

DÉPÔT

8212-3

Dépôt N°:

8 5 1 0 0 4 7

Je soussigné atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08212-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23140-02
Date	Signature 85-09-24	Réception 85-10-01	Durée	Du 85-08-01	Au 87-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: <u>M. Michel Arsenault</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Dessin Industriel M.S. Inc. 655, Boul. Pierre-Bertrand Ville Vanier, Qc G1M 2E4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <input checked="" type="checkbox"/> <u>3020-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-10-04

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

RECHERCHE

ORIGINAL

82123

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

85 OCT -1 14:09

B.C.S.T.
QUÉBEC

ENTRE: DESSIN INDUSTRIEL M.S.INC.
655, Boul. Pierre Bertrand
Ville Vanier, Qué.
G1M 2E4

(Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

D'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, -C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec, Qué.
G1N 3G4

(Ci-après appelée "L'UNION")

D'autre part.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	INTERPRETATION DES TERMES	1
I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
II	DROITS DE LA DIRECTION	2
III	SECURITE SYNDICALE	4
IV	AFFAIRES SYNDICALES	4
V	ANCIENNETE	8
VI	DISCIPLINE - SECURITE D'EMPLOI	13
VII	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	14
VIII	HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES	16
IX	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	16
X	SALAIRES	17
XI	PRIMES ET BONIS	18
XII	VACANCES	18
XIII	CONGES CHOMES ET PAYES	19
XIV	CONGES DE DEUIL	20
XV	PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES	21
XVI	FONCTION DE JURE	22
XVII	SECURITE ET SANTE	22
XVIII	REUNIONS	25
XIX	SALLE DE REPOS	26
XX	GREVE ET LOCK-OUT	26
XXI	GENERALITES	26
XXII	INVALIDITE DES CLAUSES	27
XXIII	REGIME PARTICULIER	27
XXIV	DUREE	27
	SIGNATURE	28
	CLASSIFICATIONS	ANNEXE A
	SALAIRES SELON FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS	ANNEXE B

INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- 1- Salarié:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01;
- 2- Salarié régulier:
Tout salarié qui effectue régulièrement les heures normales de travail prévues à la clause 8.01;
- 3- Salarié remplaçant et partiel:
Tout salarié embauché pour occuper un poste temporairement. Le salarié régulier a priorité de travail en tout temps. Ce dernier doit donner un préavis de (2) jours ouvrables de la date de son retour au travail;
- 4- Mutation:
Passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont le taux maximum de salaire est égal;
- 5- Rétrogradation:
Passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont le taux maximum de salaire est inférieur;
- 6- Promotion:
Passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont le taux maximum de salaire est supérieur;
- 7- Mise à pied:
Toute réduction de la semaine normale de travail pour manque de travail.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICATION

1.01

L'EMPLOYEUR reconnaît L'UNION comme seul agent négociateur pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

1.02 Il est convenu que l'EMPLOYEUR ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les buts et dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention, à moins d'entente avec l'UNION.

1.03 L'EMPLOYEUR a le droit de donner des sous-contracts. Cependant, tel sous-contrat ne doit pas réduire les heures normales de travail, diminuer les heures supplémentaires, occasionner des mises à pieds, et empêcher le rappel au travail des salariés réguliers de l'unité de négociation qui seraient en mise à pied lors de son octroi.

Si tel sous-contrat continue à s'exécuter à l'extérieur pour plus de trois semaines ouvrables après que des mises à pieds soient effectuées, l'employeur devra après ce délai, rappeler le ou les employés mis à pied jusqu'à la fin de l'exécution dudit contrat.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR:

- a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production;
- b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- d) de déterminer les qualifications des salariés pour remplir un poste;
- e) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'EMPLOYEUR convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon abusive ou injuste, lesquelles sont soumises en tout temps aux procédures de griefs ou d'arbitrage stipulées dans cette convention.

2.02 L'UNION coopérera à faire observer les réglementations de l'EMPLOYEUR en ce qui a trait à l'assiduité et à la ponctualité au travail, à la conduite des salariés pendant le travail et au maintien du meilleur rendement possible.

2.03 Il est entendu que l'EMPLOYEUR se réserve le droit de créer toute nouvelle fonction s'il le désire. Il convient cependant d'aviser l'UNION avant de créer une nouvelle fonction. Dans les deux (2) mois après la création d'une nouvelle fonction, le salaire et les autres conditions se rattachant à cette nouvelle fonction seront fixés par accord entre l'EMPLOYEUR et l'UNION, le tout rétroactivement.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante, la question sera renvoyée à l'arbitrage.

2.04 Advenant un changement technologique, l'EMPLOYEUR convient de n'effectuer aucune mise à pied ou congédiement de salariés réguliers étant à l'emploi de l'EMPLOYEUR à la date d'accréditation, qui effectuent normalement les tâches affectées par un changement technologique.

L'EMPLOYEUR convient également d'accorder une période de recyclage raisonnable, mais ne devant pas excéder trente (30) jours, pour permettre aux salariés affectés de remplir les nouvelles fonctions.

Advenant incapacité pour les salariés ainsi affectés de rencontrer les exigences normales des nouvelles fonctions, le salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la clause 5.11 b) et c).

Pour les salariés n'étant pas à l'emploi de l'EMPLOYEUR à la date de l'accréditation, les paragraphes 2 et 3 s'appliquent.

ARTICLE 111

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'UNION et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 L'EMPLOYEUR doit faire signer à tout salarié lors de son embauchage la carte d'adhésion à l'UNION l'autorisant à effectuer le prélèvement de cotisations, par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie, et l'autorisant aussi à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur le premier chèque de paie après la période de probation.
- 3.03 L'EMPLOYEUR s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés d'un rapport de contributions syndicales au secrétaire-trésorier de l'UNION avant le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 3.04 L'EMPLOYEUR remet à l'UNION sur une base mensuelle une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, le 15 janvier de chaque année, l'EMPLOYEUR fait parvenir à l'UNION une liste indiquant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.
- 3.06 L'EMPLOYEUR doit présenter tout nouveau salarié à un délégué de l'UNION le premier jour de son emploi.

ARTICLE IV

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'UNION communiquera au directeur du personnel le nom des représentants syndicaux désignés pour donner le service dans l'établissement de L'EMPLOYEUR.

Un (1) représentant à la fois pourra rencontrer les salariés pour vérifier l'application de la convention collective, après s'être identifié au directeur général ou son remplaçant. La présence du représentant ne devra pas nuire aux opérations normales de l'entreprise ni à la production.

- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de L'UNION et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent dans l'établissement ou à une fonction similaire sans diminution de salaire, si sa fonction a été abolie. L'UNION devra en aviser L'EMPLOYEUR dans les quinze (15) jours précédant le retour du salarié.
- L'EMPLOYEUR aura le loisir d'accepter ou de refuser cette demande. L'EMPLOYEUR doit donner par écrit les motifs de son refus.
- 4.03 Un (1) délégué d'UNION et un (1) assistant délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Les salariés pourront obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des salariés. Cependant, dans les circonstances spéciales le nombre de jours pourra être extensionné suivant entente entre les parties.
- L'UNION en fera la demande au moins dix (10) jours avant le début de la permission d'absence désirée. Ce permis d'absence s'appliquera à un (1) salarié à la fois.
- 4.05 Le délégué de l'UNION a un travail régulier à accomplir pour l'EMPLOYEUR; cependant, L'EMPLOYEUR convient que le délégué de l'UNION peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion, et/ou rencontrer le directeur général de l'établissement ou son remplaçant afin de discuter de problèmes de relations de travail.

L'EMPLOYEUR convient que le délégué de L'UNION pourra remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail, après en avoir signalé son absence à son supérieur. Le supérieur ne pourra refuser cette absence qu'en cas de nécessité vis-à-vis les opérations du département où le délégué est en fonction.

- 4.06
- a) L'EMPLOYEUR consent à ce que l'UNION affiche sur le tableau d'affichage ou autres méthodes de communication les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales et sociales.
 - b) Il est entendu que les avis placés sur le tableau d'affichage ne doivent pas être discriminatoires envers l'EMPLOYEUR et sa clientèle.
- 4.07
- Le salarié qui est membre du Comité exécutif de l'UNION peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pourvu qu'au préalable, l'UNION en fasse la demande à l'EMPLOYEUR une (1) semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence, et qu'elle spécifie la durée de cette absence. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 4.08
- Le délégué d'UNION ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il soit qualifié. Cependant, cette clause ne doit pas avoir pour effet de résulter en une promotion. Il n'y a pas d'intimidation, menaces ou contraintes exercées contre le délégué de L'UNION en raison de ses fonctions syndicales.
- 4.09
- Il est convenu que le Comité de négociation de L'UNION est formé de permanents et d'un (1) membre de l'UNION. Ce salarié ne perdra pas de salaire jusqu'à concurrence de quinze (15) heures à taux simple pour les rencontres relatives à la négociation entre les parties.

4.10

Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

- a) Si un minimum de deux (2) employés en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé-e qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé-e, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- b) un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.
- c) L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu des paragraphes A et B. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé-e, et le montant prélevé pour chacun-e.

ARTICLE V ANCIENNETE

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service accumulé par ce salarié pour l'EMPLOYEUR à compter de sa dernière date d'embauchage.
- 5.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés dans un délai de six (6) mois de calendrier. Durant cette période de probation, l'EMPLOYEUR peut le congédier. Tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement d'un tel salarié à l'essai.
- 5.03 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- 1- s'il quitte volontairement son emploi;
 - 2- s'il est congédié pour juste cause, et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - 3- s'il s'absente de l'entreprise plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner avis ou sans autorisation, sauf dans les cas de force majeure, dont la preuve lui incombe. A son retour, il devra donner les raisons de son absence;
 - 4- à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à cause de manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause majeure. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée ou télégramme avec copie adressée à l'UNION.

Dans les cas d'urgence, si L'EMPLOYEUR n'a pas été capable de rejoindre le salarié par ordre d'ancienneté, il peut temporairement appeler un autre salarié par ancienneté jusqu'à ce que le salarié capable d'effectuer le travail à faire, réponde dans les délais.

L'EMPLOYEUR ne sera pas tenu de donner un

préavis au salarié rappelé temporairement.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'EMPLOYEUR toute nouvelle adresse.

5- Après une mise à pied dépassant quinze (15) mois.

5.04

En cas de promotion ou si l'EMPLOYEUR décide de combler une fonction disponible, il accorde la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche selon les tests et examens d'aptitudes convenus entre les parties.

5.05

L'EMPLOYEUR affiche, au tableau d'affichage, toute fonction disponible ou promotion pendant cinq (5) jours ouvrables, en mentionnant la fonction concernées. Le salarié désirant cette fonction doit, pendant la période d'affichage, soumettre sa demande par écrit au directeur du personnel. Suite au choix de l'EMPLOYEUR, celui-ci affichera le nom du salarié choisi avec sa date d'ancienneté. Cette réponse doit être affichée dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage.

Durant la période d'affichage et de réponse ci-haut prévue, l'EMPLOYEUR peut combler la fonction, et ce, de façon temporaire.

Toutefois, si un salarié est absent pour cause de maladie, vacances ou autre absence autorisée, un délégué de l'UNION pourra appliquer pour ce salarié à la condition expresse que le salarié concerné confirme son application dans les trois (3) semaines suivantes.

Si le salarié choisi est absent pour cause de maladie, vacances ou autre absence autorisée, L'EMPLOYEUR peut combler la fonction jusqu'au moment du retour du salarié choisi, et ce, de façon temporaire.

5.06

La clause 5.05 ne s'applique pas à un poste temporairement dépourvu de son titulaire par suite:

- a) de maladie ou accident;
- b) d'accident de travail ou maladie industrielle;
- c) de vacances;
- d) d'absence autorisée;
- e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de la clause 5.08, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévue.

Avant d'aller à l'extérieur pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, L'EMPLOYEUR l'offre d'abord aux salariés, par ordre d'ancienneté, à la condition que le salarié puisse satisfaire immédiatement et sans entraînement aux exigences normales de la fonction.

5.07

Si un salarié qui a postulé se sent lésé par le choix de l'EMPLOYEUR, il pourra recourir à la procédure de griefs suite à l'affichage de la réponse.

5.08

Dans les cas de promotion, une période d'essai de soixante (60) jours travaillés sera accordée au salarié choisi. A l'expiration de la période d'essai, le salarié sera confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre les exigences normales de la fonction. Son salaire sera selon le taux établi pour cette fonction et classification. Durant cette période, le salarié pourra, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et classification, après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'EMPLOYEUR.

Quant à l'EMPLOYEUR, il peut, durant la même période, retourner le salarié à son ancienne fonction et classification parce qu'il ne rencontre pas les exigences de la nouvelle fonction.

5.09

Advenant que le salarié retourne ou est retourné à son ancienne fonction, il sera rémunéré à son ancien taux ou au taux applicable dans sa classification sans perte de privilège salarial acquis.

- 5.10 Les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger les périodes d'essai pour un maximum de trente (30) jours de travail.
- 5.11 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, la procédure suivante sera suivie:
- a) le salarié le moins ancien dans une classification de la fonction sera affecté;
 - b) le salarié affecté pourra déplacer un autre salarié moins ancien que lui dans une autre fonction ou dans une classification de sa fonction, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la nouvelle fonction et classification;
 - c) le salarié recevra le taux de la nouvelle fonction et classification.
- Tel déplacement ne peut en aucun cas occasionner une promotion.
- 5.12
- a) Le salarié qui a déplacé un salarié moins ancien tel que prévu à la clause 5.11, devra être replacé à sa fonction régulière avant l'utilisation de la clause 5.12 c).
 - b) Tout poste temporaire créé par L'EMPLOYEUR pour plus de dix (10) jours, devra être comblé par un salarié régulier selon l'ordre d'ancienneté avant un rappel.
 - c) Lors du rappel au travail, l'EMPLOYEUR rappellera les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers salariés mis à pied seront les premiers rappelés à la condition que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction pour laquelle il est rappelé.
 - d) Si à la suite d'un déplacement, un salarié occupe ses fonctions antérieures à plus de 50%, il devra être considéré comme occupant ses fonctions normales et cela calculé de façon hebdomadaire.
- 5.13 Aucun salarié ne peut être contraint d'accepter une mutation à moins qu'elle ne soit proposé par le directeur général. Ceci ne doit pas avoir

pour effet de devenir une rétrogradation ou encore une promotion forcée.

- 5.14 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation pour une période de six (6) mois.
- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence causée par un accident de travail, maladie industrielle ou absence pour activités syndicales, ainsi que durant les six (6) premiers mois pour toute autre absence prévue par la convention collective.
- 5.16 Un salarié qui a acquis son ancienneté et qui est mis à pied pour moins de six (6) mois, reçoit un préavis de deux (2) jours ouvrables. Un tel préavis indiquera la date de début de la mise à pied et sera remis au salarié. Une copie de ce préavis sera remise au délégué de l'UNION dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.
- Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.
- Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de cas forfait, l'EMPLOYEUR qui omet de donner ce préavis doit verser à l'employé, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 5.17 Sous réserve de l'application de la convention la reconnaissance de l'ancienneté des salariés de LES INDUSTRIES SUPER METAL INC, est acceptée par les parties.

ARTICLE VI DISCIPLINE - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 L'EMPLOYEUR a le droit de congédier, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- Dans le cas de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.
- 6.02 L'EMPLOYEUR se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de cet avis est remise au salarié immédiatement et une autre au délégué syndical de l'UNION dans les sept (7) jours de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et indiquera les faits reprochés au salarié.
- 6.03 Un délégué syndical assistera à titre de témoin, à la demande du salarié concerné, à l'entrevue avec l'EMPLOYEUR et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 6.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne fait aucun travail normalement effectué par un employé de l'unité de négociation, sous réserve de ce qui était effectué à la date de l'accréditation syndicale et qui faisait partie des tâches de certaines fonctions exclues de l'unité de négociation.
- Egalement, la présente clause n'a pas pour effet d'empêcher de pallier à un cas d'urgence, ou d'empêcher l'entraînement, l'instruction d'un employé ou la correction d'un mauvais travail ou d'une mauvaise utilisation d'un équipement.
- 6.05 Un salarié exclu de l'unité de négociation ne pourra déplacer un salarié couvert par le certificat d'accréditation.

- 6.06 A moins qu'il y ait mise à pied L'EMPLOYEUR ne peut déplacer un salarié à une classification inférieure à l'intérieur d'une même fonction à moins qu'il ne puisse remplir adéquatement les exigences normales de la tâche.

ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que L'EMPLOYEUR, L'UNION ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec l'EMPLOYEUR, il peut, seul ou en compagnie de son délégué et/ou représentant de l'UNION, ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant de l'UNION, discuter du cas avec son EMPLOYEUR.

Si une telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié dans les trois (3) jours ouvrables suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

- 7.02 Le grief doit être envoyé, par écrit, à L'EMPLOYEUR dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

Si le salarié ne peut, par suite d'absences prévues à la convention collective, connaître l'incident dont découle le grief, il devra le loger dans les cinq (5) jours de la connaissance acquise. La preuve de la non-connaissance de l'incident incombe au salarié.

- 7.03 L'EMPLOYEUR doit donner sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est

pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'UNION doit soumettre le grief à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

- 7.04 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie, et elle doit en même temps suggérer un arbitre. Si les deux parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.
- 7.05 a) L'arbitre jugera selon l'équité et pourra rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable.
- b) L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- c) L'arbitre dans les cas relatifs à des suspensions ou congédiements a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement et ordonner le remboursement total ou partiel des sommes perdues par le salarié en tenant compte du salaire ou de toute compensation qu'il a pu recevoir entre-temps.
- 7.06 Chacune des parties paie la moitié (1/2) des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 7.07 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de neuf (9)

mois et plus.

Ce dispositif ne s'applique pas dans le cas de vols, voies de fait ou vandalisme.

7.08 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

7.09 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

7.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance en cas d'irrespect.

Cependant, les parties peuvent s'entendre par écrit pour extensionner les délais.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES

8.01 La semaine régulière de tous les salariés est de trente-sept heures et demi (37 1/2) réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi entre huit heures (08h00) et seize heures trente (16h30). Une heure pour le repas est accordée entre midi (12h00) et treize heures (13h00.)

8.02 Une période de repos de quinze (15) minutes payée est accordée aux salariés vers le milieu de chaque période de travail.

8.03 Toute modification aux horaires de travail se fera après entente entre les parties.

ARTICLE IX TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Toutes les heures de travail fournies en excédent du programme quotidien et de trente-sept heures et demi (37 1/2) et ce jusqu'à concurrence de quarante-quatre (44) heures seront rémunérées au taux de temps et quart. Les heures en excédent de quarante-quatre (44) heures seront rémunérées au taux de temps et demi. Il est entendu que le salarié doit avoir complété son programme quotidien avant de réclamer le temps et quart et/ou le temps et demi.

- 9.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré aux taux de temps et demi (1 1/2).
- 9.03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées et après avoir quitté les lieux du travail reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail, au taux applicable, à condition de rester disponible sur les lieux du travail durant cette période minimale, sauf si l'EMPLOYEUR autorise son départ.
- 9.04 Tout travail effectué lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) en plus du paiement du congé.
- 9.05 Le travail supplémentaire est exécuté de préférence par le salarié régulier qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- 9.06 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.
- 9.07 Le temps supplémentaire est volontaire.
- 9.08 L'EMPLOYEUR donnera un avis de surtemps de trois (3) heures à l'avance dans la mesure du possible.

ARTICLE X SALAIRES

- 10.01 Tout salarié régi par la présente convention reçoit, selon sa fonction et sa classification, le taux minimum de salaire prévu en annexe B de la présente convention.
- 10.02 Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, l'EMPLOYEUR et le salarié s'entendent sur le taux applicable pour ce remplacement. Ce remplacement est volontaire.

ARTICLE XI PRIMES ET BONIS

- 11.01 Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction et/ou classification dont le taux de salaire est supérieur, il reçoit le taux minimum prévu pour telle fonction et/ou classification ou maintient le taux de traitement qu'il reçoit habituellement, soit le plus élevé des deux.
- 11.02 Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction et/ou classification dont le taux de traitement est inférieur à celui de la fonction et/ou classification qu'il occupe, il maintient le taux de traitement qu'il reçoit habituellement.
- 11.03 L'EMPLOYEUR pourra, à sa discrétion, accorder à chaque salarié un boni de Noël.

ARTICLE XII VACANCES

<u>DUREE DE SERVICE A L'ANNIVERSAIRE DE LA DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>JOURS OUVRABLES OU SEMAINES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Pour le salarié ayant moins d'un (1) an de service pour l'employeur	Un (1) jour par mois complet, maxi- mum dix (10) jours	4% du salaire hebdomadaire
Un (1) an mais moins de deux (2) ans	Deux (2) semaines	5% du salaire total gagné
Deux (2) ans mais moins de cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6% du salaire total gagné
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Quatre (4) semaines	7% du salaire total gagné
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8% du salaire total gagné
Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans	Cinq (5) semaines	9% du salaire total gagné
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	10% du salaire total gagné

Les salariés bénéficiant d'un taux supérieur à la date de la signautre de la convention, le conservent.

- 12.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 12.03 Les salariés quittant ou congédiés par L'EMPLOYEUR ont droit au paiement de la paie de vacances restant due au moment de leur départ.
- 12.04 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation. Cependant, les salariés doivent prendre en premier lieu, deux (2) semaines lors des vacances d'été de la construction, en deuxième lieu, une (1) semaine durant les vacances de Noël. Les salariés ayant droit à d'autres semaines de vacances pourront les prendre par ordre d'ancienneté à la période de leur choix, en avisant l'EMPLOYEUR un mois et demi (1 1/2) à l'avance.

Au cas où la salle à dessin demeure ouverte durant les vacances de la construction, l'EMPLOYEUR peut limiter le nombre de salariés pouvant partir en même temps pour répondre au besoin des opérations. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR avise les salariés un mois et demi (1 1/2) à l'avance de son intention de garder la salle à dessin ouverte.

ARTICLE XIII CONGES CHOMES ET PAYES

- 13.01 Il y aura onze (11) congés chômés et payés pendant la durée de la présente convention, et ceci, applicables à chaque année. Ce seront les suivants:

Le Jour de l'An
 Le lendemain du jour de l'An
 Le lundi de Pâques
 La Fête de Dollard
 La St-Jean Baptiste
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâces
 Le Jour de Noël
 Le lendemain de Noël
 La Fête du Canada
 Le Vendredi Saint

- 13.02 Si un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, le congé peut être reporté le jour ouvrable suivant ou précédant, ou reporté après entente avec l'EMPLOYEUR.
- 13.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (00H01) et minuit (24H00) pour tous les salariés.
- 13.04 Lorsqu'un ou plusieurs congés tels que définis à l'article 13.01 tombe(nt) pendant les périodes annuelles de vacances d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jour(s) de congé en plus de ses vacances, sous réserve des besoins opérationnels pour les vacances de Noël et du Jour de l'an.
- 13.05 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des congés chômés et payés ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail le jour ouvrable cédulé précédent et suivant la fête. Toutefois, les absences prévues à l'article 12 et 14, lorsqu'elles surviennent lors d'une journée programmée, sont des journées réputées travaillées. Les employés en mise à pied ne bénéficieront pas des congés chômés et payés. Les salariés mis à pied trois (3) jours ouvrables ou moins avant l'occurrence d'un congé chômé et payé auront droit au paiement dudit congé.
- 13.06 En plus, les salariés réguliers auront droit annuellement à deux (2) congés mobiles utilisables en cas de tempête sans perte de salaire. Ces congés sont non cumulatifs et non monnayables.

ARTICLE XIV

CONGES DE DEUIL

- 14.01
- a) Le salarié a droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès de son conjoint ou de son enfant.
 - b) Le salarié a droit à une absence de deux (2) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné, soit le jour des funérailles. Le salarié a droit à un (1) jour additionnel non payé si les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres de son domicile.

- 14.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:
- Père, mère, frère, soeur.
- Les parents éloignés sont les suivants:
- Beau-père et belle-mère ;
 - Gendre et bru;
 - Grand-père et grand-mère;
 - Petit-fils et petite-fille.
- 14.03 Si les périodes citées en 14.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de congé ou un jour de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.
- 14.04 Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'un (1) jour payé et un (1) jour non payé.
- 14.05 Le salarié qui contracte mariage a droit de s'absenter avec traitement le jour du mariage, à condition que ce soit un jour ouvrable.

ARTICLE XV

PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 15.01 Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son employeur au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.
- L'EMPLOYEUR aura le loisir d'accepter ou de refuser cette demande.
- Cependant l'EMPLOYEUR ne pourra refuser que pour des motifs valables une demande de congé sans solde faite pour une durée raisonnable et pour les motifs suivants:

- 1) toute demande de congé pour le salarié dont la conjointe, les enfants, la père ou la mère, sont dans le besoin sérieux par suite de maladie ou de grossesse;
- 2) pour motif de deuil d'un des parents mentionnés à l'article 14.01 a) ou d'un proche parent tel que défini à l'article 14.02;
- 3) pour toute cause de séparation et/ou de divorce.

A son retour au travail, si le permis d'absence a été accordé, le salarié se verra réinstallé dans la fonction qu'il occupait ou dans une fonction équivalente.

15.02 - La salariée enceinte a droit d'obtenir un congé de maternité selon les dispositions du Règlement sur les Normes du Travail, approuvé le 11 mars 1981 et entré en vigueur le 1er avril 1981.

ARTICLE XVI FONCTION DE JURE

16.01 Un salarié qui est appelé à agir comme juré se verra accorder par l'EMPLOYEUR la différence entre son indemnité de juré et son salaire régulier pour une journée de travail pour chaque jour d'absence au travail en raison de telles fonctions, à la condition qu'il soumette une preuve, par écrit, aussitôt qu'il est appelé à agir comme juré.

16.02 Le salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XVII SECURITE ET SANTE

17.01 L'EMPLOYEUR convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

17.02

- a) L'EMPLOYEUR maintiendra en vigueur pour la durée de la convention collective les assurances collectives existant au moment de sa signature et contribuera à cinquante pour cent (50%) du coût de telles assurances collectives, l'autre cinquante pour cent (50%) étant payé par les salariés.

L'UNION aura une copie des polices d'assurances collectives.

Sous réserve de ce qui précède, l'EMPLOYEUR ou l'UNION pourra soumettre à l'autre partie un projet d'assurances collectives différent de celui qui est maintenu en vigueur.

L'EMPLOYEUR ou L'UNION aura le loisir d'accepter ou de refuser le nouveau plan soumis par l'autre partie.

Dans la mesure où le nouveau plan soumis est accepté par chacune des parties, l'EMPLOYEUR contribuera à cinquante pour cent (50%) du coût de telles assurances collectives, l'autre cinquante pour cent (50%) étant payé par les salariés.

- b) Les salariés réguliers auront droit au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année civile en cours, à trois (3) jours de maladie plus une (1) journée supplémentaire pour chaque année complète d'ancienneté jusqu'à un maximum de sept (7) jours additionnels.

L'EMPLOYEUR pourra exiger du salarié régulier utilisant un de ces jours un billet du médecin en cas d'abus. Ces jours de maladie sont non cumulatifs et non remboursables en argent.

Un salarié régulier qui quitte le service de l'EMPLOYEUR avant d'avoir terminé la période complète de référence à son emploi et qui aurait utilisé la totalité des jours de maladie auxquels il a droit devra rembourser l'EMPLOYEUR au prorata des jours de maladie utilisés par mois non travaillé.

17.03

Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident.

17.04

Si un salarié absent pour maladie industrielle ou accident de travail ne peut, lors de son retour au travail, occuper la même fonction qu'au moment de son départ, suivant les recommandations du médecin de la C.S.S.T. ou du D.S.C., il pourra utiliser son ancienneté pour déplacer le salarié le moins ancien d'une fonction dont le taux maximum de salaire est égal ou inférieur à la fonction qu'il occupait à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction. Le salarié recevra le taux de salaire de sa nouvelle fonction. Ce droit ne pourra être exercé que dans les neuf (9) mois du début de l'absence.

17.05

Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'EMPLOYEUR convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident, dans la mesure où le salarié ne serait pas autrement sans emploi. Cette incapacité temporaire ne doit pas cependant durer plus de neuf (9) mois.

17.06

L'EMPLOYEUR reconnaît la constitution d'un comité de sécurité qui aura pour fonction:

- a) de s'occuper de la sécurité des salariés de l'EMPLOYEUR sur les lieux de travail;
- b) d'analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef de l'établissement;
- c) de conseiller la direction de l'EMPLOYEUR dans la promotion de la sécurité et de l'hygiène des salariés;
- d) de tenir une réunion au moins une (1) fois par mois, pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- e) de tenir le registre des réunions.

17.07

Le comité de sécurité sera un comité paritaire et sera composé de un (1) représentant des syndiqués et de un (1) représentant de L'EMPLOYEUR.

- 17.08 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et pourra enquêter sur la nature et les causes de ces accidents. Les accidents majeurs devront être rapportés sans délai, au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables et donner lieu rapidement à une enquête.
- 17.09 L'EMPLOYEUR fournira le jour de l'accident du salarié, le transport et le salaire durant les heures régulières de travail, pour le temps que perd un salarié pour les soins médicaux nécessités par une maladie industrielle ou un accident de travail attestés par le médecin.
- 17.10 Ce n'est pas le but des dispositions qui précèdent de rendre l'EMPLOYEUR responsable du salaire ou frais de transport que rembourse la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 17.11 L'EMPLOYEUR continuera d'aider un salarié accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et la formule de réclamation de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Une copie non signée de cette formule sera remise au salarié pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin d'en discuter avec son représentant syndical, s'il le désire. S'il signe cette formule, le salarié en recevra une copie.

ARTICLE XVIII REUNIONS

- 18.01 Une rencontre groupant les représentants de l'EMPLOYEUR, l'UNION et les délégués syndicaux peut être tenue trimestriellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre partie, afin de discuter des questions d'intérêt commun. Ces rencontres doivent avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE XIX SALLE DE REPOS

19.01 La salle de repos existante est maintenue à la disposition des employés pour le lunch et le repos. Elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'EMPLOYEUR afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XX GREVE ET LOCK-OUT

20.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail.

ARTICLE XXI GENERALITES

21.01 L'EMPLOYEUR convient de fournir gratuitement aux salariés réguliers qui doivent se rendre à l'usine ou au chantier les items suivants:

- Casque protecteur;
- Lunettes;
- Protecteurs auditifs.

De plus, l'EMPLOYEUR convient de mettre à la disposition des salariés quelques paires de bottines de sécurité et vêtements protecteurs.

21.02 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

21.03 Les salariés assistent, sans perte de salaire relativement à la semaine normale de travail, à tout cours ou stage d'étude organisé par l'EMPLOYEUR à leur intention. Les frais encourus par le salarié sont à la charge de L'EMPLOYEUR.

Pour tout cours non obligatoire il pourra y avoir entente entre l'EMPLOYEUR et les salariés.

21.04 L'EMPLOYEUR remet la paie des salariés le jeudi midi de chaque semaine. L'EMPLOYEUR continuera à fournir aux salariés les informations déjà fournies à la date de signature de la convention collective de travail en ce qui concerne les périodes et détails de la paie.

21.05 L'EMPLOYEUR convient de fournir gratuitement à ses salariés les espaces de stationnement disponibles sur sa propriété.

21.06 L'EMPLOYEUR assume la totalité des frais d'entretien et de réparation des calculatrices nécessaires aux salariés dans l'exécution de leur travail.

Si le coût de réparation d'une calculatrice excède sa valeur réelle, l'EMPLOYEUR pourra requérir de l'employé qu'il remplace la calculatrice et il défraiera alors cinquante pour cent (50%) du coût d'achat de la calculatrice jusqu'à un maximum de cent dollars (\$100.00).

ARTICLE XXII INVALIDITE DES CLAUSES

22.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE XXIII REGIME PARTICULIER

23.01 Les salariés à temps partiel et les salariés remplaçants bénéficient de la présente convention au prorata des conditions des employés réguliers, à l'exception des assurances collectives.

ARTICLE XXIV DUREE

24.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er août 1985 et le demeure pour une durée de vingt-quatre (24) mois, soit jusqu'au 31 juillet 1987.

24.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
 A Québec, CE 24 IEME JOUR
 DU MOIS DE Septembre 1985.

DESSIN INDUSTRIEL M.S. INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
 LOCAL 503, C.T.C.- F.T.Q.

Par: 

M. Gérard Bouchard

Par: 

M. Rolland Boivin

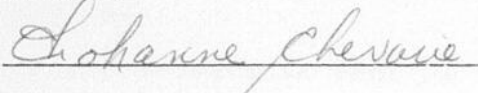
Par: 

M. Jacques Barbeau

Par: 

M. Michel Arsenault

Témoïn:



Témoïn:

DESSIN INDUSTRIEL M.S. INC.

CLASSIFICATIONS

La présente définition des tâches ne sert qu'à établir la classification et le taux de salaire des salariés. Elle ne constitue en aucune façon une limitation des tâches à effectuer par le salarié dans le cadre de ses fonctions.

Designer:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à:

- Conception et calcul de charpentes jusqu'au plus complexes, calculs de connexions et géométrie et autres calculs d'ingénierie, préparation et vérification de dessins les plus complexes.

Vérificateur:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à:

- Vérifier les plans de détail, plans d'érection et autres, produits par les dessinateurs.

Dessinateur:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à:

Junior B:

2 à 4 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de fabrication de colonnes simples, poutres simples, plans de montage, géométrie simple, calcul de poids, faire des copies et du classement.

Junior A:

4 à 6 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de fabrication de colonnes simples, poutres simples, plans de montage, géométrie simple, calcul de poids, faire des copies.

Intermédiaire B:

6 à 8 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de colonnes moyennement compliquées, poutres simples et poutres de contreventement, fermes simples, contreventement, escaliers, échelles, calculs de connexions et géométrie moyennement complexe.

CLASSIFICATIONS

(SUITE)

Intermédiaire A :

8 à 10 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de colonnes moyennement compliquées, poutres simples et poutres de contreventement, fermes simples, contreventement, escaliers, échelles, calculs de connexions et géométrie moyennement complexe.

Senior B :

De 9 à 11 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de colonnes complexes, fermes de tous genres, poutres complexes, géométrie moyennement compliquée, "crane beams", "crane column", "girders", "box truss", calcul de connexions, tabliers et pont.

Senior A :

Plus de 11 années d'expérience et apte à concevoir et exécuter manuellement ou par ordinateur, des dessins de colonnes complexes, fermes de tous genres, poutres complexes, géométrie compliquée, "crane beams", "crane column", "girders", "box truss", "hip and valley", calcul de connexions, tablier et pont et après quelques années peut faire de la vérification.

Commis au dessin:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à:

- Faire les copies et du classement, liste d'expédition, rapports de production, sortir les listes de plaques, dactylographier les étiquettes métalliques, etc...

L'avancement de la classification de Junior A à Intermédiaire B et de Intermédiaire A à Senior dans la fonction de dessinateur requiert, en plus de l'écoulement du nombre d'années (1 année = 1800 heures travaillées) montré à l'annexe, que le salarié subisse un examen pratique permettant à l'employeur de s'assurer que ce salarié peut accomplir les tâches normales de la nouvelle classification et ce selon les normes de temps et de qualité rencontrées par les salariés occupant ou ayant occupé telle classification.

Le salarié qui n'aura pas réussi l'examen pratique aura le privilège de le reprendre après six mois travaillés pour une première reprise, et un autre 12 mois travaillés pour une deuxième reprise.

DESSIN INDUSTRIEL M.S. INC.SALAIRES SELON FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS

Fonction	Classification	Taux hebdomadaire en vigueur le 1er août 1985	
		Année de service au 1er août 1985 0 à 1 an	1 an et plus
DESIGNER	Senior (plus de 3 ans)	643.00	675.00
	Junior (0 - 3 ans)	611.00	642.00
VERIFICATEUR	Senior (plus de 3 ans)	631.00	663.00
	Junior (0 - 3 ans)	562.00	590.00
DESSINATEUR	Senior A	579.00	608.00
	Senior B	538.00	565.00
	Intermédiaire A	493.00	518.00
	Intermédiaire B	450.00	472.00
	Junior A	386.00	405.00
	Junior B	343.00	360.00
	Apprenti 2e année	311.00	327.00
	Apprenti 1e année	268.00	281.00
COMMIS AU DESSIN	1 (plus de 2 ans)	236.00	248.00
	2 (0 - 2 ans)	214.00	225.00

* Tout salarié à l'emploi de l'Employeur le 1er août 1985 est assuré d'une augmentation minimum de cinq (5%) pourcent sur son salaire réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

N.B. La référence aux ans à l'égard des classifications est reliée à des années d'expérience dans la fonction de ces dites classifications.

DESSIN INDUSTRIEL M.S. INC.SALAIRES SELON FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS

Fonction	Classification	Taux hebdomadaire en vigueur le 1er août 1986	
		Année de service au 1er août 1986 0 à 1 an	1 an et plus
DESIGNER	Senior (plus de 3 ans)	669.00	702.00
	Junior (0 - 3 ans)	635.00	668.00
VERIFICATEUR	Senior (plus de 3 ans)	656.00	690.00
	Junior (0 - 3 ans)	584.00	614.00
DESSINATEUR	Senior A	602.00	632.00
	Senior B	560.00	588.00
	Intermédiaire A	513.00	539.00
	Intermédiaire B	468.00	491.00
	Junior A	401.00	421.00
	Junior B	357.00	374.00
	Apprenti 2e année	323.00	340.00
	Apprenti 1e année	279.00	292.00
COMMIS AU DESSIN	1 (plus de 2 ans)	245.00	258.00
	2 (0 - 2 ans)	223.00	234.00

* Tout salarié ayant complété un (1) an et plus de service a droit à une augmentation minimum de quatre (4%) pourcent sur son salaire réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

N.B. La référence aux ans à l'égard des classifications est reliée à des années d'expérience dans la fonction de ces dites classifications.