faire et selon la procédure de règlement prévue à l'article 8.05, autrement, les limites de temps stipulées à l'article 8.05, si elles ne sont pas respectées, constituent des raisons suffisantes pour rejeter un grief, à moins que les parties en conviennent autrement. Toute entente entre la compagnie et le comité syndical d'usine sera finale et liera la compagnie, le syndicat et l'employé concerné.
- 8.04 Aucune décision ou formule de règlement ne sera rétroactive au delà de la date à laquelle le grief a été présenté pour la première fois, par écrit, et selon les dispositions de la deuxième étape de la procédure ci-après définie. Il est expressément entendu que tout grief doit être soumis, par écrit, à la compagnie, durant les vingt (20) jours de travail qui suivent la date de la naissance des circonstances (after its occurrence) ou de l'incident y donnant lieu sans quoi, il sera jugé définitivement abandonné. Les griefs se discuteront normalement durant les heures de travail, aux moments qui conviennent à la compagnie.

Le syndicat peut introduire à la deuxième étape un grief de groupe ou un grief de nature générale. Ce droit ne devra pas servir à contourner la procédure de griefs.

8.05 Première étape:

L'employé qui se croit lésé peut porter plainte de vive voix à son contremaître. Si l'employé désire que cette plainte suive le cours normal d'un grief, il devra être accompagné de son délégué d'atelier. (Si le délégué d'atelier est absent de l'usine, l'employé peut lui substituer un des membres du comité syndical d'usine). Une plainte impliquant tout le personnel de l'usine peut être communiquée de vive voix, par le président du syndicat ou son représentant, au gérant de l'usine ou à son représentant. Le contremaître ou le représentant du gérant de l'usine devra, dans les deux (2) jours de travail qui suivent la plainte, aviser l'employé ou son représentant de sa décision.

Deuxième étape:

Si l'employé ou son représentant n'accepte pas la décision du contremaître ou du représentant du gérant de l'usine, le grief pourra être soumis par écrit, au gérant de l'usine ou à son représentant dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la fin de la précédente étape pour fin de discussion entre le gérant de l'usine et/ou ses représentants et les membres du comité syndical d'usine. La plainte ou le présumé grief transmis par écrit doit si possible, préciser laquelle ou lesquelles des dispositions de la convention collective ont été violées. A défaut d'un règlement, alors:

Troisième étape:

Le grief sera discuté entre le gérant de l'usine et/ou ses représentants, le représentant international des T.U.A. et les membres du comité syndical d'usine. Cette troisième étape devra avoir lieu dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la conclusion de la deuxième étape, à moins d'entente mutuelle entre les parties. A défaut d'un règlement, alors:

Quatrième étape:

Le grief peut être référé à un arbitre nommé de la façon énoncée à 8.07 pourvu que le syndicat informe la compagnie par écrit de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours de travail qui suivent la conclusion de la troisième étape.

- 8.06 L'arbitre nommé de la façon énoncée à l'article 8.07 entendra la preuve et les témoignages des parties et rendra sa décision le plus tôt possible après l'audition de la cause. La décision prise par l'arbitre sera définitive et obligatoire pour les deux parties. Dans aucun cas l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention et de décider d'un différend relatif aux standards de production.

8.07 Les arbitres dont les noms apparaissent ci-dessous agiront à tour de rôle selon l'ordre numérique des griefs:

Me Roland Tremblay, c.r.

Me André Montpetit, c.r.

Dans les cas où un des arbitres résigne, meurt ou ne peut pour toute autre raison demeurer arbitre, il sera remplacé après entente mutuelle.

8.08 Chaque partie paiera ses coûts et les frais de dépenses de ses témoins. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront payés à part égale par les parties.

8.09 Dans le cas où un employé porte plainte à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié, le grief pourra débiter à la deuxième étape.

8.10 S'il est décidé ou convenu à une étape quelconque de la procédure de grief et d'arbitrage qu'un employé a été injustement ou déraisonnablement réprimandé, suspendu ou congédié, la compagnie le réinstallera dans sa tâche sans perte d'ancienneté et le dédommagera pour la perte de ses gains, en tout ou en partie, ou appliquera toute pénalité qui est juste et équitable dans l'opinion des parties ou d'après la décision de l'arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté sera comptée depuis la date de la première journée de travail après la dernière date d'embauchage.
- 9.02 Un employé deviendra éligible aux droits d'ancienneté lorsqu'il aura effectué quarante-cinq (45) jours ouvrables à l'emploi de la compagnie. Ses droits d'ancienneté compteront à partir de sa première journée de travail après la dernière date d'embauchage.
- 9.03 Tous les droits accumulés d'ancienneté sont annulés et l'emploi cessera lorsqu'un employé:
- a) quitte le travail et reçoit sa formule de cessation d'emploi;
 - b) est congédié pour cause juste sous réserve de la procédure de règlement des griefs;
 - c) ne tient pas compte, après une mise-à-pied, d'une demande qui lui est faite de retourner au travail. La dite demande, dont copie sera envoyée au Syndicat, doit être adressée, sous pli recommandé, à la dernière adresse connue de l'employé et ce dernier doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de travail qui suivent, ou communiquer avec la compagnie dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la date d'envoi de la demande, et alors dix (10) jours additionnels pourront lui être accordés par la compagnie si une raison valable, acceptable par la Compagnie est donnée pour motiver son retard à se présenter au travail. Si la raison est jugée inacceptable par la compagnie, alors elle en discutera avec le Syndicat.
 - d) est absent sans permission cinq (5) jours de travail ou plus, à moins que dans les cinq (5) jours de travail qui suivent le premier jour d'absence, l'employé communique par écrit à la compagnie une raison satisfaisante d'absence.
 - e) ayant plus de 45 jours ouvrables mais moins de 6 mois d'ancienneté est mis-à-pied pour une période de 12 mois ou plus.
 - ayant plus de 6 mois d'ancienneté mais moins de 12 mois d'ancienneté, est mis-à-pied pour une période de 18 mois ou plus.
 - ayant plus d'un an d'ancienneté mais moins de cinq ans d'ancienneté: son droit de rappel sera égal à son ancienneté, avec un minimum de 18 mois mais ne devra dépasser 30 mois.
 - ayant plus de 5 ans d'ancienneté mais moins de 15 ans d'ancienneté, est mis-à-pied pour une période de 42 mois au plus.
 - ayant 15 ans et plus d'ancienneté est mis-à-pied pour une période de 60 mois au plus.

9.03 f) Un employé accusé et/ou condamné pour une infraction au code de la route, tel que test de l'ivressomètre, en dehors de ses heures de travail, ne sera pas congédié et durant sa période d'incarcération n'accumulera pas d'ancienneté. Après avoir purgé sa peine, il sera rappelé au travail en conformité avec l'article 11.

9.04 Un employé qui est promu ou transféré d'un emploi dans l'unité de négociation à un emploi en dehors de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté pendant un an alors qu'il occupe cet emploi. Pour celui qui était en place au 21 avril 1980, il conservera son ancienneté accumulée au 26 avril 1982.

S'il est retourné par la direction dans l'unité de négociation, il sera permis à l'employé d'utiliser cette ancienneté accumulée pour occuper un emploi vacant et pour lequel il a la compétence et les qualifications pour l'accomplir, sujet aux dispositions de l'article 12.02.

9.05 La compagnie fournira aux membres de l'exécutif et aux délégués d'atelier, environ à tous les quatre (4) mois, une liste indiquant l'ancienneté des employés.

ARTICLE 10 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

10.01 Dans tous les cas où la main-d'oeuvre sera diminuée, un système d'ancienneté calculée sur une base d'usine prévaudra, pourvu que l'employé possède les qualifications requises pour exécuter le travail de la classe après un minimum absolu d'expérience ou d'apprentissage.

10.02 Dans le cas où la main-d'oeuvre serait diminuée:

1. Les employés en probation seront mis-à-pied en premier lieu avant que l'ancienneté soit appliquée sauf dans le cas de compétence spéciale où il n'y a aucun employé qualifié avec ancienneté.
2. Dans une tâche des groupes 11 et 12, les employés seront assujettis aux dispositions de l'article 10.01 excepté que ces employés auront le choix d'être mis à pied plutôt que de remplacer des employés ayant moins d'ancienneté. Un employé des groupes 11 et 12 qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière ne perdrapas son ancienneté. Cette stipulation de sa part devra être faite au moment de sa mise-à-pied. Il perdra alors son droit de rappel à des tâches autres que celles de sa tâche régulière, à moins qu'il n'avise subséquemment par écrit le gérant d'usine.
3. L'employé déplacé de sa classification suite à une mise-à-pied aura 10 jours de travail pour déplacer à son tour un autre employé dans une classification où il a l'ancienneté, la compétence, et l'habilité requise pour accomplir la tâche après un minimum absolu d'expérience ou d'apprentissage.
4. a) Les employés à l'exception des employés en probation auront un avis de cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'une mise-à-pied.
b) Pour le cas où la compagnie prévoit qu'une mise-à-pied durerait au moins six (6) mois, les avis seront de dix (10) jours ouvrables pour les employés ayant cinq (5) ans et plus de service continu.

10.03 L'employé qui a été déplacé plus d'une année suite à une diminution de travail ou d'une diminution d'effectifs dans sa classification, peut faire une demande pour annuler son dernier "bid" mais gardera ses qualifications. Il retournera à la classification qu'il avait à la signature du "bid" annulé s'il a l'ancienneté nécessaire.

ARTICLE 11 - AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

11.01 Dans tous les cas où la main-d'oeuvre sera augmentée, quand il y aura des employés sur une mise-à-pied, un système d'ancienneté calculée sur une base d'usine prévaudra pourvu que l'employé possède les qualifications requises pour exécuter le travail de la classe après un minimum absolu d'expérience ou d'apprentissage.

11.02 1. Pour les employés présentement à l'usine:

L'employé déplacé à cause d'une mise-à-pied sera réintégré à la fonction (classification qu'il a eue par le système de promotion) qu'il possédait lors du premier déplacement. Cet employé sera obligé de retourner à son ancienne classification.

2. Pour les employés qui sont sur une mise-à-pied et sujets aux droits de rappel:

Ces employés seront rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour faire la tâche.

ARTICLE 12 - SYSTEME DE PROMOTION ET POSTES VACANTS

- 12.01 Afin de procéder aux promotions, aux changements de classe ou à l'embauchage des employés de manière uniforme, la compagnie utilise un système de promotion (job bid system), qui, dans ses grandes lignes, fonctionne comme suit:
- 12.02 A condition de se conformer au droit de tout employé d'être rappelé comme prévu aux clauses 10.01, 10.02, 11.01 et 11.02 de la présente convention, tout emploi qui devient vacant sera affiché pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables. Jusqu'à ce que le choix soit fait, ces occupations vacantes peuvent être comblées temporairement pour une période de vingt (20) jours ouvrables afin de ne pas interrompre la production.

Dans l'éventualité où la compagnie juge nécessaire de laisser l'employé à sa tâche actuelle pour une période excédant vingt (20) jours ouvrables, les jours ouvrables suivants seront:

- a) payés selon sa nouvelle classification si l'employé est pleinement qualifié lors de l'attribution de l'offre d'emploi (bid system);
- b) considérés comme temps travaillé dans sa nouvelle classification pour fin de calcul des périodes de revision, tel que stipulé à l'article 12.10.

Les qualifications et l'habileté acquises lors des déplacements par "bumping" seront considérées pour le système de promotion (bid system).

- Les qualifications et l'habileté acquises sur les assignations temporaires ne seront pas considérées pour le système de promotion (bid system).

La vacance d'un emploi résulte des causes suivantes:

1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.
2. Création d'un nouvel emploi ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.
3. Absence temporaire à un poste pendant plus de 20 jours ouvrables pour cause de maladie ou d'accident tel que prouvé par un certificat médical apporté par l'employé, de congé non-rémunéré, d'avancement ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur poste à la fin de leur absence temporaire.

Si leur absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une année se soit écoulée.

Si l'absence est moins de 20 jours ouvrables, la position sera remplie temporairement par un employé choisi par la compagnie.

- 12.03 L'avis d'offre d'emploi décrit le poste vacant, précise à quel contremaître il faut s'adresser pour obtenir les renseignements supplémentaires et une formule de demande d'emploi et indique à qui la formule dûment remplie doit être remise.
- 12.04 Le taux de salaire maximum et le taux minimum indiqués précisent le degré de compétence requis par la compagnie pour occuper le poste vacant. Ce paragraphe doit s'interpréter comme suit:
- a) Si le taux minimum indiqué est celui de la classe deux (2), la compagnie acceptera un employé non qualifié dans le but de la former et de le perfectionner.
 - b) Si le taux minimum indiqué est supérieur au taux de la classe deux (2), la compagnie demande un employé semi-qualifié ou qualifié.
 - c) Si pour une classe déterminée on indique que le maximum et pas de minimum, la compagnie désire un employé pleinement qualifié.
 - d) Si l'employé qui accepte l'offre d'emploi en vertu de l'article 12 est dans la ligne de progression normale de la tâche ou du département, la compagnie maintiendra son salaire comme base de progression.
 - e) L'employé qui n'est pas dans la ligne de progression, son taux horaire de base sera maintenu jusqu'à ce que le nombre de périodes décrites à l'article 12.10 ait été complété et, par la suite, la revision se fera tel que décrit à l'article 12.10. Le groupe 2 servira de base pour établir les périodes de revision.
- 12.05 Les emplois vacants seront assignés en fonction de l'ancienneté, pourvu que l'employé faisant la demande possède la compétence requise et puisse exécuter le travail d'une manière satisfaisante.
- 12.06 a) Un employé est libre de faire une demande pour toute offre d'emploi, le tout sujet aux dispositions de l'article 12.04. De plus, aucune demande ne sera acceptée, quand elle vise un emploi dans la classification même que celle de l'employé qui fait la demande. Une demande sera acceptée si l'employé qui fait la demande n'occupe pas l'emploi ou s'il l'occupe de façon temporaire (bid temporaire). La compagnie accepte qu'un employé puisse offrir ses services à un poste vacant inférieur au sien moyennant les conditions suivantes:
- 1° Que l'employé qui n'est pas pleinement qualifié ait été 9 mois consécutifs dans sa classification présente. Pour celui qui est pleinement qualifié, il devra avoir été trois (3) mois dans sa classification présente. Toutefois, dans le cas d'offre d'emploi temporaire, l'employé qui se sera conformé à cette condition aura l'opportunité de se prévaloir de cette clause à une occasion sans pour autant être obligé de recommencer une autre période de 9 mois ou 3 mois selon le cas.

12.06 A) 2° Le nombre sera limité à:

15% dans les classifications de plus de 10 employés,
20% dans les classifications de plus de 5 mais moins de 10,
25% dans les classifications de 5 employés et moins.

3° Cette clause s'applique à tous les six mois de la dernière date à laquelle le maximum d'une classification aurait été atteint à l'article 12.06 A - 2°

B) Dans les cas d'offre d'emploi pour la classification du groupe 1, (concierge et gardien), la compagnie accordera l'offre à l'employé le plus ancien, pourvu que l'employé qui en fait la demande puisse exécuter le travail d'une manière satisfaisante.

12.07 Les employés dont la demande a été acceptée par la direction de l'usine, seront retournés à leur classe antérieure s'ils ne peuvent acquérir la compétence requise après une période établie telle que définie à 12.10. Il est expressément convenu que les raisons de ce refus seront expliquées.

12.08 La direction de l'usine est libre d'embaucher quelqu'un de l'extérieur, si elle ne reçoit des employés aucune demande acceptable répondant aux exigences spécifiées dans les paragraphes précédents.

12.09 Lorsque l'emploi aura été accordé suite à une demande "bid", la compagnie affichera un avis donnant les motifs de sa décision.

12.10 Le dossier et la compétence de chaque employé dont la demande a été acceptée, seront révisés à la fin de chaque période de travail telle que décrite ci-bas. Une augmentation sera accordée, jusqu'à ce que le taux maximum prévu pour la classe où il se trouve soit atteint.

Période de travail continu dans les classifications et groupes:

<u>Groupes</u>	<u>Période</u>	<u>Augmentation par période</u>
3 à 6	2 mois	6¢
7 à 12 incl.	3 mois	6¢

L'augmentation sera donnée le lundi précédant la date à laquelle l'employé aura complété la période d'heures requises.

ARTICLE 13 - DISCIPLINE

- 13.01 Aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre un employé à moins que cette mesure disciplinaire ne soit entreprise dans le 20 jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident provoquant cette mesure.
- 13.02 Les sanctions disciplinaires peuvent être un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. Si les circonstances ne justifient pas une suspension ou un congédiement, la sanction sera sous la forme d'un avertissement par écrit.
- 13.03 Il est entendu que les avertissements écrits seront rayés du dossier d'un employé après une période de six (6) mois exempt d'avertissement écrit, pour toutes fins pratiques en vertu de cette convention.

Un rapport disciplinaire est annulé après 12 mois si l'incident qui a causé le rapport ne s'est pas répété.

ARTICLE 14 - SANTE ET SECURITE

14.01 La compagnie veille à ce que les conditions de travail des employés régis par les présentes soient telles qu'elles ne portent atteinte ni à la santé ni à la sécurité de ses employés et elle veille, dans la mesure du raisonnable, à réduire les risques d'accidents de travail. De leur côté, les employés prendront les précautions nécessaires en vue de coopérer au maintien de la sécurité dans les locaux occupés par la compagnie. L'employeur et ses employés coopéreront à ce que les locaux occupés par la compagnie ainsi que l'installation mise à la disposition de la compagnie soient propres et salubres.

14.02 La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de sécurité et de santé composé de trois (3) membres ou plus nommés par la compagnie et de trois (3) membres employés par la compagnie, ainsi que le président de la section locale, nommés par le syndicat. Le comité aura pour fonction:

- A - Conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observation du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie.
- B - Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et d'hygiène.
- C - Analyser les causes d'accidents et faire rapport à la direction.
- D - Un membre du comité de chaque partie accompagneront les inspecteurs du Service d'Inspection du Travail lors des visites d'inspection de sécurité et d'hygiène à moins d'avis contraire de la part de l'inspecteur.
- E - Analyser les plaintes concernant les problèmes et les violations des règlements de sécurité et d'hygiène et faire rapport à la direction.

- 14.02 F - Recevoir de la direction les informations nécessaires concernant les moyens de protection relatifs aux substances nuisibles utilisées dans l'usine.
- G - Un membre du Comité de Sécurité nommé par la partie syndicale pourra assister à l'enquête-accident.
- 14.03 Ce comité tiendra régulièrement deux assemblées par mois et fera les inspections requises. Les minutes de ces assemblées seront envoyées à chacun des membres de ce comité.
- 14.04 1° Lorsqu'il existe une condition que l'employé juge dangereuse pour la santé et la sécurité, il doit immédiatement en informer son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, on doit demander sur les lieux, sans délai, au moins un (1) représentant de la direction et un (1) représentant du syndicat ou comité de santé et de sécurité, qui peuvent sur le champ, s'ils le jugent nécessaire, arrêter les travaux en question.
- 2° En cas de mésentente, la plainte sera référée à un représentant supérieur de la direction et au représentant de la prévention.
- 3° En cas de mésentente, la plainte sera alors référée au Service d'Inspection du Travail qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire.
- 14.05 A - Quand la nature du travail requiert un équipement spécial de protection, tel que: lunettes de protection, masques de soudeur, gants ou mitaines pour les soudeurs, gants spéciaux, vêtement résistant à la chaleur et à l'acide, considéré nécessaire par la compagnie, sera fourni sans charge et sera utilisé par l'employé qui sera responsable de sa condition, autre que l'usure et déchirures normales; de plus, il y aura un poste de premier secours dans l'usine durant les heures normales de travail.

14.05 B - Sur présentation d'une preuve d'achat (de bottines approuvées C.S.A.) l'employé qui aura terminé sa période de probation sera remboursé une fois durant une période de 12 mois d'un montant n'excédant pas \$55.00 pour la première année de la convention collective et de \$60.00 pour la deuxième année de la convention collective. En ce qui concerne les bottines munies d'un protecteur métatarsal de type Congress No. 91228, de la bottine de 8" No. 998721 et la bottine de 6" No. 96453, le montant remboursé sera le montant total du coût d'une de ces bottines, une fois durant une période de 12 mois.

C - La compagnie s'engage une fois par année à défrayer le coût des lunettes de prescription jusqu'à concurrence de \$60.00 pour la première année de la convention, et de \$65.00 pour la deuxième année. Les employés désignés par la compagnie seront obligés de porter les lunettes de sécurité avec protecteurs latéraux tels que choisis par la compagnie.

14.06 Un employé blessé dans un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour qu'il a été blessé, ou le jour où il se rend chez le médecin ou à l'hôpital, à son taux d'occupation y compris toute prime de surtemps et les primes applicables de l'équipe et on lui procurera le transport nécessaire pour soins médicaux le jour de l'accident.

14.07 Ce n'est pas l'intention de la disposition précédente de rendre la compagnie responsable pour le paiement de ce temps et le transport qui est indemnisé par la Commission des Accidents du Travail.

14.08 Pour les employés requis de se présenter à l'hôpital ou au bureau de santé en dehors de leurs heures de travail, la compagnie paiera un maximum de 2 heures au taux horaire de base pour passer leur examen médical annuel. Il est entendu que ces deux heures payées ne seront pas comptées comme heures travaillées pour le calcul de temps supplémentaire. Il est également convenu que ces deux heures ne seront pas payées s'il s'agit des examens pré-emploi qui n'auront pu être complétés lors de l'embauche.

14.09 La compagnie peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie et, aux frais de la compagnie et sans perte de salaire à l'employé. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de quelque façon que ce soit son statut d'employé, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin personnel. A défaut d'entente entre le médecin de la compagnie et le médecin de l'employé quant au statut médical de l'employé, l'employé sera examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux premiers. L'opinion de ce troisième médecin sera finale. Les frais de ce troisième médecin sont défrayés par la compagnie. Cette même procédure s'appliquera lorsque le médecin de la compagnie ordonne à un employé de retourner au travail et que le médecin traitant de l'employé a prescrit une date différente pour son retour au travail.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRIMES

15.01 Le but de cet article est de définir les heures normales de travail par semaine et il ne doit pas être interprété comme garantissant un nombre d'heures de travail par jour ou comme garantissant un nombre de jours de travail par semaine.

La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives excluant ou incluant la période de repas établie selon le cas.

15.02 Une semaine normale de travail est composée de cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi, entre 7.00 A.M. le lundi à 7.00 A.M. le samedi. Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début du quart de l'employé.

15.03 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire normal d'un employé prévu dans la cédule des salaires.

15.04 La compagnie paiera un employé pour toutes les heures travaillées avant ou au delà de la journée normale de travail tel que défini dans l'article 15 comme suit:

A - Une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier pour les premières quatre (4) heures.

B - Deux (2) fois son taux horaire régulier par la suite.

En aucun temps, un employé sera payé sur une base journalière et hebdomadaire à la fois pour les mêmes heures de temps supplémentaire durant lesquelles il aura travaillé. Un employé recevra la prime pour temps supplémentaire uniquement pour les heures durant lesquelles il aura réellement travaillé.

15.05 Les employés requis de se présenter au travail avant le commencement de leurs quarts cédulés seront payés la prime applicable pour les heures travaillées avant leurs quarts cédulés et, ils peuvent être requis de travailler le reste de la période jusqu'à l'heure du départ normal de cette équipe de travail. Toutefois, quand un employé a reçu la permission de la compagnie de changer d'une équipe à une autre à sa propre demande et lequel aussi pourrait impliquer un autre employé et que la nouvelle équipe débute dans la même période de vingt-quatre (24) heures que la précédente équipe, le temps supplémentaire ne sera pas payé tel que prévu à la clause 15.04.

15.06 La compagnie paiera une prime de temps supplémentaire pour tout travail exécuté le samedi au cours des périodes (shifts) commençant le samedi après six (6) heures A.M. jusqu'au dimanche matin six (6) heures A.M. Cette prime sera de temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail et temps double pour les heures suivantes.

15.07 Les employés recevront le double de leur taux horaire ordinaire pour tout travail exécuté au cours de périodes (shifts) commençant le dimanche après six (6) heures A.M. jusqu'au lundi matin six (6) heures A.M.

15.08 a) En autant qu'il soit possible de le faire, tout travail impliquant du temps supplémentaire sera également réparti entre les employés du même département qui effectuent régulièrement ce genre de travail.

b) En ce qui concerne le travail exécuté en fin de semaine pour le département de la Maintenance, les employés des groupes 2, 3 et 4 seront les seuls éligibles à faire ce temps supplémentaire. Pour établir la liste des employés désireux de faire ce travail, la compagnie affichera un avis durant cinq (5) jours. Ces employés devront donner leur nom à leur contremaître respectif durant la période d'affichage.

Pour les employés qui étaient déjà inscrits sur la liste précédente, s'ils sont absents durant la période complète d'affichage, leur nom sera automatiquement inscrit sur la nouvelle liste, à moins qu'ils soient déjà sur une mise-à-pied.

Avec les noms ainsi recueillis, une liste sera faite sur une base d'ancienneté et les employés seront demandés à tour de rôle de travailler. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois selon la procédure établie ci-haut. Les employés sujets au rappel et tout nouvel employé auront l'opportunité de donner leur nom durant 5 jours après le retour au travail.

15.09 Les primes de nuit seront payées aux employés commençant entre trois (3) heures P.M. et six cinquante-neuf (6.59) heures A.M.

Ces primes seront de trente-deux (32) cents l'heure pour les heures travaillées entre trois (3) heures P.M. et onze (11) heures P.M. et de trente-sept (37) cents l'heure pour les heures travaillées entre onze (11) heures P.M. et sept (7) heures A.M.

A compter du 21 avril 1985, ces primes seront de trente-cinq (35) cents l'heure pour les heures travaillées entre trois (3) heures P.M. et onze (11) heures P.M. et de quarante (40) cents l'heure pour les heures travaillées entre onze (11) heures P.M. et sept (7) heures A.M.

Les primes de nuit seront payées à tout employé pour les heures travaillées en heures supplémentaires s'étendant sur le deuxième ou le troisième quart de travail.

- 15.10 Les employés auront droit à une période de dix (10) minutes de repos durant la première partie de leur quart (shift) et une autre période de dix (10) minutes sera accordée durant la deuxième partie de leur quart (shift) si les employés sont requis de travailler au moins une heure de temps supplémentaire.
- 15.11 A la fin de chaque moitié d'une période (shift) cinq (5) minutes seront accordées à tous les employés pour remiser leurs outils et se laver.
- 15.12 Tous les efforts seront faits pour permettre à un employé de prendre sa période de repas avant que cinq heures et quart (5 1/4) se soient écoulées depuis le commencement de son équipe.
- 15.13 La compagnie convient de maintenir la pratique établie de préférence dans l'assignation des quarts basés sur l'ancienneté.
- 15.14 Tout employé qui se présente au travail et qui est renvoyé chez lui à cause du manque de travail, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire ordinaire, à moins qu'il ait été avisé de ne pas se présenter au travail. Si cela est possible, un autre travail peut être assigné, lequel devra durer quatre (4) heures. Cependant, si un travail est offert à un employé convenablement vêtu pour l'exécuter et que ce dernier le refuse et préfère retourner à son domicile alors, les quatre (4) heures ne lui seront pas payées. Ce paragraphe ne s'applique pas, lorsque les employés sont renvoyés à leur domicile à cause d'un arrêt forcé de la production amené par un bris dans la machinerie ou l'équivalent ou, dans les cas d'urgence sur lesquels la compagnie n'a aucun contrôle tels que: incendies, orages, inondations. Dans le cas d'un manque de pouvoir électrique, si l'employé n'a pu être atteint par radio ou téléphone et se présente au travail, si la compagnie le retourne chez lui sans travail à cause du manque de pouvoir, il devra signer un registre et alors une heure lui sera payée. Ce paragraphe ne s'applique pas, dans les cas où un employé négligera de donner à la compagnie un numéro de téléphone permettant de rejoindre en tout temps cet employé ou son représentant de bonne foi.
- 15.15 Les employés, rappelés au travail pour exécution de travaux urgents en dehors de leurs heures ordinaires de travail seront payés pour un minimum de quatre (4) heures au taux de la prime applicable. Ce minimum ne s'applique pas dans les cas où le temps supplémentaire est la continuation d'une période (shift) régulière de travail.

ARTICLE 16 - JOURS FERIES

16.01 Pourvu qu'il satisfasse aux conditions d'éligibilité, l'employé recevra, pour les jours de fête suivants au cours desquels il n'a pas travaillé, l'équivalent d'une journée ordinaire de travail telle que définie au paragraphe 15.01 à son taux horaire ordinaire:

- Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Epiphanie
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Victoria
- Fête Nationale
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Veille du Jour de l'An

La fête de Victoria sera célébrée le lundi de la semaine de la fête.

La fête de l'Epiphanie sera célébrée durant la période des fêtes selon la cédule établie d'après les calendriers ci-dessous:

DECEMBRE 1984

D L M M J V S

23 (24) (25) (26) (27) (28) 29
 30 (31) (1) (2) 3 4 5

24 déc.-Veille de Noël
 25 déc.-Noël
 26 déc.-Vacance
 27 déc.-Epiphanie
 28 déc.-Journée chômée *
 31 déc.-Veille du Jour de l'An
 1 jan.-Jour de l'An
 2 jan.-Lendemain du Jour de l'An

*non payée

DECEMBRE 1985

D L M M J V S

22 23 24 (25) (26) (27) 28
 29 (30) (31) (1) (2) (3) 4

25 déc.-Noël
 26 déc.-Veille de Noël
 27 déc.-Vacance
 30 déc.-L'Epiphanie
 31 déc.-Veille du Jour de l'An
 1 jan.-Jour de l'An
 2 jan.-Lendemain du Jour de l'An
 3 jan.-Vacance

16.02 Pour être éligible, l'employé devra:

- A - Avoir acquis une "ancienneté" d'au moins trente (30) jours ouvrables.
- B - Avoir travaillé le jour de travail cédulé qui précède et le jour de travail cédulé qui suit la fête chômée, ceci dans les limites de la semaine de travail arrêtée (cédulée) pour l'employé et sujet aux exceptions décrites au paragraphe 16.03 de cette convention.

16.03 Les exigences stipulées au paragraphe 16.02 B) seront abandonnées lorsque l'employé aura travaillé l'une des 30 dernières équipes qui précèdent immédiatement le congé ou l'une des 30 premières équipes régulières qui suivent immédiatement le congé, mais seulement lorsque l'absence est causée par une des raisons ou circonstances suivantes:

- 1 - L'employé doit servir de juré.
- 2 - Permission d'absence en vertu de cette convention à l'exception de l'article 7.04 b).
- 3 - L'employé est absent parce qu'il a été victime d'un accident pour lequel la loi des Accidents du Travail prévoit une indemnité.
- 4 - L'employé est mis à pied.
- 5 - Maladie constatée par un médecin (lorsque la compagnie l'exige) ou constatée par le médecin de la compagnie.

16.04 Si un employé est requis de travailler un des jours fériés mentionnés plus haut et ne se présente pas au travail, à moins d'une raison valable, il n'aura pas droit à être payé pour ce jour selon les dispositions du paragraphe 16.01. Cependant, si les employés ayant plus d'ancienneté dans la classification refusent, la tâche incombera aux moins anciens dans la classification.

- 16.05 Un employé qui est requis de travailler un des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.01, recevra la compensation prévue à ce paragraphe, et, en plus, dans la mesure où il satisfait aux exigences stipulées plus haut, il sera payé pour les heures travaillées durant ce jour au taux de deux fois (2) son salaire horaire ordinaire. Pour fin de calcul, le jour férié commencera à six (6.00) heures A.M. telle que la journée ordinaire de travail.
- 16.06 Lorsqu'un des jours fériés, autres que ceux durant la période des fêtes qui sont cédulés d'après les calendriers à l'article 16.01, tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit sera jugé jour férié.
- 16.07 Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.01 tombent durant une période au cours de laquelle un employé a droit à des vacances, cet employé recevra pour chacun des jours fériés, en plus de sa paie de vacances, une compensation telle que déterminée plus haut.
- 16.08 La compagnie s'engage à donner un avis de soixante et douze (72) heures, lorsqu'il sera possible de le faire, aux employés qui seront requis de travailler durant un jour férié. Par contre, si tous les employés sont requis de travailler, la compagnie s'engage à donner un avis de 7 jours de calendrier, en autant qu'il sera possible de le faire.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 La paye de vacances sera distribuée à ceux qui y ont droit, durant la semaine qui précède la période de leurs vacances.
- 17.02 Les employés, dont le nom est inclus sur la liste d'ancienneté du premier (1er) juillet de chaque année, recevront une paye de vacances équivalent à un pourcentage du salaire gagné entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre, le tout sujet aux dispositions des paragraphes suivants:
- 17.03 Les vacances seront payées comme suit, pour les employés ayant été à l'emploi continu de la compagnie:
- De un (1) jour à un (1) an -
Selon la Loi.
- Un (1) an mais moins de cinq (5) ans -
4% du salaire gagné et deux (2) semaines de vacances.
- Pour cinq (5) ans et plus mais moins de douze (12) ans -
6% du salaire gagné et trois (3) semaines de vacances.
- Pour douze (12) ans et plus mais moins de vingt-cinq (25) ans -
9% du salaire gagné et quatre (4) semaines de vacances.
- Pour vingt-cinq (25) ans et plus -
12% du salaire gagné et cinq (5) semaines de vacances.
- 17.04 Un employé qui est congédié, qui donne sa démission ou qui meurt pendant son service a droit à la somme intégrale tel que défini au paragraphe 17.03.
- 17.05 Les vacances doivent être prises à une date convenant à la compagnie. En autant qu'il sera possible de le faire, les employés éligibles auront la possibilité de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances payées pendant les mois de juillet et/ou août. La compagnie affichera la date des vacances le ou avant le 1er avril de chaque année. Les employés sont normalement tenus de prendre leurs vacances pendant cette période à moins que la compagnie ne leur demande de travailler.

17.06 Les vacances des employés éligibles pour deux (2) semaines ou moins sont obligatoires et ne peuvent être remplacées par de l'argent sauf en ce qui concerne une dernière paie en cas de départ.

17.07 Les employés éligibles pour une troisième, une quatrième ou une cinquième semaine de vacances céderont cette semaine de vacances selon l'ancienneté et en dehors de la période de vacances cédulée.

En autant que les vacances sont cédulées selon la clause 17.06 et compatibles avec les exigences de la production, la compagnie s'efforcera de permettre aux employés qui ont l'éligibilité requise de prendre 3, 4 ou 5 semaines consécutives de vacances en dehors de la période normale de vacances, s'ils le désirent ainsi.

Toutefois, pour l'employé éligible pour une troisième, une quatrième et/ou une cinquième semaine de vacances, il lui sera payé un boni de vacances de \$65.00 par semaine pour chaque semaine complète si cet employé prend ses vacances durant l'une ou l'autre semaine complète de la période des fêtes, à savoir les semaines du 23 et 30 décembre en 1984, et les semaines du 22 et 29 décembre 1985. Un boni de \$40.00 sera payé durant les autres mois à l'exception des mois de juillet et août. L'employé ne pourra exiger des jours additionnels de vacances dû aux jours fériés compris dans ces périodes.

17.08 La paye de vacances ne sera pas payée à un employé au moment d'une mise-à-pied. Cependant, si une telle mise-à-pied dépasse un (1) mois, l'employé pourra alors en réclamer le paiement.

ARTICLE 18 - AUTRES CONGES

- 18.01 a) Sur demande, un employé peut bénéficier d'une permission d'absence. En aucun temps cependant, une telle permission sera accordée pour une période de plus de trois (3) mois, à moins que la direction et l'employé en arrivent à une entente visant à prolonger cette période. La notification d'une telle entente, visant à prolonger la période d'absence de l'employé se fera au gré de la compagnie. Aucune permission d'absence ne sera accordée à un employé qui a moins de douze (12) mois de service. Aucun employé ne recherchera ou acceptera un autre emploi, pendant la durée de sa permission d'absence, sans le consentement de la compagnie. Pendant la durée de la permission d'absence, tous les droits d'ancienneté seront maintenus. Lorsqu'une permission d'absence sera accordée pour une période excédant trois (3) mois, la compagnie en donnera avis au syndicat.
- b) Durant cette absence, l'employé aura le privilège de maintenir l'Assurance-Vie et le Plan Médical Majeur en acquittant les frais appropriés avant son départ pour la durée prévue de l'absence. Cette pratique se limite à six (6) mois.
- 18.02 Dans le cas du décès du conjoint d'un employé, la compagnie accordera une permission d'absence de 5 jours consécutifs, et dans le cas du décès d'un enfant d'un employé: 4 jours consécutifs (avec salaire si ce sont des jours ouvrables cédulés).

Dans les autres cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, la compagnie accordera une permission d'absence (avec salaire si ce sont des jours ouvrables cédulés) se terminant le jour des funérailles comme suit: mère, père, belle-mère, beau-père, frère et soeur: 3 jours -- beau-frère, belle-soeur: 2 jours -- grand-père, grand-mère, gendre, bru, petits enfants, et grands-parents du conjoint: le jour des funérailles.

Le taux de salaire sera le taux horaire régulier. L'employé sera éligible à ce paiement s'il remplit les conditions suivantes:

1. Avoir acquis une "ancienneté" d'au moins trente (30) jours ouvrables de service continu.
2. Si plus d'une mortalité en même temps, le paiement sera fait à la discrétion de la compagnie.
3. Toute réclamation de salaire pour un deuil devra être faite par l'employé à son chef de département.
4. Lorsque la compagnie demande une preuve en ce qui concerne cet article, elle devra être fournie par l'employé concerné avant que le paiement soit fait pour un tel congé.
5. Les heures payées pour congé de deuil ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fin de paiement de temps supplémentaire.

18.03 Si l'employé reçoit déjà une compensation pour une fête chômée, cette compensation sera déduite du paiement en cas de deuil.

18.04 Les employés absents pour service militaire garderont leurs droits d'ancienneté et seront réintégrés au travail, en conformité avec les dispositions des règlements du gouvernement canadien en vigueur au moment de leur démobilisation.

18.05 a) Lorsque, durant ses heures normales de travail un employé est requis de servir comme juré, la compagnie paiera à cet employé la différence entre son taux horaire régulier à temps simple pour huit (8) heures de travail, excluant les primes d'équipe, et le montant qu'il recevra pour agir à cette fonction au cours de cette journée.

Afin de déterminer le montant auquel l'employé aura droit, il devra présenter une pièce justificative de la cour indiquant le montant des indemnités qui lui seront versées sur une base journalière lorsqu'il agit comme juré.

b) Pour être éligible au paiement mentionné à 18.05, l'employé devra avoir acquis une ancienneté d'au moins 45 jours ouvrables.

ARTICLE 19

Salaires

19.01 - Cédule de Salaires

<u>Groupe</u>	<u>Classification</u>	<u>23 avril 1984</u>	<u>21 avril 1985</u>
1	Concierge Gardien	11.52	12.12
2	Manoeuvre - Production Manoeuvre - Crochets Manoeuvre - Préposé aux tiges (noyautage)	11.57	12.17
3	Préposé au magasin Menuisier Peintre Aide-remmouleur	11.63	12.23
4	Préposé au sable (journalier) Peseur à l'expédition Monteur & colleur de noyaux Décocheur Opérateur de chargeuse & camion Entrepositaire de modèles Finisseur de pièces & matériaux (Dépt. Finition, CS, finissage de chaînons) Chargeur de fours & Coupeur de ferraille (Fonte) Coupeur (Finissage brut) Apprenti-mouleur	11.69	12.29
5	Opérateur de machine à noyaux Opérateur de grue sur roues Préposé à la lubrification	11.75	12.35
6	Opérateur de moulin à sable Mouleur - Roto Soudeur-Coupeur à électrode à air Pocheur Noyauteur	11.81	12.41
7	Couleur Mouleur - Snap Redresseur Assembleur Grutier - Expédition Mouleur - Grand Plancher Monteur & Racommodeur de modèles	11.87	12.47
8	Remmouleur Soudeur (Préposé à l'entretien des boîtes) Grutier - Finition Grutier - Machine à meuler Grutier - Fonte	11.93	12.53
9	Grutier - Fonderie Opérateur de machine à meuler Opérateur de fournaise à traitement thermique	11.99	12.59
10	Opérateur de fours électriques	12.05	12.65
11	Préposé à l'entretien et à la réparation	12.83	13.43
12	Modeleur Machiniste Electricien	12.90	13.50

- 19.02 Pour les employés qui travaillent à la pièce, l'augmentation sera applicable sur les heures travaillées et non sur le système de boni à la pièce.
- 19.03 Les nouveaux employés sans expérience antérieure, à l'exception des concierges et des gardiens, seront engagés au taux de salaire spécifié pour le groupe numéro deux (2).
- 19.04 S'il devient nécessaire d'établir une nouvelle tâche, elle sera intégrée au groupe jugé approprié par la direction et le syndicat. S'il y a mésentente entre les parties, la procédure de règlement des griefs à l'article 8 s'appliquera.

ARTICLE 20 - MUTATIONS (TRANSFERTS)

- 20.01 A - Un employé temporairement transféré par la compagnie à une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa classe habituelle, recevra le taux le plus élevé pour toutes les heures travaillées à cette tâche.
- B - Un employé, transféré temporairement à une occupation dont le taux de salaire est inférieur à celui qu'il gagne habituellement, ne subira aucune baisse de taux horaire, si, à son occupation habituelle, il y a encore du travail à exécuter.
- C - Tout transfert permanent à une autre classe sera effectué selon les dispositions de l'article neuf (9) de la présente convention.

- 20.02 Un employé incapable d'accomplir son travail régulier par suite d'un accident industriel, de l'âge, d'une infirmité ou maladie permanente, peut après entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat être transféré à une autre tâche pour laquelle il est qualifié et a l'ancienneté requise, le tout, compatible avec l'avis du médecin de la compagnie.

L'employé déplacé suite à l'application de cette clause restera éligible à combler un poste vacant dans cette classification sans passer par le système de promotion (bid system), si l'employé causant la vacance est le même que celui qui a causé ce déplacement.

ARTICLE 21 - TABLEAU D'AFFICHAGE ET IMPRIMES

- 21.01 Pour les avis venant du Syndicat, la compagnie mettra à la disposition de ce dernier des tableaux d'affichage. Tout avis qui nécessitera l'absence éventuelle d'un ou des employés devra recevoir l'approbation écrite de la compagnie.
- 21.02 Le syndicat convient de ne distribuer et de n'afficher dans les limites de la propriété de la compagnie aucun imprimé ou autre document de propagande ou d'information sauf, dans les cas prévus au paragraphe 21.01, de cette convention.

ARTICLE 22 - PERSONNEL ADMINISTRATIF

22.01 Les surveillants et autres personnes à l'emploi de la compagnie et ne faisant pas partie de l'unité de négociation, à l'exception des chefs d'équipe existant au 26 avril 1982, ne doivent pas accomplir le travail courant normalement exécuté par le personnel de production et d'entretien. Toutefois, cette restriction ne s'applique pas, si ce travail a pour but:

- 1) De tenter ou poursuivre des expériences,
- 2) De mettre à l'essai des outils et des procédés,
- 3) De renseigner, d'aider ou de remplacer d'urgence un employé quand aucun employé qualifié est immédiatement disponible. Ce droit ne servira pas à contourner les provisions de la clause 15.15.

ARTICLE 23 - LIVRET DE CONVENTION

23.01 La compagnie s'engage à fournir une copie de la convention à chaque employé, et à chaque employé nouvellement embauché.

De plus, la compagnie remettra 25 copies de la convention collective au syndicat local et 25 copies de la convention collective au représentant du syndicat international.

ARTICLE 24 - PLANS DE BENEFICES

24.01 La compagnie donne à ses employés, pour la durée de la présente convention, les avantages marginaux suivants:

- 1 - Son plan contributoire de retraite et son plan non-contributoire de retraite.
- 2 - Le plan de base et plan majeur de Aetna.
- 3 - Un plan d'assurance groupe-vie - Protection 24 heures incluant double indemnité occupationnelle - Aetna - Mort accidentelle et perte de membres.
- 4 - Un plan de bénéfices hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident.

Le tout en conformité avec les dispositions contenues dans les livrets présentement disponibles, ou qui le deviendront.

Aperçu des Bénéfices

- Le montant de l'assurance groupe-vie - \$17,000.00 - 1er mai 1984
\$18,000.00 - 1er mai 1985
- Bénéfices d'indemnité hebdomadaire, à compter du 1er mai 1984:
 - \$280.00 par semaine - de la 1^{ère} journée - Accident ou
à la 26^{ème} semaine - Hospitalisation
 - \$280.00 par semaine - de la 4^{ème} journée - Maladie
à la 26^{ème} semaine

A compter du 1er mai 1985:

- \$290.00 par semaine - de la 1^{ère} journée - Accident ou
à la 26^{ème} semaine - Hospitalisation
- \$290.00 par semaine - de la 4^{ème} journée - Maladie
à la 26^{ème} semaine
- Bénéfices prolongés d'indemnité hebdomadaire,
à compter du 1er mai 1984:
 - \$200.00 par semaine - de la 42^{ème} à la
52^{ème} semaine

à compter du 1er mai 1985:

- \$205.00 par semaine - de la 42^{ème} à la
52^{ème} semaine

- Aetna:
Une franchise familiale de \$25.00. La balance des frais assurables payable à 80%.

A compter du 1er mai 1985, le 80% sera porté à 85%.

- Chiropraticien, podiâtre et psychologue:
1er mai 1984: \$300.00/année, par profession, sans limite de visites
1er mai 1985: \$400.00/année, par profession, sans limite de visites

- Appareils orthopédiques:
1er mai 1984: \$125.00/année pour souliers, supports, moules et accessoires recommandés par le médecin.

- Régime de retraite:
Pour les retraités après le 1er mai 1984: \$12.00/mois/année de service
Pour les retraités après le 1er mai 1985: \$13.00/mois/année de service

Droits acquis: 10 ans de service continu.

- Pension d'Invalidité Totale et Permanente:
10 ans de service continu.

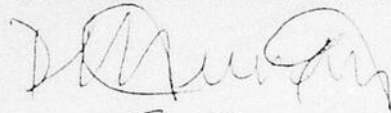

Pour employés éligibles après le 1er mai 1984: \$800.00/mois
Pour employés éligibles après le 1er mai 1985: \$850.00/mois

- Assurance-groupe-vie pour futurs retraités:
Pour les retraités après le 1er mai 1984: \$2,500.00
Pour les retraités après le 1er mai 1985: \$3,000.00


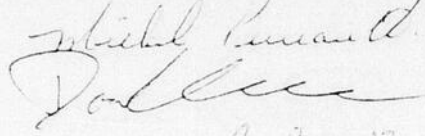
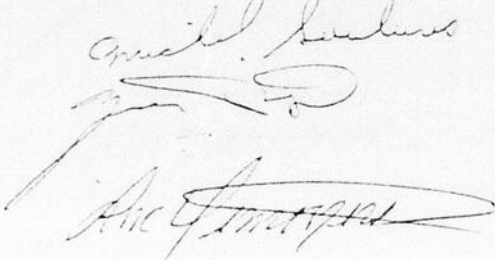
ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 23 avril 1984 et le demeurera jusqu'au 20 avril 1986 ou à une date ultérieure après entente mutuelle entre les deux parties, ou tel que prévu par le Code du Travail. Chaque partie peut faire parvenir à l'autre partie, un avis écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours mais moins de trente (30) jours précédant la date d'expiration de la convention, de son intention d'amender ou de modifier la présente convention collective ou d'y mettre fin.
- 25.02 Cette convention collective atteste que les négociations ont été complètes et l'accord total, en ce qui concerne les salaires, les heures de travail ou les autres conditions de travail. Cette convention atteste aussi, qu'à l'exception des changements et des modifications apportés par la présente convention, tous les taux de salaire, toutes les autres conditions d'emploi et de travail, y compris les droits de direction exercés par la compagnie jusqu'à ce jour, doivent demeurer pendant la durée de cette convention, tels qu'ils étaient au moment de la signature de cette dernière.
- 25.03 Convention signée ce dix-septième jour de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

Pour la Compagnie



Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Lussier

Annie Lussier


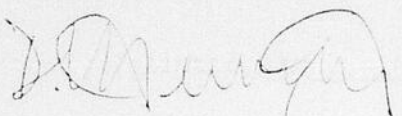

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Examen de qualification pour métier

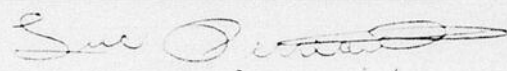


Il est convenu pour la durée de la présente Convention Collective que lorsqu'un employé aura à subir un examen de qualification pour l'attribution d'une offre d'emploi, il sera averti au début de l'examen, de la pondération utilisée lors de la correction.

Joliette, le 17 mai 1984.

Pour la Compagnie



Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Proulx
Dolleau
Michel Lantier



LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Traitement médical suite à un accident de travail lorsque l'employé a repris le travail

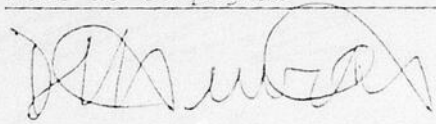

Il est convenu pour la durée de la présente Convention Collective, lorsqu'un employé est de retour au travail suite à un accident de travail et que ce dernier est requis par le médecin traitant de se présenter à son bureau ou à l'hôpital pour visite, examen ou traitements, dû à l'accident qu'il a subi, il est convenu ce qui suit:

Le temps perdu, durant les heures normales de la cédule de travail de l'employé et compensable par la Commission de Santé et Sécurité du Travail, sera avancé par la Compagnie et par la suite la Compagnie se fera rembourser par la C.S.S.T.

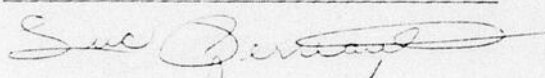
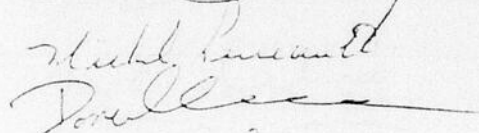
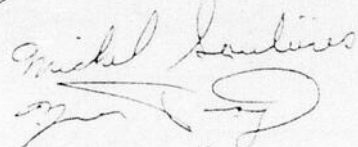

Advenant le cas où la C.S.S.T. refuserait de compenser, l'argent avancé sera déduit de la paye de l'employé.

Joliette, le 17 mai 1984.

Pour la Compagnie



Roger Champagne

Pour le Syndicat


Sue Bernard

Michel Lantier

Michel Lantier


LETTRE D'ENTENTE

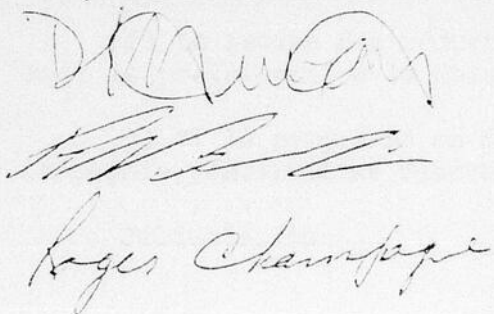
SUJET: Clause 7.04

Il est entendu entre la Compagnie et le Syndicat que lors de la permission d'absence sans salaire, l'employé concerné ne perdra aucun crédit dans le régime de retraite au cours de cette permission d'absence mais pour une période ne dépassant pas un an.

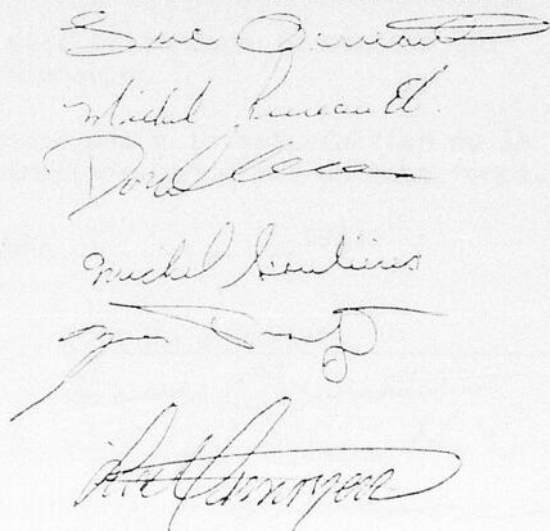
Ces congés seront considérés comme temps travaillé aux fins d'ancienneté.

Joliette, le _____ 17 mai _____ 1984.

Pour la Compagnie


Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Bouchard
Michel Bouchard
Michel Bouchard
Michel Bouchard

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Caisse d'Economie

La présente est pour confirmer l'entente prise à la suite du renouvellement de la convention collective de avril 1984. Cette entente est pour la durée de cette convention.

La Compagnie continuera de permettre la déduction d'épargne salaire (Caisse d'Economie) sur la paie d'un employé qui en fera la demande par l'entremise de la Caisse d'Economie. Toutefois, certaines conditions sont requises de la part de l'employé, lesquelles sont:

a) La compagnie n'assume aucune responsabilité soit directe ou indirecte dans l'application de ce programme.

b) L'employé doit toujours communiquer avec les représentants de la Caisse d'Economie.

c) La Compagnie transigera seulement qu'avec les représentants de la Caisse d'Economie.

d) Les demandes pour la déduction d'épargne salaire seront acceptées que quatre (4) fois par année, soit début de février, mai, août et novembre, à l'exception des nouveaux employés. Ces derniers pourront le faire après avoir terminé leur période de probation.

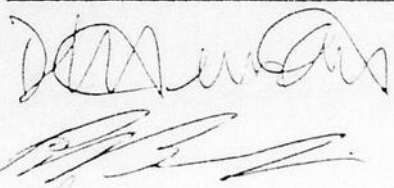
e) L'employé pourra annuler son programme d'épargne salaire en tout temps.

f) La remise des déductions sera faite dans la semaine qui suit le prélèvement à la Caisse d'Economie.

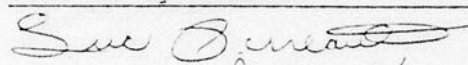

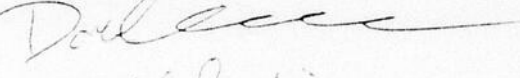

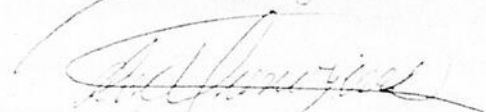
g) Si le programme ne fonctionne pas à la satisfaction de la Compagnie, celle-ci se réserve le droit de annuler en tout temps.

Joliette, le _____ 17 mai _____ 1984.

Pour la Compagnie


Roger Champagne

Pour le Syndicat


Sue Bennett

Michel Rivard

Doree

Michel Lantier


LETTRE D'ENTENTE

SWJET: Interprétation de la clause 18.02-2° paragraphe

Indépendamment du nombre de jours impliqués, soit 3, 2 ou 1 journée, l'employé éligible à la paie en cas de deuil sera payé le nombre consécutif de jours prévus à l'article 18.02 en prenant pour base le jour des funérailles.

Cependant, lorsque les jours consécutifs précédant le jour des funérailles tombent un samedi ou un dimanche et que l'employé est cédulé pour travailler, le samedi et/ou le dimanche seront comptés et payés, tels que cédulés (maximum 8 heures par jour).

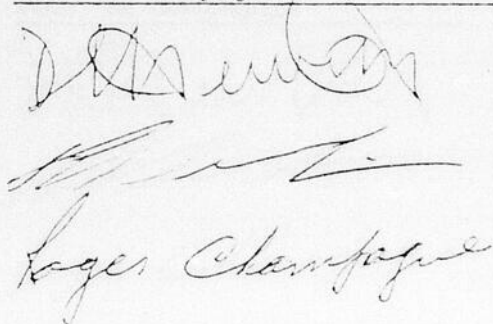
Si l'employé n'était pas cédulé le samedi et/ou le dimanche, les jours précédents seront comptés et payables selon 18.02.

Dans tous les cas, il est entendu qu'aucune journée antérieure au décès et après les funérailles ne sera payable.


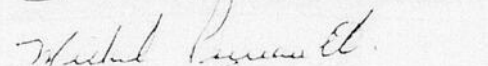

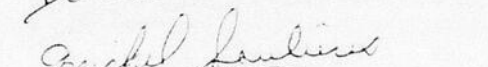

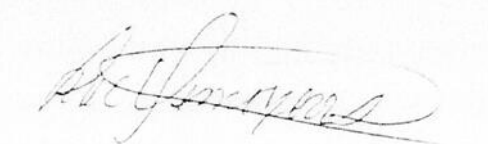
Il est entendu que ceci est une interprétation et ne change en rien les dispositions de la convention collective.

Joliette, le 17 mai 1984.

Pour la Compagnie


Roger Champagne

Pour le Syndicat


Yves Gervais

Michel Piquet

Yves Gervais

Michel Piquet

Yves Gervais

Yves Gervais

LETTRE D'ENTENTE

SWET: Congé d'éducation payé

Tel qu'entendu lors des négociations, il est entendu ce qui suit:

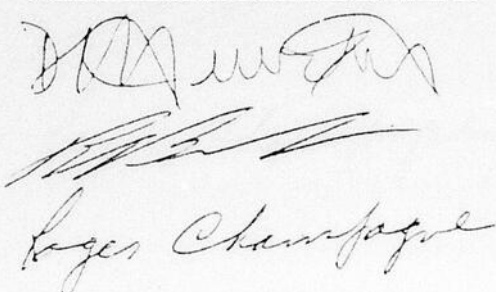
La direction convient de continuer à verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures travaillées à temps simple pendant la durée de la présente convention collective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements continueront d'être effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention, à un fonds en fiducie établi par le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA) et la direction les fera parvenir au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4.

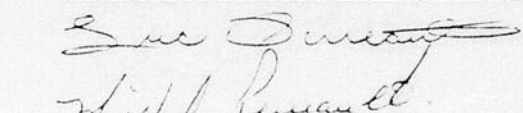
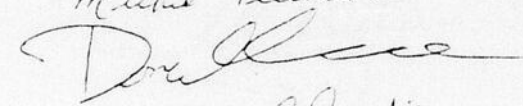


Pendant qu'ils sont en congé, les employés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

Joliette, le _____ 17 mai _____ 1984.

Pour la Compagnie


Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Roussel

Michel Loutin

Michel Loutin

Michel Loutin

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Changement de Quart

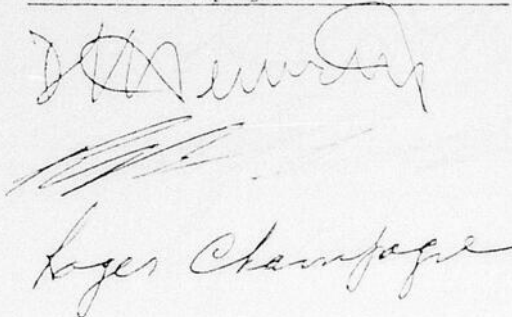
Sur avis écrit au directeur de l'usine, au moins deux semaines à l'avance, un employé qui aura reçu la permission, pourra par entente mutuelle changer d'équipe avec un autre employé, une (1) fois par période de un an et pour une durée maximale de 6 mois.

Pour être éligible, l'entente devra être prise avec un employé dans la même classification que l'employé qui fait la demande et en autant que les employés concernés soient des employés pleinement qualifiés.

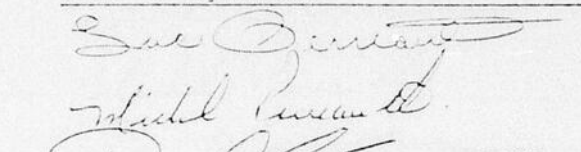
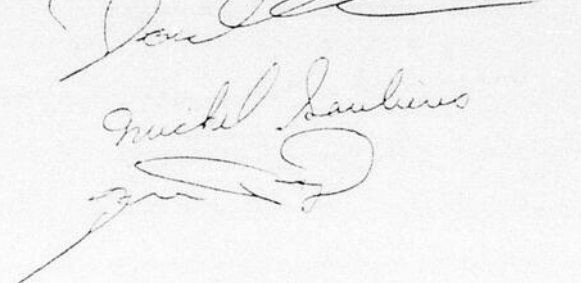
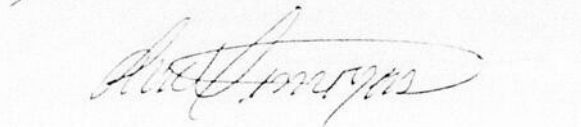
Toutefois, lorsque le changement d'équipe s'effectuera et que la nouvelle équipe débute dans la même période de 24 heures que la précédente équipe, le temps supplémentaire ne sera pas payé tel que prévu aux clauses 15.04 et 15.05.

Joliette, le 17 mai 1984.

Pour la Compagnie


Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Bouchard

Michel Pauline


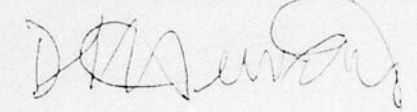

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Manoeuvre-Production


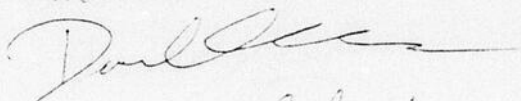
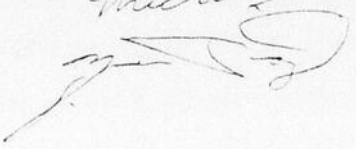
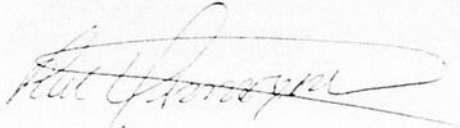
Lorsqu'un nouvel employé sera embauché comme manoeuvre-production et lorsque sa période de probation sera terminée, un avis d'offre d'emploi de manoeuvre-production sera affiché.

Joliette, le 17 mai 1984.

Pour la Compagnie



Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Proulx

Michel Proulx



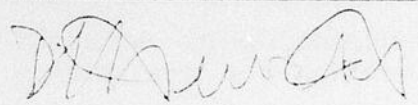

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Fermeture d'usine

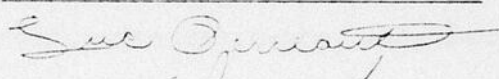


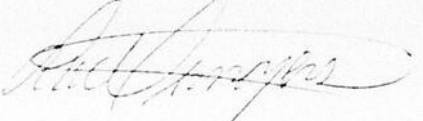
Confirmant les discussions sur le sujet ci-haut mentionné lors des négociations de 1984, la Compagnie accepte que dans l'éventualité que l'usine de Joliette termine ses opérations, la pratique passée de négocier une paye de séparation pour les employés sera maintenue.

Joliette, le _____ 17 mai _____ 1984.

Pour la Compagnie



Roger Champagne

Pour le Syndicat


Michel Rivest

Michel Rivest



Certains exemples des règlements de la compagnie sont décrits plus bas.

Des infractions aux règlements de la compagnie seront jugées causes suffisantes pour entraîner l'application de mesures disciplinaires.

- 1 - Voler le bien de la compagnie ou celui d'un compagnon de travail.
- 2 - Violer les règlements concernant la sécurité.
- 3 - Fumer dans les endroits autres que ceux spécifiquement prévus à cette fin.
- 4 - Se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques, apporter de telles boissons à l'usine ou en être porteur sur les lieux de travail.
- 5 - Quitter le travail, le service ou l'usine sans la permission du contremaître, à moins que ce soit pour recevoir d'urgence des soins médicaux.
- 6 - Poinçonner la carte de présence d'une autre personne.
- 7 - Pratiquer des jeux de hasard à l'intérieur des limites de la propriété de la compagnie.
- 8 - Participer, avec des compagnons de travail, à des querelles, luttes, batailles et "tirailages", à l'intérieur des limites de la propriété de la compagnie.
- 9 - Détruire, intentionnellement ou par négligence manifeste, les biens constituant la propriété de la compagnie.
- 10 - Se laver ou se préparer à quitter le travail avant l'heure fixée. Etre lent à se rapporter au travail après avoir poinçonné sa carte de présence.
- 11 - S'absenter du travail ou se présenter par habitude en retard au travail.
- 12 - Bris des machines auto-distributrices.
- 13 - Défaut d'aviser la compagnie d'une absence au travail le même jour, à moins d'une raison valable.

DÉPÔT

47712

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-104-05
Date	Signature 82-07-07	Réception 82-07-12	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des trav. Unis de L'autom., de l'aérop. et de l'out.. (TUA) local 1951 FQT Att.: M. Pierre Lepage 7811 Louis-H. Lafontaine, ste 203 Anjou, Qué H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Abex Limitée Div. Amsco Canada (Usine de Joliette) 620 rue Laval Joliette, Qué J6E 5H2

Unité de négociation

ENTENTE: concernant le travail partagé

Région	06-08	Activité	2940 (5)	Affiliation	7
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Perrrette David</i> Date: 82-07-21	
---	--

Pour renseignements

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

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

MÉMOIRE D'ENTENTE



entre:

Les Industries Abex Limitée
Division Amsco Canada
(usine Joliette)

et:

Le Syndicat international des Travailleurs unis de l'automobile,
de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA)
Section locale 728 et 1951

Les parties signataires de cette entente conviennent que l'accord
conclu entre le Ministère de l'emploi et immigration Canada et
les parties ci-haut mentionnées relatif au programme de travail
partagé ne modifiera en rien les présentes conventions collec-
tives signées entre les parties le 30 avril 1982 et le 11 décembre
1981 respectivement.

Sauf pour l'application des paragraphes 16.02 et 15.02 desdites
conventions, le temps non travaillé selon l'accord relatif au
travail partagé est considéré comme temps travaillé pour les fins
de l'application et d'interprétation des présentes conventions
collectives.

En cas de mésentente dans l'interprétation ou l'application de
ce mémoire d'entente, le litige sera soumis à la procédure
de grief telle que prévue aux dites conventions collectives.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé cette
entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés

en date du: 7^e jour de Juillet 1982.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Suzanne Desnoy
Antoine Desrochers
Michel Renaud
Jacques Hubert
Emil Soulières
Jacques Bouchard
Régis Meunier
POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
Pierre Poye

[Signature]
[Signature]
[Signature]

"COPIE CONFORME"

Signature: Pierre Poye / T.U.A.
Date: 7 juillet 1982