

DIVISION MANUFACTURIÈRE  
JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES Canada LTD

*Lasalle*

*Jeffrey mfr.*  
*Presser industries Canada Ltd.*

M- 3929-2  
150 sal

01 353-2  
31 MAI 1978

PREAMBULE

Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

*Synd. Int. des trav. unis de l'auto., de l'aéro., de l'astro. et des instruments aratoires d'Amérique, loc. 1900.*

MESSAGER

'78 AVR 18 14 03

BUREAU du COMMISSAIRE  
GENERAL du TRAVAIL  
MONTREAL

Microfilmé

## ARTICLE 1 -- RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant l'agent négociateur unique et exclusif pour ceux des employés de la compagnie tombant sous l'accréditation de la Commission des Relations Ouvrières du Québec du 10 avril 1967, soit:

*"tous les employés rémunérés à l'heure, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des employés de l'inspection, des employés de l'érection, à l'emploi de Dresser Industries Canada Ltd., pour son établissement situé au 300, rue St Patrick, Ville LaSalle, P.Q."*

1.02 A l'exception des cas prévus aux présentes, cette convention s'applique à tous les employés pour lesquels le syndicat est reconnu par les présentes.

1.03 Nonobstant l'exclusion de l'accréditation par la Commission des Relations Ouvrières du Québec des employés de l'érection, cette convention s'applique à tous les employés apparaissant sur la feuille d'émargement régulière de l'usine qui peuvent être appelés de temps à autre à travailler sur des chantiers d'érection à l'extérieur.

1.04 La direction pourra embaucher des étudiants à plein temps d'une école ou d'une université reconnues pour la période des vacances scolaires. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne pourront pas déplacer ni empêcher la promotion des employés dans l'unité de négociation ou empêcher le rappel au travail des employés sur la liste de rappel.

Il est de plus convenu que les dispositions de cette convention s'appliqueront à ces étudiants, à l'exception de celles qui ont trait à la sécurité syndicale et à l'acquisition de l'ancienneté. Cependant, si un étudiant devait, à la fin de sa période de vacances scolaires, décider de rester à l'emploi de la compagnie, son ancienneté sera établie à compter de la première date de son embauchage et l'article 6 sera appliqué à son cas.

1.05 Les employés auxquels cette convention ne s'applique pas ne doivent exécuter le travail normalement désigné aux employés tombant sous la présente convention, à l'exception:

- a) des cas d'urgence définis comme étant un événement ou série de circonstances imprévues et exigeant une action immédiate;
- b) de l'entraînement et des directives des employés;

- c) de l'exécution de travail occasionnel pour le développement scientifique ou pour la démonstration de l'équipement;
- d) de l'évaluation de réclamation de clients ou se rapportant à la garantie des produits;
- e) de l'évaluation des méthodes ou des procédés de production;
- f) de surmonter les difficultés mécaniques ou problèmes de production où aucun employé qualifié de l'unité de négociation n'est disponible;
- g) de protéger la sécurité des employés et de l'équipement.

1.06 a) Lorsqu'une nouvelle Classification de Tâches est établie ou lorsqu'une classification existante est substantiellement modifiée, la Compagnie doit placer cette nouvelle Classification de Tâches ou cette classification modifiée dans le Groupe de Travail approprié et elle doit en aviser le Syndicat par écrit.

b) La Compagnie a droit à une période d'essai de trente (30) jours. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le Groupe de Travail dans lequel cette nouvelle Classification de Tâches ou cette classification modifiée a été placée, alors au plus tard soixante (60) jours (mais pas avant trente (30) jours) suivant réception de cet avis ou, si un tel avis n'a pas été donné, dans les soixante (60) jours suivant sa connaissance de l'établissement d'une nouvelle classification ou de la modification substantielle d'une classification existante, le Syndicat doit loger un grief à l'Etape no. 3 afin que soit déterminé à quel Groupe de Travail doit être placée une telle nouvelle Classification de tâches ou classification modifiée. Si le Syndicat néglige de loger un grief selon les dispositions et les délais ci-dessus, il sera alors considéré qu'il a accepté la détermination faite par la Compagnie.

#### 1.07 Non-Discrimination

Ni la compagnie, ni le syndicat, ne tentera de restreindre ou de menacer les employés à cause de leur adhésion au syndicat ou de leurs activités syndicales. Ni la compagnie, ni le syndicat, fera de la discrimination envers un employé à cause de son âge, de son sexe, de son statut familial, de sa race, de sa couleur, de sa religion et de son origine nationale.

## ARTICLE 2 -- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer son usine et son équipement et de faire affaires comme elle le juge sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention, la compagnie se réservant tous droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncé ou qui ne sont pas spécifiquement modifiés par les présentes, et sans limiter la généralité de ce qui précède le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de changer les heures de travail, d'établir et de changer les cédules de travail et les équipes de travail, de définir ou changer les travaux et les méthodes, de choisir les matériaux à être employés, traités et manufacturés, de désigner les plans et spécifications de ses produits, d'accorder des contrats ou des sous-contrats pour la fabrication et/ou la réparation de quelque produit ou partie de produit que ce soit ou pour la construction et/ou la modification et/ou l'entretien de l'usine, de désigner le nombre et le site de ses usines, de définir les horaires de production, les méthodes de fabrication et d'assemblage, la nature et le site des outils et machines à être employés, les normes de qualité et de quantité et d'établir, de modifier ou d'abolir les classifications de tâches.

2.02 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toutes questions se rapportant aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, classifier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite et, pour cause raisonnable, suspendre, congédier ou de quelque façon discipliner les employés, à l'exception des cas prévus dans cette convention et sous réserve du droit des employés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

2.03 La compagnie aura le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règles et règlements raisonnables que les employés doivent observer, lesquels règles et règlements ne contreviendront pas aux dispositions de cette convention. La compagnie et le syndicat ne seront censés être liés par quelque pratique antérieure ou par quelque renonciation à l'application stricte de quelque disposition de cette convention.

### ARTICLE 3 -- COOPERATION

3.01 Sur réception de l'autorisation écrite et volontaire dûment signée par un salarié, la compagnie s'engage à déduire de la troisième paie de chaque mois de cet employé le montant mensuel régulier des cotisations syndicales et aux droits d'entrée et de remettre au secrétaire-financier du syndicat le total desdites déductions par chèque payable au syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin du mois durant lequel lesdites déductions auront été faites ainsi qu'une liste des employés dont la paie aura été affectée par telles déductions.

3.02 Cette autorisation écrite entre en vigueur sept (7) jours suivant réception par la compagnie. Cette autorisation est irrévocable sauf par avis écrit reçu par la compagnie en tout temps entre le quatre-vingt-dixième (90e) au soixantième (60e) jour de calendrier précédant l'expiration de la convention collective, date à laquelle telle révocation prendra effet. Un double de cet avis doit être transmis au syndicat dans les sept (7) jours suivant sa réception par la compagnie.

3.03 La compagnie ne sera responsable en aucune façon envers le syndicat ou envers quelque employé pour quelque erreur que ce soit dans la déduction ou pour le défaut de déduire ou de remettre ou pour toute autre erreur concernant son engagement à déduire et à remettre les cotisations selon les dispositions ci-dessus à moins qu'elle ne soit avisée par écrit de cette erreur ou de cette omission dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de remise au syndicat.

3.04 Tout employé régi par cette convention dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté à la signature de la présente convention, ou qui le deviendra par la suite, comme condition de la continuité de son emploi, doit devenir membre du syndicat et doit demeurer membre jusqu'entre le quatre-vingt-dixième (90e) au soixantième (60e) jour de calendrier précédant la date d'expiration de cette convention. Ce paragraphe 3.04 ne s'applique pas à tout employé actuel auquel en tout temps on refuse la qualité de membre du syndicat ou qui est expulsé du syndicat pour toute cause autre que le non-paiement du montant régulier mensuel des cotisations syndicales. Au cas où on refuse à un employé la qualité de membre ou qu'un employé est expulsé du syndicat, toute autorisation donnée par tel employé conformément au paragraphe 3.01 est automatiquement inexistante.

3.05 Autorisation de retenue syndicale

"Je, soussigné, requiers et autorise mon employeur, Dresser Industries Canada Ltd., Jeffrey Manufacturing Division, à déduire de mon salaire, en conformité avec les dispositions de toute convention collective en vigueur actuellement ou qui le deviendrait à l'avenir, un montant équivalent à la cotisation syndicale et le cas échéant au droit d'entrée prévu à la constitution et aux règlements du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments Aratoires d'Amérique, Section locale 1900, et à remettre mensuellement audit syndicat ce montant ainsi déduit."

Date \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Numéro de pointage \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

#### ARTICLE 4 -- GRIEF ET PROCEDURE D'ARBITRAGE

4.01 Tout différend, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelés "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation alléguée de cette convention et qu'un employé désire présenter à la compagnie, sera traité de la façon suivante:

- a) Première étape: Un employé qui a un grief le présentera, accompagné de son délégué, par écrit, sur une formule standard de "grief d'employé" approuvée par les parties, à son contremaitre ou surveillant, selon le cas, pourvu qu'il soit loisible à la compagnie de refuser de considérer tout grief dont les faits ont pris naissance ou sont survenus plus de cinq (5) jours avant leur présentation, à l'exception des erreurs de paie. Le contremaitre ou surveillant traitera du grief et rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.
- b) Deuxième étape: Si la décision du contremaitre ou du surveillant n'est pas acceptable ou si elle n'est pas rendue dans les cinq (5) jours, le grief sera alors soumis par écrit, selon le cas, au contremaitre général ou au gérant de département, par le syndicat, dans les cinq (5) jours de la réception de la décision du contremaitre ou du surveillant ou selon le cas, de l'expiration du délai prévu pour cette décision.
- c) La décision du contremaitre général ou du gérant de département sera transmise par écrit au syndicat au plus tard cinq (5) jours suivant la réception du grief par le contremaitre ou le gérant de département.
- d) Troisième étape: Si la décision du contremaitre général ou du gérant de département n'est pas acceptable ou n'est pas rendue dans les cinq (5) jours prévus, le grief sera alors soumis à la direction par un écrit adressé au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours de la réception par le syndicat de la décision du contremaitre général ou du gérant de département, ou, selon le cas, de l'expiration du délai prévu pour cette décision. Le premier et/ou le troisième mercredi de chaque mois, une réunion des représentants de la compagnie et du comité syndical de l'usine à laquelle un représentant extérieur du syndicat pourra être présent se tiendra, au besoin, pour étudier les griefs en suspens. Les griefs impliquant une perte pécuniaire continue doivent être d'abord discutés.

e) Arbitrage: Si un grief traitant d'une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation, l'application ou une violation alléguée de cette convention n'est pas réglé au cours de cette réunion ou lors d'un ajournement convenu, ou si cette réunion n'a pas lieu, le grief sera alors référé à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes mais au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent sa soumission à la troisième étape.

f) L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire le litige et de quelle façon la convention a été violée, mal appliquée ou mal interprétée en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles on s'appuie. L'avis doit aussi stipuler la nature de remède recherché.

g) Dans les dix (10) jours suivant réception de cet avis, les parties doivent expédier à l'arbitre concerné une copie de cet avis.

h) L'arbitre sera une des personnes suivantes:

André Montpetit  
Claude Lauzon  
Roland Tremblay  
André Sylvestre.

L'arbitre sera appelé à tour de rôle et dans l'ordre ci-dessus selon la date à laquelle un grief est porté à l'arbitrage. Si plusieurs griefs sont portés à l'arbitrage un même jour, l'ordre numérique du grief aura préséance. A moins d'entente contraire, un seul grief doit être référé à un même arbitre en même temps, à moins que plusieurs griefs découlant d'un même fait et demandant un même traitement n'aient été reçus par la compagnie par écrit en même temps. Si un arbitre ne peut temporairement ou ne veut agir dans un cas particulier, le cas qui lui aurait été référé selon la procédure ci-dessus sera alors référé au prochain arbitre dont le nom apparaît au tableau ci-dessus. Advenant la démission ou la mort d'un membre du tableau d'arbitres ou qu'il ne puisse continuer à en faire partie, les parties s'engagent à le remplacer aussitôt que possible. Si aucun des membres du tableau d'arbitres ne peut ou ne veut agir et que les parties ne peuvent s'entendre sur un remplaçant pour quelque grief à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la Main d'oeuvre de la Province de Québec de nommer un arbitre pour l'arbitrage de ce grief.

i) L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

j) La décision de l'arbitre sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction de l'arbitre se limite à décider le litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et il ne pourra ajouter, soustraire, changer ou amender cette convention de quelque façon, y compris l'échelle des salaires. Dans quelque arbitrage selon les présentes, sauf dans les cas de mesures disciplinaires et selon le paragraphe 9.07, il y a présomption, à moins de preuve du contraire, que les dispositions de cette convention ont été respectées.

k) Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale entre les parties.

l) Les griefs de nature générale qui sont définis pour les fins de cette convention comme étant des sujets qui impliquent tous les employés dans un ou plusieurs départements ou dans lesquels le syndicat est directement impliqué, doivent être présentés de la façon suivante:

- i) à la première étape, par un écrit signé par le délégué concerné, dans un grief se rapportant directement à tous les employés d'un département;
- ii) à la deuxième étape, par un écrit signé par le syndicat, dans un grief se rapportant directement à tous les employés dans plusieurs départements;
- iii) à la troisième étape, par un écrit signé par le syndicat, dans un grief se rapportant directement au syndicat;

dans les cinq (5) jours de l'événement ou de l'omission donnant naissance au grief. Toutefois, un grief de nature générale ne peut être logé pour permettre directement ou indirectement à plusieurs employés d'obvier aux exigences de la première étape des griefs particuliers et un grief de nature générale ne doit en aucun cas traiter d'une mise à pied ou d'une mesure disciplinaire. Aucune décision d'arbitre faisant droit à un grief de nature générale ne peut être rétroactive à une date antérieure à celle de l'incident à la base du grief et elle n'est exécutoire que sept (7) jours suivant sa réception par la compagnie.

4.02 a) Les délais spécifiés dans l'article 4 ne courent pas les samedis, dimanches et jours fériés qui sont reconnus dans cette convention et les parties peuvent les prolonger de consentement mutuel par écrit.

b) Si un appel n'est pas logé à quelque étape de la procédure de grief dans les délais et de la façon prescrits aux présentes, le grief est considéré comme étant réglé et il ne peut en être appelé ultérieurement.

c) Si un grief n'est pas poursuivi à la prochaine étape ou s'il n'y a pas de grief soumis dans un cas spécifique, tel fait ou omission ne constitue pas un précédent.

4.03 A l'exception du temps requis pour procéder aux griefs, aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief allégué, mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

4.04 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du délégué d'atelier ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

4.05 a) Un employé sur la liste d'ancienneté qui se croit congédié sans cause juste et raisonnable peut à la deuxième étape présenter un grief par écrit dans les trois (3) jours de son renvoi par l'entremise du syndicat.

b) Un employé congédié sur demande aura la permission de discuter avec son délégué ou un membre du comité de l'usine avant de quitter les lieux de la compagnie.

4.06 Si l'arbitre juge qu'un employé sur la liste d'ancienneté a été congédié sans cause juste et raisonnable, l'arbitre pourra ordonner qu'il soit réintégré avec compensation rétroactive ne dépassant la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il aurait travaillées au cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant être faite des gages gagnés pendant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées à la compagnie et des prestations d'assurance-chômage qu'il aurait pu recevoir depuis son congédiement ainsi que des gages pour toutes les heures régulières au cours desquelles il n'aurait été disponible à travailler pour quelque raison pendant son absence, même s'il n'avait été congédié. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent mutatis mutandis à une suspension.

4.07 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagné n'eut été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par la compagnie ainsi qu'allégué dans le grief, l'arbitre pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au plaignant, le tout sujet aux dispositions de cette convention.

4.08 Dans les cas disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de réduire la pénalité lorsque telle pénalité est jugée disproportionnée à l'offense commise.

4.09 Le nombre de représentants syndicaux devant l'arbitre est limité au nombre de personnes nécessaires pour plaider le grief.

4.10 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 5 -- ABSTENTION DE GREVES ET LOCKOUTS

5.01 Le syndicat convient qu'au cours de la durée de cette convention ni le syndicat ou ses officiers, agents ou représentants ne causeront, autoriseront, sanctionneront ou ratifieront quelque grève, grève sur le tas, grève perlée, ralentissement ou quelque séance d'étude, réunion de prière causant un arrêt de travail ou un ralentissement dans les opérations de la compagnie ou quelque diminution de travail ou quelque restriction ou interférence dans les opérations de la compagnie ou quelque piquetage des lieux de la compagnie.

5.02 Advenant qu'un employé au cours de la convention causerait ou participerait à quelque grève, grève sur le tas, grève perlée, ralentissement ou arrêt de travail, restriction ou interférence dans les opérations ou à quelque piquetage des lieux de la compagnie, il sera sujet à des mesures disciplinaires incluant le congédiement. Cet employé peut recourir à la procédure de grief.

5.03 La compagnie convient qu'au cours de la convention elle ne causera ou ne sanctionnera un lockout sur les lieux de la compagnie.

ARTICLE 6 -- ANCIENNETE

6.01 Un employé sera à l'essai jusqu'au moment où il aura complété quarante (40) jours de travail à l'emploi de la compagnie dans toute période de six (6) mois consécutifs. A la terminaison de ladite période de quarante (40) jours de travail, le nom de l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté et sa date d'ancienneté sera considérée comme étant de quarante (40) jours de calendrier avant la fin de sa période d'essai.

6.02 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

6.03 La compagnie devra tenir à jour une liste d'ancienneté indiquant la dernière date et l'heure d'emploi pour les fins d'ancienneté, et ceci pour tous les employés auxquels cette convention s'applique. Une copie de cette liste devra être affichée sur le tableau d'affichage et on devra fournir une copie au syndicat lors de la signature de cette convention. Cette liste sera maintenue à date par la compagnie.

- 6.04 a) Les vacances pour les postes permanents ou les nouveaux postes dans les groupes de travail 2 à 8 inclusivement que la compagnie désire combler, seront affichées sauf dans les cas de vacances à cause de maladie, d'accident, d'absence sans permission, d'absence autorisée n'excédant pas trente (30) jours ou de vacances payées. L'affichage sera pour deux (2) jours ouvrables (ou quarante-huit (48) heures) durant laquelle période les employés intéressés peuvent formuler une demande par écrit, sauf que la compagnie n'est pas obligée de tenir compte d'une demande d'un employé pour une vacance dans tout groupe de travail inférieur au sien. La première vacance créée par le fait de remplir une vacance affichée sera affichée.
- 6.04 b) Une copie de chaque avis d'affichage des postes vacants et des noms des postulants devra être remise au président du comité syndical lors de l'expiration dudit avis.
- 6.04 c) Dans les cinq (5) jours suivant l'expiration d'un avis d'affichage, la compagnie fera connaître le nom ou les noms des postulants qui ont été choisis pour le poste vacant.
- 6.04 d) Lorsqu'un employé est choisi pour remplir un emploi vacant mais qu'il ne peut être libéré immédiatement de sa classification, la compagnie bénéficie d'un délai de trente (30) jours pour effectuer un tel transfert afin de lui permettre de trouver un remplacement pour combler le poste de l'employé transféré.
- 6.04 e) Lorsqu'un employé fait une demande pour un poste dans une classification égale à la sienne, les dispositions du présent paragraphe sont applicables, mais à l'intérieur d'un même département, le nombre de ces transferts sera limité à trois (3) par douze (12) mois. Lorsqu'un employé fait une demande pour un poste dans une classification égale à la sienne dans un autre département, il devra y rester pour une période d'un (1) an, tout en conservant ses droits de postuler pour un groupe de travail plus élevé dans ce département.
- 6.04 f) Si une vacance ou un nouveau poste se produit dans l'unité de négociation, jusqu'à et incluant les groupes 9, 8 et 7, l'employé qui a le plus d'ancienneté et possédant les aptitudes requises pour accomplir le travail et qui formule une demande écrite en vue de remplir ce poste vacant a la préférence sur tout autre employé qui a moins d'ancienneté.
- 6.04 g) Pour les fins de la convention, par aptitudes on entend l'habileté requise pour exécuter le travail concerné de façon efficace et ce, en fonction de l'occupation disponible.

6.04 h) Si une vacance ou un nouveau poste se produit dans l'unité de négociation dans les groupes 2 à 6, l'employé qui a le plus d'ancienneté et possédant les aptitudes et connaissances requises pour accomplir le travail et qui formule une demande écrite en vue de remplir cette vacance ou ce nouveau poste a la préférence sur tout autre employé qui a moins d'ancienneté.

6.04 i) Pour les fins de la convention, par connaissances on entend l'habileté et l'expertise requises pour exécuter le travail concerné de façon efficace et ce, en fonction de l'occupation disponible.

6.04 j) Sujet aux dispositions du paragraphe 6.04 a) une vacance ou un nouveau poste (à l'exception du groupe 1) doit être affiché au plus tard dix (10) jours ouvrables après que la vacance ou le nouveau poste soient vacants.

6.04 k) Un employé dont la tâche a été éliminée par suite d'une mise à pied aura le droit d'exercer ses droits d'ancienneté dans toute l'usine pour obtenir une tâche dans un grade égal ou inférieur à sa présente classification, dans lequel il y a un employé qui a moins d'ancienneté que lui-même, pourvu que suivant les dispositions des paragraphes 6.04 f) et h) il puisse remplir les exigences de la tâche disponible.

6.04 l) Les employés qui ont été mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu, le tout conforme aux paragraphes 6.04 f) et h) de la convention collective.

6.05 Une mise à pied temporaire signifie une mise à pied que l'on ne prévoit devoir dépasser cinq (5) jours ouvrables. Les dispositions du paragraphe 6.04 ne s'appliquent dans les cas de mise à pied temporaire sauf à l'égard d'un employé mis à pied temporairement dans les soixante (60) jours de calendrier immédiatement antérieurs.

a) Lors d'une panne d'équipement nécessitant l'arrêt de travail d'un ou des employés dans un département alors qu'un autre département travaille en temps supplémentaire, la compagnie s'engage à transférer audit département le ou les employés impliqués à la condition que ces derniers soient prêts et qu'ils soient qualifiés à remplir les exigences normales du poste, compte tenu de l'espace et des facilités nécessaires pour le bon fonctionnement dudit département. Ces transferts seront effectués suivant la clause relative au transfert temporaire.

b) Dans le cas d'une panne d'équipement, lorsqu'aucun département ne travaille en temps supplémentaire, l'employé impliqué aura le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, en autant qu'il soit capable de remplir ladite fonction immédiatement.

6.06

Lorsqu'un employé est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'interrompt mais

se perd pas.

Les droits d'ancienneté seront perdus si le salarié continue d'être considéré comme interrompu et l'employé transféré pour l'une des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé abandonne son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et lorsqu'un tel congédiement n'est pas révoqué par les parties ou par un conseil d'arbitrage suivant la procédure de grief;
- c) lorsqu'un employé est mis à la retraite suivant la procédure de retraite de la compagnie;
- d) lorsqu'un employé est absent du travail, sans permission autorisée, pour plus de (3) jours ouvrables consécutifs, à moins d'avoir une raison acceptée par la compagnie comme étant satisfaisante ou à moins qu'une telle absence ne soit due à une cause hors du contrôle de l'employé;
- e) lorsqu'un employé fait défaut de se présenter à l'ouvrage suivant rappel, selon les dispositions spécifiées dans la convention collective;
- f) lorsqu'un employé est absent du travail pendant une période de temps qui excède les limitations spécifiées dans cette convention collective.

6.08 Un employé mis à pied pour pas plus de deux (2) mois et qui le sera approuvé par la direction lors de la date de sa mise à pied sera réintégré dans son emploi et tout ses privilèges de la présente convention, y compris l'ancienneté, seront rétablis à la date de son retour au travail. Un employé qui est réintégré dans son emploi après une absence de plus de deux (2) mois consécutifs suivant la date de sa mise à pied de façon permanente sera réintégré dans son emploi sans que son ancienneté soit affectée. Les employés qui sont réintégré dans leur emploi après une absence de plus de deux (2) mois consécutifs sans que leur ancienneté soit affectée, doivent être réintégré dans leur emploi sans que leur ancienneté soit affectée.

La direction doit établir et maintenir à date une liste de tous les employés mis à pied et cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied et la date de leur retour au travail. Une copie de cette liste doit être affiché et maintenue à date.

6.07 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu et l'emploi terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé abandonne son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et lorsqu'un tel congédiement n'est pas révoqué par les parties ou par un conseil d'arbitrage suivant la procédure de grief;
- c) lorsqu'un employé est mis à la retraite suivant le système de retraite de la compagnie;
- d) lorsqu'un employé est absent du travail, sans permission antérieure, pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins d'avoir une raison acceptée par la compagnie comme étant satisfaisante ou à moins qu'une telle absence ne soit due à une cause hors du contrôle de l'employé;
- e) lorsqu'un employé fait défaut de se présenter à l'ouvrage suivant rappel, selon les dispositions spécifiées dans la convention collective;
- f) lorsqu'un employé est absent du travail au-delà d'une période de temps qui excède les limitations spécifiées dans cette convention collective.

6.08 Un employé mis à pied pour pas plus de douze (12) mois et dont le nom apparaissait sur la liste d'ancienneté lors de la date de sa mise à pied aura droit, lorsque la compagnie embauche, et sujet aux dispositions de la présente convention, d'être réembauché dans l'ordre d'ancienneté de ceux inscrits sur la liste de rappel, à condition que cet ancien employé se présente au travail dans les six (6) jours ouvrables suivant la date de la mise à poste de l'avis de rappel envoyé par la compagnie par courrier recommandé à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel de la compagnie, lequel délai peut être prolongé pour une raison acceptée par la compagnie comme étant satisfaisante.

La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date.

6.09 L'ancienneté s'accumulera durant une mise à pied pour une période égale à l'ancienneté qu'un employé avait accumulée à la date de la mise à pied mais pour une période maximum de douze (12) mois.

6.10 Il sera du devoir d'un employé qui a été mis à pied d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse de son domicile.

6.11 Toutes les fois qu'un employé est absent du travail à cause de maladie ou d'accident, si telle maladie ou accident est couvert sous la Loi des accidents du travail ou non, l'ancienneté s'accumulera pour une période égale à l'ancienneté accumulée à la date d'absence, mais ne peut pas excéder une période maximum de douze (12) mois. L'ancienneté sera interrompue et ne s'accumulera pas pour une période additionnelle de douze (12) mois.

6.12 La compagnie ne doit pas mettre à pied les trois (3) membres du comité syndical de l'usine, nonobstant leur ancienneté, tant et aussi longtemps que la compagnie aura du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils sont disposés à l'accomplir d'une manière satisfaisante.

6.13 A l'exception des cas prévus à la présente convention collective, les employés dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté doivent recevoir un avis préalable de trois (3) jours ouvrables ou soixante-douze (72) heures avant une mise à pied ou être payés au lieu d'un avis. Copie de cet avis doit être envoyée au syndicat la même journée qu'elle est remise à l'employé.

6.14 Pour l'application de l'article 9.04 de la présente convention collective, les employés pourront, deux fois par année et ce les deux (2) premières semaines du mois d'avril et d'octobre chaque année, faire connaître leurs préférences pour des transferts temporaires qui pourraient survenir dans l'unité de négociation. Ces demandes seront données au contremaître général avec copie au président du comité syndical. Après que ces demandes auront été compilées et que la compagnie voudra effectuer un transfert temporaire, elle s'efforcera de prendre en considération les demandes des employés en tenant compte de leur ancienneté, des besoins de la production et des exigences de la tâche à être accomplie.

Article 7 - CONGÉS PAYÉS

7.01 Tous les employés sujets à cette convention seront payés l'équivalent de huit (8) heures pour la journée d'observance des jours de congé suivants, à leur taux horaire normal même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de congé:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Vendredi Saint	Le Jour d'Action de Grâces
La Fête de la Reine (Jour Victoria)	La Veille de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le Jour de Noël
Le Jour du Canada	Le lendemain de Noël
	La Veille du Jour de l'An
	Le lendemain du Jour de l'An

à condition qu'ils soient sur la liste d'ancienneté et qu'ils remplissent toutes les règles d'éligibilité suivantes, à l'exception de la fête de la Saint-Jean-Baptiste où la clause d'ancienneté ne s'applique pas:

a) L'employé doit avoir travaillé les heures régulières de travail du dernier jour ouvrable précédent et les heures régulières de travail du premier jour ouvrable suivant le jour de l'observance du congé. Un congé d'absence ne dépassant trois (3) jours ouvrables ou une absence due à une cause hors du contrôle de l'employé et ne dépassant trois (3) jours ouvrables ou une mise-à-pied ne dépassant trois (3) jours ouvrables ou une absence à cause de maladie et ne dépassant cinq (5) jours ouvrables précédant le jour de l'observance du congé seront, pour l'application seulement du présent sous-paragraphe (a), considérés comme des jours travaillés.

b) Tout employé se rapportant au travail plus de deux (2) heures après le commencement du temps régulier du jour de travail précédant ou du jour de travail suivant l'observance du congé ne sera pas éligible pour la paye de congé sauf au cas où tel retard en se rapportant est attribuable à une cause hors du contrôle de l'employé, dont la preuve lui incombe. Un employé requis de travailler un jour d'observance d'un congé et qui travaille, ne sera pas sujet à la pénalité prévue dans ce sous-paragraphe.

7.02 Les employés requis de travailler le jour de l'observance de n'importe lequel desdits congés seront payés au taux de temps double leur taux horaire régulier pour tout travail ainsi fait en plus de la paye de congé à laquelle ils ont droit sous réserve des règles d'éligibilité ci-dessus. Tout employé qui accepte de travailler un jour de congé et qui ne se présente pas au travail ne sera pas payé pour ce congé sauf au cas où tel défaut de travailler est attribuable à une cause hors du contrôle de l'employé, dont la preuve lui incombe.

7.03 Lorsqu'un desdits congés payés tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera, pour les fins de cette convention, observé pour tomber le lundi suivant sauf que lorsque le jour de l'observance de Noël et du Jour de l'An tombe un lundi, le jour de l'observation pour la veille de Noël et la Veille du Jour de l'An sera le vendredi précédent.

7.04 Advenant qu'un desdit congés payés tombe au cours de la période de vacances payées de quelque employé sur la liste d'ancienneté, l'employé aura le choix d'une journée supplémentaire de vacances et/ou d'être payé pour ladite journée.

Article 8 - VACANCES PAYÉES

8.01 Les employés qui ont moins d'une année d'emploi continu au 1er mai ont droit à une vacance d'une journée pour chaque mois complet d'emploi continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours, avec paye équivalant à quatre pour cent (4%) de tout leur salaire avant le 1er mai.

8.02 a) Les employés ayant un (1) an de service continu et moins de huit (8) ans au 1er mai auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.

b) À compter du 15 décembre 1978, les employés ayant un (1) an de service continu et moins de sept (7) ans au 1er mai auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.

8.03 a) Les employés ayant huit (8) ans de service continu et moins de quinze (15) ans au 1er mai auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.

b) À compter du 15 décembre 1978, les employés ayant sept (7) ans de service continu et moins de quatorze (14) ans de service continu au 1er mai auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.

c) À compter du 15 décembre 1979, les employés ayant sept (7) ans de service continu et moins de treize (13) ans au 1er mai auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.

8.04 a) Les employés ayant quinze (15) ans de service continu et moins de vingt-cinq (25) ans au 1er mai auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

b) À compter du 15 décembre 1978, les employés ayant quatorze (14) ans de service continu et moins de vingt-cinq (25) ans au 1er mai auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

c) À compter du 15 décembre 1979, les employés ayant treize (13) ans de service continu et moins de vingt-quatre (24) ans au 1er mai auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

8.05 a) Les employés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu au 1er mai auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

b) À compter du 15 décembre 1979, les employés ayant vingt-quatre (24) ans ou plus de service continu au 1er mai auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

8.06 a) La paye pour les vacances sera la plus élevée de deux pour cent (2%) de tout salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 1er mai pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit ou l'équivalent de quarante (40) heures de paye pour chaque semaine de vacances au taux régulier de l'employé au 1er mai précédent, sauf que lorsque l'employé a travaillé moins de mille six cent (1,600) heures dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, la paye pour chaque semaine de vacances doit être l'équivalent de deux pour cent (2%) de tout son salaire au cours de ces douze (12) mois. Aux fins seulement du calcul desdites mille six cent (1,600) heures, ce qui suit sera inclus:

i) Les absences autorisées du temps régulier de l'employé d'assister aux négociations du renouvellement de la convention et procédures d'arbitrage.

ii) Les absences pour lesquelles il est compensé sous la Loi des Accidents du Travail pourvu qu'il n'a pas été absent pour plus que douze (12) mois.

iii) À compter du 15 décembre 1978, les absences pour lesquelles il reçoit une compensation du régime d'assurance-salaire.

8.19 La Compagnie doit établir les périodes de vacances pour chaque b) Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit, y inclus la mise-à-pied, l'employé sera payé toute paye de vacances impayée à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au 1er mai précédent en plus de quatre pour cent (4%) de tout son salaire, ou six pour cent (6%), ou huit pour cent (8%), ou dix pour cent (10%) selon le cas, de tout son salaire à partir du 1er mai précédent.

8.07 Les employés reçoivent leur paye de vacances immédiatement avant leur départ pour vacances.

8.08 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ou transférable et les vacances doivent être prises dans les huit (8) mois suivant le 1er mai à condition que la Compagnie puisse, à sa discrétion, permettre à un employé de prendre ses vacances en tout ou en partie à une période ne dépassant pas le 30 avril suivant. Les employés ne doivent s'engager à des occupations rémunératrices alors qu'ils sont en vacances payées à la condition cependant que, à la demande de la Compagnie, un employé qui a droit à plus que deux (2) semaines de vacances payées puisse travailler pour la Compagnie durant toute ou partie de telle période de vacances et recevoir une indemnité compensatoire équivalente à sa paye de vacances pour toute telle période ainsi travaillée.

8.09 Si la Compagnie décide de fermer l'usine ou une ou plusieurs sections de l'usine pour les vacances, cette ou ces fermetures doivent avoir lieu entre le 26 juin et la fin de la troisième semaine complète du mois d'août et un avis à cet effet doit être affiché dans l'usine le ou avant le 15 février.

8.10 La Compagnie doit établir la période de vacances pour chaque employé et à l'exception des cas où un affichage se fait selon les dispositions du paragraphe 8.08. La Compagnie doit aviser l'employé au plus tard le 1er avril de la date de ses vacances et, en tout cas, la Compagnie doit aviser les employés qui ont droit à une vacance dépassant la période de quelque fermeture de l'usine pour les vacances de la date à laquelle ils doivent prendre l'excédent de vacances qui leur revient. Le 1er mars, chaque employé peut aviser la Compagnie de la date à laquelle il préfère prendre ses vacances ou, selon le cas, de la date à laquelle il préfère prendre son excédent de vacances. Advenant que plus qu'un (1) employé demande de prendre leurs vacances au cours d'une même période ou la même période pour l'excédent de leurs vacances, selon le cas, et que la Compagnie n'est pas disposée à accepter la date demandée par plus qu'un (1) employé, le(s) employé(s) le(s) plus ancien(s) aura/auront alors la préférence.

8.11 La Compagnie ne sera pas obligée d'inscrire plus que deux (2) employés dans tout département pour plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. Advenant que la Compagnie inscrive plus que deux (2) employés dans tout département pour plus de deux (2) semaines consécutives de vacances, la Compagnie ne sera pas obligée d'inscrire plus qu'un (1) employé dans chaque classification listée dans ce département.

8.12 Un employé qui a droit à une période de vacances moindre que celle de quelque fermeture de l'usine pour vacances peut être mis-à-pied pour la durée de cette fermeture dépassant la période de ses vacances payées à condition qu'il n'y ait de travail requis pour lequel cet employé est qualifié.

ARTICLE 9 - SALAIRES

9.01 Tous les employés tombant sous l'application de cette convention doivent être payés le taux de paye applicable à leur Groupe de Travail ainsi qu'établi à l'appendice "B" joint aux présentes.

b) À partir du 15 décembre 1978, la prime sera de vingt-deux cents (22¢) pour les employés sur la deuxième équipe et de vingt-six cents (26¢) pour ceux sur la troisième équipe.

c) À partir du 15 décembre 1979, la prime sera de vingt-cinq cents (25¢) pour les employés sur la deuxième équipe et de trente cents (30¢) pour ceux sur la troisième équipe.

d) Une prime d'équipe ne sera pas payée aux employés désignés et travaillant sur la première équipe pour tout temps supplémentaire travaillé.

9.02 a) Tous les employés désignés et travaillant sur une deuxième équipe doivent être payés une prime de vingt cents (20¢) pour chaque heure travaillée et tous les employés désignés et travaillant sur une troisième équipe doivent être payés une prime de vingt-quatre cents (24¢) pour chaque heure travaillée.

b) À partir du 15 décembre 1978, la prime sera de vingt-deux cents (22¢) pour les employés sur la deuxième équipe et de vingt-six cents (26¢) pour ceux sur la troisième équipe.

c) À partir du 15 décembre 1979, la prime sera de vingt-cinq cents (25¢) pour les employés sur la deuxième équipe et de trente cents (30¢) pour ceux sur la troisième équipe.

d) Une prime d'équipe ne sera pas payée aux employés désignés et travaillant sur la première équipe pour tout temps supplémentaire travaillé.

9.03 Un employé décrit par la compagnie comme étant un "chef de groupe" (leadman) doit être payé suivant l'appendice B-1 de la convention collective. Ce montant sera en plus du taux de salaire auquel il aurait normalement droit ou en plus du taux de salaire de l'employé le mieux payé faisant partie de l'unité de négociation et travaillant sous sa direction, selon celui des deux qui est le plus élevé, pour aussi longtemps que la compagnie le décrit comme un chef de groupe.

9.04 La compagnie se réserve le droit d'effectuer des transferts temporaires à d'autres classifications de tâches et/ou entre des départements. Un transfert temporaire signifie un transfert, une promotion ou une rétrogression effectuée pour une période que l'on ne prévoit devoir dépasser trente (30) jours consécutifs de calendrier. Un transfert temporaire ne sera pas considéré comme étant une reclassification interrompant les augmentations automatiques de salaire prévues au paragraphe 9.14. L'employé transféré temporairement à une classification de tâches dans un groupe de travail plus élevé doit recevoir le même taux de salaire prévu pour la même étape dans le groupe plus élevé. L'employé transféré temporairement à une position dans un groupe de travail moins élevé doit continuer à recevoir son taux de salaire régulier. Nonobstant ce qui précède, toute augmentation dans le taux de salaire découlant d'un transfert temporaire ne doit entrer en vigueur qu'après l'expiration de quatre (4) heures consécutives de travail dans la nouvelle position, mais lorsqu'elle rentre en vigueur les quatre (4) premières heures de travail doivent être payées au taux augmenté.

Taux d'un employé soit moins élevé que le taux prévu pour le groupe de travail auquel il est promu.

9.05

Lorsqu'un employé est promu à un groupe de travail plus élevé, sa paie est augmentée comme suit:

- a) Pour chaque niveau auquel le nouveau groupe de travail est plus élevé que son ancien taux dans son ancien groupe de travail, il doit perdre une étape dans le nouveau groupe à moins que son ancien taux n'ait été le minimum pour le groupe. (e.g. Si l'employé est au taux maximum pour le groupe 5 et qu'il est promu au groupe 4, son taux de salaire sera à une étape sous le maximum. Cette procédure doit fournir une augmentation immédiate de salaire avec une augmentation automatique par la suite.)
- b) Lorsque l'ancien taux était le taux minimum du groupe, le nouveau taux sera le taux minimum du groupe auquel il est promu. En aucun cas une promotion ne doit-elle avoir pour effet que le taux d'un employé soit moins élevé que le minimum prévu pour le groupe de travail auquel il est ainsi promu.

9.06 Lorsqu'un employé est rétrogradé à un groupe de travail moins élevé, la même procédure s'applique à l'inverse. (e.g. Si un employé est rétrogradé du groupe 4, étape 2, il passe au groupe 5, étape 3.) En aucun cas une rétrogradation ne doit-elle avoir pour effet que le taux d'un employé soit plus élevé que le taux maximum pour le groupe de travail auquel il est ainsi rétrogradé.

9.07

Un employé qui se présente à son travail et qui doit retourner chez lui parce qu'il n'y a pas de travail, doit être payé quatre (4) heures à son taux de base régulier à moins qu'il n'ait été avisé de ne pas se présenter au travail. La Compagnie peut fournir un autre travail à cet employé cependant, si cet employé refuse d'exécuter cet autre travail qui lui est offert, il n'aura alors pas droit à cette allocation de quatre (4) heures de paye pour s'être présenté à son travail. Cette allocation de présentation au travail ne sera pas payable aux employés qui sont retournés chez eux à cause d'arrêts ou d'urgences hors du contrôle raisonnable de la Compagnie, ou à cause d'accidents, d'incendies, de tempêtes, d'inondations, d'arrêts d'équipement ou de panne d'électricité ou à cause d'une pénurie de matériaux dont la preuve incombe à la Compagnie. Cette allocation de présentation au travail ne doit aussi être payée dans les cas où l'employé néglige de fournir à la Compagnie un numéro de téléphone auquel en tout temps la Compagnie peut le rejoindre ou rejoindre son représentant bonafide, ou dans les cas où il ne reçoit pas quelque message laissé pour lui à son numéro de téléphone.

Il existe certaines positions techniques ne tombant pas sous l'unité de négociation qui peuvent nécessiter un entraînement spécialisé à l'atelier. La Compagnie peut, à sa discrétion, nommer des employés à des départements d'ateliers pour des périodes ne devant excéder quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables dans chaque département. Ces employés peuvent effectuer du travail de production et ne sont pas sujets aux dispositions de cette convention. Le travail de production de cet employé à l'entraînement et celui de l'employé faisant partie de l'unité de négociation auquel il est attaché ne doit excéder la production normale de cet employé faisant partie de l'unité de négociation.

a) Dans l'intérêt de tous ceux concernés, le Syndicat et la Compagnie reconnaissent que les occasions d'entraînement pour augmenter l'exécution de travail spécialisé sont désirables. La Compagnie a l'intention de choisir des employés pour les entraîner à des positions comprises dans les Groupes de Travail 6 à 2 inclusivement. Chaque employé choisi par la Compagnie pour l'entraînement doit être reclassifié comme étant "A l'Entraînement" et à ces mots doit être rajoutée la classification de tâche spécifique à laquelle il est mis à l'entraînement. Cette reclassification reste en vigueur jusqu'à ce que l'employé à l'entraînement termine avec succès le programme d'entraînement approprié ou jusqu'à ce que la Compagnie décide qu'il ne progresse pas de façon satisfaisante ou encore jusqu'à ce que la Compagnie décide qu'éventuellement l'employé ne pourra exécuter de façon satisfaisante la position pour laquelle il est mis à l'entraînement et qu'on lui donne ainsi un avis par écrit à l'effet qu'il n'est plus à l'entraînement. Si la Compagnie juge qu'un employé est capable de satisfaire aux exigences de la classification de tâche pour laquelle il est à l'entraînement avant la fin de la période d'entraînement cédulée, la durée de la période d'entraînement sera réduite.

b) La Compagnie ne doit reclassifier quelque employé comme étant à l'entraînement lorsqu'il résulterait de cette reclassification que le pourcentage des employés ainsi reclassifiés dépasserait sept pour-cent (7%) de la totalité des employés faisant partie de l'unité de négociation.

9.10 Le taux initial pour un employé à l'entraînement doit être le plus élevé du taux minimum du Groupe de Travail auquel la Compagnie le nomme ou le taux qu'il recevait immédiatement avant son entraînement. L'employé choisi pour l'entraînement peut refuser cette opportunité d'entraînement. La Compagnie doit aviser le Syndicat du nom de tout employé choisi pour l'entraînement et de la position pour laquelle il doit être entraîné et du Groupe de Travail auquel il sera assigné.

TABLEAU D'AUGMENTATION DE TAUX POUR LES EMPLOYES  
À L'ENTRAÎNEMENT

	Taux de Salaire		Parcours pour Taux de Salaire
1.	Groupe 8	Taux minimum	2 mois
2.	Groupe 8	Première étape	3 mois
3.	Groupe 7	Taux minimum	2 mois
4.	Groupe 7	Première étape	3 mois
5.	Groupe 6	Taux minimum	2 mois
6.	Groupe 6	Première étape	3 mois
7.	Groupe 5	Taux minimum	2 mois
8.	Groupe 5	Première étape	3 mois
9.	Groupe 4	Taux minimum	2 mois
10.	Groupe 4	Première étape	3 mois
11.	Groupe 3	Taux minimum	2 mois
12.	Groupe 3	Première étape	3 mois
13.	Groupe 2	Taux minimum	2 mois

Un employé qui a subi avec succès sa période d'entraînement et qui sera réaffecté à la classification de tâche pour laquelle il a été recruté et son placement dans le Groupe de Travail qui inclut sa nouvelle classification de tâche doit être automatiquement placé au taux initial approprié ainsi que prévu au paragraphe 9.10.

9.11 Tant et aussi longtemps qu'un employé à l'entraînement n'ait reçu un avis par écrit qu'il n'est plus à l'entraînement, il doit recevoir les augmentations de salaire automatiques et progressives jusqu'à ce qu'il atteigne le taux minimum pour le Groupe de Travail qui inclut la classification de tâche pour laquelle il est mis à l'entraînement selon le tableau qui suit ou la partie de celui-ci qui s'applique pourvu que son taux soit moins que le minimum. Cependant, aussi longtemps que son taux est plus que le minimum, il ne recevra pas d'augmentation.

CEDULE D'AUGMENTATION DE TAUX POUR LES EMPLOYES  
A L'ENTRAITEMENT

		<u>Taux de Salaire</u>	<u>Période pour Taux de Salaire</u>
1.	Groupe 8	- Taux minimum	2 mois
2.	Groupe 8	- Première étape	3 mois
3.	Groupe 7	- Taux minimum	3 mois
4.	Groupe 7	- Première étape	3 mois
5.	Groupe 6	- Taux minimum	3 mois
6.	Groupe 6	- Première étape	4 mois
7.	Groupe 5	- Taux minimum	4 mois
8.	Groupe 5	- Première étape	4 mois
9.	Groupe 4	- Taux minimum	4 mois
10.	Groupe 4	- Première étape	6 mois
11.	Groupe 3	- Taux minimum	6 mois
12.	Groupe 3	- Première étape	6 mois
13.	Groupe 2	- Taux minimum	6 mois

Lorsqu'un employé a subi avec succès sa période d'entraînement, il sera reclassifié à la classification de tâche pour laquelle il a été entraîné et son avancement dans le Groupe de Travail qui inclut sa nouvelle classification de tâche doit être automatique à partir des taux minima jusqu'aux maxima ainsi que prévus au paragraphe 9.14.

9.12 Lorsqu'un employé à l'entraînement n'a pas subi avec succès son entraînement et qu'il a été avisé qu'il n'est plus à l'entraînement, il doit alors être considéré comme étant rétrogradé et il peut exercer ses droits d'ancienneté selon les dispositions de l'article 6. Une copie de cet avis doit être donnée au Syndicat.

9.13 Allocation pour travail de service

Lorsqu'il est requis d'un employé faisant partie de l'unité de négociation d'exécuter du travail de service à l'extérieur de l'usine située au 300, rue St Patrick, Ville LaSalle, les dispositions qui suivent s'appliquent:

- a) L'employé doit être payé une prime de 30 p. cent de son taux régulier, ci-après appelé "taux de service" pour les heures de travail qu'il fournit à l'extérieur de l'usine.
- b) Le temps pour se déplacer doit être considéré comme du temps travaillé et payé au taux de service jusqu'à un maximum de dix (10) heures par jour. Le taux effectivement travaillé le même jour est payé au taux de service ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas, tout comme si le travail avait été exécuté à l'usine.
- c) L'employé doit être remboursé pour ses frais raisonnables de déplacement à l'extérieur de l'usine. Avant son départ pour un travail donné, l'employé doit recevoir une avance selon le montant estimé de ses dépenses.
- d) Lorsque la compagnie suggère que l'employé se serve de sa propre automobile et que celui-ci choisit d'accepter cette suggestion (lequel choix doit être volontaire), il sera payé la somme de quinze cents (15¢) pour chaque mille voyagé dans son automobile pour le compte de la compagnie.
- e) Pour les employés désignés de temps à autre par la compagnie comme "hommes de service" qui ont accepté par écrit d'être disponibles pour le travail de service à l'extérieur de l'usine, ce travail est obligatoire jusqu'à ce que cette acceptation soit terminée par un avis écrit de soixante (60) jours par l'employé concerné au gérant de l'usine. Le paragraphe 11.07 ne s'applique pas au travail de service à l'extérieur de l'usine.
- f) Le fait que des employés faisant partie de l'unité de négociation peuvent être requis de temps à autre d'exécuter du travail de service à l'extérieur de l'usine ne doit être interprété comme incluant ledit travail dans les classifications de tâches auxquelles il est référé au paragraphe 9.14 ou comme empêchant la compagnie d'accorder à sa discrétion ce travail à des employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation ou à d'autres personnes.

9.14 Classifications de Tâches et Groupes de Travail

Toutes les positions existantes à l'intérieur de l'usine ont été classifiées en des Classifications de Tâches à l'intérieur d'un Groupe de Travail. Le tableau des taux de salaire pour chaque groupe de travail est celui qui appert à l'Appendice "B" joint aux présentes et qui vise tous les Groupes de Travail décrits présentement à l'Appendice "A". Les positions tombant dans un Groupe de Travail sont rémunérées selon le tableau des taux pour ce Groupe. Les augmentations de salaire au-delà du taux minimum fixé pour chaque Groupe sont automatiques et se répartissent comme suit:

Groupe de Travail	10 et 9	- 2 mois chaque étape min. au max.
"	" 8 et 7	- 3 mois chaque étape min. au max.
"	" 6 et 5	- 4 mois chaque étape min. au max.
"	" 4,3 et 2	- 6 mois chaque étape min. au max.

9.15 La paye est remise le mercredi de chaque semaine au cours des heures régulières de travail.



9.17

La compagnie paiera une allocation du coût de la vie, ci-après appelée "l'allocation", déterminée selon les changements apportés à l'indice officiel en cours des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada (1961 = 100), ci-après appelé "l'indice"

a) La base servant au calcul de l'allocation sera l'indice pour le mois de novembre 1978 qui est publié en décembre. Chaque hausse au-dessus de la base et chaque baisse de l'indice de 5/10 (0.5) de point amènera un ajustement correspondant d'un cent (1¢) par heure mais si l'indice tombe au-dessous de la dite base, il n'y aura pas de réduction de la base.

b) La première allocation sera calculée sur la hausse, s'il y a lieu, de l'indice pour mai 1979, qui est publié en juin, au dessus de la base. Par après, l'allocation sera ajustée aux dates suivantes selon l'indice pour le mois immédiatement précédant:

le 1er juillet, 1979

le 14 décembre, 1979

le 1er juillet, 1980

le 14 décembre, 1980

L'augmentation maximale de l'allocation dans chaque année contractuelle d'application sera de trente cents (30¢).

c) Chaque ajustement de l'allocation sera fait aussitôt qu'il le sera raisonnablement possible après la publication officielle de l'indice et sera rétroactif aux dates spécifiées à l'article 9.17 b).

d) Si pendant la durée de cette convention, la méthode de calcul de l'indice est changée ou si l'indice est discontinuée ou si Statistique Canada cesse la publication de l'indice, les parties négocieront un ajustement ou facteur de conversion approprié afin que les employés reçoivent une allocation équivalente à celle qu'ils auraient reçue si la méthode de calcul de l'indice était demeurée inchangée ou si l'indice avait été maintenu et publié. Si on ne peut en arriver à une entente, le litige pourrait être soumis à l'arbitrage final et obligatoire selon les paragraphes 4.01 e) et suivants, mais pas plus tard que soixante (60) jours après la date d'ajustement de l'indice suivant ce dit changement ou discontinuité.

ARTICLE 10 -- TABLEAU D'AFFICHAGE ET AVIS

10.01 Un tableau d'affichage sera fourni par la compagnie sur lequel les affaires d'intérêt syndical concernant les membres devront être affichées. Les avis n'exigeant aucune permission de la part de la compagnie sont:

- a) les avis concernant les affaires sociales et récréatives
- b) les avis au sujet des élections des membres du syndicat
- c) les avis au sujet des appointements des membres du syndicat
- d) les avis concernant les résultats des élections
- e) les avis au sujet des assemblées mensuelles.

Tous les autres avis ne se rapportant pas aux sujets ci-haut mentionnés ne seront affichés qu'avec l'approbation de la compagnie.

10.02 A moins d'une disposition contraire aux présentes, tout avis ou document devant être remis au syndicat ou à la compagnie doit être adressé comme suit:

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs Unis de  
l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments Aratoires d'Amérique (TUA)  
Section locale 1900  
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine, Suite 203  
Ville d'Anjou, PQ H1K 4E4

A la compagnie:

Dresser Industries Ltd. - Division Jeffrey Manufacturing  
Case Postale 700  
LaSalle, PQ H8R 3Y4

Une adresse ci-dessus peut être changée suivant un avis écrit de la partie concernée.

Article 11 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Cet article détermine les heures de travail ainsi que la base pour le calcul du temps supplémentaire mais il ne doit être interprété comme étant une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires ou encore des jours de travail au cours d'une semaine.

11.02 a) Sous réserve du paragraphe 11.01, la semaine de travail doit normalement comprendre cinq (5) jours de huit (8) heures de travail chacun, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception du troisième quart qui débutera à 23h30 le dimanche. Ces huit (8) heures sont consécutives à l'exception des périodes non payées pour les repas.

b) Dans le cas d'une journée à deux quarts, le premier quart ira de 7h30 à 16h et le deuxième quart de 16h à 0h30.

c) Dans le cas d'une journée à trois quarts, le premier quart ira de 7h30 à 15h30, le deuxième, de 15h30 à 23h30 et le troisième, de 23h30 à 7h30.

d) Les employés désignés à une opération d'une équipe ou de deux équipes ont droit à une période non payée de trente (30) minutes pour le repas.

e) Les employés désignés à une opération de trois équipes ont droit à une période de repas de trente (30) minutes au cours de leur équipe de huit (8) heures.

11.03 a) Le temps et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures de travail excédant les huit (8) heures et le temps double doit être payé pour toutes les heures de travail excédant les douze (12) heures dans une simple équipe normale, du lundi au vendredi inclusivement. Le temps supplémentaire ne doit en aucun cas être majoré par d'autre temps supplémentaire. Le taux pour le temps supplémentaire s'applique à toutes primes d'équipe.

b) Sauf dans les cas où les dispositions du paragraphe 11.07 s'appliqueraient, un employé ne doit pas être requis de travailler à la fin de son équipe normale dans le seul but de compléter huit (8) heures de travail au taux de temps simple.

c) Un employé qui est appelé au travail avant le commencement de son équipe normale et qui n'est pas requis de travailler jusqu'à la fin de son équipe normale doit être payé au taux de temps et demi pour le temps qu'il aura travaillé avant le commencement de son équipe normale.

11.04 a) Le temps et demi doit être payé pour les six (6) premières heures travaillées et le temps double doit être payé pour toutes les heures travaillées en plus de six (6) heures le samedi sauf lorsque ce travail forme une partie d'une équipe régulière.

b) Le travail du dimanche doit être payé au taux de temps double sauf lorsque ce travail ne dépassant pas une (1) heure fait partie de toute équipe régulière.

11.05 a) À l'exception des dispositions du paragraphe 11.02 e), le calcul du temps supplémentaire ne doit pas inclure les périodes des repas comme étant du temps travaillé.

b) Lorsqu'un employé travaille du temps supplémentaire immédiatement après son équipe normale, une période de repos de quinze (15) minutes payée sera accordée après deux (2) heures de travail à temps supplémentaire pourvu que plus de deux (2) heures de temps supplémentaire soit requis.

11.06 Le Syndicat reconnaît que la nature des opérations de la Compagnie et les demandes de la clientèle requièrent fréquemment l'exécution de travail en temps supplémentaire. Sujet aux exigences du travail, le temps supplémentaire doit de façon générale être sur une base volontaire. Advenant cependant qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés n'acceptent pas de travailler en temps supplémentaire un jour quelconque auquel du temps supplémentaire est requis, ces employés désignés par la Compagnie seront tenus de travailler en temps supplémentaire à moins d'avoir une bonne raison jugée suffisante, cette raison ne devant pas être seulement un inconvénient personnel.

11.07 a) Sujet aux exigences du travail, la Compagnie doit tenter de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible entre les employés sur une même équipe qui exécute normalement le travail requis.

b) Pour les fins de la présente convention, tout temps supplémentaire offert et refusé doit compter comme du temps supplémentaire travaillé.

c) Une liste de temps supplémentaire travaillé et considéré comme ayant été travaillé, sera affichée dans chaque département.

11.08 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail après avoir laissé les lieux de la Compagnie doit être payé un minimum de trois (3) heures au taux applicable de temps supplémentaire à condition que, si l'employé exécute le travail qui peut lui être donné et aussi à condition que, si l'employé concerné est appelé à commencer à travailler pas plus de deux (2) heures avant le début de son prochain horaire régulier de travail et qu'il est requis de travailler jusqu'au commencement de celui-ci, la garantie de trois (3) heures ci-dessus ne s'appliquera pas.

11.09 Pour une période ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs de calendrier, la Compagnie aura le droit de réduire la semaine de travail ou la journée de travail au lieu de mettre des employés à pied.

Aucune réduction de la semaine de travail ou de la journée de travail ne sera effectuée à moins d'un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables au Président de l'unité de négociation.

11.10 On accordera aux employés une période de repos payée de quinze (15) minutes dans la première moitié de leur journée de travail et une autre période de repos payée de la même durée dans la seconde moitié de leur journée de travail.

11.11 On accordera aux employés une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail afin de leur permettre de ranger leurs outils et de se laver. On accordera aux employés préposés à l'atelier de peinture et à l'entretien une période de temps raisonnable additionnelle, si nécessaire, pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

11.12 La Compagnie donnera aux employés concernés ainsi qu'au Syndicat un avis d'au moins sept (7) jours de calendrier quant à quelque changement au début de l'horaire de travail d'une équipe.

11.13 Advenant que la Compagnie désire assigner des employés à la même classification sur une équipe autre que celle sur laquelle l'employé travaille alors, ces employés peuvent, suivant leur ancienneté, décliner tel changement d'équipe sujet à ce qu'un nombre suffisant d'employés dans la même classification ayant moins d'ancienneté et qui possèdent les qualités requises pour accomplir de manière satisfaisante le travail requis sur une équipe ou équipes auxquelles ils sont assignés, demeurent au travail. Cependant, dans les trente (30) jours après qu'un nouvel employé assigné à la même classification sur une première équipe régulière aura complété sa période d'essai, un employé plus ancien sur une deuxième ou troisième équipe peut invoquer l'ancienneté pour effectuer un changement d'équipe avec ce nouvel employé sujet à ce que ce changement ne résulte pas en un manque d'employés expérimentés dans les deuxième ou troisième équipe de travail.

11.14 Deux (2) fois par année, les employés pourront, sujet aux principes contenus aux paragraphes 6.04 f) à 6.04 h) inclusivement, changer d'équipe de travail. Ces changements seront effectifs la première semaine d'avril et la première semaine d'octobre de chaque année. Les employés désirant un changement d'équipe doivent faire connaître leur choix à leur contremaître au plus tard de ler mars et le ler octobre précédent, selon le cas.

Il est entendu que la compagnie pourra limiter le nombre de changements lorsque nécessaire, afin d'assurer une saine distribution d'employés d'expérience et d'ancienneté, compte tenu des exigences d'une opération efficace de l'usine.

ARTICLE 12 -- SANTE ET SECURITE

- 12.01 Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint formé des trois (3) membres du syndicat de l'usine et de trois (3) représentants de la compagnie se rencontreront le troisieme mercredi de chaque mois à trois heures de l'après-midi (3h. p.m.) afin de discuter des problèmes de l'usine touchant ces sujets.
- 12.02 Les membres du comité de santé et sécurité de l'usine seront payés leur salaire à temps régulier pour le temps passé aux assemblées du comité conjoint durant les heures régulières de l'équipe de jour.
- 12.03 La compagnie tiendra un procès-verbal des procédures du comité conjoint et fournira au président du syndicat et au comité une copie de celui-ci dans les deux (2) semaines qui suivent l'assemblée.
- 12.04 La compagnie fournira gratuitement les lunettes protectrices, les verres de sécurité avec prescriptions, les casques protecteurs et les gants aux employés qui, selon les exigences de la compagnie, doivent porter ces items au travail.
- 12.05 La compagnie établira et maintiendra des commodités sanitaires convenables et suffisantes.
- 12.06 La compagnie fournira gratuitement aux employés les vêtements protecteurs de travail nécessaires à l'exécution du travail ou exigés par la loi et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.
- 12.07 Dans le cas des employés requis de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la compagnie, laquelle assume également le coût du remplacement et de leur nettoyage.
- 12.08 La compagnie fournira gratuitement un imperméable individuel et des bottes de caoutchouc à chaque employé travaillant dans la cour.
- 12.09 La compagnie s'engage à fournir gratuitement un paletot d'hiver et des bottes d'hiver pour l'élingueur.

12.10 Lorsqu'un employé est blessé, ou subit un "flash" au travail, il ne devra subir aucune perte de salaire régulier le jour de l'accident et la première semaine. Le jour de l'accident, la Compagnie supportera le coût du transport chez le médecin et/ou à l'hôpital et/ou à la résidence de l'employé.

12.11 La Compagnie contribuera dans une proportion de quinze dollars (\$15) par employé par année au coût supporté par l'employé à l'achat de souliers de sécurité.

ARTICLE 13 -- OFFICIERS DU SYNDICAT, MEMBRES DU COMITE  
ET DELEGUES D'USINE

---

13.01 Les officiers du syndicat, les membres du comité et les délégués de l'usine auxquels il est ci-après référé seront des employés de la compagnie dont chacun doit avoir son nom sur la liste d'ancienneté.

13.02 La compagnie reconnaitra un comité syndical de l'usine comprenant pas plus de trois (3) officiers et/ou membres de comité aux fins de négocier le renouvellement de cette convention et pour discuter des griefs tel que prévu aux présentes.

13.03 La compagnie reconnaitra un (1) délégué d'usine afin de représenter chacun des groupes d'employés suivants:

- a) Départements de la machinerie, des outils et de l'entretien;
- b) Départements de l'acier de structure et de soudure;
- c) Départements de l'assemblage, de roue intermédiaire et de chaîne
- d) Départements de l'atelier de peinture, d'expédition, de réception et de magasins.

La compagnie reconnaitra un (1) délégué d'usine additionnel pour chaque groupe de vingt-cinq (25) employés ou partie de tel groupe dans l'unité de négociation attribué à une deuxième équipe régulière et à une troisième équipe régulière. Un délégué d'usine doit travailler dans le groupe d'employés qu'il représente, sauf lorsqu'il a été temporairement transféré.

13.04 Le syndicat avisera la compagnie par écrit des noms des officiers du syndicat, des membres du comité et des délégués de l'usine et la compagnie reconnaitra aucun individu comme officier, membre du comité ou délégué de l'usine tant qu'elle n'aura pas reçu cet avis par écrit du syndicat.

13.05 Il est entendu et convenu que les officiers du syndicat, les membres du comité et les délégués de l'usine ont des devoirs réguliers à remplir et ils ne devront pas laisser leur travail sauf sur permission expresse du contremaître ou du surveillant, selon le cas, auquel l'employé concerné répond; cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Si un officier du syndicat, un membre du comité

ou un délégué de l'usine doit enquêter et/ou traiter d'un grief dans un département autre que le sien, il doit aussi obtenir la permission du contremaître ou du surveillant de cet autre département avant d'y pénétrer et, dès son retour dans son propre département, il devra se rapporter à son contremaître ou surveillant.

13.06 Cette permission de laisser le travail pendant les heures de travail sera accordée dans le seul but de traiter rapidement des griefs légitimes et/ou pour tenir des réunions autorisées avec les représentants de la direction se rapportant à la négociation ou à des griefs. Le temps raisonnable pris par les officiers du syndicat ou les membres de comités sur leurs heures de travail avec la permission de la compagnie et sur les lieux de celle-ci sera payé par la compagnie jusqu'aux procédures de conciliation ou d'arbitrage exclusivement. Cette paie est fixée au taux régulier de temps simple de l'employé et en aucun cas la compagnie est-elle tenue de payer pour le temps consacré en dehors du jour de travail de l'employé.

13.07 La compagnie doit payer aux délégués d'atelier un maximum pour chacun de deux (2) heures par semaine non cumulatives pour le temps raisonnable qu'ils consacrent à la marche des griefs sur les lieux de la compagnie.

13.08 Le représentant international du Syndicat et/ou le président de la section locale aura le droit de participer aux réunions entre le comité d'unité et la direction de la compagnie ayant lieu dans les locaux de la compagnie après entente avec la direction quant à la date et l'heure.

ARTICLE 14 - PERMISSION D'ABSENCE

14.01 Sur demande par écrit du Syndicat, la Compagnie doit accorder une permission d'absence sans paye à au plus trois (3) employés à un même moment désignés par le Syndicat dans le but de participer à des activités du Syndicat à l'extérieur, ces absences ne devant pas au total dépasser quarante (40) jours ouvrables au cours d'une année de calendrier, à condition, cependant, que la Compagnie puisse refuser d'accorder une telle permission d'absence à plus d'un (1) employé dans un même département au même moment et aussi à condition que le Syndicat demande cette permission d'absence au moins une semaine avant l'absence prévue. Pour les fins du présent paragraphe, le Syndicat ne peut pas désigner un employé dont le nom n'appert sur la liste d'ancienneté.

14.02 Sur demande par écrit reçue par la Compagnie, au moins trente (30) jours avant la date requise, la Compagnie doit accorder un congé d'absence sans paye pour une année à au plus un (1) employé en même temps dont le nom appert sur la liste d'ancienneté dans le but d'être engagé par le Syndicat local ou l'Union International et ses affiliés. Au cours d'un tel congé d'absence, l'employé concerné accumule de l'ancienneté mais il ne doit autrement être considéré comme étant sujet à cette convention. Ce congé d'absence sera renouvelé à toutes les années sur demande par écrit du Syndicat dans les trente (30) jours précédant la date d'expiration de ce congé. Il est entendu que l'ancienneté n'accumulera pas après la première année.

14.03 Tout employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé de quatre (4) heures consécutives avant la fermeture des bureaux de scrutin, en vue d'exercer son droit de vote.

14.04 La compagnie pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiables.

ARTICLE 15 - CONGE DE DEUIL

15.01 On doit accorder à un employé dont le nom appert sur la liste d'ancienneté un congé de deuil avec paye à son taux régulier pour un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des funérailles advenant le décès de sa mère, de son père, de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur, à condition que cet employé soit présent aux funérailles et aussi à condition qu'il ne soit payé pour aucun de ces trois (3) jours tombant un jour de congé payé ou ne tombant pas un jour ouvrable régulier.

15.02 Advenant le décès de la belle-mère, du beau-père, d'un grand-parent ou de quelque parent résidant en permanence à la maison de l'employé, cet employé en deuil a droit à un congé d'absence payé à son taux régulier pour le jour des funérailles à condition que son nom appert sur la liste d'ancienneté et à condition qu'il soit présent aux funérailles et aussi à condition que ce jour tombe un jour de travail régulier.

ARTICLE 16 - DEVOIRS DE JURE

16.01 Un employé dont le nom appert sur la liste d'ancienneté et qui est assigné comme juré doit être payé la différence entre son salaire de juré et sa paye d'un jour régulier de travail. Cette différence ne sera payée à moins que l'employé fournisse un certificat de présence comme juré le jour concerné. Si un employé est tenu de se rapporter à quelque jour comme juré mais qu'il n'est pas tenu de servir en cette qualité pour toute une journée, il doit alors se rapporter au travail.

ARTICLE 17 -- MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 L'employé impliqué et toute personne agissant au nom du syndicat ont le droit de recevoir, en tout temps, des renseignements au sujet du dossier disciplinaire individuel des employés.

17.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.

17.03 Un employé doit signer un document relatif à un cas disciplinaire; toutefois, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.

17.04 Toute plainte enregistrée contre un employé ainsi que toute mention de suspension est annulée après dix-huit (18) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps, à l'exception des retards et absences et dans ces cas la période sera de douze (12) mois.

17.05 Un membre du comité syndical d'usine sera présent à toute entrevue entre la direction et un employé lorsqu'il est question de sanction disciplinaire.

ARTICLE 18 - DIVERS

18.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

18.03 Aux fins de cette convention, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période continue à l'emploi de la compagnie, à quelque titre que ce soit.

18.04 Cette convention a été signée à la suite de négociations au cours desquelles les deux parties ont eu l'occasion voulue de présenter et négocier toutes les demandes désirées en ce qui a trait aux salaires et conditions de travail pouvant faire partie d'une convention collective selon le Code du travail. La présente convention représente ainsi toute la convention intervenue entre les parties et elles reconnaissent que pour sa durée, ni l'une ni l'autre n'est obligée de discuter ou de négocier avec l'autre en ce qui regarde quelques sujets, qu'ils soient prévus ou non dans cette convention. Cette convention peut être modifiée pendant son terme seulement par écrit dûment exécuté par les deux parties et déposé au bureau du commissaire-enquêteur en chef, ministère du travail et de la main d'oeuvre, suivant la loi.

18.05 La direction doit fournir au syndicat, le plus tôt possible, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le syndicat doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

18.06 La compagnie s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté.

18.07 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.

18.08 La Compagnie doit fournir à chaque employé une copie de cette convention et trente (30) copies au Syndicat dans les 75 jours suivant sa signature.

20.01 Pour la durée de cette convention, la compagnie se  
réservera les bénéfices dont jouissent à la date de l'entrée

ARTICLE 19 -- COMITE CONJOINT

payés à l'heure suivant le plan d'assurance-hospitalisation

19.01 Un comité conjoint formé des trois (3) membres du  
comité syndical de l'usine et de trois (3) représentants  
de la compagnie se rencontreront le deuxième mercredi de chaque mois  
à trois heures de l'après-midi afin de discuter des sujets d'intérêt  
à la compagnie et/ou aux employés.

19.02 Si le gérant de l'usine et le président du syndicat  
ou un des deux ne peuvent/peut assister à toute  
assemblée du comité conjoint, alors l'assemblée sera remise jusqu'à  
ce qu'ils puissent y assister à moins que les deux parties conviennent  
de procéder dans leur ou son absence.

19.03 Les membres du comité syndical de l'usine seront payés  
leur salaire à temps régulier pour le temps passé aux  
assemblées du comité conjoint durant les heures régulières de  
l'équipe de jour.

19.04 La compagnie tiendra un procès-verbal des procédures du  
comité conjoint et fournira au président du syndicat une  
copie de celui-ci dans les deux (2) semaines qui suivent l'assemblée.

19.05 Cet article ne sera pas interprété comme soustrayant,  
changeant ou ajoutant à toute autre clause de cette  
convention. Aucune décision du comité conjoint ne liera les parties  
à moins d'être faite par écrit et signée par les parties en cause,  
sous forme d'une lettre d'intention.

Article 20 - ASSURANCE GROUPE ET PLANS DE RETRAITE

20.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie ne réduira pas les bénéfices dont jouissent à la date de l'entrée de cette convention les employés dans l'unité de négociation payés à l'heure suivant le plan d'assurance-hospitalisation groupe contributoire, le plan assurance-vie à terme groupe non contributoire et le plan de retraite contributoire de la Compagnie, pourvu cependant qu'au cas de toute loi ou de toute autorité gouvernementale exigeant que la Compagnie fournisse n'importe lequel desdits bénéfices ou tout autre bénéfice santé, médical, hospitalier, assurance-vie ou de retraite, ou augmente ou modifie tous tels bénéfices soit existant ou que pourront être imposés à l'avenir, la Compagnie peut alors, à sa discrétion, amender n'importe lequel desdits plans en réduisant tout bénéfice afin que le coût d'icelui à la Compagnie soit réduit par un montant n'excédant pas le coût à la Compagnie de telle exigence gouvernementale nouvelle ou additionnelle.

*[Faint handwritten signatures and text, likely representing the union side of the agreement.]*

*[Faint handwritten signatures and text, likely representing the company side of the agreement.]*

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention sera en vigueur le 15 décembre 1977 et se terminera le 14 décembre 1980.
- 21.02 Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée ou, encore, jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du travail, selon le premier de ces événements à survenir.
- 21.03 Au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre par écrit qu'elle désire terminer ou modifier cette convention ou en négocier une nouvelle.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé cette convention par leurs représentants dûment autorisés ce 13 jour de Avril 1978.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## APPENDICE A

### Groupe de Travail 1

Requiert une connaissance étendue d'un métier spécifique. Doit se servir de gabarits, appareils, jauges, matrices et outils. Travaille à partir de plans électriques ou mécaniques complexes. Doit diagnostiquer les zones problématiques afin d'altérer, modifier et apporter des changements tels que requis.

Travaille indépendamment pour l'obtention des résultats généraux. Doit user d'un haut degré d'ingéniosité, d'initiative et de jugement exceptionnel en ce qui concerne les opérations électriques ou d'ajustage mécanique très complexes. Peut diriger le travail d'un autre homme de métier ou aide.

Le Groupe de Travail 1 comprend les classifications suivantes:

Maître électricien  
Outilleur et matricieur  
Compagnon machiniste et  
spécialiste en montages

Compagnon électricien et ajusteur-mécanique A

Compagnon machiniste A

Compagnon ajusteur-mécanique A

Compagnon ajusteur-structure A

Spécialiste soudeur

Mécanicien d'entretien

## Groupe de travail 2

Requiert une connaissance générale de l'ajustage mécanique, du soudage ou de principes d'électricité et de l'équipement. Travaille à partir de plans et spécifications complexes. Doit être en mesure d'utiliser une gamme étendue d'instruments de mesure. Prend les décisions d'ordre général qui nécessitent une ingéniosité, un esprit d'initiative et un jugement considérable pour un travail hautement diversifié.

Requiert l'utilisation d'une concentration mentale et visuelle dans l'exécution des opérations électriques, d'ajustage mécanique ou de soudage. Travaille sous peu de surveillance. Peut diriger le travail d'un aide ou d'un homme de métier. Peut être appelé à aider à entraîner à l'usine des employés à l'entraînement. Peut opérer plus d'une machine dans un département et peut assembler plus d'un genre d'équipement.

Le Groupe de Travail 2 comprend les classifications suivantes:

Compagnon électricien et ajusteur-mécanique A

Compagnon machiniste A

Compagnon ajusteur-mécanique A

Compagnon ajusteur-structure A

Spécialiste Soudeur

Mécanicien d'entretien

### Groupe de Travail 3

Requiert une connaissance d'un métier spécifique. Doit se servir d'outils, appareils et jauges pour effectuer le travail. Se sert d'instruments de mesure de précision. Peut décider d'altérer, modifier ou changer des pièces d'équipement de façon à les assembler correctement. Le travail diversifié nécessite une attention mentale et visuelle continue. Requiert du jugement pour planifier et exécuter un tel travail diversifié. Doit prendre les décisions d'ordre général en ce qui concerne la qualité, les opérations et les séquences d'ajustement.

Travaille sous peu de surveillance. Peut diriger le travail d'un autre homme de métier ou aide.

Le Groupe de Travail 3 comprend les classifications suivantes:

- Soudeur A
- Marqueur
- Entretien de l'outillage et ajustage A
- Compagnon machiniste "B"
- Compagnon électricien "B"
- Compagnon ajusteur-mécanique "B"
- Compagnon ajusteur-structure "B"
- Réparateur de machine
- Assembleur de reducteur à engrenages A

#### Groupe de Travail 4

Requiert une connaissance générale d'une opération spécifique ou pièce d'équipement. Se sert d'outils, gabarits, appareils et jauges spécifiques tels que requis. Opère normalement une machine ou un groupe de machines relatives à une opération ou pièce d'équipement spécifique. Travaille à partir de plans et sous des tolérances serrées et fait usage des instruments de mesure requis. Peut diriger le travail d'un aide dans la préparation du matériel mais travaille normalement seul sous peu de surveillance. Exécute ses montages, mais les plus difficiles sont référés au surveillant.

Le Groupe de Travail 4 comprend les classifications suivantes:

- Brûleur, "multi torch"
- Expéditeur AA
- Réparateur général (mécanique)
- Entretien de l'outillage et ajustage B
- Opérateur de presse plieuse A
- Opérateur de tour, auto revolver ("bar & chucking")A
- Opérateur d'aléseuse verticale
- Opérateur d'aléseuse horizontale
- Opérateur de raboteuse
- Ajusteur-vibrateur
- Opérateur de machine automatique à fileter
- Opérateur de perceuse radiale A
- Opérateur de tour, moteur A
- Opérateur de tour, auto tour, (bar)

### Groupe de Travail 5

Requiert une connaissance suffisante pour opérer une machine ou un groupe de machines relatives à un seul produit ou à un travail relié à une seule fonction. Travaille à partir de dessins et/ou cartes de travail. Se sert d'instruments de mesure en rapport avec le travail à effectuer. Peut ajuster la machine ou groupe de machines désignés. Dans l'exécution d'un travail se rapportant à une fonction spécialisée, peut diriger le travail d'employés de classes inférieures. Travaille normalement sous surveillance.

Dans le cas d'un magasinier A, peut être appelé à exécuter tout genre de travail relatif à la manutention du matériel et de l'équipement pour lequel il a été entraîné.

Le groupe de Travail 5 comprend les classifications suivantes:

- Préposé au magasin d'outillage
- Magasinier A
- Magasinier A - usine
- Receveur A
- Opérateur de grue mobile cour
- Chauffeur de camion (sur la route)
- Expéditeur A
- Constructeur de poulie A
- Ajusteur-mécanique B
- Ajusteur de structure et soudeur B
- Soudeur B
- Homme d'entretien général (bâtisse)
- Opérateur de perceuse radiale B
- Opérateur de tour-moteur B
- Opérateur de fraiseuse
- Opérateur de tour revolver B
- Assembleur de redacteur à engrenages B.
- Opérateur de cisailles

## Groupe de Travail 6

Requiert une connaissance suffisante pour opérer une machine ou un groupe de machines similaires qui effectuent un seul genre de travail. Les tolérances sont généralement larges ou un résultat spécifique de l'outil employé. Travaille à partir de dessins simples ou de cartes de travail et son travail est inspecté par le chef de groupe ou le contremaître. Requiert peu d'initiative ou changement aux normes établies. Exécute des opérations très répétitives sur un seul genre d'équipement. Fait ses propres ajustements. Exécute différentes tâches relatives à l'expédition, la réception et l'emballage de matériel. Dans le cas d'un magasinier "B" peut être requis d'exécuter tout genre de travail relatif à la manutention de matériel et d'équipement pour lequel il a été entraîné.

Le Groupe de Travail 6 comprend les classifications suivantes:

- Constructeur de poulie B
- Ajusteur mécanique C
- Ajusteur de coussinets à rouleau - Idler
- Receveur B
- Opérateur de presse- Fabrication de l'acier
- Magasinier B
- Expéditeur B
- Opérateur de meules décentrées; Opérateur de meules interne
- Opérateur de faiseuse à rainures chemin de clé
- Opérateur, machine à percer-aléser, tarauder et à faire des chemins de clé
- Opérateur de machine à tronçonner - Atelier d'usinage
- Opérateur de presse
- Façonnage d'accessoires et de clavettes "Tocco"
- Soudeur C
- Opérateur de machine à tronçonner les "idler tubes"
- Opérateur de presse plieuse B
- Opérateur de presse à redresser et à façonner
- Tronçonnage poinçon - structure
- Opérateur de machine à souder - "Idler", chaîne
  
- Peintre
- Opérateur de machine à tronçonner. Atelier des chaînes

### Groupe de Travail 7

Requiert une connaissance nécessaire pour opérer une seule machine ou pour assembler un seul genre d'équipement. Exécute des fonctions relatives à la manutention de matériel et d'équipement. Ne s'écarte jamais de normes prédéterminées et travaille à partir de cartes de travail. Travail très répétitif. Travaille sous supervision étroite. Ne requiert pas la connaissance ou la lecture d'instruments de mesure complexes.

Le Groupe de Travail 7 comprend les classifications suivantes:

- Opérateur de meules à ébaucher
- Ouvrier de production spéciale - Idler
- Elingueur
- Opérateur de riveteuse
- Opérateur de camion à fourches

Groupe de Travail 8

Nécessite une dextérité manuelle normale pour alimenter des machines simples ou pour assembler des pièces simples, ou exécuter des tâches spécifiques relatives à la manutention de matériel ou d'équipement.

Requiert peu ou pas d'initiative sauf pour de simples ajustages routiniers. Exécute normalement du travail très répétitif.

Travaille sous surveillance très étroite.

Le Groupe de Travail 8 comprend les classifications suivantes:

Ouvrier de production - chaîne

Ouvrier de production - Idler

### Groupe de travail 9

Requiert de suivre des instructions simples et spécifiques sans responsabilité de décider de la procédure à suivre. Travaille sous la direction constante et directe d'un homme de métier ou d'un opérateur de machine. A l'occasion peut opérer une machine simple ou se servir de pièces d'équipement ou d'outil sous surveillance très étroite ou opère une grue à pont roulant. Peut être requis de ramasser des pièces ou morceaux d'équipement dans son département-.

Le Groupe de Travail 9 comprend les classifications suivantes:

Aides

Déménageur

Journalier-huileur

ANNEXE 5

REPERTOIRE DE LA 15 DÉCEMBRE, 1967

Groupe de Travail 10

	GRADE	RATE	ETAGE 1	ETAGE 2	ETAGE MAX.
Exécute des tâches simples sous surveillance constante sans responsabilité de décider de la procédure à suivre.	7	5.96	5.62	5.70	5.75

Exécute des tâches de travail général, surtout la manutention manuelle de matériel, nettoyage, balayage et les tâches de concierge.	6	6.01	6.00	6.10	6.16
	5	6.17	6.23	6.33	6.41

Le groupe de travail 10 comprends les classifications suivantes:

3	6.53	6.67	6.71	6.80
2	6.75	Manoeuvre	6.94	7.03
1	7.01	7.10	7.20	7.28

APPENDICE B

EFFECTIF LE 15 DECEMBRE, 1977

<u>GROUPE</u>	<u>RATE</u>	<u>ETAPE 1</u>	<u>ETAPE 2</u>	<u>ETAPE MAX.</u>
10	5.44	5.50	5.55	5.61
9	5.56	5.62	5.70	5.75
8	5.70	5.76	5.83	5.90
7	5.86	5.93	6.00	6.07
6	6.01	6.09	6.16	6.24
5	6.17	6.25	6.33	6.41
4	6.34	6.42	6.51	6.59
3	6.53	6.62	6.71	6.80
2	6.76	6.85	6.94	7.03
1	7.01	7.10	7.19	7.28

APPENDICE B (SUITE)

EFFECTIF LE 1 JANVIER, 1979

APPENDICE B (SUITE)

EFFECTIF LE 15 DECEMBRE, 1978

<u>GROUPE</u>	<u>TAUX</u>	<u>ETAPE 1</u>	<u>ETAPE 2</u>	<u>ETAPE MAX.</u>
10	5.74	5.80	5.85	5.91
9	5.86	5.92	6.00	6.05
8	6.00	6.06	6.13	6.20
7	6.16	6.23	6.30	6.37
6	6.31	6.39	6.46	6.54
5	6.47	6.55	6.63	6.71
4	6.64	6.72	6.81	6.89
3	6.83	6.92	7.01	7.10
2	7.06	7.15	7.24	7.33
1	7.31	7.40	7.49	7.58

APPENDICE B (SUITE)

EFFECTIF le 15 DECEMBRE, 1979

<u>GROUPE</u>	<u>TAUX</u>	<u>ETAPE 1</u>	<u>ETAPE 2</u>	<u>ETAPE MAX.</u>
10	5.79	5.85	5.90	5.96
9	5.91	5.97	6.05	6.10
8	6.05	6.11	6.18	6.25
7	6.21	6.28	6.35	6.42
6	6.36	6.44	6.51	6.59
5	6.52	6.60	6.68	6.76
4	6.69	6.77	6.86	6.94
3	6.88	6.97	7.06	7.15
2	7.11	7.20	7.29	7.38
1	7.36	7.45	7.54	7.63

APPENDICE B (SUITE)

EFFECTIF LE 15 JUILLET, 1980

TABLEAU D'OEUVRE  
CLASSIFICATION

<u>GROUPE</u>	<u>TAUX</u>	<u>ETAPE 1</u>	<u>ETAPE 2</u>	<u>ETAPE MAX.</u>
10	5.89	5.95	6.00	6.06
9	6.01	6.07	6.15	6.20
8	6.15	6.21	6.28	6.35
7	6.31	6.38	6.45	6.52
6	6.46	6.54	6.61	6.69
5	6.62	6.70	6.78	6.86
4	6.79	6.87	6.96	7.04
3	6.98	7.07	7.16	7.25
2	7.21	7.30	7.39	7.48
1	7.46	7.55	7.64	7.73

APPENDICE B-1

le 12 avril, 1978

TAUX DES CHEF DE GROUPE

MAIN-D'OEUVRE  
CLASSIFICATION

LETRES D'ENTRÉE

TAUX

8

0.57

7

0.58

6

0.60

5

0.62

4

0.63

3

0.66

2

0.68

1

0.70

LES BUREAUX CENTRAUX  
UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DE L'AVIATION, DU TRANSPORT  
ET DES INSTRUMENTS AERONAUTIQUES  
D'AVIATION, LOCAL 1900

*[Signature]*  
Secrétaire

ACCEPTÉ:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE L'AVIATION, DU TRANSPORT  
ET DES INSTRUMENTS AERONAUTIQUES  
D'AVIATION, LOCAL 1900

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978.

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRE D'ENTENTE

Messieurs,

Le syndicat s'engage à présenter à ses membres le choix pour  
combler le quart du soir basé sur la semaine de quatre (4) jours,  
dix (10) heures par jour.

Ce choix sera fait par scrutin secret, sur les lieux de la cie,  
où tous les employés auront l'opportunité de voter. Si ce choix  
est majoritaire, une période d'essai de trois (3) mois sera  
débutée.

Le programme d'une semaine de quatre (4) jours ne pourra être  
instauré d'une façon définitive que si tous les employés y  
consentent, majoritairement, lors d'un scrutin secret tenu  
après l'expiration de la période d'essai sur les lieux de la  
compagnie. Les votes seront tenus dans la cafétéria de la Compagnie.

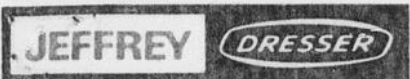
Vos tout dévoués  
DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA LTD.

*W. Stewart  
A. Worshilo*

ACCEPTÉ:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMÉRIQUE, LOCAL 1900,

*Patric Taylor  
Marcel Boyer  
Alain Boyer  
Roland Frémier*



DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978.

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRE D'ENTENTE

Messieurs,

Un employé, qui est victime d'un accident au travail couvert par la  
Commission des Accidents du Travail, aura droit à une avance des  
bénéfices égale à soixante-dix pourcent (70%) du montant qu'il doit  
recevoir de la Commission des Accidents du Travail.

Cette avance ne commencera pas avant la quatrième (4e) semaine d'absence  
et se continuera jusqu'au premier paiement de la Commission des Accidents  
du Travail. Il est entendu que la réclamation sera faite au nom de la  
compagnie.

Dès que les premiers chèques seront reçus, un montant égal à l'avance sera  
déduit du ou des chèques perçus, après quoi, la différence et les chèques  
à venir seront remis à l'employé jusqu'à ce qu'il retourne au travail.

Vos tout dévoués  
DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA LTD.

ACCEPTÉ:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE' DE L'AERONAUTIQUE' DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMÉRIQUE, LOCAL 1900.



DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978.

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRE D'ENTENTE

Messieurs,

Un chef de groupe est un employé qui en plus d'accomplir la tâche  
de sa classification est autorisé à donner des directives et  
instructions, voir à l'affectation des employés à des tâches  
et/ou d'autres fonctions ou services jugés nécessaires au bon  
fonctionnement de la fabrication. Le chef de groupe n'a pas  
l'autorité d'appliquer des mesures disciplinaires. Les taux  
de chef de groupe seront compris à l'Annexe des salaires.

Vos tout dévoués  
DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA LTD.

*W. Woroshilo*

ACCEPTÉ:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMERIQUE, LOCAL 1900.

*Robert Taylor*  
*Myra Boyer*  
*John Brown*  
*Roland Franier*





DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRÉ D'ENTENTE

Messieurs,

Pour l'application de l'article 6.06, seulement les employés suivant  
pourront réintégrer l'unité de négociation avec leurs droits  
d'ancienneté basée sur leur service avec la Compagnie.

1. Anthony Woroshilo
2. Georges Lefevre
3. Laurent Lefebvre
4. William Feniuk
5. Gilles Coulombe

Vos tous dévoués,  
Division Manufacturière Jeffrey  
Dresser Industries Canada, Ltd.

ACCEPTE

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMÉRIQUE, LOCAL 1900

*Patrick Taylor*  
*On aral Boyes*  
*Slavko*  
*Richard Francis*

*SA Stewart*  
*a woroshilo*



DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978.

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRE D'ENTENTE

Messieurs,

Pour l'Application de l'article sur l'allocation pour travail de  
service, il est entendu que si un employé refuse de prendre sa  
propre automobile, la compagnie se rend responsable de lui  
fournir une automobile pour accomplir son travail.

Vos tous dévoués,  
Division Manufacturière Jeffrey  
Dresser Industries Canada, Ltd.

*J. Stewart*  
*a.w. woshko*

Accepté

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMERIQUE, LOCAL 1900.

*Patrick Luyton*  
*Amoral Boyce*  
*Alvin Boyce*  
*Roland Franier*



DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA, LTD.

CASIER POSTAL 700, LASALLE, QUÉBEC H8R 3Y4  
TÉLÉPHONE: (514) 366-2550 — TELEX: 05-25144

le 13 avril, 1978.

Le Syndicat international des travailleurs unis de  
l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique  
et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1900.

LETTRE D'ENTENTE

Messieurs,

Il est entendu que la compagnie conservera sa politique actuelle  
concernant l'offre d'un autre emploi pour les employés qui ne seront  
plus en mesure de remplir les tâches courantes en raison de leur incapacité  
physique pour laquelle un certificat médical sera exigé.

En outre, il est entendu que la compagnie ne sera, en aucun cas, tenue  
de créer de nouveaux emplois pour ces employés qui seront en conséquence  
affectés à des postes lorsque des vacances se produiront de temps à autre.  
Dans tous les cas, les employés devront être capables d'accomplir les tâches  
courantes pour le poste auquel ils auront été assignés conformément à  
la présente lettre.

Vos tout dévoués  
DIVISION MANUFACTURIÈRE JEFFREY  
DRESSER INDUSTRIES CANADA LTD.

*J. G. Stewart  
à Montréal*

ACCEPTÉ:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE  
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES  
D'AMÉRIQUE, LOCAL 1900

*Robert Taylor  
Omar Boyer  
Alfred Brown  
Robert Francis*