

1667-5

CT-86-11-M-143

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-2359-07
CAS: MD-066-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
Section locale 363-T
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la Boulangerie,
Confiserie et du Tabac, section
locale 363-T)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO
LIMITEE
7086, boulevard Newman
Ville LaSalle (Québec)
H8N 1X2

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:52

POSTE
MONTREAL
RECEVUE

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 20 octobre 1976, modifiée les 9 avril 1979 et 25 mars 1981, l'association accréditée représente:

"Tous les employés à l'exception des contremaîtres, de ceux d'un rang supérieur à celui de contremaîtres, des employés de bureau et des vendeurs, salariés au sens du Code du travail."

DE: IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO
LIMITEE

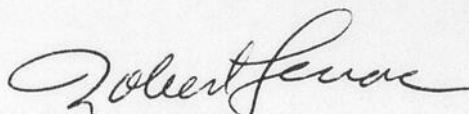
VU la requête en amendement soumise le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC",
section locale 363-T.



Robert Levac
Commissaire général du travail



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

1667-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement				<input type="checkbox"/> Entente				<input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances				M-2359-07			
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective								20									
	86-10-08		86-10-22		86-10-08		88-07-19																	

Association		Employeur	
<input type="checkbox"/> Déposant	Synd. Int. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiseurs et du Tabac Sec. Loc. 363-T 3329 rue Ontario E. Montréal, QC. H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant	Imperial Tobacco Division d'Imasco Ltée 7086 boul. Newman Ville Lasalle, QC. H8N 1X2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Imperial Tobacco Limited/Limitée Att: M. André Trudel 3810 rue St-antoine Montréal, QC. H4C 1B5	Région	<u>06-06</u>
		Activité	<u>1510 (5)</u>
		Affiliation	<u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

1 Le nombre de salariés n'est pas indiqué

2 Les copies de tout document communiqué ont été déposées

3 La date de signature n'est pas indiquée

4 La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé

5 L'association n'est pas enregistrée chez cet employeur

6 Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association

7 Le nom de l'association est différent de celui de l'association

8

9

10

11

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **86-11-03**

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

RECHERCHE

En vigueur le *8 octobre 1986*

2359-07

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

IMPERIAL TOBACCO

DIVISION D'IMASCO LIMITEE

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS

DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC

SECTION LOCALE 363T

86 OCT 22 15 01

DEPT. DU COMMERCIAL
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

En vigueur le

8 octobre 1986

CONVENTION COLLECTIVE prenant effet le 8 octobre 1986

conclue entre

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

(ci-après appelée "la Compagnie")

PARTIE DE LA PREMIERE PART

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, section locale 363T, affilié à l'American Federation of Labour - Congress of Industrial Organizations et au Congrès du Travail du Canada, une association volontaire, agissant pour le compte des employés de Imperial Tobacco Division d'Imasco Limitée, à l'usine située au 7086 boulevard Newman à Ville Lasalle, Québec,

(ci-après appelé "le Syndicat")

PARTIE DE LA SECONDE PART

RECONNAISSANT QUE l'intérêt de la Compagnie et de ses employés relève de la prospérité de l'entreprise dans son ensemble; reconnaissant de plus que le maintien des bonnes relations et du respect mutuel entre employeurs et employés peut grandement contribuer au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties contractantes se sont unies par la présente convention collective.

1. DEFINITION DU TERME "EMPLOYES"

- 1.01 Le terme "employés" dans cette convention collective désigne tous les employés de la Compagnie qui travaillent à l'usine située au 7086 boulevard Newman, Ville Lasalle, Québec, mais ne comprend pas les contremaîtres, ceux d'un rang supérieur à celui de contremaître, le personnel de bureau, les vendeurs et les employés en probation.

1. DEFINITION DU TERME "EMPLOYES" (Suite)

1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif du groupe d'employés tel que défini à l'alinéa 1.01 de cet article.

2. HEURES DE TRAVAIL

2.01 (a) La semaine normale de travail se composera des heures suivantes:

36 1/4 heures - Quatre (4) journées de 7 1/2 heures du lundi au jeudi inclusivement et une (1) journée de 6 1/4 heures le vendredi.

(b) 3e équipe (équipe de nuit):

36 1/4 heures - Quatre (4) nuits de huit (8) heures du lundi au jeudi inclusivement, de 23h00 à 7h00 quotidiennement et une nuit de 4 1/4 heures le vendredi.

Les heures de travail de l'équipe de nuit ne s'appliquent que lorsqu'il n'y a pas de rotation entre les équipes.

2.02 S'il devient nécessaire de changer les heures de début ou de fin des divers services, le Syndicat en sera informé aussitôt que possible avant la mise en vigueur de tels changements et les raisons de ces changements seront expliquées au Syndicat.

2. HEURES DE TRAVAIL (Suite)

2.03 Périodes de repos

- (a) Deux (2) périodes de repos seront accordées à chaque employé au cours de ses heures régulières de travail de tous les jours; une (1) période dans chaque moitié du travail quotidien;
- (b) Une (1) période de repos sera accordée à tout employé qui travaille trois (3) heures consécutives ou plus de surtemps.

3. SURTEMPS

3.01 La Compagnie s'engage à continuer sa pratique actuelle de ne pas travailler les samedis, dimanches et jours de fête, à moins qu'elle juge indispensable de le faire.

3.02 (A) Seront considérées comme surtemps:

- (i) Les heures de travail en plus du nombre d'heures quotidiennes déterminées du lundi au vendredi inclusivement.
- (ii) Les heures de travail les samedis, les dimanches et les jours de fête, tels que spécifiés à l'article 4 de cette convention collective. Pour les employés de l'équipe de nuit, les heures de travail le samedi, le dimanche ou les jours de fête, tels que spécifiés à l'article 4 de cette convention collective, seront considérées comme surtemps si elles ne font pas partie des heures de travail quotidiennes déterminées.

3. SURTEMPS (Suite)

(B) Le surtemps tel que défini à 3.02 (A) sera payé à temps et demi sauf pour les cas suivants, où il sera payé à temps double:

(i) Tout surtemps excédant deux (2) heures consécutives de surtemps du lundi au samedi inclusivement.

(ii) Le surtemps un jour de fête ou le dimanche.

3.03 Quand on exige d'un employé qu'il se présente pour un travail à un temps autre qu'à ses heures prévues, il sera payé un minimum de trois (3) heures à temps double, à moins que ce travail ne constitue une période continue avec les heures de travail prévues et régulières de l'employé; dans un tel cas, aucun minimum ne prévaudra et l'heure prévue à laquelle l'employé doit normalement finir son travail ne sera pas avancée pour éviter d'avoir à payer du surtemps si ce changement n'est que pour une (1) journée seulement.

3.04 La Compagnie s'efforcera de distribuer équitablement les heures de surtemps parmi les employés qui accomplissent normalement le travail où le surtemps est exigé, conformément aux procédures établies entre les parties.

4. JOURS DE FETE

4.01 Durant la période du 20 octobre 1986 au 19 octobre 1987, les jours de fête seront:

Le 24 décembre 1986,
le jour de Noël,
le 26 décembre 1986,
le 29 décembre 1986,
le 30 décembre 1986,
le 31 décembre 1986,
le jour de l'An,
le 2 janvier 1987,
le Vendredi Saint,
la fête nationale,
le 25 juin 1987,
le 26 juin 1987,
la fête du Travail,
le jour d'Action de Grâces

Un (1) congé mobile

4. JOURS DE FETE (Suite)

Durant la période du 20 octobre 1987 au 19 octobre 1988, les jours de fête seront:

Le 23 décembre 1987,
le 24 décembre 1987,
le jour de Noel,
le 28 décembre 1987,
le 29 décembre 1987,
le 30 décembre 1987,
le 31 décembre 1987,
le jour de l'An,
le Vendredi Saint,
la fête nationale,
la Confédération,
*la fête du Travail,
*le jour d'Action de Grâces

Deux (2) congés mobiles

*Voir Appendice "F".

4.02 Les employés ayant complété un (1) mois de service continu, qui travailleront le nombre d'heures requis, suivant l'horaire prévu, le jour de travail précédant immédiatement et le jour de travail suivant immédiatement les jours de fête susdits, seront payés à leur taux courant pour le nombre d'heures quotidiennes déterminées ce jour-là, si le jour de fête tombe du lundi au vendredi inclusivement.

4. JOURS DE FETE (Suite)

4.03 La prime pour travail sur équipes de quarts que les employés auraient reçue normalement sera incluse dans le calcul de leur paye pour ces jours de fête.

4.04 Cependant, dans des circonstances spéciales, telles que:

- Maladie certifiée;
- congé pour deuil;
- assignation comme juré;
- permission par écrit;
- mise à pied,

on paiera un employé qui n'a pas travaillé durant toutes les heures, suivant l'horaire prévu, du jour de travail précédant ou suivant immédiatement le jour de fête, pourvu que l'employé ne soit pas absent ces deux (2) jours-là et pourvu aussi que son absence ne dépasse pas une (1) semaine. Cette absence peut dépasser une (1) semaine dans les cas de mise à pied, maladie certifiée ou permission par écrit, pourvu que ces employés ne soient pas absents ces deux (2) jours-là.

4.05 Les employés en vacances, conformément à l'article 11 de cette convention collective, pendant une semaine où tombe l'un des jours de fête susdits, recevront une journée additionnelle de vacances, payée à leur taux courant tel que stipulé à l'alinéa 4.02 de cet article pourvu qu'ils aient travaillé au complet le nombre d'heures requis, suivant l'horaire prévu, le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit immédiatement leurs vacances. Cette journée additionnelle de vacances devra être prise en un temps qui conviendra à l'employé et à la Compagnie.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Tout grief découlant de relations entre employeur et employé sera traité de la manière suivante:

- (I) L'employé, ou l'employé avec son représentant de quart, avec le supérieur immédiat.
- (II) L'employé, ou l'employé avec son représentant de quart, ou le représentant de quart et le président avec le surintendant.
- (III) Le président et le vice-président, avec le surintendant et le directeur de l'usine.
- (IV) L'arbitre.

5.02 La Compagnie rendra sa décision à l'employé et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'étape (I) et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'étape (II). La Compagnie rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape (III), mais cette dernière période pourra être prolongée de trente (30) jours ouvrables si les deux (2) parties contractantes indiquent leur assentiment.

5.03 Après la décision du supérieur immédiat à l'étape (I), s'il est jugé à propos que le grief soit traité à l'étape (II), le grief sera présenté par écrit au supérieur immédiat dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape (I) par le supérieur immédiat.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 5.04 Après que la décision du surintendant aura été rendue par écrit à l'étape (II), s'il est jugé à propos que le grief soit traité à l'étape (III), le grief sera présenté au surintendant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape (II) par le surintendant.
- 5.05 Nul grief ne sera recevable selon les dispositions de cet article si plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables se sont écoulés depuis le jour d'origine du grief. Cependant, aucune limite ne s'appliquera si la cause du grief découle du fait qu'un paiement fait à un employé ne correspond pas au taux auquel il a droit.
- 5.06 Nonobstant les dispositions décrites plus haut, la Compagnie ou le Syndicat pourra loger tout grief découlant de relations Compagnie et Syndicat concernant l'interprétation, l'administration ou une prétendue infraction à la convention collective. Ce grief sera alors traité selon la procédure décrite plus haut mais il ne sera pas nécessaire qu'un employé soit présent aux étapes (I) et (II). De plus, après l'étape (I), le grief sera signé par le Syndicat ou par la Compagnie, selon le cas.
- 5.07 Un représentant pour chaque équipe de quart sera nommé pour enquêter sur tout grief concernant son équipe de quart. Cependant, aucun représentant ne pourra quitter son travail pour enquêter sur un grief sans la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne sera pas refusée ou retardée sans raison valable.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 5.08 Une liste de tous les représentants de quarts ainsi que tout changement résultant d'élections subséquentes ou de nomination intérimaire lorsqu'un représentant est dans l'incapacité de remplir ses fonctions devront être communiqués à la Compagnie avant l'entrée en fonction de ces représentants.
- 5.09 Aucune disposition de cet article ne peut être interprétée comme empêchant l'employé qui a présenté le grief d'accompagner son représentant de quart au cours des étapes décrites plus haut ou encore comme empêchant un employé de discuter de tout sujet le concernant avec un représentant de la direction de l'usine.

6. ARBITRAGE

- 6.01 L'arbitre, à qui sera soumis tout grief pouvant y être entendu selon les modalités de la procédure de règlement des griefs, ou tout litige relevant de l'interprétation de cette convention collective ou toute question concernant l'admissibilité d'un problème à l'arbitrage, sera déterminé et régi par les dispositions suivantes:
- 6.02 La partie désirant soumettre un litige à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours suivant l'échec des discussions à l'étape (III) mentionnée à l'article 5, en avertir l'autre partie par écrit et y énoncer les questions en litige qu'elle veut faire décider par arbitrage et aviser l'autre partie si elle veut procéder à l'arbitrage avec un assesseur.

6. ARBITRAGE (Suite)

- 6.03 Dans les vingt (20) jours qui suivent cet avis, les représentants de la Compagnie et du Syndicat choisiront un arbitre. A défaut d'y réussir dans ce délai, requête sera faite au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- 6.04 S'il y a entente à cet effet, chaque partie désignera un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.
- 6.05 La sentence arbitrale sera finale et exécutoire par les parties contractantes et devra être rendue dans les soixante (60) jours de la nomination de l'arbitre.
- 6.06 L'arbitre n'aura juridiction ni pour modifier ou changer les termes de cette convention collective, ni pour rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de cette convention collective et sa sentence se limitera aux questions en litige, conformément à l'alinéa 6.02 de cet article.
- 6.07 Les honoraires de l'arbitre seront partagés également par la Compagnie et le Syndicat.

7. PROCEDURE DE DISCIPLINE

- 7.01 Tout grief découlant d'une mesure disciplinaire peut être l'objet de la procédure de règlement des griefs.

7. PROCEDURE DE DISCIPLINE (Suite)

- 7.02 Lors de la suspension ou du congédiement d'un employé par mesure disciplinaire, le Syndicat en sera averti avant que l'employé ne quitte les lieux et, sur demande, la Compagnie mettra à la disposition du Syndicat les faits du cas tels qu'elle les connaît. Si le Syndicat, de son côté, connaît des faits et des circonstances additionnels, il les révélera à la Compagnie. On ne refusera pas à un employé le droit d'avoir un représentant syndical présent lorsqu'il va être suspendu ou congédié.
- 7.03 Lorsqu'un cas de mise à pied, de suspension, de congédiement, de rétrogradation ou de refus de promotion comme mesure disciplinaire est présenté à un arbitre, la Compagnie devra s'efforcer d'établir devant l'arbitre que cette mise à pied, cette suspension, ce congédiement, cette rétrogradation ou ce refus de promotion comme mesure disciplinaire était justifié; de son côté, le Syndicat devra s'efforcer d'établir que cette mise à pied, cette suspension, ce congédiement, cette rétrogradation ou ce refus de promotion comme mesure disciplinaire était injuste ou trop sévère.
- 7.04 Advenant qu'un employé régi par cette convention collective soit mis à pied, suspendu, congédié, rétrogradé ou qu'on lui refuse une promotion comme mesure disciplinaire, et que l'arbitre, tel que stipulé à l'article 6, décrète que cet employé a été injustement mis à pied, suspendu, congédié, rétrogradé ou qu'on lui a injustement refusé une promotion, il sera réintégré au service de la Compagnie sans interruption d'ancienneté. Il lui sera payé le salaire et conféré les avantages dont il aura pu être privé selon les directives et de la manière décrétée par l'arbitre.

7. PROCEDURE DE DISCIPLINE (Suite)

- 7.05 Une mention inscrite au dossier d'un employé ne sera pas utilisée comme preuve dans le cas de mesures disciplinaires deux (2) ans après la date de telle mention, à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive du même manquement au cours d'une période d'un (1) an.

8. ABSENCE DU TRAVAIL

- 8.01 Tout employé absent de son travail doit aviser la Compagnie. L'employé qui, sans raison valable, néglige de donner avis de son absence pourra encourir une mesure disciplinaire.

9. DEPLACEMENTS

9.01 (A) Promotions

Lorsqu'un employé est déplacé à une tâche à taux supérieur, il recevra depuis la première heure de son déplacement, le taux de début déterminé pour cette tâche, ainsi que l'augmentation ou les augmentations prévues auxquelles il a droit selon l'expérience déjà acquise sur cette tâche à taux supérieur.

9. DEPLACEMENTS (Suite)

(B) Rétrogradations

(i) Lorsqu'un employé est déplacé à une tâche à taux inférieur, il recevra, dès son déplacement, le taux de début pour cette tâche, ainsi que l'augmentation ou les augmentations auxquelles il a droit d'après la durée de son service avec la Compagnie.

(ii) Lorsque, par suite de l'installation de nouvelle machinerie, de modification à la machinerie existante ou de changement dans les méthodes de production, un employé commence à accomplir une tâche à taux inférieur, il conservera son taux antérieur jusqu'à ce qu'il refuse un déplacement à une tâche dont la classification n'est pas plus élevée que celle dont il a été déplacé originellement. S'il refuse un tel déplacement, son taux sera réduit dès la date de tel refus à moins que son refus soit attribuable à un empêchement physique.

9.02 Déplacements temporaires

(i) Un déplacement temporaire signifie le déplacement d'un employé à une autre tâche pour des raisons telles que maladie, accident, vacances ou absence autorisée.

(ii) Les dispositions de l'article 10 ne s'appliqueront pas aux déplacements temporaires tels que définis ci-dessus.

9. DEPLACEMENTS (Suite)

- (iii) Lorsqu'un employé accomplit d'une façon temporaire (telle que définie ci-dessus), une tâche à taux inférieur, son taux ne sera pas diminué.

10. ANCIENNETÉ

- 10.01 Lors d'une mise à pied d'employés non classifiés dans les catégories spéciales, l'ancienneté d'usine sera le facteur prédominant et le dernier de ces employés embauchés sera le premier mis à pied.
- 10.02 Lors d'une mise à pied d'employés classifiés dans les catégories spéciales, l'ancienneté sera le facteur prédominant et le dernier employé embauché sera le premier mis à pied dans chaque corps de métier ou catégorie de spécialistes dans lequel les employés sont classifiés et dans lequel la main-d'oeuvre est réduite. Avant d'être mis à pied, ces employés auront le droit d'invoquer leur ancienneté d'usine.
- 10.03 Lorsqu'on augmentera la main-d'oeuvre, les employés mis à pied seront rappelés selon leur ancienneté. Les employés mis à pied devront aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.
- 10.04 Un temps raisonnable sera accordé aux employés rappelés pour se présenter au travail.

10. ANCIENNETE (Suite)

- 10.05 Dans les cas de déplacements ou de promotions (sauf pour des tâches exclues par l'article 1 de cette convention collective), l'ancienneté sera le facteur prédominant pourvu que les employés admissibles aient approximativement égal habileté ou rendement.
- 10.06 Tout grief découlant de l'application de cet article peut être traité d'après la procédure de règlement des griefs.
- 10.07 Les règlements concernant l'ancienneté ne s'appliqueront pas aux déplacements ou aux promotions à des emplois exclus par l'article 1.
- 10.08 Les employés déplacés ou promus à un emploi exclu en vertu de l'article 1 de la présente convention collective conserveront et accumuleront l'ancienneté. Il est toutefois entendu qu'aucun employé ainsi déplacé ne causera le déplacement ni la mise à pied d'aucun employé faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il réintégrera l'unité de négociation. Tous les employés promus en vertu de cet alinéa après la date de signature, et qui réintégreront l'unité de négociation, seront obligés de payer les cotisations syndicales pour la période qu'ils ont travaillée à un emploi non régi par cette convention. Cependant, le montant à être payé au Syndicat ne devra pas excéder un (1) an de cotisations syndicales.

10. ANCIENNETE (Suite)

- 10.09 L'employé (maximum un (1)) qui quitte l'emploi de la Compagnie pour devenir officier du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac ou de sa section locale conservera et accumulera l'ancienneté. A son retour, il aura droit à un taux de salaire correspondant au taux de la classification de la tâche qu'il occupait au moment de son départ.
- 10.10 Nonobstant toute indication contraire dans cette convention collective, tous les employés sont embauchés à l'essai et pendant la période d'essai, ils seront considérés exclusivement comme employés en probation. Lorsqu'ils auront complété trois (3) mois de service dans six (6) mois consécutifs, leur ancienneté remontera à la date de leur embauchage s'ils sont gardés en emploi ou, dans les cas d'interruption de service à cause de mise à pied, à la date précédant de trois (3) mois le jour où la période de trois (3) mois a été complétée.
- 10.11 L'ancienneté remonte à la date originelle d'embauchage de l'employé.
- 10.12 Un employé qui quitte la Compagnie de son propre gré ou qui est renvoyé pour une juste cause perd ses droits d'ancienneté.
- 10.13 L'absence du travail causée par un accident, une maladie ou un congé autorisé n'interrompt pas l'ancienneté.

10. ANCIENNETE (Suite)

- 10.14 La liste d'ancienneté d'usine qui est affichée sera révisée semi-annuellement par la Compagnie. Les noms des employés qui ont commencé à travailler le même jour seront inscrits sur cette liste par ordre alphabétique.
- 10.15 L'ancienneté ne sera pas modifiée à la suite d'un changement de nom que reconnaît la loi.
- 10.16 Si une mise à pied s'impose, la Compagnie en avisera le Syndicat et en discutera les raisons antérieurement à la mise à pied et avant d'avoir avisé les employés. La Compagnie s'efforcera de faire les mises à pied le vendredi.
- 10.17 Les employés mis à pied aux termes des alinéas 10.01 et 10.02 de cet article recevront un avis d'une (1) semaine.
- 10.18 Indemnité de mise à pied
- Les employés qui sont mis à pied, en plus de l'avis qui leur est donné aux termes de l'alinéa 10.17 recevront une demi-semaine (1/2) d'indemnité de mise à pied par année complète de service, à leur taux courant.

10. ANCIENNETE (Suite)

10.19 Lorsqu'un employé a reçu une indemnité de mise à pied aux termes de cet article et que, par la suite, il est rappelé au travail, (ou lorsqu'un employé a reçu une indemnité de mise à pied aux termes d'un article similaire dans une autre usine de la Compagnie et qu'il est embauché d'une autre usine de la Compagnie aux termes des stipulations de l'appendice "C" de cette convention collective), dans un intervalle "plus court que le nombre de semaines" pour lesquelles il a reçu une telle indemnité, l'excédent de cette indemnité ainsi payée à l'employé deviendra alors un paiement de salaire anticipé qui sera remboursé à la Compagnie par retenues sur la paye de l'employé.

L'employé qui a retiré une indemnité aux termes de cet article et qui est rappelé au travail et de nouveau mis à pied plus tard (ou l'employé qui a reçu une indemnité aux termes d'un article similaire dans une autre usine de la Compagnie et qui a été embauché et de nouveau mis à pied plus tard), recevra une nouvelle indemnité conforme à sa période de service depuis la date de son rappel, selon la plus récente de ces deux dates, mais, de toute façon, il ne recevra pas moins que la moitié de l'indemnité de mise à pied qu'il avait reçu lors de sa précédente mise à pied.

10.20 Les alinéas 10.17, 10.18 et 10.19 ci-dessus sont nuls et nonavenus en ce qui concerne la Compagnie si la mise à pied est causée par une panne d'électricité, un incendie, une inondation ou un arrêt de travail dans n'importe quelle usine de la Compagnie.

10. ANCIENNETE (Suite)

- 10.21 Lorsqu'il se produit une vacance parmi les tâches autres que celles qui sont exclues par l'article 1 de cette convention collective, cette vacance sera affichée sur les tableaux de l'usine pendant trois (3) jours ouvrables, afin de permettre aux employés de poser leur candidature pour cette vacance.

11. VACANCES

- 11.01 La Compagnie accordera des vacances à tous les employés à son service au cours de l'année en cours, comme suit:

11.02 Eligibilité à des vacances payées selon le service accumulé à la Compagnie

- (a) A tous les employés embauchés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, on accordera une (1) journée pour chaque mois de calendrier entier de service jusqu'au 30 avril de l'année en cours (n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier).
- (b) A tous les employés embauchés avant le 1er mai de l'année précédente et qui auront complété une année de service le ou avant le 30 avril de l'année en cours, on accordera deux (2) semaines.

11. VACANCES (Suite)

- (c) Le tableau suivant indique la période de vacances accordée à tous les employés en regard du service complété le ou avant le 31 décembre de l'année en cours:

<u>Service</u>	<u>Vacances</u>
5 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
15 ans	5 semaines
20 ans	6 semaines
25 ans	7 semaines

11.03 Paye de vacances

- (a) Les employés embauchés après le 30 avril de l'année précédente recevront 4% du salaire qu'ils ont gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- (b) Les employés embauchés avant le 1er mai de l'année précédente recevront 4% du salaire qu'ils ont gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, ou pour chaque semaine ou chaque jour de vacances, le taux horaire courant pour le nombre d'heures d'une semaine ou d'une journée normale de travail, selon la plus avantageuse de ces deux (2) méthodes.

11. VACANCES (Suite)

11.04 Indemnité de vacances

(a) Tableau d'indemnités:

L'indemnité de vacances, basée sur le salaire gagné et le service accumulé à la Compagnie, sera payée comme suit:

4%, si le service accumulé est inférieur à cinq (5) ans;

6%, si le service accumulé est de cinq (5) ans, mais inférieur à dix (10) ans;

8%, si le service accumulé est de dix (10) ans, mais inférieur à quinze (15) ans;

10%, si le service accumulé est de quinze (15) ans, mais inférieur à vingt (20) ans;

12%, si le service accumulé est de vingt (20) ans, mais inférieur à vingt-cinq (25) ans;

14%, si le service accumulé est de vingt-cinq (25) ans ou plus.

11. VACANCES (Suite)

(b) Eligibilité et paiement - Indemnité de vacances:

- (i) Dans les cas de mise à pied ou de cessation d'emploi autre que la retraite, les employés recevront une indemnité de vacances, conformément aux termes du tableau d'indemnités de vacances, basée sur le salaire qu'ils ont gagné depuis la plus récente des deux dates suivantes, soit le 1er mai précédant la date de leurs dernières vacances ou depuis la plus récente date de leur rappel au travail.

- (ii) Dans les cas de rappel au travail avant le 1er mai de l'année en cours, des vacances seront accordées à de tels employés et ils recevront à titre de paye de vacances une indemnité de vacances basée sur le salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente, ou la date de leur dernier rappel en choisissant la plus récente de ces deux dates, et le 30 avril de l'année en cours, conformément au tableau d'indemnités de vacances.

- (iii) Il ne sera pas accordé de vacances durant l'année en cours à un employé rappelé au travail le ou après le 1er mai de l'année en cours.

11. VACANCES (Suite)

11.05 Employés partant à la retraite avec pension

Au lieu de vacances, les employés partant à la retraite avec pension recevront paiement à leur taux courant pour le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels ils ont droit, selon leurs années de service à la Compagnie, moins tout montant versé pour vacances depuis le 1er janvier de l'année du départ à la retraite.

Les employés partant à la retraite entre le 1er mai et le 31 décembre auront droit de plus à une indemnité de vacances conforme au tableau des indemnités de vacances et basée sur le salaire gagné entre le 1er mai de l'année du départ à la retraite et la date du départ à la retraite.

11.06 La date de la fermeture annuelle de l'usine paraîtra aux tableaux d'affichage de l'usine avant le 28 février de l'année en cours.

12. SALAIRES

12.01 La Compagnie s'engage à payer et le Syndicat s'engage à accepter pendant la durée de cette convention collective les taux de salaire présentement en vigueur énumérés à l'"Echelle des taux" qui fait partie intégrante de cette convention.

12.02 Aucune disposition de cet article ne devra être interprétée comme privant la Compagnie de son droit de rectifier les taux de salaire d'employés particuliers dans les limites du barème de base des taux de salaire en vigueur de temps à autre.

12. SALAIRES (Suite)

- 12.03 Aucune disposition de la présente convention collective ne devra être interprétée comme privant la Compagnie de son droit de payer à un ou à des employés un taux plus élevé que le taux déterminé de temps à autre pendant la durée de cette convention collective.

13. CLASSIFICATION DES TACHES

- 13.01 La classification des tâches est décrite à l'"Echelle des taux" qui fait partie intégrante de cette convention collective.
- 13.02 La Compagnie classifiera les tâches modifiées ou créées pendant la durée de cette convention collective et informera le Syndicat de telles classifications.
- 13.03 Si la Compagnie et le Syndicat sont incapables de s'entendre sur la classification d'une tâche nouvelle ou modifiée, la question peut être référée à l'étape III de la procédure de règlement des griefs.

14. PARTICIPATION AU SYNDICAT

- 14.01 Tous les employés qui font partie du Syndicat, ou qui en feront partie ultérieurement devront continuer à en faire partie pendant la durée de cette convention collective comme condition d'emploi.

14. PARTICIPATION AU SYNDICAT (Suite)

- 14.02 Les nouveaux employés embauchés après la signature de cette convention collective devront, après avoir complété une période de probation de trois (3) mois, devenir membres du Syndicat et en demeurer membres pendant la durée de cette convention collective comme condition d'emploi.
- 14.03 Tous les employés régis par cette convention collective qui ne sont pas membres du Syndicat et qui ont achevé leur période de probation de trois (3) mois devront verser au Syndicat, chaque mois, des frais de service à titre de contribution à l'administration de la présente convention collective et à la représentation de tels employés. Les frais de service seront un montant égal aux cotisations régulières et habituelles que les membres du Syndicat versent chaque semaine ou chaque mois.

15. RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES

- 15.01 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite d'un employé d'après la formule convenue entre la Compagnie et le Syndicat, retiendra et continuera de retenir jusqu'à l'expiration de cette convention collective, la somme autorisée par la section locale 363T du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac comme cotisation syndicale, cette somme sera retenue de la paye gagnée au cours de chaque semaine.

15. RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES (Suite)

15.02 Un chèque payable à l'ordre de la section locale 363T, Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, pour le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sera remis au trésorier de la section locale 363T le ou avant le dernier jour du mois pendant lequel les retenues auront été faites.

16. ADMINISTRATION

16.01 L'administration et la conduite des affaires, l'embauchage et le renvoi, la direction et la promotion des employés resteront entièrement du domaine de la Compagnie; cependant, la Compagnie ne pourra exercer ces droits que dans la mesure où ils n'entreront pas en conflit avec les droits et privilèges que les employés ont acquis en vertu de cette convention collective ou de la loi.

17. AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT

17.01 Il n'y aura aucune grève, ralentissement du travail ou lock-out, soit complet ou partiel, pendant la durée de cette convention collective.

18. AVIS DU SYNDICAT

18.01 La Compagnie convient de permettre l'affichage des avis du Syndicat sur les tableaux de l'usine aussitôt après l'approbation par la direction, pourvu que de tels avis soient affichés par la direction et qu'ils n'aient trait qu'aux sujets suivants:

18. AVIS DU SYNDICAT (Suite)

- (a) Réunions sociales, éducatives ou récréatives;
- (b) élections du Syndicat, nominations et résultats d'élections;
- (c) convocations aux réunions du Syndicat.

19. VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 19.01 Toute disposition de cette convention collective qui serait contraire à la loi ou aux ordonnances en vigueur de temps à autre sera nulle et de nul effet, mais cette convention collective ne sera pas invalide en raison de telle disposition.

20. CONGE POUR DEUIL

- 20.01 Lors du décès du conjoint, du fils, de la fille, du père ou de la mère d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable, à son taux normal de salaire, n'excédant pas une semaine normale de travail.
- 20.02 Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable, à son taux normal de salaire, n'excédant pas trois (3) jours ouvrables normaux.
- 20.03 Lors du décès du grand-père ou de la grand-mère d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable, à son taux normal de salaire, n'excédant pas deux (2) jours ouvrables normaux.

20. CONGE POUR DEUIL (Suite)

- 20.04 En cas de décès du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, il obtiendra un congé payé raisonnable ne devant pas excéder un (1) jour ouvrable normal.
- 20.05 Si un jour de fête tombe pendant une période de congé payé accordé en vertu du présent article, on ne paiera pas cet employé pour ce jour de fête, aux termes de l'article 4 de la présente convention collective.
- 20.06 Dans le calcul du paiement du congé pour deuil, la prime d'équipe devra être incluse si l'employé aurait eu droit à telle prime d'équipe s'il avait travaillé.

21. LETTRES D'INTENTION

- 21.01 Toutes lettres d'intention qui sont décrites à titre d'appendice A, B, C, D, E et F et signées pour identification par les parties aux présentes constituent partie intégrante de la convention collective.

22. DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01 Cette convention collective sera en vigueur dès sa signature et jusqu'au 19 juillet 1988 inclusivement, et, à moins d'un avis contraire par écrit donné par l'une des parties à l'autre dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours et minimum de soixante (60) jours avant l'expiration de cette convention collective, celle-ci demeurera en vigueur d'année en année.

23. PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

23.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé de membres du Syndicat et de la Compagnie. Sa responsabilité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine.

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont signé cette convention collective
ce 8 octobre 1986.

EN PRESENCE DE:

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par:

James Sinclair

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 363T

Par:

Richard Ranger
Gilbert Sirois

APPENDICE "A"

La présente lettre fait partie de la convention collective prenant effet le *8 octobre 1986* et expirant le 19 juillet 1988.


LETTRE D'INTENTION

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

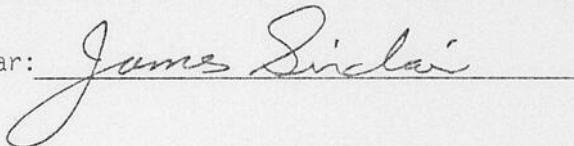
Même si le régime de retraite Imasco, le régime d'aide médicale, le régime d'assurance-vie collective et le régime d'allocation d'invalidité des employés ne font pas partie de la convention collective intervenue entre les parties et ne sont pas soumis à la procédure des griefs, la Compagnie désire néanmoins assurer le Syndicat que, pendant la durée de cette convention collective et en l'absence de réglementations gouvernementales rendant nécessaires des changements dans l'un ou la totalité de ces régimes, il n'y aura pas de réduction des avantages ni d'accroissement des contributions, aux termes de ces régimes, pour les employés régis par cette convention collective.

Le présent niveau de la contribution de la Compagnie à l'égard du coût de certaines prestations statutaires au nom de l'employé ne sera pas haussé pendant la durée de cette convention collective. Il se peut, toutefois, qu'il baisse si le coût de ces prestations diminue et les épargnes qui en découleront ne seront transmises aux employés en aucune manière.

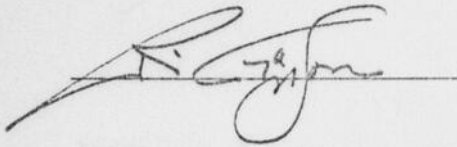
EN PRESENCE DE:



IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: 

EN PRESENCE DE:

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'R. G. Jones', written over a horizontal line.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 363T

Par: Gerald Rangan
[Signature]

APPENDICE "B"

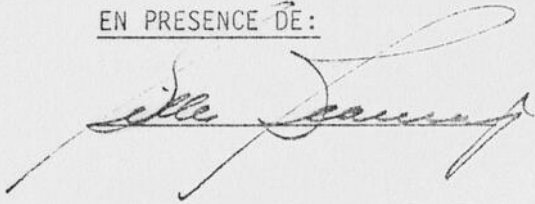
La présente lettre fait partie de la convention collective prenant effet le 8 octobre 1986 et expirant le 19 juillet 1988.

LETTRE D'INTENTION

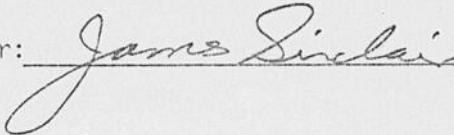
FERMETURE DE L'USINE

Advenant la décision de la Compagnie de fermer l'usine de Ville Lasalle, la Compagnie s'engage à rencontrer les représentants du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac et les officiers de la section locale 363T pour étudier les moyens les plus appropriés à prendre en vue d'amoindrir les effets de cette décision sur les employés et pour discuter des conditions et des stipulations relatives à la cessation d'emploi, à la possibilité de mutations à l'intérieur de la Compagnie, à l'indemnité de mise à pied et à d'autres avantages connexes. Ces conditions et stipulations seront comparables à celles des accords déjà établis dans l'industrie du tabac.

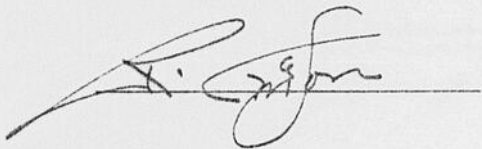
EN PRESENCE DE:

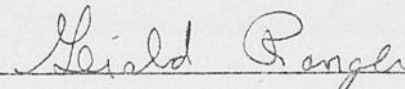



IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: 

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 363T



Par: 


APPENDICE "C"

La présente lettre fait partie de la convention collective prenant effet le *8 octobre 1986* et expirant le 19 juillet 1988.

LETTRÉ D'INTENTION

PREFERENCE D'EMBAUCHE

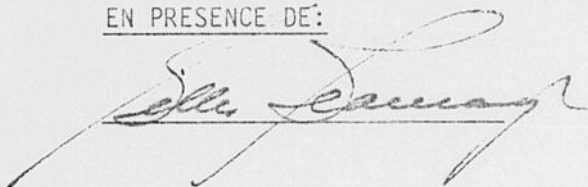
Advenant que des employés soient mis à pied à l'une des usines de la Compagnie et qu'ils fassent une demande d'emploi à une autre usine, advenant qu'on y engage de nouveaux employés, ces employés bénéficieront de la préférence à la condition qu'ils satisfassent aux exigences d'embauchage de l'usine en question. Les exigences normales relatives à l'âge et à l'instruction ne seront pas considérées dans les cas de cette nature.

L'ancienneté ne sera pas reconnue à la nouvelle usine; le service sera toutefois reconnu.

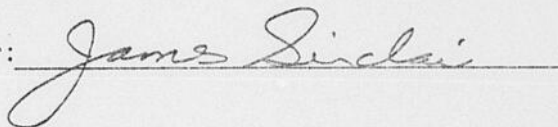
Si un employé est embauché dans une autre usine, son nom sera maintenu sur la liste de rappel de l'usine d'où il a été mis à pied jusqu'à ce qu'il soit rappelé à l'usine d'où il a été mis à pied. S'il refuse alors ce rappel, son nom sera rayé de la liste de rappel de cette usine.

EN PRESENCE DE:

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

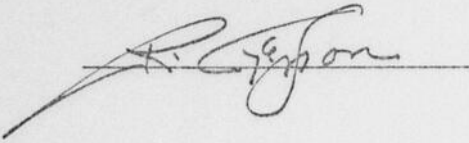


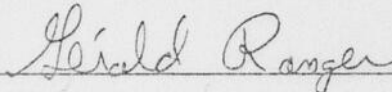

Par:



EN PRESENCE DE:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 363T



Par: 


APPENDICE "D"

La présente lettre fait partie de la convention collective prenant effet le 8 octobre 1986 et expirant le 19 juillet 1988.

LETTRE D'INTENTION

La Compagnie n'effectuera pas de mises à pied résultant de l'introduction de changements technologiques; advenant que l'introduction de changements technologiques occasionne un surplus d'employés par rapport aux besoins de l'usine, la Compagnie et le Syndicat envisageront, entre autres possibilités,

- (a) Recyclage;
- (b) déplacement sur une base volontaire à d'autres tâches à l'intérieur de la Compagnie;
- (c) réduction naturelle des effectifs;
- (d) retraite avancée sur une base volontaire;
- (e) cessation volontaire d'emploi, donnant droit à une indemnité qui ne sera pas moindre que l'indemnité calculée selon la formule utilisée pour la fermeture par étapes de l'usine de General Cigar.

comme moyens à prendre pour réduire le nombre d'employés touchés.

EN PRESENCE DE:

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

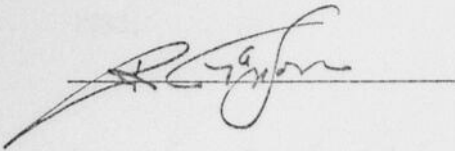
[Signature]

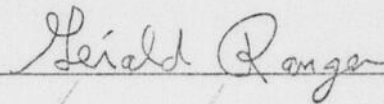
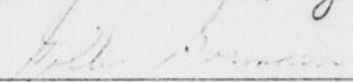
Par:

[Signature]

EN PRESENCE DE:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 363T

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'R. Ranger', written over a horizontal line.

Par: 


APPENDICE "E"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *8 octobre 1986* et expirant le 19 juillet 1988.

Le *8 octobre 1986*.

Monsieur Gérald Ranger, Président
Section locale 363T
Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac
Montréal, Québec

Cher Monsieur Ranger,

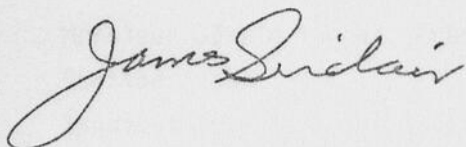
La présente confirme l'accord auquel nous en sommes venus au cours des négociations de 1984 en ce qui concerne les personnes recevant ou qui font une demande pour recevoir des prestations d'invalidité prolongée.

Les personnes à l'emploi de la Compagnie le 18 novembre 1984 qui reçoivent ou qui font une demande pour recevoir des prestations en vertu du Régime des prestations d'invalidité prolongée et qui par la suite sont jugés capables de travailler par la compagnie d'assurance, se verront offrir un poste à Imperial Tobacco.

Le paragraphe ci-dessus s'appliquera également à tous les nouveaux employés lorsqu'ils auront complété cinq (5) ans de service, s'ils deviennent par la suite admissibles aux prestations d'invalidité prolongée.

APPENDICE "E" (Suite)

De plus, dans l'éventualité d'un désaccord entre la compagnie d'assurance et le médecin spécialiste de l'employé concernant la capacité de travailler de ce dernier, l'employé sera référé à un médecin expert dans le domaine de l'invalidité de l'employé, accepté mutuellement par la compagnie d'assurance et le médecin spécialiste de l'employé. Le médecin expert procédera à une évaluation médicale de la capacité de travailler de l'employé et son opinion médicale sera définitive.

A handwritten signature in cursive script, reading "James Sinclair". The signature is written in dark ink and is positioned above the typed name and title.

J. Sinclair

Directeur de l'usine

APPENDICE "F"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *8 octobre 1986* et expirant le 19 juillet 1988.

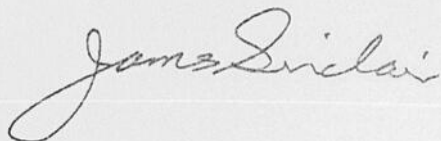
Le *8 octobre 1986*.

Monsieur Gérald Ranger, Président
Section locale 363T
Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac
Montréal, Québec

Cher Monsieur Ranger,

Ceci est pour confirmer que les quinze (15) jours de fête sont pris sur une base annuelle, du 20 octobre au 19 octobre de l'année suivante, et que suite à l'expiration de la convention collective le 19 juillet 1988, il est entendu que les congés suivants seront pris en conformité avec l'article 4 de la convention collective:

la fête du Travail
le jour d'Action de Grâces



J. Sinclair
Directeur de l'usine

IMPERIAL TOBACCO
DIVISION D'IMASCO LIMITEE
USINE DE VILLE LASALLE
ECHELLE DES TAUX
EN VIGUEUR LE 20 JUILLET 1986
SEMAINE DE 36 1/4 HEURES

	<u>Taux de début</u>	<u>Après 3 mois</u>	<u>Taux maximum</u>
Employé en formation	\$14.920	+ 18.0%	\$15.100

Sera considéré "Employé en formation" jusqu'à ce qu'il soit transféré "Echantillonneur".

	<u>Taux de début</u>	<u>Après 3 mois</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 9 mois</u>	<u>Taux maximum</u>
Echantillonneur	\$15.170	\$15.660	\$16.205	\$16.755	\$16.755
Manoeuvre	\$16.235	\$16.450	\$16.685	\$16.940	\$16.940
Manoeuvre/ Chauffeur	\$16.450	\$16.685	\$16.920	\$17.195	\$17.195
Opérateur au Traitement en Formation	\$17.130	\$17.415	\$17.590	\$17.810	\$17.810
Contrôleur des Stocks	\$17.385	\$17.590	\$17.820	\$18.135	\$18.135
Opérateur au Traitement	\$17.610	\$17.820	\$18.045	\$18.355	\$18.355
Chef Opérateur au Traitement	\$18.425	\$18.635	\$18.885	\$19.175	\$19.175

Catégorie Spéciale

Technicien à l'entretien	\$20.740	\$20.990	\$21.215	\$21.490	\$21.490
-----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------



IMPERIAL TOBACCO
DIVISION D'IMASCO LIMITEE
USINE DE VILLE LASALLE
PRIMES D'EQUIPE
EN VIGUEUR LE 20 JUILLET 1986

Après-midi: \$0.45 l'heure

Nuit: \$0.70 l'heure

JS

JS

JS

AG

IMPERIAL TOBACCO
DIVISION D'IMASCO LIMITEE
USINE DE VILLE LASALLE
ECHELLE DES TAUX
EN VIGUEUR LE 20 JUILLET 1987
SEMAINE DE 36 1/4 HEURES

	<u>Taux de début</u>	<u>Après 3 mois</u>	<u>Taux maximum</u>
Employé en formation	\$15.675	+ 18.0¢	\$15.855

Sera considéré "Employé en formation" jusqu'à ce qu'il soit transféré "Echantillonneur".

	<u>Taux de début</u>	<u>Après 3 mois</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 9 mois</u>	<u>Taux maximum</u>
Echantillonneur	\$15.930	\$16.445	\$17.015	\$17.595	\$17.595
Manoeuvre	\$17.045	\$17.275	\$17.520	\$17.785	\$17.785
Manoeuvre/ Chauffeur	\$17.275	\$17.520	\$17.765	\$18.055	\$18.055
Opérateur au Traitement en Formation	\$17.985	\$18.285	\$18.470	\$18.700	\$18.700
Contrôleur des Stocks	\$18.255	\$18.470	\$18.710	\$19.040	\$19.040
Opérateur au Traitement	\$18.490	\$18.710	\$18.945	\$19.275	\$19.275
Chef Opérateur au Traitement	\$19.345	\$19.565	\$19.830	\$20.135	\$20.135

Catégorie Spéciale

Technicien à l'entretien	\$21.775	\$22.040	\$22.275	\$22.565	\$22.565
-----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

