

NO

165-02

NOM

Signer du Canada Ltée

165-02

'81 MAI -7 13 26

LA COMPAGNIE SINGER
DU CANADA LTÉE

CONVENTION DU
21 février 1981

REÇU
OCT 20 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MACROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

USINE DE SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1-	Reconnaissance	
2-	Déduction des cotisations syndicales	
3-	Grèves - Contre-Grèves	
4-	Discrimination - Intimidation	
5-	Droits de Gérance	
6-	Procédure relative aux griefs	
7-	Arbitrage	
8-	Suspensions et congédiements	
9-	Ancienneté	
10-	Perte d'ancienneté	
11-	Mise à pied, Réintégration et Transfert	
12-	Promotion	
13-	Heures supplémentaires et Prime	
14-	Cédule des Equipes	
15-	Jours de congé	
16-	Salaires	
17-	Vacances	
18-	Congés pour affaires syndicales	
19-	Congés pour deuil	
20-	Service de juré	
21-	Sécurité et Hygiène	
22-	Age de la retraite	
23-	Indemnité de séparation	
24-	Durée de la convention	
Appendice "A"	Délégués	
Appendice "B"	Cotisations syndicales	
Appendice "C"	Familles de tâches	
Appendice "D"	Copies de Convention, Plans d'assurance et de Pension	
Appendice "E"	Paiement du coût de la vie à l'occasion des congés statutaires et des vacances	
Appendice "F"	Congé pour Maternité	
Appendice "G"	Caisse d'Economie Honoré-Mercier	
Appendice "H"	Chèque de paie dans une enveloppe	
Appendice "I"	Formulaires T4 et TP4	

1-1 Le 7 septembre 1980, les représentants des syndicats
de la Province de Québec ont signé avec la compagnie Singer
qui a été créée le 21 février 1981, une convention collective
Métallurgistes de la Province de Québec, pour représenter tous
les employés payés à l'heure, à l'exception des employés
payés à l'heure confidentiels, à l'exception de la Compagnie Singer
du Canada Ltée, Saint-Jean-sur-Richelieu, Q.C. et il est convenu
par les deux parties que les dispositions de la présente convention
s'appliquent sur les employés payés à l'heure.

LA COMPAGNIE SINGER DU CANADA LTÉE

1-2 Les employés dont le travail est de nature confidentielle
et qui sont exclus de la présente convention sont
les agents de sécurité, les agents de nettoyage, les commis
non couverts par la présente convention des tâches, les
contrôleurs de qualité, les inspecteurs d'outillage,
les gardiens, les techniciens de maintenance et les employés
confidentiels et les employés du département "Etude de Temps".

CONVENTION DU

21 FÉVRIER 1981

USINE DE SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

1-3 Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation
ne doivent pas travailler à aucune tâche appartenant à l'unité de
négociation sauf pour agir comme instructeur pour faire des
expériences ou dans les cas urgents lorsqu'il n'y a pas d'employés
disponibles qualifiés.

1-4 Le Syndicat exerce la Compagnie par écrit de nos agents officiels
de son district, des membres du Comité de grève et de leur représentant
ciblé au sein de l'organisme international et de leur engagement écrit sur

ARTICLE 1
RECONNAISSANCE

1-1 Le 7 septembre 1946, la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec a émis un certificat de reconnaissance, qui a été amendé le 23 août 1963 et le 18 mars 1968, en faveur des Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 3764, pour représenter tous les employés payés à l'heure ou à la pièce excepté les employés payés à l'heure confidentiels, à l'emploi de la Compagnie Singer du Canada Ltée, Saint-Jean-sur-Richelieu, P.Q. et il est convenu par les deux parties que les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés visés par ce certificat.

1-2 Les employés dont le travail est de nature confidentielle et qui sont exclus des dispositions de la présente convention sont les gérants adjoints, les contremaîtres de département, les commis non couverts par le système de classification des tâches, les contrôleurs de section de la qualité, l'inspecteur d'outillage, les gardiens, les dactylos dont le travail est de nature confidentielle et les employés du département "Etude de Temps".

1-3 Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas travailler à aucune tâche appartenant à l'unité de négociation sauf pour agir comme instructeur, pour faire des expériences ou dans les cas urgents lorsqu'il n'y a pas d'employés disponibles qualifiés.

1-4 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des officiers de son Exécutif, des membres du Comité de griefs et de tout représentant dûment autorisé de l'organisme international et de tout changement parmi eux.

ARTICLE 2

DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

2-1 a) Pendant la durée de la présente convention, et selon les dispositions du paragraphe 2-2 et d'une entente survenue entre les parties à cet effet, la Compagnie s'engage à déduire les cotisations syndicales provenant du revenu de chaque employé de qui elle aura reçu une formule d'autorisation dûment signée et à les remettre mensuellement au secrétaire-financier du local 3764.

Ces cotisations seront prélevées sur les revenus des quatre (4) premières semaines de chaque mois (48 semaines par année) pour un montant total équivalent chaque mois de deux (2) heures du salaire moyen, ou selon la constitution du Syndicat s'il y avait des changements.

2-1 b) Il est entendu qu'après avoir complété sa période de probation, et sur présentation de sa carte de membre par le Syndicat à la Compagnie, la Compagnie déduira le montant de \$10.00 de frais d'initiation. Lors de la remise des cotisations syndicales au Syndicat, la Compagnie indiquera le nom de ceux à qui on a fait des déductions pour frais d'initiation.

2-2 Comme condition d'emploi, toute personne qui sera couverte par cette convention sera tenue de signer une formule autorisant la Compagnie à déduire de son salaire, en débutant avec sa première paie, les cotisations syndicales fixées par la constitution. La formule est celle qui apparaît à l'Appendice "B" de la convention.

2-3 Toutefois, dans le cas cité au paragraphe 2-2, un employé n'est pas tenu de devenir membre du Syndicat. Tous les employés qui sont membres du Syndicat à la signature de la convention ou qui le deviendront par la suite, devront y demeurer pour la durée de la convention.

2-4 Il est entendu que le Syndicat indemniserà la Compagnie et la protégera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 3

GREVES - CONTRE-GREVES

3-1 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de travail au ralenti, de grève ou autre genre d'arrêt de travail.

3-2 En aucun temps la convention collective ne devra venir en contradiction avec les règlements ou lois provinciales régissant les mécaniciens de machines fixes et ce, à l'exclusion des conditions monétaires. Le Syndicat s'abstiendra d'interférer de quelque façon que ce soit au bon fonctionnement de la centrale et s'engage à recommander aux employés de la centrale de continuer leur travail lors d'activités syndicales.

ARTICLE 4

DISCRIMINATION - INTIMIDATION

4-1 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'égard de tout employé, à cause de race, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat ou de ses activités syndicales. Le Syndicat s'engage à ne pas pratiquer d'intimidation ni de contrainte pour inciter les employés à devenir membres du Syndicat, à ne pas solliciter de membres pendant les heures de travail, à ne pas distribuer de propagande et à ne pas traiter d'affaires syndicales sur la propriété de la Compagnie ou pendant les heures de travail, sauf tel qu'autorisé par la présente convention.

4-2 Le Syndicat aura le droit d'afficher sur les tableaux tout avis qui aura été approuvé par le gérant de l'usine ou son représentant.

ARTICLE 5

DROITS DE GERANCE

5-1 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'opérer et de gérer son usine sous tous les rapports, d'instituer et de modifier de temps en temps les statuts et règlements que doivent observer les employés, d'embaucher, promouvoir, dégrader, mettre à pied, rappeler au travail, transférer, suspendre, discipliner ou congédier tout employé pour juste cause, ceci étant sujet au droit de l'employé concerné de faire un grief dans la forme et jusqu'au point prévu à cet effet; de contracter, sous-contracter, de changer le contenu des tâches auxquelles les employés seront affectés et les méthodes de travail, de choisir les matériaux à manipuler ouvrir ou manufacturer et d'établir des cédulas de production, de créer ou retirer des tâches. Il est convenu que l'exercice de ces droits ne devra pas aller à l'encontre de toutes dispositions incluses dans la présente convention et que la Compagnie conserve les droits non spécifiquement limités par cette convention.

5-2 Le Comité de Griefs, composé de deux membres de la Compagnie et de trois représentants élus par les membres du Syndicat. Le Comité pourra être assisté de délégués d'atelier concernés dans le grief et/ou de l'employé concerné, quand cela sera nécessaire.

5-3 Sans changer le nombre de membres du Comité de Griefs tel que prévu à la convention, le règlement du Comité peut en faire partie.

5-4 La procédure suivante régit le règlement des différends.

PREMIERE ETAPPE:

L'employé mécontent du son délégué d'atelier qui doit être accompagné par l'employé ou, sur entente des parties, par un nombre de deux employés en cause, discutera le grief avec son contremaître. Cependant, si le délégué d'atelier régulier est absent, il peut être remplacé par un membre du Comité de Griefs.

DEUXIEME ETAPPE:

En cas de règlement, le grief sera réglé par le supérieur immédiat du contremaître par un membre du Comité de Griefs et le délégué d'atelier, qui peuvent être accompagnés par l'employé ou, sur entente des parties, par un nombre de deux employés en cause. Tout grief écrit devra spécifier le sujet en cause, la correction et/ou le règlement demandé. Tous les griefs devront être signés par l'employé ou par le groupe d'employés concernés, ou par le délégué d'atelier concerné s'il s'agit d'un grief de tout un département. Le supérieur immédiat du contremaître rendra sa

ARTICLE 6

PROCEDURE RELATIVE AUX GRIEFS

6-1 La Compagnie reconnaîtra les délégués d'atelier comme les représentants des employés dans chaque section de l'usine, tel qu'énoncé à l'Appendice "A" des présentes. Le Syndicat soumettra par écrit à la Compagnie les noms des délégués d'atelier et des sections qu'ils représentent. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, de tout changement dans le personnel des délégués d'atelier. Il est entendu que tout délégué d'atelier devra avoir été au service de la Compagnie au moins un (1) an, sauf dans certains cas spéciaux d'un commun accord des parties. S'il arrivait des changements nécessitant la création de nouveaux départements ou la fusion de départements existant déjà, l'addition ou la suppression de délégués d'atelier fera l'objet d'une entente mutuelle.

6-2 La Compagnie reconnaîtra un Comité de griefs, composé d'au plus trois représentants élus par les membres du Syndicat. Ce comité pourra être assisté du délégué d'atelier concerné dans le grief et/ou de l'employé mécontent, quand cela s'avèrera nécessaire.

6-3 Sans changer le nombre des membres du Comité de griefs tel que prévu à la convention, le président du local peut en faire partie.

6-4 La procédure suivante régira le règlement des différends:

PREMIERE ETAPE:

L'employé mécontent ou son délégué d'atelier qui peut être accompagné par l'employé ou, sur entente des parties quant au nombre, par les employés en cause, discutera le grief avec son contremaître. Cependant, si le délégué d'atelier régulier est absent, il peut être remplacé par un membre du Comité des griefs.

DEUXIEME ETAPE:

Faute de règlement, le grief sera soumis par écrit au supérieur immédiat du contremaître par un membre du Comité des griefs et le délégué d'atelier, qui peuvent être accompagnés par l'employé ou, sur entente des parties, quant au nombre des employés en cause. Tout grief écrit devra spécifier le sujet en cause, la correction et/ou le règlement recherché. Tous les griefs devront être signés par l'employé ou par le groupe d'employés mécontents, ou par le délégué d'atelier concerné s'il s'agit d'un grief de tout un département. Le supérieur immédiat du contremaître rendra sa

décision dans un délai de deux (2) jours ouvrables. A cette étape, le Syndicat pourra présenter un grief de nature générale.

TROISIEME ETAPE:

Faute de règlement, le grief sera alors soumis au supérieur hiérarchique immédiat, par un membre du Comité des griefs qui peut être accompagné de l'employé ou, sur entente des parties quant au nombre, des employés en cause et du délégué d'atelier. Le supérieur hiérarchique donnera sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

QUATRIEME ETAPE:

Faute de règlement, le grief sera soumis au Gérant de l'usine et/ou à son représentant. Dans le cas d'un grief individuel (signé par l'employé), la délégation syndicale peut inclure deux représentants du Comité de griefs et le délégué d'atelier accompagné ou non par l'employé. Dans le cas de tout autre grief, le Syndicat sera représenté par le Comité de griefs et le délégué d'atelier qui pourront être accompagnés des employés impliqués; dans ce cas cependant, le nombre ne devra pas dépasser quatre (4), à moins que les parties s'entendent sur un nombre plus élevé. Le Comité de griefs aura le droit d'être représenté par des représentants internationaux dûment autorisés. Le Gérant de l'usine rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la présentation du grief; mais il est entendu que le délai pendant lequel le Gérant de l'usine devra donner sa décision sera prolongé du nombre de jours durant lesquels il aura été absent de l'usine après réception de la demande du Syndicat. Toutefois, ce délai ne pourra être prolongé pour plus de cinq (5) jours ouvrables additionnels.

6-5 Toutes les décisions conjointes prises par la Compagnie et le Syndicat seront définitives et lieront la Compagnie et l'employé ou le groupe d'employés en cause.

6-6 Les griefs, dans le sens de la procédure relative aux griefs, seront limités aux différends concernant (1) l'interprétation et l'application des articles de la présente convention, (2) les conditions de travail, (3) les prétendus abus de pouvoirs discrétionnaires des contremaîtres ou surveillants dans leur façon de traiter les employés et (4) les congédiements. Toutefois, les griefs des employés qui n'ont pas complété la période de probation doivent être signés par le délégué d'atelier et contresignés par un membre du Comité des Griefs.

6-7 Sous réserve du paragraphe suivant, la Compagnie donnera l'occasion raisonnable aux membres du Comité de griefs et aux délégués d'atelier de traiter toute affaire autorisée par la présente convention.

6-8 Sur demande expresse de la gérance ou d'un délégué d'atelier et/ou dans le but de poursuivre l'investigation d'un grief verbal ou écrit, les membres du Comité de griefs peuvent se rendre dans n'importe quel département de l'usine. Les délégués d'atelier auront les mêmes prérogatives dans leur(s) département(s) respectif(s). Lorsqu'un membre du Comité de griefs ou un délégué d'atelier doit s'absenter de son poste de travail pour les motifs ci-haut mentionnés, il devra en obtenir la permission de son gérant de département ou de son représentant. Cependant, cette permission ne lui sera pas refusée sans raison valable. Le président du Syndicat, les membres du Comité de griefs et les délégués d'atelier devront à la fin de chaque journée initialer le registre de leurs allées et venues et les raisons de leurs départs pour fin de paiement. A leur retour dans leur département respectif, ils devront se rapporter à leur gérant ou à son représentant. Avant de poursuivre toute activité syndicale dans un département, les membres du Comité de griefs devront en aviser le gérant de département ou son représentant. Les membres du Comité de griefs seront rémunérés à leur taux régulier, à temps simple lorsqu'ils seront demandés par le Gérant Général ou le Gérant du Personnel pour discuter en dehors des heures régulières de travail.

6-9 La Compagnie paiera les délégués d'atelier, les membres du Comité des griefs et le président du Syndicat pour le temps qu'ils ont été autorisés à prendre pour le règlement des griefs durant les heures régulières de travail à un taux équivalent à la moyenne de leurs gages de la semaine précédente.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

7-1 Paiement des frais encourus.

7-1-1 Chacune des parties devra payer ses propres coûts ainsi que les honoraires et dépenses des témoins appelés par elle et de son ou ses représentants. Les honoraires et dépenses du président du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre des différends se rattachant à l'étude des temps devront être répartis également entre la Compagnie et le Syndicat.

7-1-2 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le français comme langue officielle de la présente convention.

7-2 Arbitrage des griefs portant sur l'étude des temps. Procédure.

7-2-1 Dans les trente (30) jours suivant la date d'expiration des limites de temps stipulées par la procédure des griefs, la partie qui sollicite l'arbitrage doit soumettre par écrit à l'autre partie un avis de son intention d'aller en arbitrage.

7-2-2 Par la suite, dans les quinze jours qui suivent, la partie qui sollicite l'arbitrage, fera une demande à un des deux (2) arbitres dont les noms apparaissent ci-dessous, par rotation et dans l'ordre alphabétique. Copie de cet avis écrit sera transmise à la même date à l'autre partie.

MM. P. Dufresne et R.A. Lacerte.

L'arbitre qui refuserait de siéger ou qui serait dans l'impossibilité de se présenter, son tour passera et le suivant sera nommé.

7-2-3 Une fois l'arbitre averti, il siégera dans les quinze (15) jours dans le but d'entendre la preuve des deux parties, d'étudier le grief et de rendre une décision dans les soixante (60) jours de sa nomination comme arbitre. Les limites de temps applicables à la procédure d'arbitrage peuvent être prolongées par entente mutuelle.

Juridiction et Pouvoirs

7-2-4 La juridiction de l'arbitre des différends se limite à l'application et à l'interprétation des dispositions de l'article 16-3 paragraphes 1), 2), 3), 4), 5), 13) et 18).

7-2-5 Sa juridiction s'étendra à l'article 16-3 paragraphes 8), 9), 10) et 11) concernant l'exactitude des éléments modifiés si la Compagnie et le Syndicat sont d'accord que les éléments spécifiques d'un taux à la pièce permanent établi après le 1er janvier 1948, ont été changés et s'il n'y a pas de discussion à savoir si les autres éléments ont été changés ou non. Dans ce cas, l'arbitre devra juger seulement sur l'exactitude de tous les éléments modifiés en litige (mais en aucun cas sur moins que la totalité de ces mêmes éléments à moins d'une entente mutuelle des deux parties) et il n'aura pas juridiction sur aucun autre grief concernant l'interprétation ou l'application de l'article 16-3 paragraphes 8), 9), 10) et 11). Si une discussion survenait à savoir si des éléments spécifiques ont été changés ou non, une telle divergence de vues ne sera pas soumise à l'arbitre des différends sur l'étude des temps.

7-2-6 L'arbitre des différends se rattachant à l'étude des temps ne peut pas modifier, ajouter à, retrancher de, remanier ou amender les dispositions des paragraphes ci-avant mentionnés.

7-2-7 La décision de l'arbitre des différends se rattachant à l'étude des temps devra être définitive et lier les deux parties en cause aussi bien que l'employé ou le groupe d'employés en cause.

7-2-8 Dans le cas d'un grief signé par un employé sur le temps alloué pour un travail à la pièce, l'employé qui a formulé et signé un grief sur le temps alloué pour un travail à la pièce sera le premier employé à effectuer ledit travail pour fin de vérification par la Compagnie et/ou l'arbitre.

7-3 Arbitrage des griefs ne portant pas sur l'étude des temps. Procédure.

7-3-1 Dans les trente (30) jours suivant la date d'expiration des limites de temps stipulées par la procédure des griefs, la partie qui sollicite l'arbitrage doit soumettre par écrit à l'autre partie un avis de son intention d'aller en arbitrage.

7-3-2 Par la suite, la partie qui sollicite l'arbitrage, fera une demande, dans les quinze jours qui suivent, à un des trois (3) arbitres dont les noms apparaissent ci-dessous, par rotation, dans l'ordre tel qu'énuméré ci-dessous. Une copie de la lettre demandant les services de l'arbitre sera transmise à l'autre partie à la même date.

Maître Jean-Guy Clément, Maître Raymond Leboeuf, Maître René Lippé. L'arbitre qui refuserait de siéger ou qui serait dans l'impossibilité de se présenter, son tour passera et le suivant sera nommé.

7-3-3 Une fois la demande d'arbitrage présentée, l'arbitre devra siéger le plus tôt possible dans le but d'écouter la preuve des deux parties et rendre une décision dans les soixante (60) jours de sa nomination. Cette période pourra être extensionnée par entente des deux parties.

Juridiction et Pouvoirs

7-3-4 La juridiction de l'arbitre s'étend à tout grief, à l'exception de ceux tombant sous la juridiction de l'arbitre des différends se rattachant à l'étude des temps, découlant de l'interprétation ou de l'application du présent contrat ou de ses annexes.

7-3-5 La décision de l'arbitre devra être finale et lier les deux parties en cause, aussi bien que l'employé ou le groupe d'employés en cause.

7-3-6 L'arbitre ne peut pas modifier, ajouter à, soustraire de, remanier ou amender le présent contrat d'aucune façon et ne possède aucune autorité pour créer un nouveau contrat.

ARTICLE 8

SUSPENSIONS ET CONGEDIEMENTS

8-1 S'il est suspendu ou congédié, un employé sera immédiatement envoyé au bureau du personnel où, s'il le désire, il pourra demeurer jusqu'à ce qu'il ait pu expliquer son cas à son délégué d'atelier ou à un membre du Comité de griefs, après quoi il devra quitter les lieux. Si le Syndicat désire s'opposer à la suspension ou au congédiement, un grief pourra être soumis par le délégué d'atelier, accompagné d'un membre du Comité de griefs, au gérant du département en cause et au gérant du personnel. Faute de règlement, le grief sera consigné par écrit et la procédure relative aux griefs stipulée à l'article 6 sera suivie. Si à la suite d'un grief au sujet d'une suspension ou d'un congédiement pour une raison non justifiée, un employé est rétabli dans son occupation, la Compagnie le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire selon la décision du tribunal d'arbitrage.

8-2 Tout grief écrit pour suspension ou congédiement doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la date de la suspension ou du congédiement.

8-3 Le nouvel employé qui n'aura pas travaillé 40 jours, ne pourra pas se prévaloir de la procédure de griefs dans le cas de congédiement; cependant, à sa demande, le Syndicat sera avisé des raisons de son congédiement.

8-4 Les formules d'avertissement et de discipline émises à l'endroit d'un employé pour quelque raison que ce soit, ne pourront être contestées si elles ne deviennent pas un sujet de grief dans les 5 jours ouvrables de leurs émissions. Cette période pourra être extensionnée pour des raisons majeures, sur entente mutuelle des deux parties.

Après huit (8) mois de leurs dates d'émissions elles ne pourront plus servir contre lui en ce qui a trait aux sanctions disciplinaires.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

9-1 Il y a deux genres d'ancienneté, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté occupationnelle.

9-1 a) L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de son service continu à l'emploi de la Compagnie excepté tel qu'expressément prévu ailleurs dans la convention.

9-1 b) L'ancienneté occupationnelle d'un employé signifie la durée de son service continu dans une des familles de tâches (montrées en Appendice "C") excepté tel qu'expressément prévu ailleurs dans la convention.

9-2 Dans les cas de déplacements d'une famille à une autre à la suite de mises à pied, démissions, promotions ou transferts, l'ancienneté occupationnelle que l'employé avait accumulée antérieurement lui sera versée après son déplacement comme ancienneté occupationnelle dans sa nouvelle famille selon la séquence suivante:

Grades 1-A-B:	3 mois
Grades C-D:	2 mois
Grades E-F:	1 mois

L'employé qui ne se sera pas qualifié pour accomplir la tâche dans la période de temps allouée sera retourné à la tâche qu'il occupait précédemment si elle est disponible et conservera son ancienneté occupationnelle. Cependant, si cette occupation n'était pas disponible, il sera régi par les dispositions de l'article 11 de la présente Convention.

9-3 Les règles d'ancienneté énumérées ci-haut régiront tous les employés visés par la présente convention, sauf dans les cas suivants:

9-3 a) Les apprentis n'auront de rang d'ancienneté qu'entre eux; cependant, lorsqu'ils finiront leur apprentissage, on portera à leur crédit le temps qu'ils auront accumulé comme apprenti au service de la Compagnie dans la famille dans laquelle ils seront affectés.

9-3 b) Les employés accidentés au cours de leur travail ou devenus incapables à cause de leur âge, d'une infirmité ou d'une maladie grave entraînant des restrictions physiques permanentes se verront accorder un travail qu'ils sont capables d'accomplir dans leur grade de travail ou un grade inférieur à condition qu'ils ne déplacent pas un employé qui a plus d'ancienneté d'usine et qu'ils rencontrent les

exigences de la tâche à accomplir. Si dans ces circonstances, un employé est muté à un grade inférieur il sera payé au moins le taux du deuxième échelon du grade inférieur de travail dans lequel il est placé. Le cas de tout employé déplacé par un des susdits employés sera régi par les dispositions de l'article 11 - Mise à pied, réintégration et transfert.

9-3 c) Les nouveaux employés qui n'ont pas complété leur période de probation, soit 40 jours de travail; cependant quand ils auront complété la période mentionnée précédemment, leurs droits d'ancienneté seront calculés à compter de leur premier jour au travail.

9-3 d) Tout employé qui a déjà occupé un grade de travail actuellement couvert par cette convention et à qui par la suite on a donné du travail qui n'est pas couvert par cette convention, retiendra et accumulera son ancienneté occupationnelle pour toute la durée de son service avec la Compagnie tout comme s'il était demeuré membre de l'unité de négociation. Lorsque ces employés seront retournés à un ouvrage couvert par cette convention, ils seront régis par les dispositions de l'article 11, sauf qu'ils auront droit à la tâche du plus haut grade de travail qu'ils ont l'habileté d'accomplir. Toutefois, l'employé promu ou muté sera retourné dans l'unité de négociation, s'il le désire, pourvu qu'il en fasse la demande dans les trois (3) mois qui suivent sa promotion ou sa mutation. Cet employé retournera à la tâche qu'il occupait si elle est disponible ou sera régi par les dispositions de l'article 11 de la convention.

9-4 La Compagnie soumettra au Syndicat quatre (4) copies de la liste d'ancienneté d'usine et de l'ancienneté occupationnelle ainsi que la classification de la tâche de chaque employé deux (2) fois par année.

ARTICLE 10

PERTE D'ANCIENNETE

10-1 Un employé perdra son ancienneté dans les cas suivants:

1) s'il est congédié pour juste cause, sous réserve de son droit d'en appeler de son congédiement en vertu de l'article 8.

2) s'il quitte son emploi volontairement.

3) s'il s'absente de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans permission, à moins qu'il ne puisse donner une raison satisfaisante pour avoir négligé de se rapporter au travail.

4) s'il est mis à pied pour manque de travail et s'il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours consécutifs après avoir été personnellement avisé de le faire par un messenger ou par avis adressé à sa dernière adresse connue sous pli recommandé dont copie sera envoyée au Syndicat le même jour, à moins qu'il puisse donner une raison satisfaisante pour avoir négligé de se rapporter dans le délai prescrit.

5) s'il est mis à pied pour manque de travail et que la période de temps écoulée depuis la date de sa mise à pied excède la durée de son emploi avec la Compagnie. Toutefois, l'employé qui a plus d'un an de service devra, annuellement, dans les deux (2) mois précédant immédiatement l'anniversaire de la date de sa mise à pied signifier son désir de conserver son ancienneté. Ceci devra être fait sur une formule de demande à cet effet, signée par l'employé, laquelle pourra être obtenue de la Compagnie durant cette période de deux (2) mois, soit en se présentant lui-même au bureau du personnel ou en écrivant. Une copie de la demande sera remise au Syndicat. De plus, la Compagnie soumettra au Syndicat la liste des personnes qui auront perdu leur ancienneté.

10-2 Un employé qui se met en grève pendant la durée de cette convention sera sujet à perdre son ancienneté.

10-3 Dans les cas d'absences pour maladie ou accident de travail, l'ancienneté des employés en cause continuera de s'accumuler à partir du début de la maladie ou l'accident, de la façon suivante:

Employé ayant moins de deux (2) ans de service continu

- égal à son ancienneté, maximum six (6) mois.

Employé ayant plus de deux (2) ans de service continu

- période de douze (12) mois.

Employé ayant cinq (5) ans et plus de service continu

- période de dix-huit (18) mois.

Dans les cas d'absence pour mise à pied l'ancienneté des employés en cause continuera de s'accumuler à compter du début de la mise à pied, de la façon suivante:

Tout d'abord les employés devront avoir complété leur période de probation, et la période d'accumulation sera un maximum de trois (3) mois, sans égard à l'ancienneté des employés impliqués et dans aucun cas cette période dépassera leur ancienneté.

ARTICLE 11

MISE A PIED, REINTEGRATION ET TRANSFERT

11-1 L'employé avec le moins d'ancienneté occupationnelle dans une tâche où il y a surplus de main-d'oeuvre sera déplacé. Ce dernier pourra déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté occupationnelle dans son grade de travail ou les grades inférieurs selon la séquence de mise à pied et ainsi de suite jusqu'au grade F s'il y a lieu. Cependant, les employés retenus dans une tâche devront être qualifiés pour faire le travail d'une façon satisfaisante.

11-2 L'employé qui a un an et plus de service et qui a épuisé les étapes prévues au paragraphe 1, jusqu'au grade E ou F, ou l'employé qui est déplacé ou en surplus dans ces grades, pourra déplacer l'employé avec le moins d'ancienneté qui accomplit une tâche du grade E ou F (sans égard aux familles de tâches) rémunérée de la même façon que sa tâche antérieure, c'est-à-dire, soit à la pièce, soit à l'heure. Toutefois, s'il n'y avait pas d'employé avec moins d'ancienneté dans les autres familles de tâches, rémunéré de la même façon, il pourra déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans l'usine (soit à l'heure ou à la pièce).

11-3 Aux fins de la présente clause, un employé ne déplacera jamais un autre employé qui a plus d'ancienneté occupationnelle que lui sauf dans les cas suivants:

11-3 a) Les membres de l'exécutif du Syndicat, du Comité de griefs et les délégués d'atelier seront les derniers à être déplacés de leur tâche et suivront les séquences de mise à pied sans égard à l'ancienneté des autres employés à condition qu'ils puissent se qualifier pour faire le travail.

11-3 b) Si un employé déplacé a déjà rempli une tâche de façon satisfaisante pendant au moins 90 jours ouvrables sur 100 jours de travail consécutifs et que la date où il a laissé cette tâche n'est pas éloignée de plus d'un (1) an de la date où il est déclaré être en surplus, il pourra exercer ses droits de déplacer à partir de son ancienne tâche.

11-4 Les séquences de mise à pied signées par les parties et montrées en appendice sont une partie intégrante de cette convention. S'il y a des changements, la Compagnie peut additionner, abolir, changer le contenu des familles de tâches. La séquence de mise à pied pourra être modifiée après entente mutuelle des deux parties. Tous changements concernant les familles de tâches seront présentés verbalement au représentant du Syndicat préposé à l'évaluation des tâches ou en son absence au Président du Syndicat et par la suite, la Compagnie fera parvenir ces changements au Syndicat. Le nombre de six (6) familles de tâches demeurera pour la durée de la Convention.

11-5 Les mises à pied temporaires n'excédant pas un total de dix (10) jours ouvrables (dans le cas de ces mises à pied, les employés affectés en seront avisés le plus longtemps possible à l'avance) et les déplacements d'employés à une autre occupation pendant pas plus de vingt (20) jours ouvrables dans une période d'un an, occasionnés par le manque de matériaux, une panne de machine ou des besoins de production moindres ou remplis, ne constitueront pas des mises à pied dans le sens de la présente convention. Si, à la suite de l'introduction d'un nouveau modèle ou produit, des mises à pied temporaires ou des déplacements excédant les restrictions susmentionnées ont lieu, la durée de ces mises à pied ou de ces déplacements sera déterminée par les besoins du moment et sur entente avec le Syndicat mais ne constitueront pas une mise à pied au sens de la présente convention. Si ce genre de mise à pied se répétait successivement et régulièrement dans la même occupation, la Compagnie s'efforcera d'éviter des mises à pied successives du même ou des mêmes employés seniors sur demande de leur part dans la mesure du possible. La Compagnie offrira aux membres du Comité Exécutif, Comité des griefs et les délégués d'atelier affectés par ces mises à pied temporaires, la préférence parmi les employés mis à pied temporairement si une ou plusieurs tâches devaient être remplies sur une base temporaire, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir ce travail.

11-6 Lorsqu'une tâche devient en surplus, l'employé affecté pourra exercer ses droits de déplacer selon les séquences de mise à pied ou la Compagnie pourra permettre à cet employé de remplir une tâche vacante qui devrait être normalement remplie par promotion.

11-7 a) L'ordre de réintégration après une mise à pied occasionnée par le manque de travail sera déterminé d'après l'ancienneté occupationnelle parmi les employés qualifiés pour faire l'ouvrage disponible, d'une façon satisfaisante. Le refus de faire de l'ouvrage non temporaire disponible, pour toute raison autre que l'incapacité physique de le faire, plus d'une fois au cours de toute période continue de mise à pied pourra faire perdre à l'employé son ancienneté.

11-7 b) Sous réserve de l'article 10-1 paragraphe 5, on n'offrira pas d'autre ouvrage à un employé qui manifeste le désir de ne pas retourner au travail pour une certaine période de temps ou qui manifeste le désir de ne retourner au travail que dans une occupation pour laquelle il s'est qualifié. Les noms de ces employés seront communiqués aux membres du Comité de griefs sur demande.

11-8 Dans le cas de mises à pied pour manque de travail, l'employé affecté en sera avisé cinq (5) jours ouvrables à l'avance, lesquels ne seront pas cumulatifs par suite des droits de déplacements de cet employé.

11-9 Toute exception à la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-1 Toute demande de modification de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-2 Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-3 Si une modification de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu est proposée, elle sera soumise à l'approbation écrite de la Commission. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-4 Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-5 Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

11-6 Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties. Les modifications de la procédure stipulée dans cette clause ou tout cas imprévu seront sujets à entente entre les parties.

ARTICLE 12

PROMOTION

12-1 Toute tâche qui est à remplir par promotion sera affichée dans toute l'usine. Tout employé dans le même grade de travail mais dans une occupation différente ou dans un grade de travail inférieur, pourra faire une demande pour cette tâche au département du personnel par l'entremise de son contremaître mais ceux qui font partie de la famille reliée à cette tâche depuis neuf (9) mois et les employés qui ont déjà accompli cette tâche d'une façon satisfaisante pendant au moins 90 jours ouvrables sur 100 jours de travail consécutifs et que la date où ils ont laissé cette tâche n'est pas éloignée de plus d'un (1) an, auront la préférence d'être considérés avant tout autre employé quelque soit son ancienneté. Les employés à l'extérieur de l'usine qui ont conservé leur ancienneté auront le privilège de faire application durant la période d'affichage. Il est entendu que la Compagnie n'aura pas la responsabilité de faire part des affichages à ces employés. Cependant, ils devront se présenter en personne au Bureau du Personnel pour faire application.

12-2 Les employés qui occupent un grade supérieur à une tâche affichée pourront appliquer et auront les mêmes prérogatives que tout autre employé, tel que stipulé à l'article 12-1.

12-3 a) Si parmi les candidats qui font une demande en vertu des dispositions susdites, il y en a plusieurs qui ont l'habileté et les qualifications requises pour remplir la tâche affichée, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

12-3 b) L'habileté et les qualifications du ou des candidats seront déterminées par la Compagnie. Si le Syndicat prétend que le choix de la Compagnie a été pris sans une considération équitable de tous les candidats, elle pourra soumettre sa prétention à la procédure relative aux griefs.

12-4 Quand une tâche vacante doit être remplie par promotion, les avis seront affichés pour une période de trois (3) jours ouvrables.

12-5 Promotion signifie seulement une mutation à une tâche affichée. L'employé qui a été promu suite à son application sur une tâche affichée pourra, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent sa promotion, retourner à sa tâche précédente s'il en exprime le désir et la Compagnie fera tout en son possible pour le retourner dans le plus bref délai possible. Toutefois si ladite tâche n'existe plus, l'employé pourra se prévaloir de la clause de mise à pied à partir

des droits qu'il avait avant sa promotion. Il va de soi que cet employé n'aura plus le privilège d'appliquer sur cette même tâche avant une période d'un (1) an.

L'employé qui ne montre pas d'amélioration satisfaisante dans la façon qu'il exécute la tâche à laquelle il a été promu devra retourner à sa tâche antérieure ou si elle n'existe plus se prévaloir de la clause de mise à pied à partir des droits qu'il avait avant sa promotion.

Si, pour quelque raison que ce soit, l'employé qui est transféré à la suite d'un affichage doit retourner à son ancienne fonction, la Compagnie considérera les autres employés qui ont appliqué sur ladite promotion avant de l'afficher à nouveau.

12-6 Les dispositions ci-dessus ne limitent en rien et en aucun temps le droit de la Compagnie de déplacer des employés et d'assigner du travail temporairement en attendant que la décision en rapport à une promotion se prenne.

12-7 Les dispositions du présent article s'appliquent aux vacances initiales et aux vacances suivantes créées par la vacance initiale jusqu'à concurrence de trois (3) affichages.

12-8 a) Toute tâche n'excédant pas une période de 30 jours de calendrier est considérée temporaire. Elle sera remplie par un employé disponible et qualifié dans l'usine. Faute de candidat disponible et qualifié dans l'usine, une personne de l'extérieur sera embauchée. Après trente (30) jours cette tâche sera considérée permanente et sujette à l'affichage. Cette période de trente (30) jours peut être prolongée par entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie.

12-8 b) L'expérience acquise sur une telle occupation temporaire durant ces trente (30) jours ne peut être prise en considération dans le choix du candidat.

12-9 Une copie des affichages de promotion sera remise aux délégués d'atelier du département concerné au moment de l'affichage.

12-10 A la suite d'un affichage, tout employé qui fait application, sera payé pour le temps passé, soit pour entrevue, examen (test) au taux de son grade de travail, si l'employé travaille à l'heure, ou son taux moyen, si l'employé travaille à la pièce.

ARTICLE 13

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRIME

13-1 Tout travail exécuté au-dessus de huit (8) heures par jour ou tout travail en dehors des heures cédulées sera payé temps et demi. Tout travail exécuté le samedi sera payé temps et demi. Tout travail exécuté le dimanche sera payé temps double; sauf tel que stipulé au paragraphe suivant.

13-2 Tout employé préposé à la centrale d'énergie qui travaille sur les équipes sera payé temps et demi pour tout travail exécuté en dehors de ses heures cédulées ou après avoir complété huit (8) heures dans une journée tel qu'indiqué au paragraphe précédent ou quarante (40) heures dans la semaine. Temps double sera payé pour tout travail fait pendant la période de vingt-quatre (24) heures qui suivra immédiatement sa semaine régulière de travail.

13-3 Une prime de \$0.24 l'heure sera payée aux employés travaillant sur la deuxième équipe qui débute entre 15h00 et 17h00. Une prime de \$0.28 l'heure sera payée aux employés travaillant sur la troisième équipe qui débute entre 23h00 et 24h00.

13-4 A la deuxième année de la convention, soit le 21 février 1982, une prime de \$0.26 l'heure sera payée aux employés travaillant sur la deuxième équipe qui débute entre 15h00 et 17h00. Une prime de \$0.28 l'heure sera payée aux employés travaillant sur la troisième équipe qui débute entre 23h00 et 24h00.

13-5 Dans les cas où plus d'une prime pourrait s'ajouter au taux de salaire d'un employé, seulement la prime la plus avantageuse pour l'employé lui sera payée.

13-6 Le temps travaillé par des employés appelés à accomplir des travaux d'urgence en dehors de leur travail régulier ou de leur équipe régulière sera classé et payé comme temps supplémentaire et, quelle que soit la durée du travail, l'employé recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de salaire au taux régulier. Si ce travail d'urgence devait être exécuté un dimanche ou un jour de fête, l'employé serait payé temps double, selon l'article 13-1. Cependant, l'employé recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à temps et demi.

13-7 Tout employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail au début de sa journée régulière de travail ou à tout autre moment désigné par la Compagnie, mais à qui on ne

donnera pas au moins quatre (4) heures de travail, sera payé quand même l'équivalent de quatre (4) heures de travail. Cependant, ceci ne s'appliquera pas s'il est impossible à l'employé de faire le travail pour lequel on l'a demandé en raison d'un incendie, d'une tempête, d'une révolte, d'une panne d'utilité publique, d'une grève ou d'autres forces majeures hors du contrôle de la Compagnie (excepté la panne de la machine qui affecte directement l'exécution de son travail ou en raison du manque ou du refus des autres employés de se rapporter ou de faire leur travail).

13-8 Il n'y aura de temps supplémentaire que dans le cas de nécessité et ces heures devront être distribuées aussi également que possible parmi les employés capables de faire le travail requis dans le ou les départements concernés. En cas de doute sur la validité de la répartition des heures supplémentaires parmi les employés éligibles, le gérant de département, sur demande, informera le délégué d'atelier sur cette répartition. La permission de ne pas travailler du temps supplémentaire prévu d'avance ne sera pas refusée sans raison si un employé en fait la demande à son gérant de département ou en son absence à son représentant autorisé. En autant que possible, la Compagnie avisera les employés dans l'avant-midi quand ils sont requis de faire du temps supplémentaire.

13-9 Lorsqu'un employé est requis de demeurer dans l'usine pour effectuer du travail en temps supplémentaire, son contremaître devra en informer le poste de garde en indiquant le nom de l'employé concerné et le département où il est requis de travailler en temps supplémentaire. Toutefois, cet employé devra s'enregistrer au poste de garde lorsqu'il quittera l'usine. Néanmoins, les employés qui devront revenir travailler en dehors des heures régulières de travail devront s'enregistrer au poste de garde lorsqu'ils entreront et quitteront l'usine.

ARTICLE 14

CEDULE DES EQUIPES

14-1 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales de travail sont:

1ère équipe: De 8h00 à 11h45 et de 12h45 à 17h00.

2e équipe: De 17h00 à 1h30 avec une demi-heure, sans solde, qui sera accordée pour le repas, au milieu de la période de l'équipe.

3e équipe: De 23h30 à 8h00 avec une demi-heure, sans solde, qui sera accordée pour le repas, au milieu de la période de l'équipe.

Les heures particulières de travail sont:

1ère équipe: De 7h00 à 15h30 ou de 8h00 à 16h30.

2e équipe: De 15h00 à 23h30 ou de 15h30 à 24h00 ou de 16h00 à 00h30.

3e équipe: De 24h00 à 8h30.

HEURES D'ETE:

A compter du premier lundi du mois de juin jusqu'au mardi suivant la Fête du Travail, les heures normales de travail de la première équipe seront de 7h00 à 11h45 et de 12h45 à 16h00. Pour les deuxième et troisième équipes, les heures régulières de début et de fin de journée de travail seront devancées d'une (1) heure.

Une demi-heure, sans solde, sera accordée pour le repas, au milieu de la période de travail des heures particulières. Les employés travaillant sur les équipes dont la période de repas est de trente (30) minutes seront autorisés à sortir de l'usine durant cette période.

14-2 Les heures de travail telles qu'établies plus haut peuvent être changées pour tenir compte de conditions très particulières ou exceptionnelles et après avoir été discutées avec le Syndicat.

14-3 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes dont l'une est accordée dans la première moitié de la journée de travail et l'autre dans la deuxième moitié de la journée de travail. La pratique actuelle, à la fin de chaque demi-journée de

travail pour ranger les outils et pour se laver, est maintenue pour la durée de la convention.

14-4 Si un officier du Syndicat est changé d'équipe et que ce changement l'empêche de remplir ses devoirs comme tel d'une manière efficace, la Compagnie, à la demande du Syndicat, transférera cet officier à l'équipe à laquelle il appartenait précédemment.

- Le 1er jour de l'année
- Le 1er jour de l'été
- Le 1er jour de l'automne
- Le 1er jour de l'hiver
- Le 1er jour de la Confédération
- Le 1er jour de la Fête du Travail
- Le 1er jour de l'Indépendance du Canada
- Le 25 décembre
- Le jour de Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre
- Le 1er jour de la Sainte-Épiphanie

Les jours indiqués ci-dessus seront les jours de congé payés pour une semaine de 48 heures d'heure de travail, y compris les heures de nuit pour une période de 24 heures.

- Le 25 décembre
- Le jour de Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre
- Le jour de l'An
- Le 1er janvier

15-2 Lorsque un de ces jours tombe un dimanche, le congé payé correspondant sera accordé le jour de travail suivant, à moins qu'un autre jour de congé payé ne soit accordé le jour de travail suivant.

15-3 Tout congé payé sera accordé conformément à ce qui précède.

16-1 Si la Compagnie a besoin d'un officier du Syndicat pour une raison quelconque, elle pourra lui offrir un congé payé supplémentaire, à moins qu'il n'ait déjà obtenu un congé payé supplémentaire pour une raison semblable. Le congé payé supplémentaire sera accordé à l'officier du Syndicat qui aura obtenu le plus grand nombre de jours de congé payé supplémentaire pour une raison semblable. Le congé payé supplémentaire sera accordé à l'officier du Syndicat qui aura obtenu le plus grand nombre de jours de congé payé supplémentaire pour une raison semblable. Le congé payé supplémentaire sera accordé à l'officier du Syndicat qui aura obtenu le plus grand nombre de jours de congé payé supplémentaire pour une raison semblable.

ARTICLE 15

JOURS DE CONGE

15-1 La Compagnie reconnaît les congés suivants:

Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Saint-Jean Baptiste
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le 24 décembre
Le Jour de Noël
Le 26 décembre
Le 31 décembre
La Fête de la Reine commençant en 1982

Les congés énumérés ci-dessous seront chômés consécutivement et ajoutés à une semaine de vacances permettant la fermeture de l'usine pour une période de onze (11) jours ouvrables:

Le 24 décembre
Le Jour de Noël
Le 26 décembre
Le 31 décembre
Le Jour de l'An
Le 2 janvier

15-2 Lorsqu'un de ces jours tombe un samedi, le vendredi précédent sera chômé; et lorsqu'un de ces jours tombe un dimanche, le lundi suivant sera chômé.

15-3 Tout employé sera payé pour ce congé:

1) S'il a complété sa période de probation.

2) S'il ne s'est pas absenté de son travail plus de deux (2) heures sans permission, à moins de raison justifiable, soit le jour ouvrable précédant immédiatement ou le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de congé, à moins que l'employé soit absent pour une des raisons suivantes: vacances annuelles, congé pour deuil (selon l'article 19), permission d'absence autorisée n'excédant pas un (1) mois ou mise à pied pour manque de travail ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables précédant ledit congé. Dans ces cas, une ou des journées de congé lui seront payées et chômées immédiatement avant ou après la période d'absence.

15-4 Un employé qui s'absente de son travail plus de deux (2) heures sans permission, soit le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le ou les jours de congé, ne perdra pas plus de salaire que l'équivalent d'une journée de congé.

15-5 Tout employé qui a complété sa période de probation et a conservé cette ancienneté ou plus, s'il est rappelé au travail après une mise à pied, aura droit à tous les privilèges du présent article.

15-6 La paye de ces congés sera calculée comme suit: On multipliera le nombre d'heures de la journée ouvrable par la moyenne du salaire gagné pendant les heures régulières de l'employé pour les quatre premières des six listes de paye précédentes. La prime d'équipe s'ajoutera au calcul s'il y a lieu mais les heures supplémentaires en seront exclues.

15-7 Pour toute exception à cette règle par laquelle on accorde à un employé la permission spéciale de s'absenter soit le jour précédant ou le jour suivant le congé on devra présenter un permis signé par le gérant du département et approuvé par le gérant de l'usine ou son représentant pour obtenir la paye du jour de congé.

15-8 Les employés qui auraient droit à être payés le jour du congé et qui sont absents pour cause de maladie seront payés s'ils présentent la preuve qu'ils étaient malades. Cependant, tout employé qui a été absent pour cause de maladie pendant plus de vingt-six (26) semaines sans interruption avant le congé ne sera pas payé.

15-9 Tout travail fait les jours de congé énumérés au présent article sera rémunéré au taux de temps double. Cette rémunération sera en plus de la paie ordinaire pour les jours de congé stipulés au présent article. Pour choisir les employés qui doivent travailler un jour de congé, la Compagnie prendra, s'ils sont également habiles, ceux qui désirent travailler. Au cas où aucun employé faisant l'affaire ne voudrait travailler, la Compagnie peut assigner le travail à tel employé et s'il refuse de le faire sans raison valable il n'aura pas droit au congé payé.

ARTICLE 16

SALAIRES

16-1 Les échelles des taux de salaire du présent article seront en vigueur pour la durée de la présente convention. Les échelles de taux correspondent aux grades de travail qui sont déterminés par l'évaluation des tâches approuvée par la Compagnie et le Syndicat. Des modifications dans la classification des employés peuvent être faites pour s'assurer qu'elle correspond aux tâches accomplies. Les tâches ne seront changées de grade de travail que s'il y a eu erreur dans l'évaluation du contenu de la tâche selon le plan d'évaluation des tâches actuellement en vigueur. Si de nouvelles tâches étaient créées ou si le contenu d'une tâche existante était modifié, une nouvelle classification sera établie à la satisfaction des deux parties. Elle entrera en vigueur et sera dûment rémunérée à compter de la date, soit:

16-1 a) d'un grief écrit à l'effet qu'un employé est incorrectement classifié ou n'est pas classifié, s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat dans les trente (30) jours de la date du grief.

16-1 b) d'une demande d'arbitrage provenant de la Compagnie ou du Syndicat conformément à l'article 7.

16-2 Travail à l'heure.

16-2-1 Les nouveaux employés, trois (3) mois après avoir complété leur période de probation ou trois (3) mois après avoir été assignés à une nouvelle occupation, passeront au deuxième échelon de l'échelle de salaire de leur grade de travail.

16-2-2 Lorsqu'un employé payé à l'heure est transféré, en raison du manque de travail, à une autre occupation où il est payé à l'heure, pourvu que ce transfert ne soit pas simplement temporaire, il conservera toute augmentation qu'il aura méritée jusqu'à concurrence du deuxième échelon de l'échelle des taux de sa nouvelle occupation. Dans les trois (3) mois qui suivront la date du transfert, le cas de chaque employé qui recevait un taux plus élevé que celui du deuxième échelon de son nouveau grade de travail recevra une augmentation à un échelon supérieur dans ce grade.

16-2-3 Lorsqu'un employé payé à la pièce est transféré, en raison du manque de travail, à une occupation où il est payé à l'heure, pourvu que le transfert ne soit pas simplement temporaire, il sera payé au taux minimum du grade de travail de sa nouvelle occupation.

Dans les trois (3) mois qui suivront la date du transfert, l'employé ainsi transféré passera au deuxième échelon de l'échelle de salaire appropriée.

16-2-4 Tout employé qui aura été mis à pied, en raison du manque de travail, qui est réembauché en vertu de ses droits d'ancienneté tel que stipulé aux présentes dans une occupation payée à l'heure, sera réembauché au taux minimum du grade de travail de l'occupation à être remplie à moins que l'employé ne se soit préalablement qualifié pour cette occupation et dans ce cas il conservera toute augmentation qui aurait pu lui être accordée jusqu'à concurrence du deuxième échelon de l'échelle des taux de son occupation.

16-2-5 Tous les employés payés à l'heure qui ont été réembauchés dans une occupation pour laquelle ils s'étaient préalablement qualifiés et qui jouissaient d'un taux supérieur à celui du deuxième échelon seront augmentés dans les trois (3) mois de la date de leur réembauchage à un échelon supérieur dans leur grade de travail.

16-2-6 Tous les anciens employés sur la liste de rappel qui seront réembauchés dans une occupation pour laquelle ils ne s'étaient pas préalablement qualifiés, passeront au deuxième échelon de l'échelle de salaire de leur grade de travail dans les trois (3) mois de la date de leur réembauchage.

16-2-7 Tous les employés transférés ou promus à une nouvelle occupation, au taux minimum, passeront au deuxième échelon de leur échelle de salaire dans les deux (2) mois.

16-2-8 Tout employé qui a atteint le deuxième échelon, recevra une augmentation à un échelon supérieur dans son grade de travail, deux (2) mois après être passé au deuxième échelon.

16-2-9 Le salaire horaire de l'employé qui a atteint le troisième (3e) échelon sera augmenté au taux payé dans les quatrième (4e) et cinquième (5e) échelons après avoir complété quatre (4) mois de travail dans chacun des échelons (3-4).

16-2-10 L'employé appelé à effectuer régulièrement une même tâche secondaire rémunérée à l'heure sera l'objet d'une révision semblable, s'il est éligible.

16-2-11 Un employé appelé à travailler dans une occupation classifiée dans un grade supérieur au sien, sera payé au taux minimum de ce grade de travail.

16-2-12 Un employé transféré temporairement à une occupation dans un grade de travail inférieur et qu'il ne fait pas ordinairement, sera payé à son taux régulier, excepté dans le cas où l'article 11 s'applique ou lorsque le transfert est fait à la demande de l'employé.

16-2-13 Les chefs de groupes seront payés vingt (20) sous de plus que le taux maximum.

16-2-14 Echelles des taux de salaire applicables aux grades de travail à l'heure

16-2-14 a) Du 21 février 1981 au 20 février 1982

Hommes et Femmes

<u>Grade</u>	<u>Echelons</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
I	7.21	7.27	7.32	7.41	7.46
A	6.65	6.72	6.78	6.84	6.88
B	5.59	5.66	5.72	5.79	
C	5.37	5.42	5.50	5.54	
D	5.03	5.10	5.14		
E	4.92	4.99			
F	4.72	4.80			

Taux des apprentis

Semestres

<u>1er</u>	<u>2e</u>	<u>3e</u>	<u>4e</u>	<u>5e</u>	<u>6e</u>	<u>7e</u>
4.88	4.95	5.03	5.11	5.19	5.29	5.38

Ajustement du coût de la vie

A compter du 1er mars 1981 jusqu'au 28 février 1982, l'ajustement du coût de la vie sera payé comme suit:-

Au 1er mars 1981, l'Index du Prix de Consommation Global selon Statistiques Canada (1961) est de 302 points. Après avoir dépassé 8% de ce montant, soit 24 points, la Compagnie ajoutera au montant déjà accumulé de \$1.08 l'heure, \$0.01 additionnel par heure de travail pour chaque augmentation d'un point (1.0) jusqu'à la date du 28 février 1982.

16-2-14 b) Du 21 février 1982 au 20 février 1983

Hommes et Femmes

<u>Grade</u>	<u>Echelons</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
I	7.71	7.77	7.82	7.91	7.96
A	7.10	7.17	7.23	7.29	7.33
B	5.99	6.06	6.12	6.19	
C	5.77	5.82	5.90	5.94	
D	5.43	5.50	5.54		
E	5.32	5.39			
F	5.12	5.20			

Taux des apprentis

Semestres

<u>1er</u>	<u>2e</u>	<u>3e</u>	<u>4e</u>	<u>5e</u>	<u>6e</u>	<u>7e</u>
5.20	5.27	5.36	5.44	5.53	5.63	5.73

Ajustement du coût de la vie

A compter du 1er mars 1982, le montant de l'ajustement du coût de la vie accumulé à cette date continuera à être payé sans modification jusqu'au moment où l'index aura dépassé de 6½% celui du mois de février 1982. Ce nouveau chiffre de l'index servira de base pour le calcul de l'augmentation de l'ajustement du coût de la vie. Le montant de l'ajustement du coût de la vie recommencera à s'accumuler au rythme de \$0.0125 par point dépassant le niveau de l'index ainsi calculé. Il sera ainsi payé à chaque mois jusqu'au 28 février 1983.

16-2-14 c) Du 21 février 1983 au 20 février 1984

Hommes et Femmes

<u>Grade</u>	<u>Echelons</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
1	8.24	8.32	8.37	8.46	8.51
A	7.60	7.67	7.73	7.79	7.83
B	6.44	6.51	6.57	6.64	
C	6.22	6.27	6.35	6.39	
D	5.88	5.95	5.99		
E	5.77	5.84			
F	5.57	5.65			

Taux des apprentis

Semestres

<u>1er</u>	<u>2e</u>	<u>3e</u>	<u>4e</u>	<u>5e</u>	<u>6e</u>	<u>7e</u>
5.51	5.59	5.68	5.77	5.86	5.97	6.07

Ajustement du coût de la vie

A compter du 1er mars 1983, le montant de l'ajustement du coût de la vie accumulé à cette date continuera à être payé sans modification jusqu'au moment où l'index aura dépassé de 6% celui du mois de février 1983. Ce nouveau chiffre de l'index servira de base pour le calcul de l'augmentation de l'ajustement du coût de la vie. Le montant de l'ajustement du coût de la vie recommencera à s'accumuler au rythme de \$0.015 par point dépassant le niveau de l'index ainsi calculé. Il sera ainsi payé à chaque mois jusqu'au 28 février 1984.

N.B. - Pour le paiement du coût de la vie à l'occasion des congés statutaires et des vacances, voir Appendice "E".

16-3 Travail à la pièce

16-3-1 Il est entendu que la Compagnie continuera à installer, employer et appliquer son système actuel d'encouragement pour travail à la pièce qui fut adopté le 1er janvier 1948 et qu'elle continuera d'établir les taux de travail à la pièce selon ce système d'encouragement pour travail à la pièce et d'après les principes et formules de ce système (y compris la conception de l'effort normal tel qu'illustré dans les films d'entraînement employés dans les cours que la Compagnie donne aux chronométrateurs) de la même manière qu'elle le fait depuis le 1er janvier 1948.

16-3-2 La Compagnie est d'avis qu'un opérateur normal, lorsqu'il fait un travail à la pièce à un degré de vitesse équivalent à l'expectative ou plus et dans des conditions normales peut s'attendre à gagner 25% et plus au-dessus du taux de base du grade de travail (60 U/H) dans lequel la tâche est classifiée.

16-3-3 Lorsqu'un employé est restreint par le temps de l'usinage d'une machine ou d'un groupe de machines, le temps de l'usinage sera payé au taux de 30% au-dessus du taux de base du grade de travail (60 U/H).

16-3-4 Les ouvriers à la pièce sont garantis de recevoir le taux de base du grade de travail de leur tâche ajusté à 67 U/H. Ils recevront une rémunération additionnelle au prorata du travail produit. La garantie du taux de base pour les ouvriers à la pièce sera appliquée quotidiennement de la même façon qu'elle l'a été jusqu'à date.

16-3-5 Lorsque le travail d'un ouvrier est chronométré il en sera avisé et la Compagnie, sur demande, avisera cet employé de l'évaluation de son rendement d'après l'étude. Lorsqu'un taux de travail à la pièce a été établi, la Compagnie sur demande des employés en cause, montrera à ses employés le résultat de leurs tests de chronométrage.

16-3-6 Tout travail qui serait normalement du travail à la pièce sera payé à la pièce pourvu que les ouvriers concernés en soient avertis et que les taux soient connus de ces derniers à l'heure du début de la journée régulière de travail.

16-3-7 S'il y a perte de temps attribuable au chronométrage, l'ouvrier chronométré sera rémunéré au taux horaire basé sur sa moyenne de salaire pour le travail exécuté durant les heures régulières de la dernière semaine antérieure pendant laquelle la rémunération à la pièce a constitué plus de la moitié de son salaire. Les pièces produites lors d'un chronométrage seront payées au taux à la pièce qui sera établi.

16-3-8 Les taux établis par la présente convention qui sont corrigés à cause d'erreurs faites pendant les études de chronométrage seront rétroactifs de la date de la présentation du grief. Tous les autres taux qui sont ajustés seront payés à compter de la date où le nouveau taux est établi.

16-3-9 Sous réserve des dispositions de l'article 7, les taux pour le travail à la pièce (sauf les taux temporaires) établis après le 1er janvier 1948 ne seront pas modifiés à moins qu'il n'y ait un changement d'opération, de méthode, de matériaux, d'outillage ou de qualité ou encore à moins qu'il n'y ait eu erreur de copiste ou

de calcul en déterminant le taux du travail à la pièce. S'il y a un changement d'opération, de méthode, de matériaux, d'outillage ou de qualité dans les tâches pour lesquelles ces taux avaient été établis, les éléments qui ne sont pas affectés par le changement ne seront pas réévalués. Cependant, aucun travail ne sera rechronométré s'il y a simplement un changement de numéro de pièce.

16-3-10 Si le taux de travail à la pièce ne produit pas l'encouragement prévu au-dessus du taux de base (60 U/H), la Compagnie, à la demande du Syndicat, étudiera à nouveau la tâche et, si nécessaire, modifiera le taux de travail à la pièce.

16-3-11 Les taux émis sur une base temporaire seront en vigueur pour une période de deux (2) mois à partir de la date d'émission et deviendront permanents par la suite si les taux n'ont pas été annulés avant le terme de cette période. Les opérations annulées qui seront requises à nouveau, après avoir été émises temporairement pour une période de deux (2) mois, seront réétudiées par le département du chronométrage et de nouveaux taux seront émis sur une base permanente. Toutefois, la période de deux (2) mois pourra être extensionnée sur entente mutuelle des parties tel que stipulée dans la convention.

16-3-12 Sur demande, le Syndicat aura le droit de vérifier au bureau de la Compagnie les dossiers de tout test de chronométrage. Le Syndicat pourra insister pour qu'un membre compétent du Comité de griefs ou un délégué d'atelier soit présent pour surveiller tout nouveau test de chronométrage fait à la suite d'un grief du Syndicat. Dans le cas de griefs écrits, la Compagnie remettra, à la demande du Syndicat, une copie des éléments de travail.

16-3-13 Quand un opérateur, sans que ce soit de sa faute, est empêché de faire une partie ou la totalité de son travail régulier et doit demeurer à sa place de travail, sans que d'autre travail lui soit donné, il sera rémunéré pour le temps perdu, si cette période d'attente ininterrompue excède cinq (5) minutes pour chaque arrêt de travail, suivant le taux minimum horaire de son grade de travail. Ce temps d'attente ne commencera à compter qu'à partir du moment où l'employé en avisera le contremaître ou une personne autorisée.

16-3-14 Un ouvrier à la pièce qui à la demande de la Compagnie entraîne un autre employé, exécute du travail d'urgence d'un genre temporaire ou entreprend du travail d'essai ou de développement quand une méthode a été modifiée et des outils sont essayés ou ajustés, ou lorsqu'il exécute un travail pour lequel le taux à la pièce établi ne s'applique pas du fait qu'il s'agit d'un petit nombre de morceaux, sera payé selon un taux horaire basé sur sa moyenne de salaire pour le travail exécuté durant les heures régulières de la dernière semaine antérieure pendant laquelle sa rémunération à la pièce a constitué plus de la moitié de son salaire.

16-3-15 Dans les cas suivants, au lieu du taux de base garanti, la Compagnie paiera un ouvrier à la pièce un taux horaire basé sur sa moyenne de salaire pour le travail exécuté durant les heures régulières de la dernière semaine antérieure pendant laquelle la rémunération à la pièce a constitué plus de la moitié de son salaire. Il va de soi que la Compagnie peut exiger des employés un rendement à un rythme équivalent à celui qui a produit leur moyenne de salaire, et tout employé qui ne maintiendra pas un tel rendement, de bonne foi, lorsque payé d'après sa moyenne de salaire sera sujet à une action disciplinaire.

16-3-15 1) Lorsque le travail normalement exécuté par un employé est encore requis mais que pour accommoder la Compagnie il est transféré sur une base temporaire à des occupations qu'il ne fait pas ordinairement.

16-3-15 2) Pour du travail dont la méthode a été changée et au sujet duquel un taux à la pièce n'a pas été établi.

16-3-15 3) Pour du travail nouveau qui serait normalement du travail à la pièce mais sur lequel aucun taux à la pièce n'a été déterminé.

16-3-16 Sur demande on remettra à chaque employé à la pièce les détails de ce qu'il a gagné par son travail à la pièce afin qu'il puisse s'assurer qu'il n'y a pas eu d'erreur.

16-3-17 a) Tous les employés qui, après avoir été mis à pied, sont réembauchés dans les quatre semaines suivant la date de leur mise à pied, sous certaines conditions pour lesquelles un employé déjà en service recevait un taux correspondant à sa moyenne de salaire, seront considérés comme des employés déjà en service et recevront leur taux de salaire moyen conformément aux stipulations du paragraphe 16-3-15 pourvu que leur salaire moyen ne soit pas inférieur au taux minimum horaire du grade de travail concerné s'ils sont inexpérimentés ou au deuxième échelon s'ils possèdent de l'expérience.

16-3-17 b) Les employés qui sont réembauchés dans les conditions décrites ci-dessus en vue d'effectuer une tâche pour laquelle ils n'ont pas d'expérience seront payés le taux horaire minimum du grade de travail s'il s'est écoulé plus de quatre (4) semaines depuis leur mise à pied et s'ils ont conservé leur droit d'ancienneté.

16-3-17 c) Les employés qui sont réembauchés dans les conditions décrites ci-dessus en vue d'effectuer une tâche sur laquelle ils ont de l'expérience seront payés au deuxième échelon du grade de travail s'ils sont réembauchés après qu'il s'est écoulé plus de quatre (4) semaines ou moins d'un an depuis leur mise à pied. S'il s'est écoulé plus d'un (1) an depuis leur mise à pied, ils seront payés selon les dispositions du paragraphe b) ci-dessus.

16-3-17 d) Les modes de paiements décrits plus haut demeureront en vigueur jusqu'au moment où les taux à la pièce seront applicables et il est entendu que ces taux seront établis aussitôt que possible.

16-3-18 Echelles des taux minimum de salaires garantis (à 67 U/H) applicables aux grades de travail à la pièce.

a) Du 21 février 1981 au 20 février 1982

<u>Grade</u>	
C	4.85
D	4.61
E	4.45
F	4.32

b) Du 21 février 1982 au 20 février 1983

<u>Grade</u>	
C	5.17
D	4.91
E	4.74
F	4.60

c) Du 21 février 1983 au 20 février 1984

<u>Grade</u>	
C	5.48
D	5.20
E	5.02
F	4.88

Echelles des taux de base (à 60 U/H) pour fins de calcul des taux d'opérations à la pièce.

a) Du 21 février 1981 au 20 février 1982

<u>Grade</u>	
C	4.34
D	4.13
E	4.00
F	3.87

b) Du 21 février 1982 au 20 février 1983

<u>Grade</u>	
C	4.62
D	4.40
E	4.26
F	4.12

c) Du 21 février 1983 au 20 février 1984

<u>Grade</u>	
C	4.90
D	4.66
E	4.52
F	4.37

N.B. - Ajustement du coût de la vie et paiement du coût de la vie à l'occasion des congés statutaires et des vacances - même que pour grades de travail à l'heure.

ARTICLE 17

VACANCES

17-1 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à la loi sur les normes du travail dont l'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines (10 jours de travail). Ces employés recevront 4.2% du salaire gagné jusqu'au 30 avril précédant cette vacance.

17-2

<u>Année</u>	<u>Paie en % du salaire gagné</u>	<u>Durée des vacances</u>
<u>1981:</u>		
1 an, moins de 5 ans	4.2%	2 semaines - 1 an ou plus de service continu au 30 avril 1981
5 ans, moins de 10 ans	6.2%	3 semaines - 5 ans de service ou plus au 31 décembre 1981
10 ans, moins de 22 ans	8.2%	4 semaines - 10 ans de service ou plus au 31 décembre 1981
22 ans ou plus	10.2%	5 semaines - 22 ans de service ou plus au 31 décembre 1981
<u>1982:</u>		
1 an, moins de 5 ans	4.2%	2 semaines - 1 an ou plus de service continu au 30 avril 1982
5 ans, moins de 10 ans	6.2%	3 semaines - 5 ans de service ou plus au 31 décembre 1982
10 ans, moins de 20 ans	8.2%	4 semaines - 10 ans de service ou plus au 31 décembre 1982
20 ans ou plus	10.2%	5 semaines - 20 ans de service ou plus au 31 décembre 1982

1983:

1 an, moins de 4 ans	4.2%	2 semaines - 1 an ou plus de service continu au 30 avril 1983
4 ans, moins de 9 ans	6.2%	3 semaines - 4 ans de service ou plus au 31 décembre 1983
9 ans, moins de 20 ans	8.2%	4 semaines - 9 ans de service ou plus au 31 décembre 1983
20 ans ou plus	10.4%	5 semaines - 20 ans de service ou plus au 31 décembre 1983

17-3 La Compagnie accordera aux employés un congé de quatre (4) heures sans solde, le vendredi après-midi précédant immédiatement la date prévue pour les vacances d'été.

17-4 La rémunération des vacances des employés éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines sera calculée au taux de 4.2%, 6.2%, 8.2% ou 10.2% respectivement pour les années 1981 et 1982 et de 4.2%, 6.2%, 8.2% ou 10.4% respectivement pour l'année 1983, du salaire gagné durant la période de l'année de référence.

17-5 Lors de la cessation de son service à la compagnie, un employé recevra:

17-5 1) Une indemnité équivalant aux vacances qu'il a acquises au 30 avril précédant son départ s'il ne les a pas prises et

17-5 2) 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire gagné depuis le 1er mai précédant la date de son départ selon ses années de service. A partir de 1983, les employés éligibles à cinq (5) semaines de vacances recevront 10.4%.

17-6 Les vacances seront prises à la date ou aux dates fixées et déterminées par la Compagnie entre mai et septembre inclusivement. Toutefois, une semaine devra être prise durant la période des fêtes. Cette semaine sera incorporée avec les congés statutaires de la période des fêtes de façon à totaliser deux (2) semaines consécutives d'arrêt. Ces jours de vacances n'inclueront pas les dimanches et les jours de congés tels que stipulés dans la Convention.

S'il y avait un arrêt total de production dans l'usine pour les vacances d'été, cet arrêt aura lieu normalement durant les mois de juillet et/ou août. Pour la semaine de vacances qui devra être prise au temps des fêtes, elle devra se prendre entre le 20 décembre et le 5 janvier.

17-7 Si les vacances sont prises par tous les employés en même temps, c'est-à-dire, si la Compagnie ferme l'usine pour la période des vacances, on en fixera la date et on l'affichera huit (8) semaines à l'avance. Sous réserve des besoins de la production on donnera la préférence aux plus anciens des employés pour choisir leurs vacances en dehors de la période régulière des vacances.

17-8 Dans tous les cas précités aux articles 17-2 et 17-3, deux (2) semaines de vacances seront accordées au mois de juillet et lesdites semaines seront les deux (2) dernières semaines complètes du mois. Ce qui veut dire que si le 31 juillet n'était pas un vendredi, samedi ou dimanche, dans un tel cas, les deux (2) dernières semaines seraient considérées comme étant les deux (2) semaines qui précèdent celle dans laquelle se trouve la date du "31 juillet".

Pour les employés qui sont éligibles à trois (3) ou quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances payées, les autres semaines seront prises à la date ou aux dates fixées et déterminées par la Compagnie entre les mois de mai et septembre inclusivement. Sous réserve des besoins de la production on donnera la préférence aux plus anciens des employés pour choisir leurs vacances en dehors de la période régulière des vacances. Toutefois, une semaine devra être prise durant la période des fêtes. Cette semaine sera incorporée avec les congés statutaires de la période des fêtes de façon à totaliser deux (2) semaines consécutives d'arrêt. Ces jours de vacances n'inclueront pas les dimanches et les jours de congés tels que stipulés dans la Convention.

17-9 a) La Compagnie accepte de faire des avances monétaires à l'employé qui a un (1) an de service et plus et qui est absent durant plus d'une (1) semaine par suite d'un accident de travail. Ces avances, qui seront équivalentes au montant que lui versera la Commission chaque semaine, seront effectuées sur une base hebdomadaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Pour ce faire, l'employé devra signer une formule fournie à la Compagnie par la Commission, autorisant cette dernière à rembourser directement à la Compagnie les montants avancés.

17-9 b) Vacances payables à l'employé qui retire des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et/ou de l'assurance-groupe.

L'employé qui a complété un (1) an de service avec la Compagnie et qui, après avoir travaillé au moins quatre (4) semaines au cours d'une année, subit un accident de travail pour lequel il reçoit des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et/ou de l'assurance-groupe, à titre de salaire, aura droit à des vacances payées conformément à l'article 17 de la Convention. La rémunération payable pour lesdites vacances sera calculée sur le total du salaire gagné par l'employé durant l'année de référence ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances (Mai à Avril) plus le total des prestations qu'il aura reçu de la Commission et/ou de l'assurance-groupe au cours de cette même période, en autant que l'employé soit revenu au travail au moment de la période de vacances tel qu'annoncée par la Compagnie. Si l'employé n'est pas revenu au travail au moment de la période de vacances, la rémunération de vacances se rattachant aux prestations payées par la Commission et/ou l'assurance-groupe durant la première année de référence, lui sera remise lors de son retour au travail, en autant que son absence n'excède pas quarante-huit (48) semaines.

ARTICLE 18

CONGE POUR AFFAIRES SYNDICALES

18-1 Les ouvriers élus ou nommés délégués du Syndicat, pourvu qu'il n'y en ait pas plus que huit (8) en même temps auront le droit de s'absenter de façon raisonnable, sans paie, pour assister aux conventions du Syndicat ou pour toute autre affaire du Syndicat, pourvu que leurs demandes de s'absenter soient faites à la gérance de la Compagnie au moins trois (3) jours complets avant de s'absenter. Lorsqu'il s'agit d'une absence d'une journée seulement ou moins et que la demande est faite au contremaître avant le départ de l'usine, ce dernier ne refusera pas d'accorder la permission demandée sans raison valable.

18-2 Tout employé élu officier du Syndicat à plein temps pourra pendant la durée de ses fonctions, pourvu que ce ne soit pas plus d'un an, obtenir la permission de s'absenter sans paie et sans perdre ses droits d'ancienneté. Cet employé sera réintégré dans son occupation antérieure si elle existe ou à défaut, dans une autre occupation classifiée dans le même grade de travail.

ARTICLE 19

CONGE POUR DEUIL

19-1 Tout employé qui est éprouvé par le décès d'un proche parent a droit à un congé payé sur la base de son taux horaire moyen (incluant la prime d'équipe) pour une journée régulière en autant que ce congé coïncide avec un jour où l'employé aurait normalement travaillé.

Ce congé sera de:

POUR 1981

19-1 a) Quatre (4) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès du conjoint et/ou enfant.

19-1 b) Trois (3) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère.

19-1 c) Deux (2) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-fils ou d'une belle-fille.

19-1 d) Un (1) jour, le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un grand-parent en autant que ce jour tombe un jour de travail.

POUR 1982 - 1983

19-1 a) Quatre (4) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère.

19-1 b) Trois (3) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère.

19-1 c) Deux (2) jours de travail consécutifs dont le dernier sera le jour des funérailles ou le jour suivant dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-fils ou d'une belle-fille.

19-1 d) Un (1) jour, le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un grand-parent en autant que ce jour tombe un jour de travail.

19-2 L'employé devra fournir des preuves satisfaisantes du décès sur demande de la Compagnie. La Compagnie ne refusera pas de considérer les cas exceptionnels.

ARTICLE 20

SERVICE DE JURE

20-1 Un employé qui, dans l'exercice de ses devoirs de citoyen, est appelé à servir de juré pourra, s'il en fait la demande à la Compagnie, toucher la différence entre son salaire et ses honoraires de juré. L'employé devra cependant avoir terminé sa période de probation et présenter une attestation de sa présence en cour et des honoraires perçus.

ARTICLE 21

SECURITE ET HYGIENE

21-1 La Compagnie convient de s'efforcer de maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les maladies et accidents de travail.

21-2 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail et continuera de fournir l'équipement et les accessoires qu'elle a l'habitude de fournir pour la protection des employés. Il y aura un poste de premiers soins avec un secouriste qualifié en devoir durant les heures normales de travail, tel que spécifié à l'article 14.

21-3 Suivant la loi sur la santé et la sécurité du travail, l'avis d'accident doit être complété en quatre (4) exemplaires, l'original devant être adressé à la Commission le jour même de l'accident ou au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent. Un exemplaire au médecin traitant, un exemplaire à l'accidenté et le dernier à l'employeur. Une copie de cet avis sera remise au Comité de Sécurité. Dans la rédaction de son rapport à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (formule RE-1) la Compagnie continuera d'aider l'employé accidenté.

21-4 Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger qui dépasse les dangers normaux inhérents à son travail, de sorte que l'employé encourt un risque de blessure ou un risque sérieux à sa santé, devra tout d'abord en notifier son contremaître. S'il y a entente que le danger justifie son refus de faire le travail, l'employé sera assigné à une autre occupation disponible dans l'usine.

21-5 Si un employé est blessé durant son travail et que son état l'empêche de reprendre son travail dans cette même journée selon l'avis du médecin traitant, il sera rémunéré par la Compagnie pour cette journée, quelle que soit l'heure où arrive l'accident, de même façon qu'au paragraphe 15-5 de la convention. Lorsque nécessaire, la Compagnie doit immédiatement et à ses frais le faire transporter soit à l'hôpital, soit chez le médecin ou soit à sa résidence conformément à la loi sur la santé et la sécurité du travail et à ses amendements futurs. Ce n'est pas dans le but des dispositions de ce qui précède de rendre la Compagnie responsable du salaire ou frais de transport que rembourse la Commission sur la santé et la sécurité du travail.

industrielle, un employé au travail qui doit se présenter au poste principal de premiers soins de la Compagnie pour être traité, sera payé de la façon suivante:

21-6 a) L'employé travaillant à la pièce sera rémunéré au taux horaire basé sur sa moyenne de salaire pour le travail exécuté durant les heures régulières de la dernière semaine antérieure pendant laquelle sa rémunération à la pièce a constitué plus de la moitié de son salaire.

21-6 b) L'employé rémunéré à l'heure recevra son même taux.

21-7 La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer à prévenir les accidents au travail et de maintenir les règles d'hygiène dans l'usine.

Le Comité de Sécurité, composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la Compagnie et deux (2) nommés par le Syndicat, qui a pour fonction de conseiller la Direction sur la promotion de la sécurité et de l'hygiène dans l'usine, tiendra deux (2) assemblées par mois dont au moins une (1) sera tenue avant le 3e mercredi de chaque mois. Le représentant de la Compagnie qui préside les assemblées en fixera les dates à l'avance. Les assemblées seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire.

Avant la tenue de la première assemblée de chaque mois, les membres du Comité feront une tournée d'inspection préventive en vue de découvrir les hasards possibles de sécurité et de formuler, s'il y a lieu, les recommandations qui s'imposent et s'assurer que les anomalies soient corrigées.

Une priorité sera accordée pour la correction des anomalies jugées les plus urgentes.

Les copies des minutes des assemblées seront remises à chacun des membres du Comité dont au moins une sera remise avant le 3e mercredi de chaque mois.

Dans les cas d'accidents considérés comme graves et qui nécessitent des soins médicaux dispensés à l'extérieur de l'usine, un membre du Comité représentant le patronat et un membre du Comité représentant le Syndicat pourront aller faire enquête sur les lieux de l'accident sans perte de salaire.

21-8 A la deuxième année de la convention, soit le 21 février 1982, la Compagnie paiera 50% du coût d'une paire de chaussures de sécurité, une fois par année, à tous les employés qui en feront l'achat lorsque la clinique mobile se présentera à l'usine. La Compagnie continuera à céduier ces cliniques ainsi qu'à faire la déduction sur la paie des employés, en cinq (5) versements.

ARTICLE 22

AGE DE LA RETRAITE

22-1 L'âge de la retraite, à condition que l'employé ait l'état de santé pour accomplir son travail de manière satisfaisante, sera de 65 ans.

22-2 Dans ce cas, la retraite sera effective à la date d'éligibilité de la Pension de sécurité de la vieillesse.

ARTICLE 23

INDEMNITE DE SEPARATION

23-1 A compter du 21 février 1981, la Compagnie paiera une indemnité de séparation de \$100. par année de service pour un maximum de \$2,500. aux employés qui rencontreront les critères suivants:-

- 1o - 25 ans et plus de service continu avec la Compagnie.
- 2o - Agés de 60 ans mais moins de 64 ans.
- 3o - Cette pratique s'appliquera dans les cas d'une retraite involontaire, mise à pied et maladie.

23-2 Sur demande de l'employé, l'indemnité de séparation pourra lui être remboursée à une date ultérieure.

METALLURGICAL UNION OF CANADA
M. F. Dumelle, Représentant International
M. A. Lussier, Président
M. F. Babin, Membre du Comité des négociations
J. P. Gosselin, Membre du Comité des négociations
M. J. Tétrault, Membre du Comité des négociations

[Faint handwritten signatures and text, including names like "Charles Fournier", "Félix Babin", "Jean-Louis Lussier", "Roger Paul Gosselin", "Maurice Gosselin", and "Léonard Gosselin".]

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

24-1 La présente convention prend effet le 21 février 1981 et demeurera en vigueur pour une durée de trois (3) ans jusqu'au 20 février 1984.

24-2 Les parties devront se conformer au Code du Travail concernant le renouvellement de la convention collective.

Fait et signé à Saint-Jean-sur-Richelieu, P. Qué., ce *1^{er} Mai 1981*

LA COMPAGNIE SINGER DU CANADA LTEE

(signé) MM. A. Martin, Vice-président et Gérant Général
L. Tassé, Vice-président - Personnel
L. Lepage, Gérant - Fabrication
L. Haché, Agent de Personnel

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 3764

(signé) M. F. Paquette, Représentant International
Mlle. A. Lussier, Présidente
MM. F. Boivin, Membre du Comité des Négociations
J.P. Dussault, Membre du Comité des Négociations
G. Petit, Membre du Comité des Négociations
Mme. L. Tétrault, Membre du Comité des Négociations

André Martin

L. Tassé

L. Lepage

L. Haché

André Lussier

F. Boivin

J.P. Dussault

G. Petit

M. F. Paquette

A. Lussier

L. Tétrault

APPENDICE "A"

Divisions de l'usine représentées par les délégués d'atelier.

Lors de la signature de cette convention le nombre de délégués d'ateliers indiqués ci-dessous a été accepté avec entente entre les parties que s'il y avait d'autres réductions d'employés, ce nombre de délégués sera diminué en conséquence.

<u>Départements</u>	<u>Nombre de délégués</u>
10, 11, 62, 65	1
12	1
22, 24	1
33, 34	1
46	1
26, 50, 183	1
77	1

P.S. - Un deuxième délégué est nommé dans un département lorsqu'il y a plus de 100 employés.

Temps

Signature de l'employé

Date

APPENDICE "B"
COTISATIONS SYNDICALES

No. matricule:.....

Nom:.....

Je, soussigné, autorise par la présente mon employeur, LA COMPAGNIE SINGER DU CANADA LTEE, à déduire de mes gages ma cotisation syndicale et à la remettre aux METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, sujette à tout changement dans le montant de la cotisation qui pourra être déterminé en conformité avec la constitution du Syndicat.

EN FOI DE QUOI, JE SIGNE:

Témoin

Signature de l'employé

Date

APPENDICE "C"

FAMILLES DE TACHES

- Famille No. 1 - Tâches reliées à l'assemblage
- Famille No. 2 - Tâches reliées à la manutention
- Famille No. 3 - Tâches reliées à l'entretien
- Famille No. 4 - Tâches reliées à l'usinage du métal
- Famille No. 5 - Tâches reliées à la finition
- Famille No. 6 - Tâches reliées à l'outillage

APPENDICE "D"

La Compagnie remettra à chaque employé de l'unité de négociation une copie de la Convention Collective dans les deux (2) mois qui suivront la signature de ladite Convention.

Un exemplaire de chacun des plans d'assurance et de pension sous forme de brochure sera remis aux nouveaux employés. Des copies additionnelles seront remises au Syndicat.

APPENDICE "E"

PAIEMENT DU COUT DE LA VIE A L'OCCASION DES CONGES STATUTAIRES ET
DES VACANCES

L'ajustement du coût de la vie ne sera pas inclus dans le calcul des paies de vacances à l'article 17-4, et ne sera pas inclus dans le calcul de la paie d'un ou des jours de congés selon l'article 15-5. Lors du paiement mensuel du coût de la vie, pour une période ou de vacances ou de congés pris et payés selon les articles 17-4 et 15-5, les heures ainsi non travaillées seront considérées comme des heures travaillées et seront payées selon le taux courant de l'ajustement du coût de la vie aux employés éligibles.

APPENDICE "F"

CONGE POUR MATERNITE

L'employée qui doit accoucher se verra accorder un congé de maternité d'une durée de quatre (4) mois dont deux (2) mois seront pris avant la date de l'accouchement et deux (2) mois après la naissance de l'enfant. Il est entendu que le poste de l'employée lui sera retenu jusqu'à son retour pourvu qu'elle reprenne le travail dans les limites de temps accordées et que ce travail soit encore disponible.

APPENDICE "G"

CAISSE D'ECONOMIE HONORE-MERCIER

Pour la durée de la convention, la Compagnie continuera d'effectuer les déductions à la source pour les employés désirant faire partie de la Caisse d'Economie et en fera la remise à tous les mois à la Caisse d'Economie Honoré-Mercier.

APPENDICE "H"

CHEQUE DE PAIE DANS UNE ENVELOPPE

La Compagnie convient d'insérer dans des enveloppes séparées
les chèques de paie des employés pour fins de distribution.

APPENDICE "I"

FORMULAIRES T4 ET TP4

La Compagnie convient d'enregistrer sur la formule T4 et TP4 de l'employé le montant que ce dernier aura versé en cotisation syndicale au cours de l'année.

LETTRE D'ENTENTE

REPARATEURS "C" ET "D"

Afin de procurer aux réparateurs de machines à coudre de classe "C" et "D" la même opportunité que celle dont jouissent les employés affectés au travail à la pièce, la Compagnie convient de les rémunérer sur la même base que les employés affectés à l'opération de piquage (sewing-in), sur la ligne de montage à laquelle ils sont affectés.

Ce qui veut dire que si la piqueuse a atteint à la fin de la journée de travail une performance équivalente à 84 U/H, elle retirera un boni de 40% au-dessus de son salaire de base dans son grade de travail.

Or, le réparateur de grade "C" ou "D" qui est rémunéré à l'heure et dont le salaire horaire est considéré comme l'équivalent d'une performance de 75 U/H, pourra s'attendre de recevoir pour cette journée de travail, l'équivalent de la différence entre sa performance jugée à 75 U/H et celle de 84 U/H atteinte par la piqueuse.

Toutefois, en aucun temps lesdits réparateurs seront requis d'assumer ou d'effectuer des fonctions et/ou responsabilités qui sont du domaine de la supervision.

LETTRE D'ENTENTE

DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Aucune déduction ne sera prélevée sur le chèque de paie d'un employé la semaine qu'il aurait touché moins de huit (8) heures de paie.

Le salaire sera réajusté au taux horaire de 10,25 \$ par heure à partir du 1^{er} septembre 1972. Le salaire sera réajusté à la prime de 50 \$ par semaine, à partir du 1^{er} septembre 1972. Le salaire sera réajusté à la prime de 50 \$ par semaine, à partir du 1^{er} septembre 1972. Le salaire sera réajusté à la prime de 50 \$ par semaine, à partir du 1^{er} septembre 1972.

Pour permettre le flux le plus régulier possible, il est entendu que ces montants variables pourront être assignés aux tâches jugées nécessaires par le contremaître et que toutes les lignes seront remplacées d'un opérateur régulier au fur et à mesure que ceux-ci quitteront le chantier.

Ces responsabilités supplémentaires justifient une nouvelle classification de grade "C" pour couvrir cette opération.

LETTRE D'ENTENTE

Dans le but de réduire le temps d'attente sur les lignes de montage que doit supporter la Compagnie, cette dernière convient de maintenir une équipe de monteurs versatiles qui pourront, en cas de nécessité, agir efficacement comme substituts aux différentes opérations sur les lignes de montage. L'employé versatile sera rémunéré au taux horaire de son grade de travail auquel sera ajoutée la prime d'encouragement de \$0.25 l'heure ou le taux à la pièce existant pour le travail accompli plus la prime de \$0.25 l'heure, si d'après sa productivité ce mode de paiement devait s'avérer plus avantageux pour lui, quelque soit l'opération effectuée, et/ou la ligne de montage sur laquelle il aura été affecté.

Pour permettre le flot le plus régulier possible, il est entendu que ces monteurs versatiles pourront être assignés aux tâches jugées nécessaires par le contremaître tel que monteur sur la ligne tampon, remplacement d'un opérateur régulier ou autres tâches connexes incluant la réparation.

Ces responsabilités additionnelles justifient une nouvelle classification de grade "C" pour couvrir cette opération.

LETTRE D'ENTENTE

La Compagnie s'engage à rembourser aux Métallurgistes Unis d'Amérique, local 3764, cinquante pourcent (50%) du taux horaire de chacun de ses employés, qui font partie du Comité de Négociations, pour les heures que ces derniers auront dépensées à négocier.

Cependant, la somme totale des salaires remboursés ne devra pas excéder \$1,500.

Lorsqu'il y aura rencontre entre la Compagnie et le Comité de Négociations du Syndicat, soit l'avant-midi ou l'après-midi, chacune des occasions sera comptée pour quatre (4) heures.

LETTRE D'ENTENTE

REGIME D'ASSURANCE-GROUPE

- 1- La Compagnie et le Syndicat acceptent que les employés couverts par la Convention de Travail et qui font partie du Régime d'assurance-Groupe recevront les bénéfices conformément aux termes et conditions décrits dans la brochure intitulée "Régime de Bénéfices pour les employés", y compris les amendements émis à date et les changements énumérés ci-dessous:
 - a) En vigueur depuis le 1er mai 1976, l'employé qui fait partie du régime peut conformément aux dispositions de l'Assurance Frais Médicaux, se faire rembourser 90% des frais couverts encourus par lui-même et ses dépendants admissibles au cours d'une année civile, ce après que le montant déductible de base de \$25.00 aura été soustrait du total des frais couverts encourus pour l'année.
 - b) En date du 21 février 1981, sont couverts les frais pour traitements par un chiropracteur, n'excédant pas \$15.00 par visite (au lieu de \$10.00) et n'excédant pas \$450.00 par année (au lieu de \$300.00), que ces frais soient encourus par l'employé, par ses dépendants, ou par l'employé et ses dépendants (maximum trente (30) visites). En plus, les radiographies chez le chiropracteur en vue de l'application des traitements qu'il doit donner sont couverts par l'assurance. Il est entendu que ces frais seront remboursés conformément au régime d'Assurance Frais Médicaux.
 - c) Le montant de la prestation hebdomadaire concernant l'Assurance-Rente d'Invalidité sera équivalent à 66-2/3% de la moyenne des gains assurables de l'employé tel que prévu dans la loi de l'Assurance-Chômage, basé sur les 20 dernières semaines précédant le début de l'invalidité.
- 2- En date du 1er janvier 1973, la Compagnie a enregistré et qualifié son régime d'assurance de rentes d'invalidité selon les critères d'enregistrement émis par la commission d'assurance-chômage. Il est entendu que la Compagnie s'engage à maintenir son régime conforme aux critères d'enregistrement que pour la durée de la présente convention et qu'advenant une augmentation de prestations requises pour la maintien de l'enregistrement durant la présente convention, les coûts additionnels encourus seront payés par les parties dans la même proportion que stipulé au paragraphe 3) pour les classes qui pourraient être affectées. De plus, il est entendu que le montant de ristourne dû à l'employé tel que déterminé par la commission d'assurance-chômage (5/12 de 0.40 par \$100.00 de rémunération) continuera à être remis à l'employé sous forme de réduction de sa cotisation hebdomadaire au régime d'assurance-groupe en vigueur depuis le 1er février 1971, plus les amendements émis à date et les changements énumérés sur cette lettre d'entente.

- 3- Il est entendu que la Compagnie remettra annuellement au Syndicat des informations suffisantes pour le tenir au courant des opérations financières du régime d'assurance-groupe. Par le fait même il est entendu qu'advenant des changements de primes causés par des modifications dans les prestations ou des fluctuations marquées de l'expérience, que les primes seront réparties dans une proportion de 66,5% employeur et 33,5% employés.

En vigueur le 1er juin 1981, le montant d'assurance-vie ainsi que les contributions hebdomadaires payables par le personnel féminin, seront révisés et établis au même niveau et identiques au montant d'assurance-vie et de contributions hebdomadaires que le personnel masculin.

Un employé ré-embauché sur une base temporaire et qui a conservé son ancienneté, sera assuré immédiatement s'il était éligible au Plan d'Assurance au moment de sa dernière mise à pied, en autant que la période de douze (12) mois suivant la cessation de service ne se soit pas écoulée,

La Compagnie convient de rembourser les dépenses raisonnables encourues par l'employé qui est requis par l'assurance-groupe qui la représente, d'aller subir un examen médical chez un spécialiste de Montréal. On entend par dépenses raisonnables le coût de déplacement, soit par autobus, métro ou automobile plus un ou deux repas réguliers s'il y a lieu. Les employés qui utiliseront leur automobile seront payés 0.25 cents le mille plus le coût du stationnement.

LETTRE D'ENTENTE

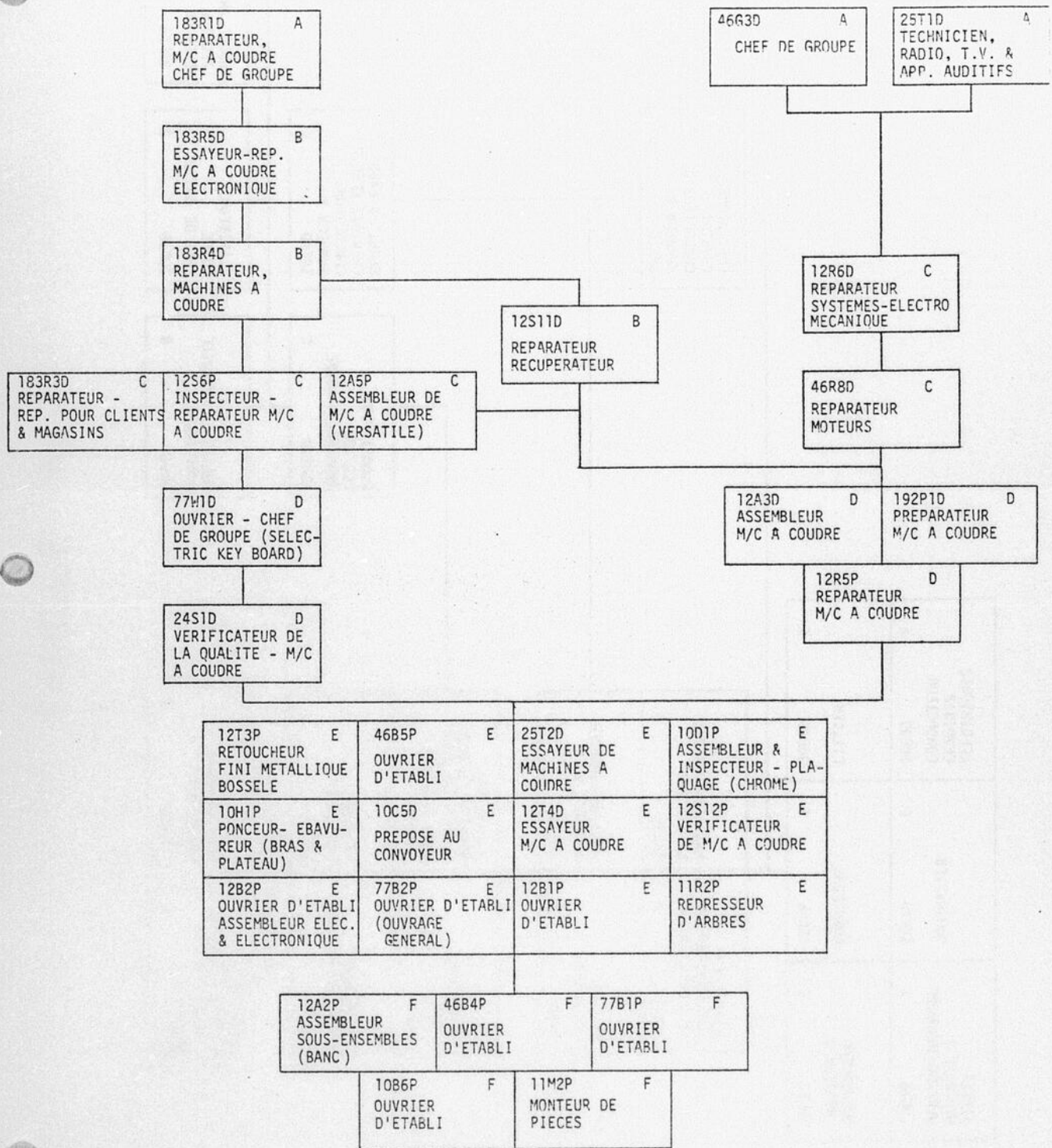
REGIME DE PENSION

Pour la durée de la présente convention, la Compagnie et le Syndicat acceptent que les employés couverts par cette convention de travail et qui font partie du régime de pension, recevront les bénéfices conformément aux termes et conditions décrits dans la brochure "Votre Régime de Rentes".

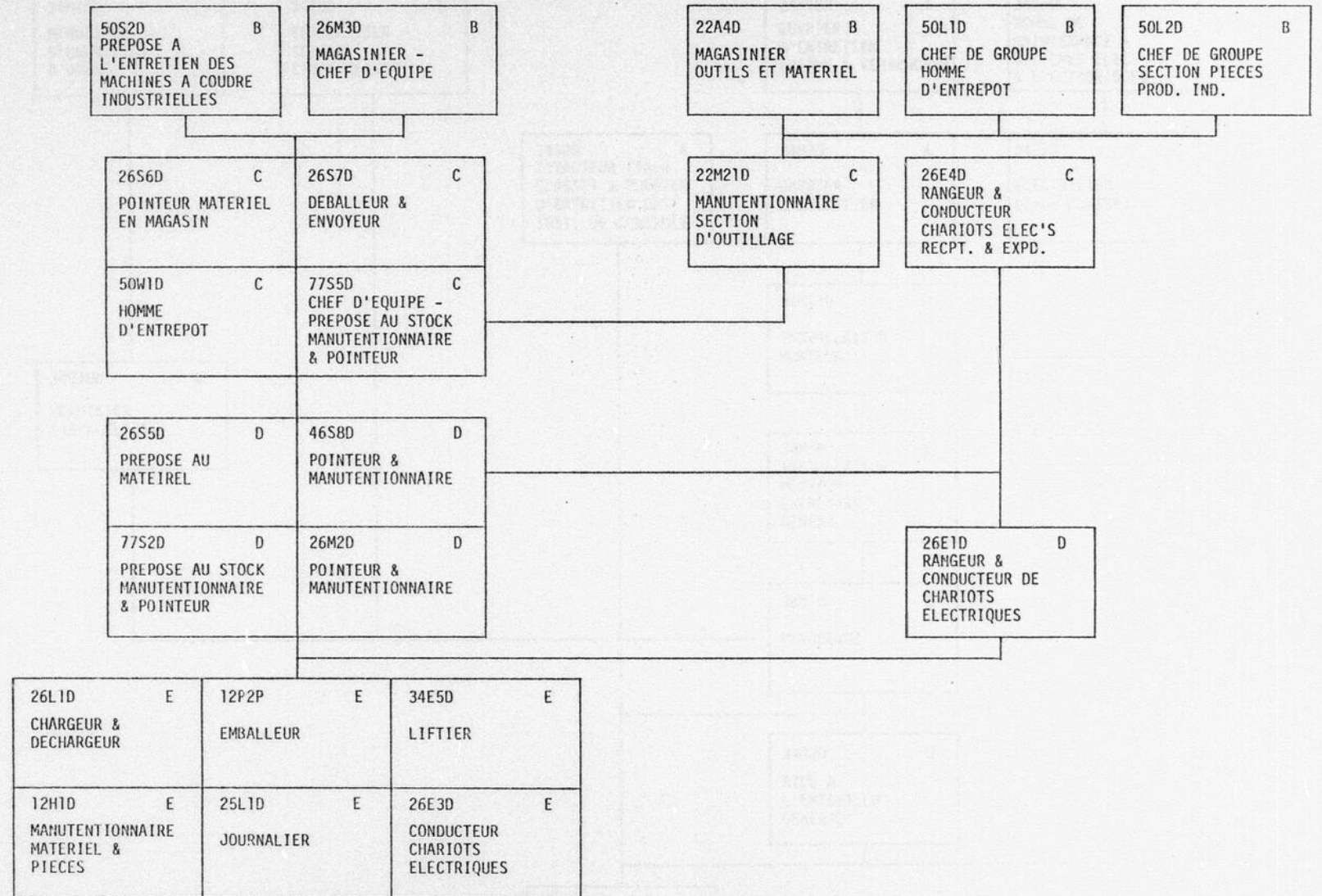
Le taux d'intérêt attribué aux contributions des employés participant au régime de retraite passera de 3% à 5% commençant le 1er janvier 1982. Ce taux d'intérêt sera applicable sur le montant total des contributions et intérêts déjà accumulés.

En vigueur le 1er janvier 1982, le montant payable pour l'ajustement du coût de la vie sera ajouté au salaire annuel (excluant le temps supplémentaire) de chaque employé pour déterminer ses contributions aux régimes de retraite et d'assurance-groupe.

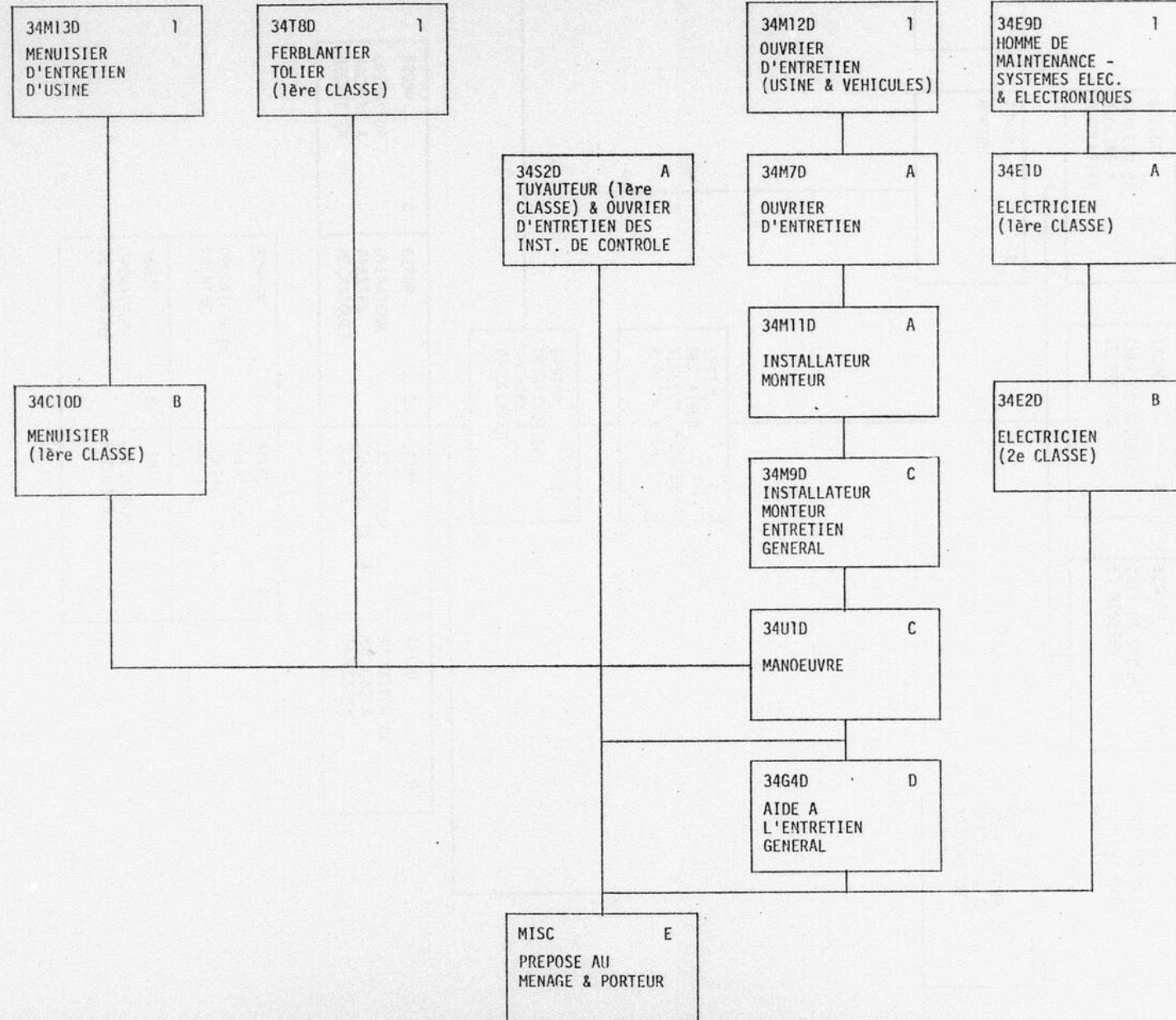
FAMILLE No 1



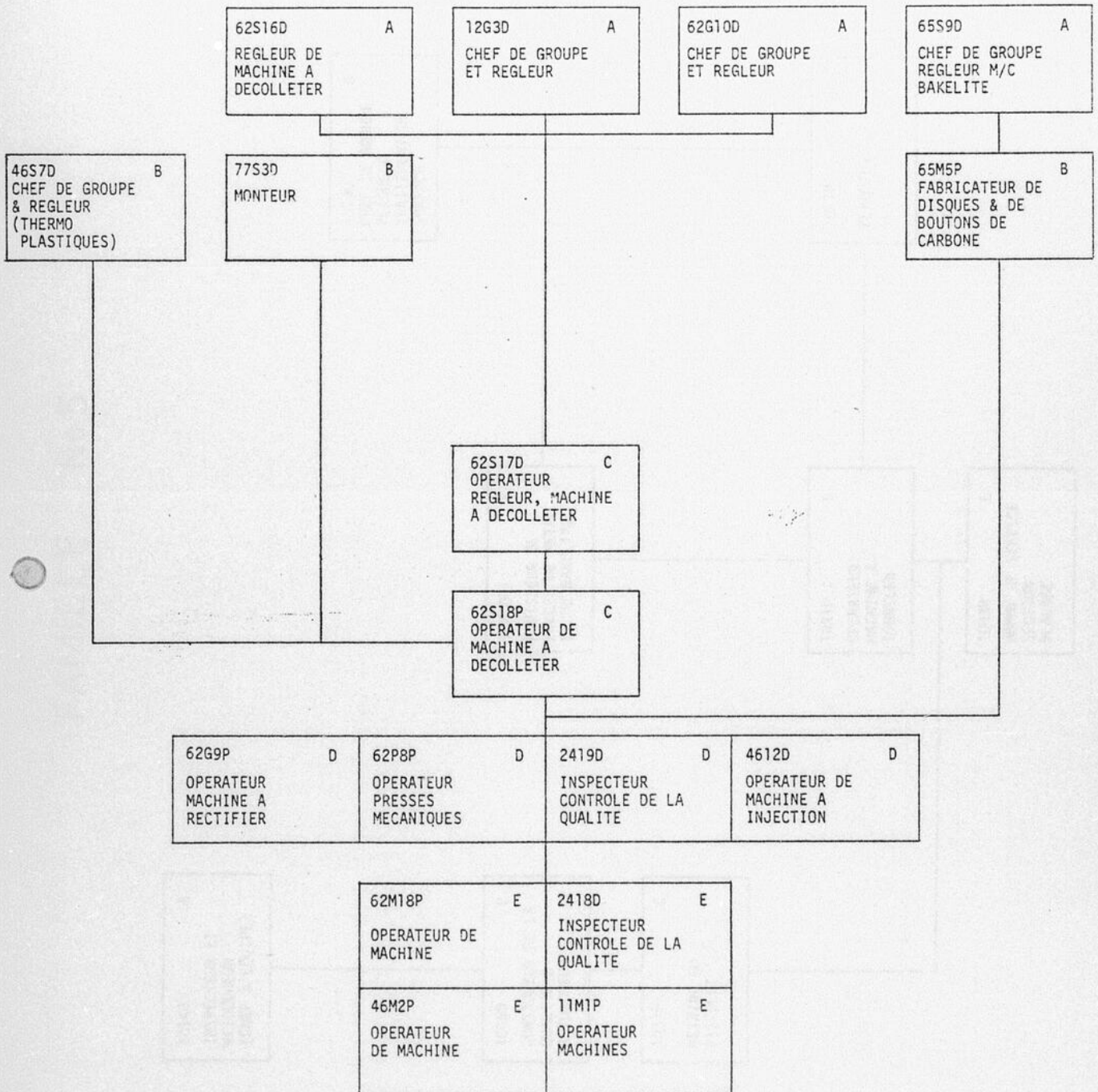
FAMILIE No 2



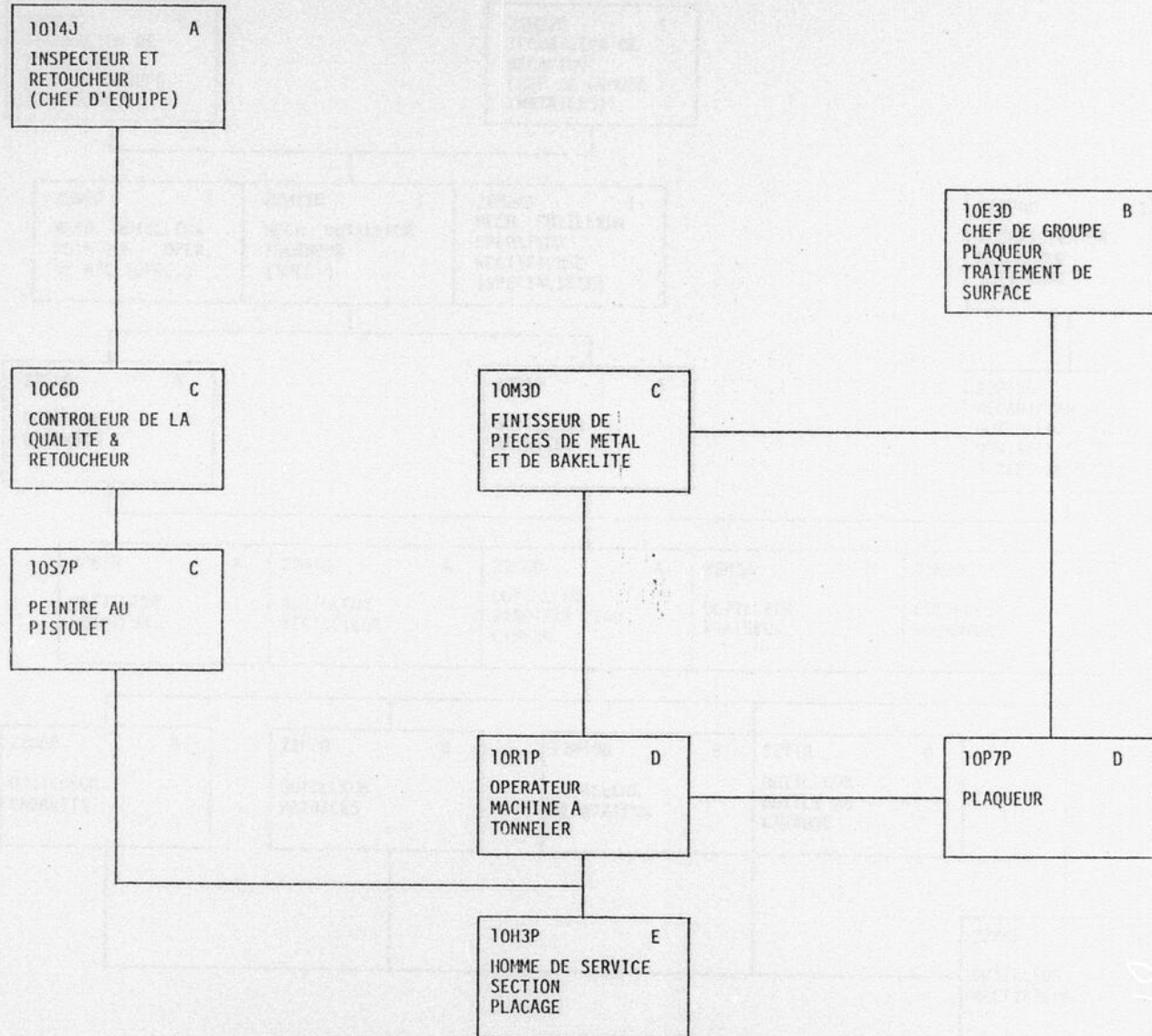
FAMILLE No 3



FAMILLE No 4



FAMILLE No 5



FAMILLE No 6

