



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 1 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06706-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention			<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement			<input type="checkbox"/> Entente			<input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15471-07
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective			53				
	85-04-09		85-04-12		85-04-09	87-12-31								

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 8990 Att: Aubin d'Amours 1290 St-Denis 10e étage Montréal, Québec H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée 9777 Colbert Ville d'Anjou, Québec H1J 1Z9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2960(5) Affiliation: 7

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉline Carrette/ms	85-04-19

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

RECHERCHE

15471-07

6706-6



CONVENTION COLLECTIVE

entre

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Ville d'Anjou, Qué.

d'une part

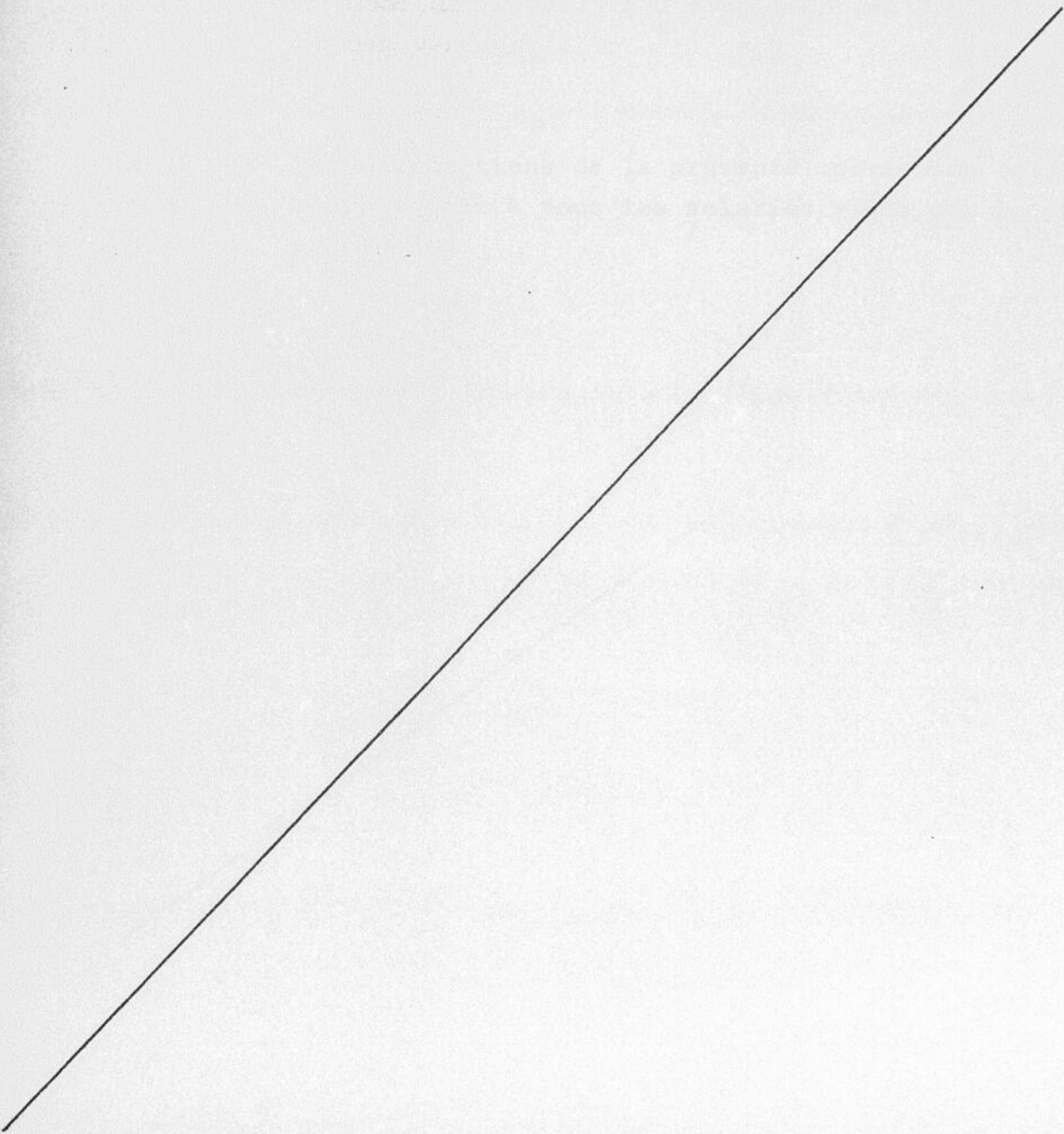
et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Local 8990

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir des relations patronales-ouvrières avantageuses pour les deux (2) parties et de promouvoir une paix industrielle indispensable au progrès de la Compagnie et de ses salariés.



ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur, à ses établissements de Ville d'Anjou, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec en date du 13 novembre 1984. Ce certificat couvre "tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

2.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'interférence, de contrainte ou de restriction exercées ou pratiquées par la Compagnie ou l'un ou l'autre de ses représentants envers l'un ou l'autre des employés parce qu'il est membre ou en relation avec le syndicat.

Il n'y aura pas d'intimidation, d'interférence, de contrainte exercées ou pratiquées par le syndicat ou par ses membres contre les autres employés de l'employeur ou contre l'employeur lui-même.

ARTICLE 4 - DISCIPLINE

- 4.01 Les sanctions disciplinaires seront un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. Tout avertissement écrit, suspension et/ou congédiement est transmis par écrit au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables du moment où l'employeur (i.e. le contremaître ou le Directeur de l'usine) prend connaissance suffisante des faits entourant la commission de l'infraction par ledit salarié.

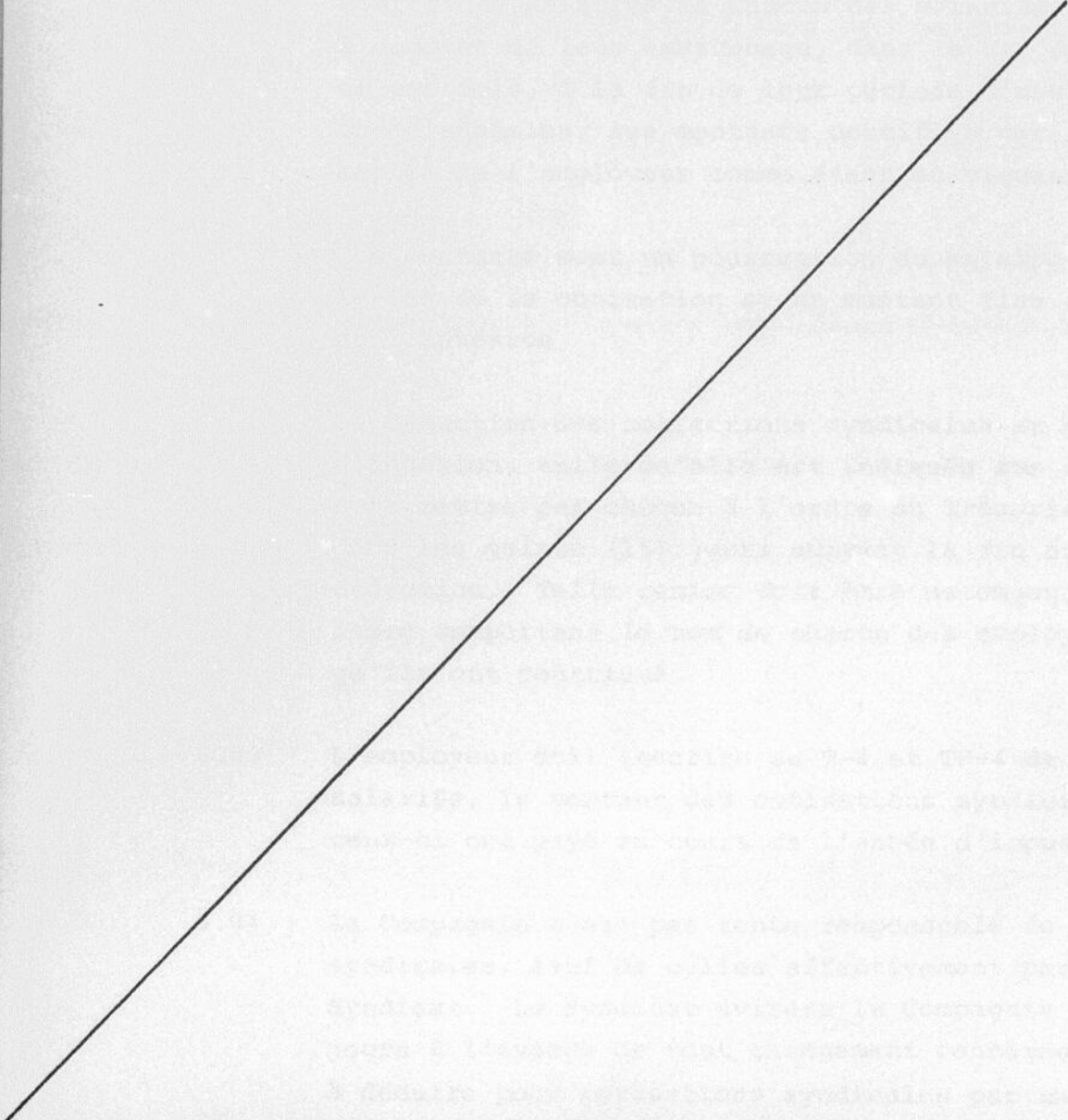
La Compagnie s'engage à remettre une copie de l'avis de mesure disciplinaire à un délégué du Comité d'Atelier au plus tard le jour ouvrable suivant. Dans le cas de suspension ou de congédiement, le salarié visé peut requérir la présence du délégué de sa section au moment de l'entrevue disciplinaire.

Tout avis de sanction disciplinaire ne pourra être invoqué contre un salarié après douze (12) mois de la transmission au salarié de cet avis, sauf en cas de récidive dans ce délai de douze (12) mois.

- 4.02 Toutefois, dans le cas où l'employé désire que la nature de l'infraction ne soit pas dévoilée pour des raisons personnelles, un avis avec la date de l'infraction seulement sera remis au Comité d'Atelier.
- 4.03 Si la Compagnie exige la signature du représentant d'atelier ou du membre du Comité d'Atelier, ce sera seulement comme un accusé de réception.
- 4.04 Les avis disciplinaires transmis par écrit seront dûment signés par un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 5 - DROIT DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède et conserve tous les droits et prérogatives d'administrer, de diriger et de gérer son personnel et ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et prérogatives sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.



ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

Toutefois, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié dont l'adhésion au syndicat aurait été refusée ou qui en aurait été expulsé.

- 6.02 Comme condition d'emploi, l'employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, hebdomadairement à compter de leur embauchage, dans le cas de la cotisation, et une fois, à la fin de leur période d'essai, dans le cas d'adhésion, les montants certifiés par le syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur.

Ces montants sont un pourcentage du salaire gagné dans le cas de la cotisation et un montant fixe dans le cas de l'adhésion.

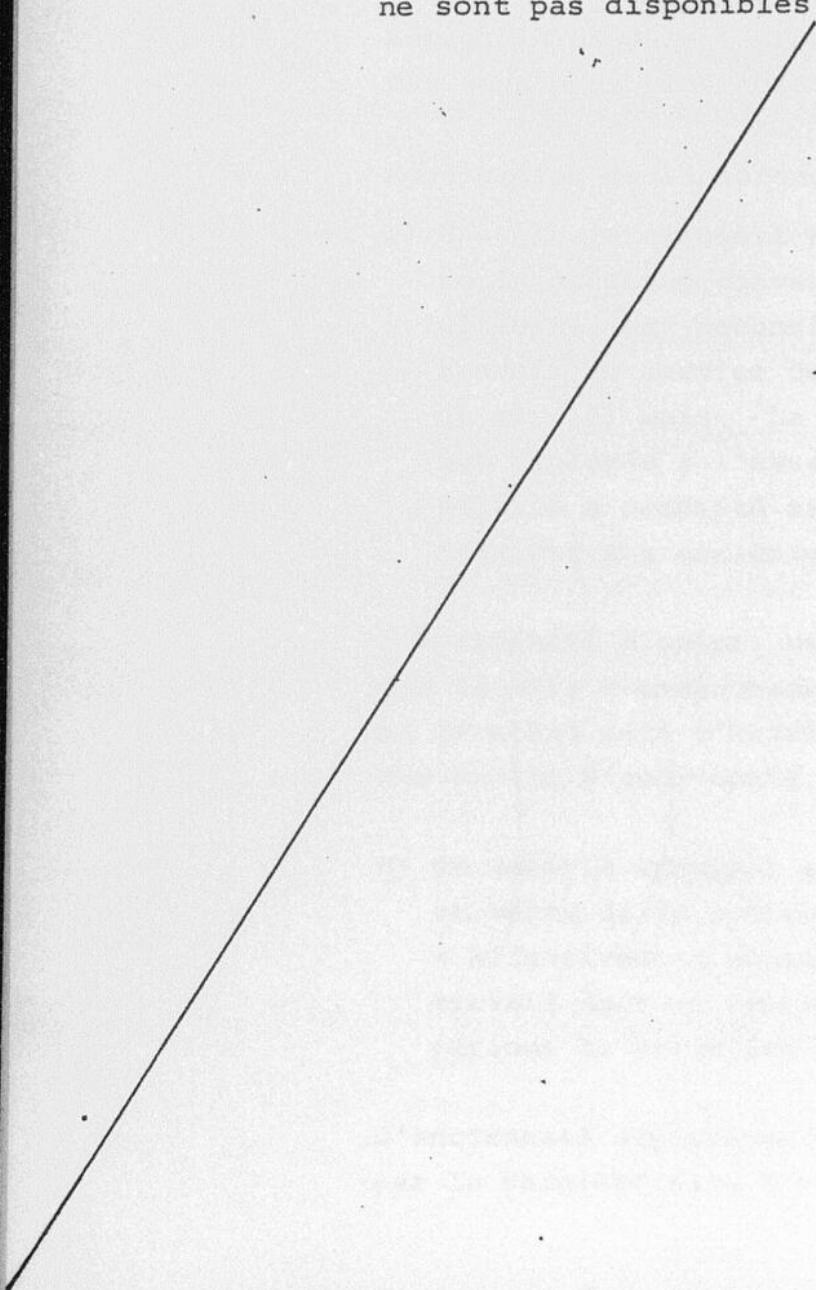
La déduction des cotisations syndicales et des droits d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux alinéas précédents, sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier international, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois de déduction. Telle remise doit être accompagnée d'un formulaire comportant le nom de chacun des employés et le montant qu'ils ont contribué.

- 6.03 L'employeur doit inscrire au T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.

- 6.04 La Compagnie n'est pas tenue responsable de ces cotisations syndicales, sauf de celles effectivement perçues au nom du Syndicat. Le Syndicat avisera la Compagnie trente (30) jours à l'avance de tout changement concernant les montants à déduire pour cotisations syndicales par un avis daté et signé par le secrétaire financier du syndicat.

6.05 Il est convenu que le syndicat indemnise la Compagnie et la met à couvert de toutes et chacune des réclamations de cotisations syndicales déduites des salaires, comme il est prévu au présent article, qu'un ou que plusieurs employés peuvent faire contre elle.

6.06 Les personnes dont l'emploi ne fait pas partie de l'unité de négociations ne doivent pas travailler à une tâche incluse dans l'unité de négociations, sauf pour fins d'instructions, d'expérimentation, ou pour les cas d'urgence, lorsque les salariés aptes à faire le travail ne sont pas disponibles.



## ARTICLE 7 - ANCIENNETE

### 7.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la période de temps accumulée par un salarié depuis qu'il est au service de la Compagnie (ancienneté d'usine) ou d'un département (ancienneté départementale) dans un des emplois visés par le certificat d'accréditation. (Un document signé par les parties définit l'ancienneté de tous les salariés visés par la présente convention collective au moment de sa signature.)

Lorsque deux salariés ont la même ancienneté, préséance est donnée au plus âgé.

### 7.02 Acquisition de l'ancienneté

- a) Un salarié acquiert son ancienneté d'usine en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail au service de la Compagnie dans une période de six (6) mois. La Compagnie a le choix de renvoyer les employés à l'essai qu'elle juge à propos. Un salarié a complété sa période de probation lorsqu'il acquiert son ancienneté d'usine.

L'ancienneté d'usine, une fois acquise, est désignée par la date d'embauchage d'un nouveau salarié ou par la dernière date d'entrée d'un ancien salarié qui a perdu ses droits d'ancienneté.

- b) Un salarié acquiert son ancienneté départementale en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail dans un département depuis le début de sa période de probation prévue en a) ci-dessus.

L'ancienneté départementale, une fois acquise, est désignée par la dernière date d'entrée du salarié dans ce département.

De même, le salarié choisi en vertu de la clause 7.06 des présentes acquerra de l'ancienneté départementale dans son nouveau département et perdra son ancienneté départementale dans son ancien département à la fin de sa période d'essai. Son ancienneté départementale comptera alors de sa dernière entrée dans son nouveau département.

7.03

Maintien et perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Absent pour mise-à-pied et si cette absence excède:
  - i) une période égale à l'ancienneté jusqu'à concurrence d'une durée maximale de deux (2) ans;
  - ii) une période de trois (3) ans si l'ancienneté est supérieure à cinq (5) ans.
- d) Absent pour maladie ou accident et si cette absence excède:
  - i) Une période égale à son ancienneté si celle-ci est moindre que trois (3) ans au moment de sa maladie ou son accident;
  - ii) Trente-six (36) mois.
- e) Après avoir été mis à pied, il est rappelé au travail et il fait défaut de se présenter à la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
- f) S'absente pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans en aviser le service du personnel et sans raison jugée valable par la Compagnie.

Lorsqu'un salarié absent pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail et ce, pour une période excédant celle prévue à 7.03 d), se rétablit et devient apte à

revenir au travail, il sera réembauché et son ancienneté lui sera alors reconnue comme s'il n'avait pas été absent.

7.04 Mise à pied et rappel au travail

a) Mise à pied dans un département

Dans le cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté départementale dans la classification visée pourra déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté départementale dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté requises pour remplir, au moment d'une telle mise-à-pied, les exigences normales de la classification où il désire déplacer.

b) Mise à pied dans l'usine

Le salarié qui, par suite d'une succession de déplacements, se verrait obligé de quitter le département pourra déplacer, dans une occupation de classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait avant que ne débute cette succession de déplacements, tout salarié d'un autre département qui aurait moins d'ancienneté d'usine que lui pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié déplacé. Un salarié qui déplace ainsi un salarié d'un autre département n'acquiert pas d'ancienneté départementale dans ce nouveau département. Cependant, après six (6) mois de travail effectif ainsi exécuté dans ce nouveau département, un salarié pourra choisir de renoncer à son ancienneté départementale dans son département d'origine et d'acquérir de l'ancienneté départementale dans ce nouveau département; son ancienneté départementale comptera alors de sa date d'entrée dans ce nouveau département. Il est entendu que le droit reconnu à ce paragraphe ne peut s'appliquer d'une section à l'autre de l'usine, tel que les sections sont définies à l'Annexe "A" des présentes.

- c) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied.
- d) Un salarié qui n'a pas acquis son ancienneté départementale ne peut être déplacé par un salarié qui a moins d'ancienneté d'usine que lui.
- e) Les membres du Comité d'Atelier jouiront d'une ancienneté préférentielle en ce qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés, pourvu qu'ils aient la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de la tâche disponible au moment de leur mise à pied ou de leur rappel.

#### 7.05 Promotion

Dans les cas de promotion, la Compagnie respectera l'ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ait la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche, au moment d'une telle promotion.

Si aucun salarié du département concerné n'a la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche au moment d'une telle promotion, les dispositions prévues à la clause 7.06 s'appliqueront alors.

#### 7.06 Nouvelle tâche

Si la Compagnie crée une nouvelle tâche, elle en affichera la classification et les exigences sur le tableau d'affichage; la période d'essai y sera également mentionnée. La Compagnie choisira parmi les salariés de l'usine qui auront ainsi postulé, celui qui satisfait le mieux aux exigences et qui possède le plus de compétence et d'habileté relatives au poste affiché pour remplir cette tâche; en cas de compétence et d'habileté égales, l'ordre d'ancienneté des salariés prévaudra. Si aucun salarié ne satisfait les exigences de cette tâche ou ne possède la compétence ou l'habileté requise pour la remplir, la Compagnie pourra choisir un candidat en dehors de l'unité d'accréditation.

Le salarié peut être retourné à son ancienne classification ou décider de le faire avant la fin de la période d'essai.

7.07 Transfert hors de l'unité de négociation

Tout salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté dans l'unité pour une période de trois (3) mois.

Si ce salarié est confirmé, après cette période, dans ses nouvelles fonctions, il conservera son ancienneté dans l'unité à compter de la date de sa nomination.

7.08 Dans tous les cas où la Compagnie doit communiquer avec un salarié alors qu'il n'est pas au travail, elle utilisera les moyens de communications ordinaires reconnus ou le courrier recommandé. La Compagnie est réputée s'être acquittée de ses responsabilités si elle communique avec le salarié à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé.

7.09 Salarié handicapé

Le salarié qui pourrait être remercié de ses services parce qu'il est incapable de conserver ou de remplir les exigences d'une tâche à cause de son âge ou de son état de santé pourra déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à celle qu'il détient pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de cette classification.

7.10

Préavis de mise-à-pied

Dans les cas de mise-à-pied dont la durée prévue est d'au moins quinze (15) jours, à moins qu'elle ne soit causée par des circonstances hors de son contrôle, la Compagnie donne au salarié visé par cette mise-à-pied, qui compte plus d'un (1) an d'ancienneté d'usine, un préavis de cinq (5) jours ouvrables; à défaut de fournir à ce salarié ce préavis, ce dernier a droit à son salaire régulier pour toute portion manquante de tel préavis.

## ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

### 8.01 a) Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

### b) Heures normales de travail

L'équipe de jour sera cédulée entre 7h30 et 16h30.

La Compagnie peut changer l'heure du début des équipes de jour; elle peut également créer des équipes de soir et de nuit et en fixer les heures. Toutefois, si de telles actions sont prises, la Compagnie en avisera le Syndicat, après discussion préalable avec cette dernière.

### c) Non garantie des heures et des jours

Sous réserve de l'application des dispositions des clauses 7.10 et 8.07 de la présente convention collective, il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faite à la présente convention ne constitue en aucune façon une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

### d) Période de repas

Tous les employés auront droit à une demi-heure sans paie, pour le lunch; cependant, si la production est répartie sur trois (3) équipes consécutives, les employés affectés à du travail d'équipe auront droit à une demi-heure, avec paie, pour le lunch.

Il est entendu que l'employé qui ne quitte pas l'usine au cours des périodes de repas est dispensé de poinçonner sa carte de temps.

8.02            Retard

Une déduction de quinze (15) minutes sera faite pour tout employé qui est en retard de plus de trois (3) minutes dans sa section, et ainsi de suite. La Compagnie s'assurera de ce que le poinçon indique l'heure exacte.

8.03            Période de repos et de lavage

La Compagnie s'engage à allouer une période de repos de quinze (15) minutes durant la première et la deuxième partie de chaque journée de travail et le taux de salaire régulier sera payé durant ces périodes.

La Compagnie convient d'accorder, dans la Section des matériaux de construction, à la conclusion de la journée régulière de travail, une période de cinq (5) minutes à ses employés afin de leur permettre de faire leur toilette. A cet égard, la pratique passée sera maintenue dans la Section des récipients.

8.04            Si l'employé est requis de faire plus d'une (1) heure de temps supplémentaire à la fin de sa journée normale de travail, il lui sera alloué une période de repos de quinze (15) minutes payées à la fin de sa journée normale de travail.

Il aura également droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées après chaque autre deux (2) heures consécutives travaillées.

Les employés peuvent rassembler deux (2) périodes de repos prévues ci-haut de façon à leur permettre de prendre un repas.

- 8.05 a) Le salarié qui exécute du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux majoré de cinquante pourcent (50%) :
- i) pour les quatre (4) premières heures d'un tel travail exécuté lors d'une journée normale de travail;
  - ii) pour les huit (8) premières heures d'un tel travail exécuté le samedi.
- b) Le salarié qui exécute du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux majoré de cent pourcent (100%) :
- i) en excédent des quatre (4) premières heures d'un tel travail exécuté lors d'une journée normale de travail;
  - ii) en excédent des huit (8) premières heures d'un tel travail exécuté le samedi;
  - iii) pour tout travail exécuté le dimanche ou un jour de congé férié payé.

8.06 Le temps supplémentaire sera distribué équitablement parmi les salariés qui détiennent de façon régulière la classification visée.

Les heures refusées sont considérées comme ayant été accomplies dans la distribution équitable prévue à l'alinéa précédent.

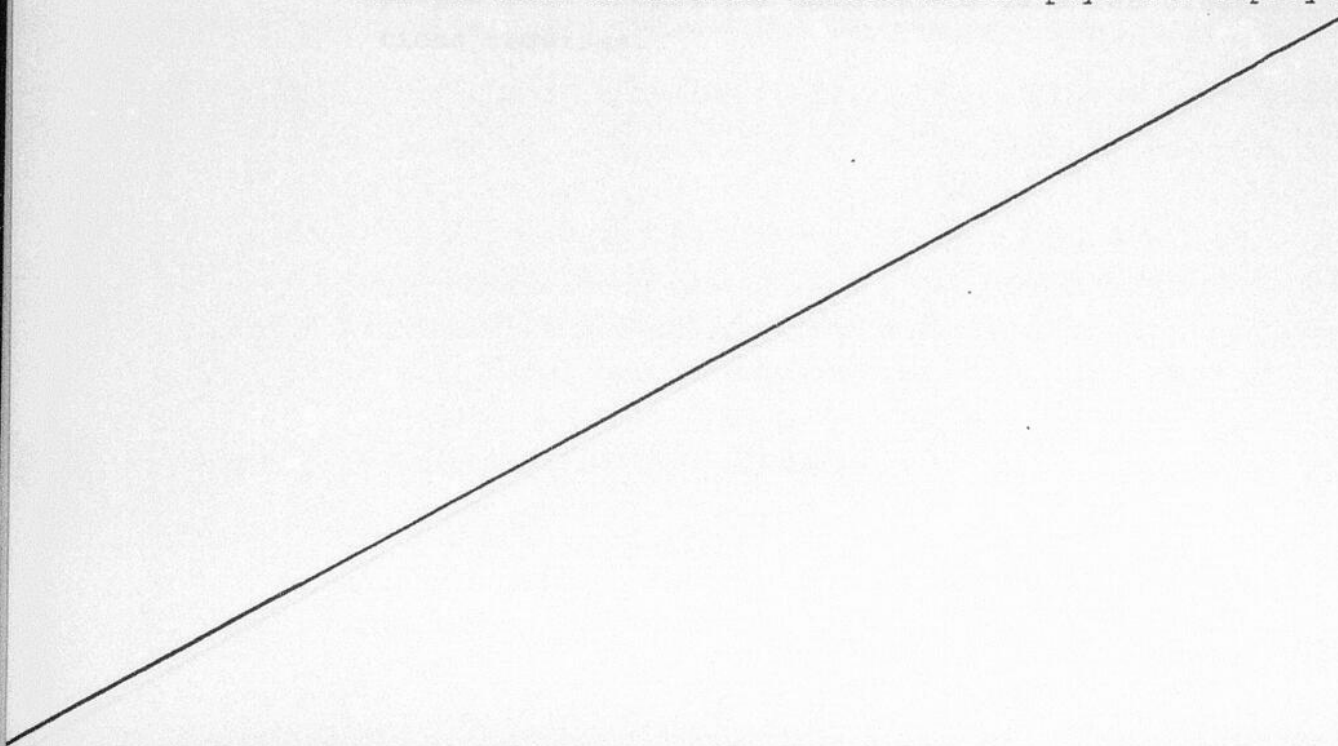
Si l'employeur ne trouve pas de volontaires, le salarié qui détient de façon régulière la classification visée et qui a effectivement exécuté le moins d'heures sera requis de faire le travail supplémentaire; si tous les salariés de la classification visée ont effectivement exécuté le même nombre d'heures, le salarié de la classification visée qui a le moins d'ancienneté départementale sera requis de faire le travail supplémentaire

8.07 Un employé qui se présente à son travail tel que cédulé a droit à quatre (4) heures de paie à son taux régulier, sauf dans les cas fortuits, ou si l'employé avait été avisé à l'avance. Il est entendu que dans ces circonstances un employé peut être affecté à un travail autre que son travail régulier et son taux de salaire ne sera alors ni augmenté ni réduit.

De plus, dans les cas de panne d'électricité, le salaire sera maintenu pour le temps pendant lequel les employés sont tenus de rester sur les lieux du travail; ils ne recevront cependant jamais moins qu'une (1) heure de paie à compter du début de la panne.

8.08 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail et après avoir quitté l'usine sera payé au taux applicable de temps supplémentaire selon 8.05 ci-dessus, mais ne recevra jamais moins que quatre (4) heures à son taux régulier.

8.09 La Compagnie continuera de calculer le temps supplémentaire sur le taux de salaire effectivement payé à l'employé.



ARTICLE 9 - PRIMES D'EQUIPE

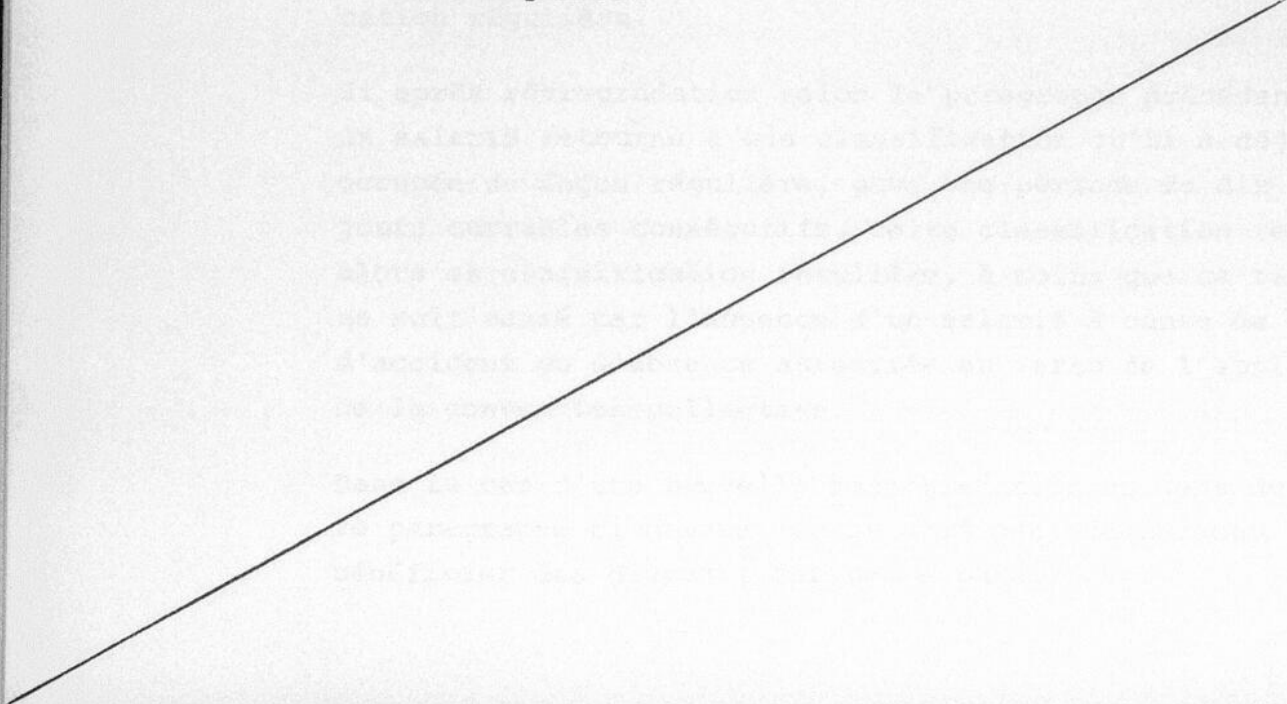
9.01 En plus de son taux horaire régulier, le salarié aura droit, à compter de la signature de la convention, aux primes suivantes:

a) \$0.35 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de soir;

b) \$0.40 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de nuit.

A compter du 4 janvier 1987, la prime an a) ci-dessus passe de \$0.35 l'heure à \$0.40 l'heure et la prime en b) ci-dessus passe de \$0.40 l'heure à \$0.45 l'heure.

9.02 Les équipes autres que l'équipe régulière de jour seront formées de façon à tenir compte des exigences de production et des classifications requises. Elles seront formées de volontaires qualifiés d'abord et si ceux-ci ne sont pas assez nombreux, un nombre suffisant d'employés sera choisi par ancienneté dans les classifications requises.



ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les taux de salaire sont payés conformément à l'appendice "A" de cette convention collective.

10.02 Lorsqu'à la demande de la Compagnie, un employé exécute occasionnellement et pour plus de trois (3) heures dans une même journée de travail des fonctions à l'intérieur d'une classification supérieure à celle qu'il détient, il devra être payé le taux de salaire de la classification supérieure. Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à une classification inférieure à celle qu'il détient, il maintient le taux de sa classification régulière, à moins que cela ne soit en application de la clause 7.04 de la convention collective.

Si un salarié, par suite d'une mise-à-pied par manque de travail, choisit, selon 7.04, d'être assigné à une tâche dont le taux est moindre que le taux de sa classification régulière, il ne subira pas de baisse de salaire si cette affectation à la classification inférieure est pour moins de quinze (15) jours ouvrables consécutifs. A l'expiration de ces quinze (15) jours, le salarié recevra le salaire de la classification inférieure. Cette dernière classification devient alors sa classification régulière.

Si après rétrogradation selon le paragraphe précédent, un salarié retourne à une classification qu'il a déjà occupée de façon régulière, pour une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs, cette classification redevient alors sa classification régulière, à moins que ce retour ne soit causé par l'absence d'un salarié à cause de maladie, d'accident ou d'absence autorisée en vertu de l'application de la convention collective.

Dans le cas d'une nouvelle rétrogradation au sens du 2<sup>e</sup> paragraphe ci-dessus, le salarié peut de nouveau bénéficier des dispositions de ce paragraphe.

- 10.03 Toute déduction de salaire ne sera faite que sur autorisation écrite de l'employé, sauf celles prescrites par la loi ou la convention collective de travail.
- 10.04 Pas plus tard que douze (12) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la Compagnie implantera un système de dépôt direct de la paie dans le compte de chacun des salariés, dans l'institution bancaire de son choix. Dans ce cas, l'argent sera disponible pour retrait pas plus tard que le jeudi matin, 10h00. Les talons de chèque seront alors remis aux salariés le jeudi à leur entrée au travail.
- Jusqu'à ce que le système de dépôt direct soit implanté, la remise des paies se fera selon la pratique passée.
- 10.05 Tout ajustement d'une erreur sur la paie d'un employé sera fait sur la paie suivante à condition que la Compagnie en soit informée au plus tard le vendredi précédant cette paie.
- Dans le cas d'une erreur sur la paie de vacances d'un employé, la Compagnie convient d'effectuer le changement la même journée ou au plus tard le vendredi de la même semaine si l'erreur est signalée à la Compagnie avant 12h00 le jeudi de cette même semaine.
- La Compagnie est réputée être avertie d'une erreur au moment où l'employé le déclare à son contremaître.
- 10.06 A la cessation d'emploi d'un salarié, la Compagnie lui remettra toute la rémunération qui lui est due en l'adressant à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé, dans les délais prescrits par la loi de l'Assurance-Chômage pour la remise de son certificat d'emploi.
- 10.07 La Compagnie s'engage à aviser par écrit le Comité d'Atelier de tout changement de classification ou de tout transfert d'un employé d'une section à une autre.

Le terme transfert n'inclut pas les assignations temporaires.

10.08

Lorsqu'un employé de la section des récipients agit comme chef d'équipe sur l'équipe de soir, il reçoit une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure en sus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE

- 11.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage pour les avis du Syndicat.
- 11.02 La Compagnie s'engage à permettre au Syndicat d'afficher ses avis syndicaux légitimes sur le tableau d'affichage pourvu que ces avis aient été soumis et approuvés par le Directeur d'usine ou son représentant autorisé à cette fin.
- 11.03 Dans les trois (3) semaines de la signature des présentes, la Compagnie s'engage à remettre à ses frais à A.P. chacun de ses employés un exemplaire de la convention collective. Un exemplaire sera remis à tout nouvel employé par la suite.

*A.P.*  
*109 AVRIL 05*

ARTICLE 12 - COMITE D'ATELIER

12.01 Libération syndicale

La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement choisir un Comité d'Atelier formé de trois (3) employés, chacun des trois (3) départements apparaissant à l'appendice "A" étant représenté par un (1) employé.

Ce sera le devoir de ce Comité de représenter les employés lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, d'assister les employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie et à l'arbitre nommé en vertu de la procédure d'arbitrage prévue aux présentes ainsi que d'enquêter sur la situation, s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée.

Ces membres du Comité d'Atelier auront également comme devoir de participer à des rencontres avec la Compagnie sur l'application ou l'interprétation de la convention collective ou dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

Les membres du Comité d'Atelier ne pourront s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation à cet effet de la Compagnie. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

12.02 Paiement des libérations syndicales

Lorsque les membres du Comité d'Atelier seront libérés de la façon prévue en 12.01 ci-dessus, ils ne subiront aucune perte de salaire s'ils sont libérés pour:

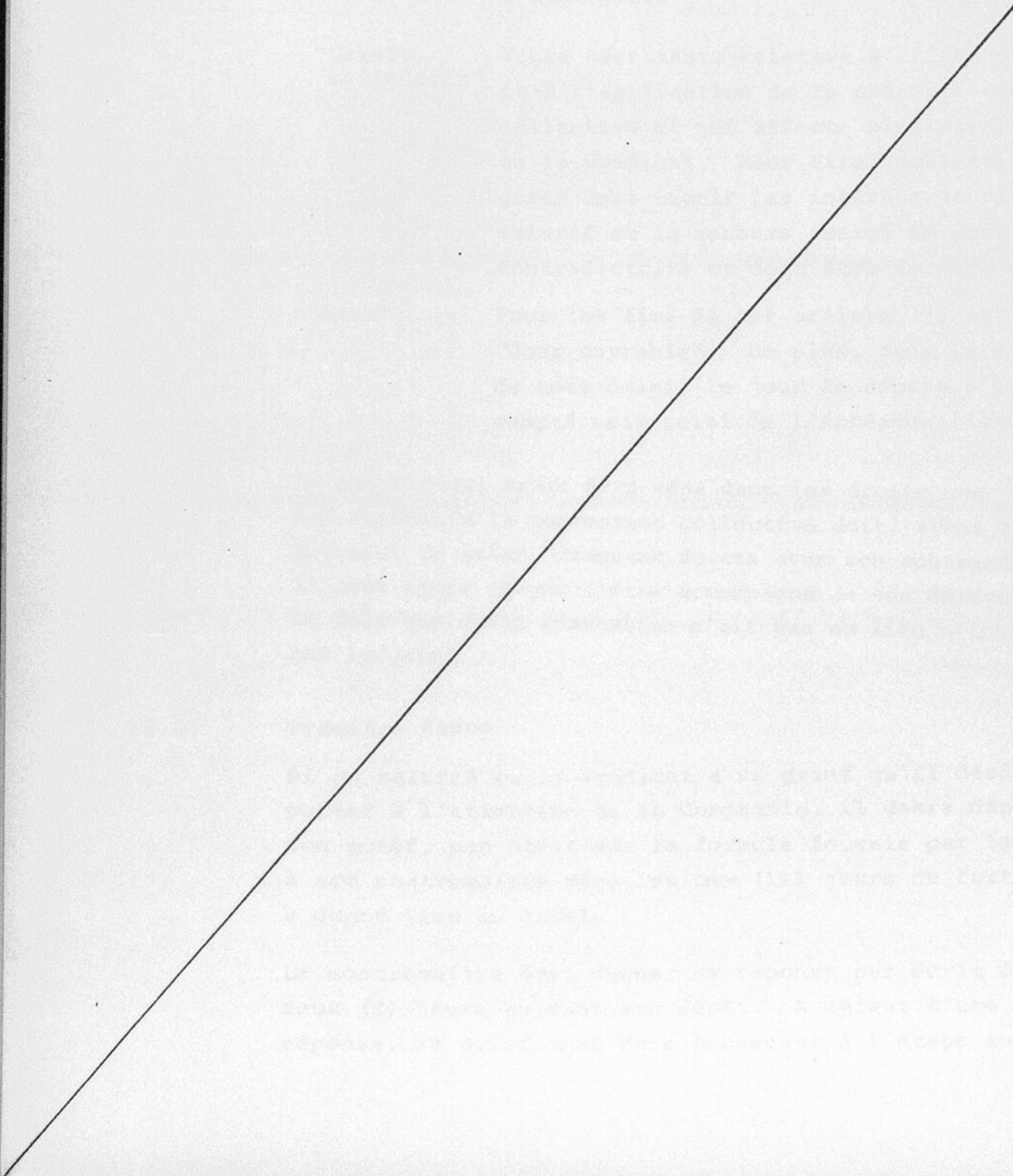
- a) assister des employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie;

- b) enquêter sur la situation s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée;
- c) participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- d) pour participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

De plus, deux (2) des trois (3) membres du Comité pourront participer à des rencontres avec la Compagnie en vue du renouvellement de la convention collective: le nombre d'heures maximum sans perte de salaire est de quatre-vingt (80) heures au total pour ces deux (2) membres et pour toute la durée des négociations.

- 12.03 Pour être membre du Comité d'Atelier, l'employé devra avoir au moins un (1) an d'ancienneté et être membre en règle du Syndicat accrédité. L'exigence d'un (1) an d'ancienneté n'entrera en vigueur que le 1er mai 1985.
- 12.04 Au moins deux (2) des trois (3) membres du Comité d'Atelier sera affecté en permanence à l'équipe de jour.
- 12.05 Le président du local 8990 et/ou un permanent des Métallurgistes Unis d'Amérique seront admis à assister aux réunions conjointes de la Compagnie et du Syndicat.
- 12.06 Pas plus d'un salarié peut obtenir un congé sans paie pour travailler à plein temps pour le Syndicat; ce congé doit être d'une durée d'un (1) an et peut être renouvelé selon entente entre les parties. Le salarié pourra toutefois mettre un terme à ce congé à l'intérieur de la période prévue plus haut.

12.06 . De plus, la Compagnie autorise l'absence d'un salarié à la  
(deuxième fois pour participer à des sessions de formation tenues sous  
paragraphe) les auspices du Syndicat, d'une durée maximale d'une semaine,  
pourvu qu'elle en ait été avisée deux (2) semaines à l'avance.



ARTICLE 13 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

13.01 Définitions

"Griefs": Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et qui affecte un salarié, le Syndicat ou l'employeur.

"Griefs collectifs" Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective et qui affecte plusieurs salariés ou le Syndicat. Pour être "collectif", un grief doit réunir les intérêts de plus d'un salarié et le recours exercé ne doit pas être contradictoire et doit être de même nature.

"Jour": Pour les fins de cet article, "Jour" signifie "Jour ouvrable". De plus, dans le calcul de tout délai, le jour de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

13.02

Le salarié qui croit être lésé dans les droits que lui reconnaît la convention collective doit, avant de formuler un grief, discuter du cas avec son contremaître. Il peut alors exiger d'être accompagné de son délégué. Le fait que cette discussion n'ait pas eu lieu n'invalide pas le grief.

13.03

Première étape

Si un salarié ou le syndicat a un grief qu'il désire porter à l'attention de la Compagnie, il devra déposer son grief, par écrit sur la formule fournie par le Syndicat à son contremaître dans les onze (11) jours du fait qui a donné lieu au grief.

Le contremaître doit donner sa réponse par écrit dans les deux (2) jours suivant son dépôt. A défaut d'une telle réponse, le grief peut être poursuivi à l'étape suivante.

13.04

#### Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par le contremaître à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le contremaître, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la première étape, soumettre son grief au Directeur d'usine.

Le Directeur d'usine doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

13.05

#### Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé par le Directeur d'usine à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le Directeur d'usine, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la deuxième étape, soumettre son grief au représentant attitré du Service du personnel. Pour les fins de remise du grief à cette troisième étape, ce dernier est adressé à l'attention du Directeur d'usine qui le transmet au représentant attitré du Service du personnel de la Compagnie.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette étape un représentant du Service du Personnel de la Compagnie cédulera une rencontre avec le comité de Griefs pour discuter du cas. A cette réunion, un permanent du Syndicat peut être présent, s'il est requis par l'une ou l'autre des parties.

Le représentant de la Compagnie donnera une réponse écrite au Comité de griefs dans les cinq (5) jours suivant la rencontre.

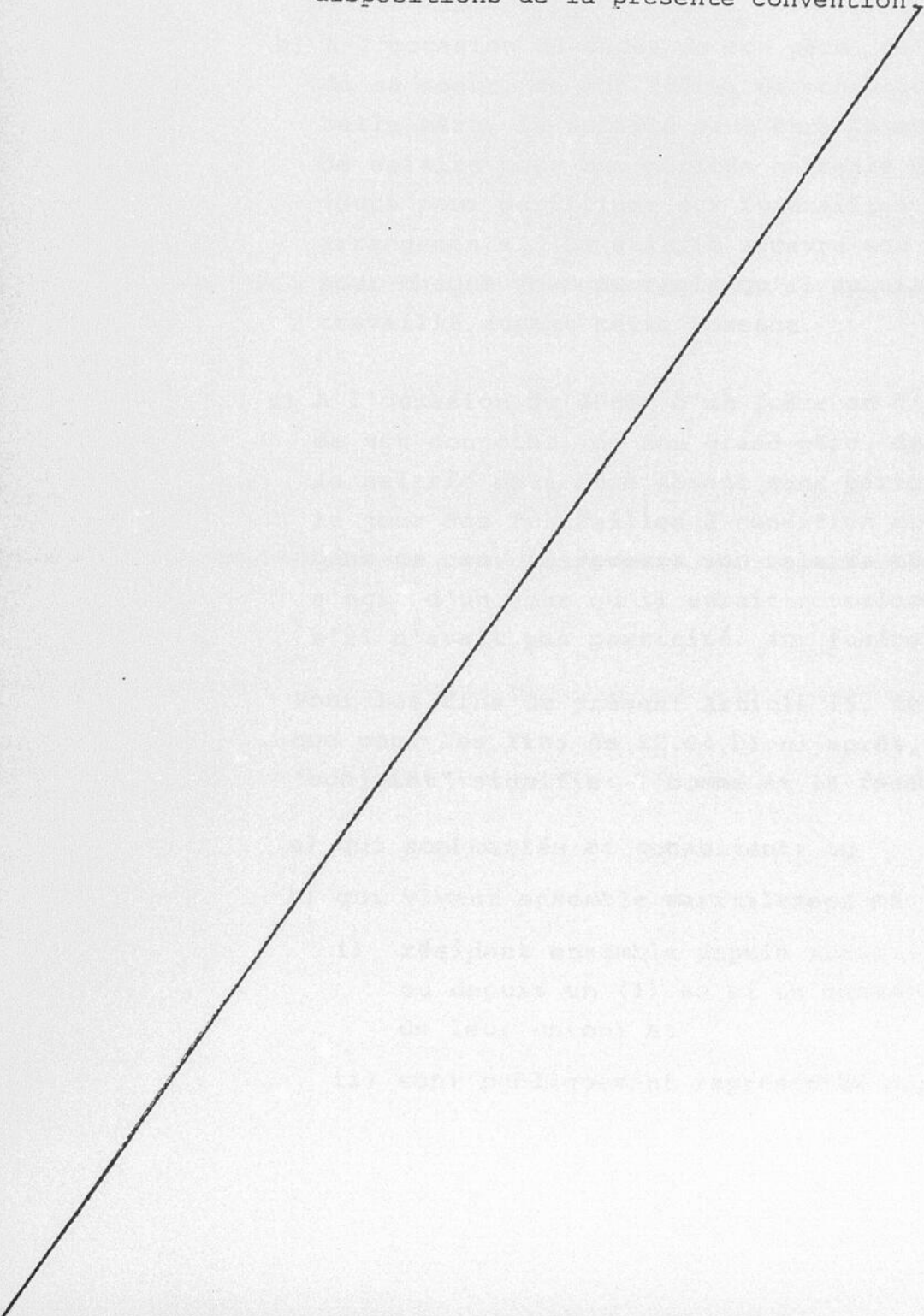
- 13.06 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du plaignant à la troisième étape ou à défaut de réponse par la Compagnie dans le délai prévu à la troisième étape, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours de la réponse à cette étape ou de l'échéance du délai de réponse de la Compagnie prévu à cette étape, référer le cas à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 14 de la présente convention.
- 13.07 Les limites de temps prévues par cet article sont de rigueur. Elles ne peuvent être extensionnées que par entente écrite entre les parties.
- 13.08 Lorsque la Compagnie formule un grief, la procédure prévue au deuxième paragraphe de 13.05 s'applique et le Syndicat donne sa réponse écrite au représentant de la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la rencontre. Si la réponse n'est pas à la satisfaction de la Compagnie ou à défaut d'une telle réponse, le grief pourra être poursuivi à l'étape de l'arbitrage dans les dix (10) jours de la réponse du Syndicat ou de l'échéance du délai de réponse du Syndicat.
- 13.09 Tout grief collectif devra être présenté par écrit directement à la troisième (3e) étape de la procédure de griefs. Le grief doit être soumis dans les onze (11) jours de l'occurrence du fait qui a donné ouverture au grief.
- 13.10 Règle applicable du dépôt d'un grief
- Les délais prévus au présent article sont de rigueur. A chacune des trois (3) étapes prévues au présent article, le grief devra être présenté durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire pour le plaignant.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

- 14.01 Lorsque l'une ou l'autre partie à cette convention demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 13, il en avisera, par écrit, l'autre partie.
- 14.02 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office l'arbitre.
- Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 14.03 Le grief soumis à l'arbitrage devra avoir, au préalable, franchi toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 14.04 En matière de congédiement et de suspension, l'arbitre aura le pouvoir de rendre toute décision qu'il jugera équitable.
- 14.05 Les procédures devant l'arbitre devront être expéditives. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 14.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés conjointement et également par les parties.
- 14.07 Durant la période précédant l'arbitrage, si l'une ou l'autre partie découvre des faits nouveaux, elle entrera immédiatement en contact avec l'autre partie pour réouvrir les discussions sur le grief.

14.08

En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter, soustraite ou amender les dispositions de la présente convention.



ARTICLE 15 - ABSENCE POUR DECES

- 15.01
- a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié peut être absent sans perte de salaire pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables commençant le jour du décès ou le lendemain de ce jour. Le salarié recevra son salaire régulier pour chacun de ces jours.
  - b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de sa soeur, de son frère, de son beau-père, de sa belle-mère, le salarié peut être absent sans perte de salaire pour une période maximale de trois (3) jours pour participer aux funérailles ou à ses arrangements. Le salarié recevra son salaire régulier pour chaque jour ouvrable qu'il aurait normalement travaillé durant cette absence.
  - c) A l'occasion du décès d'un frère ou d'une soeur de son conjoint, de son grand-père, de sa grand-mère, le salarié peut être absent sans perte de salaire le jour des funérailles à condition qu'il y participe. Dans ce cas, il recevra son salaire régulier s'il s'agit d'un jour qu'il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas participé aux funérailles.

Pour les fins du présent Article 15, de même que pour les fins de 22.04 b) ci-après, le mot "conjoint" signifie: l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 Pour chacune des trois (3) années de la présente convention, les jours suivants seront considérés comme fêtes chômées et payées:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- La Fête de la Reine;
- La Fête nationale des Québécois;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Le Jour avant Noel;
- Le Jour de Noel;
- Le lendemain de Noel;
- La journée avant le Jour de l'An;
- Un congé dont la date d'observance sera arrêtée à chaque année par les parties.

La Compagnie tentera en autant que possible de cesser les opérations entre le 24 décembre et le 2 janvier. Advenant que le besoin justifie le maintien de certaines opérations, la Compagnie tentera de trouver des volontaires qualifiés pour exécuter le travail; si il y a manque de volontaires, la Compagnie pourra requérir la présence des salariés qualifiés ayant le moins d'ancienneté départementale.

16.02 Pour avoir droit au paiement du congé, un salarié doit:

a) avoir de l'ancienneté selon 7.02 a) des présentes le jour d'observance du congé.

b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement le congé et le jour ouvrable qui le suit.

La Compagnie paiera aussi le congé au salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'absence autorisée en vertu de l'application de la convention collective pourvu que le salarié rencontre les stipulations de l'article 16.02, clause "A" et que le congé ne survienne pas plus tard que 90 jours après le début de l'absence de l'employé. Dans un tel cas, la Compagnie paiera au salarié la différence entre huit (8) heures de paie à taux régulier et la prestation reçue pour telle journée du régime de sécurité du revenu applicable.

16.03 Lorsqu'une fête statutaire coïncide avec les vacances payées d'un salarié, il recevra, après entente avec la Compagnie, soit une journée supplémentaire de congé ou le paiement de la fête.

16.04 Le salarié mis à pied aura également droit au paiement d'un congé survenant dans les trente (30) jours de sa mise à pied.

16.05 Chaque salarié recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes mentionnées en 16.01.

16.06 a) Si un congé tombe un samedi ou dimanche, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé selon l'entente survenue entre les parties.

b) Si le congé tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce congé sera tenu le lundi ou le vendredi de la semaine en cours, selon l'entente survenue entre les parties.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Le salarié qui, au 1er mai d'une année, a:
- a) moins d'un (1) an d'ancienneté, aura droit à une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
  - b) Plus d'un (1) an mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté, aura droit à deux (2) semaines de vacances;
  - c) Plus de quatre (4) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, aura droit à trois (3) semaines de vacances;
  - d) Plus de dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, aura droit à quatre (4) semaines de vacances;
  - e) Plus de vingt (20) ans d'ancienneté aura droit à cinq (5) semaines.
- 17.02 La paie de vacances sera établie ainsi qu'il suit:
- a) le salarié qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou moins recevra quatre pour cent (4%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - b) le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances recevra six pour cent (6%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - c) le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances recevra huit pour cent (8%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - d) le salarié qui a droit à cinq (5) semaines de vacances recevra dix pour cent (10%) de ses gains bruts durant l'année de référence.

- 17.03 La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période des vacances; il lui est également loisible d'échelonner les vacances de ses employés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, elle doit s'efforcer de plaire à ses employés tout en tenant compte de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances, lesquelles doivent être prises entre le premier juin et le trente septembre de chaque année.
- 17.04 La Compagnie s'engage à discuter avec le Syndicat avant le premier mai de l'année en cours de la période des vacances des employés qui ont droit à quatre (4) ou à cinq (5) semaines de vacances.
- 17.05 La politique de la Compagnie est que tous les employés prendront leurs vacances en vertu de l'article 17. Toutefois, après entente entre la Compagnie et l'employé, ce dernier pourra prendre ses vacances en tout temps de l'année (ou période de douze mois), pendant lequel il a droit à de telles vacances. Advenant que les exigences de la production soient telles qu'il n'est pas possible que plus d'un salarié cédule une semaine de vacances et qu'effectivement, plus d'un salarié désirent cédule cette semaine, priorité sera donnée au salarié possédant le plus d'ancienneté départementale.
- 17.06 Si la Compagnie décide de fermer l'usine (shut-down), elle devra discuter avec le Syndicat avant le premier (1er) avril de l'année en cours de la période de fermeture qui sera entre le 15 juin et le 15 septembre.
- 17.07 La liste pour fins de vacances doit être préparée et affichée au plus tard le 15 avril.

17.08

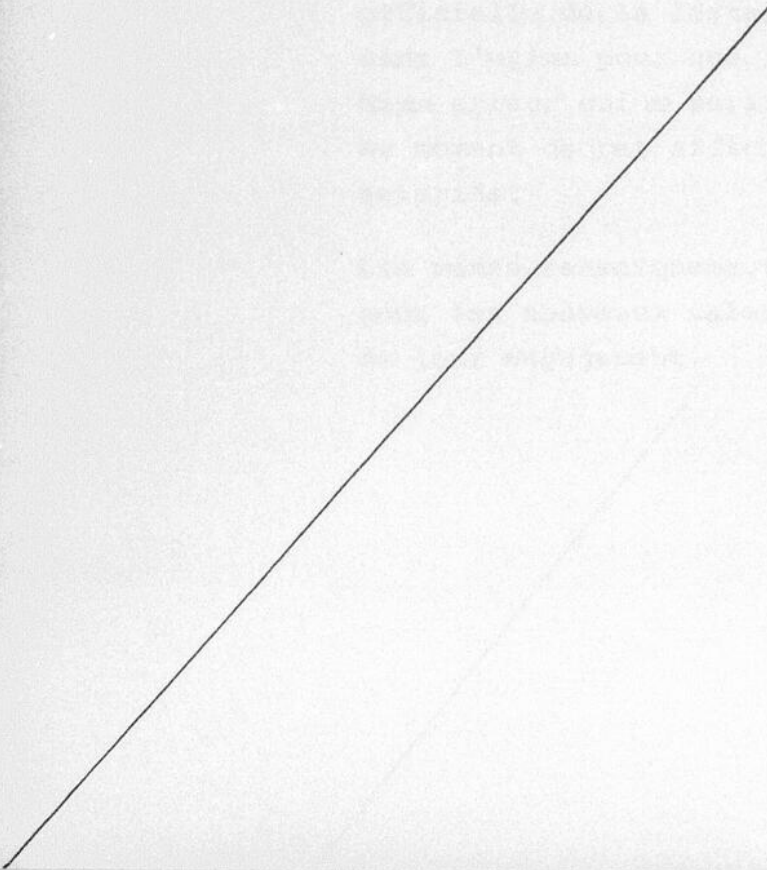
Dans la présente clause, le terme "gains bruts" signifie tous les montants versés sur la paie de l'employé et que la Compagnie est tenue de faire paraître sur les formules T-4 et TP-4.

Dans l'établissement des gains bruts sur lesquels le calcul prévu à la clause 17.02 de la présente convention collective est fait, la Compagnie computera à son taux régulier chaque journée au cours de laquelle un salarié reçoit une compensation de la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou d'une Compagnie d'assurance en application du régime d'assurance prévu à la clause 22.01 de la présente convention collective.

---

17.09

La paie de vacances est remise à l'employé le jeudi précédent la prise de ses vacances pourvu qu'elles aient été cédulées deux (2) semaines à l'avance.



ARTICLE 18 - LISTE DES EMPLOYES

18.01 Dans les soixante (60) jours de calendrier, suivant la signature de la convention, la Compagnie remettra au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- numéro d'assurance sociale;
- ancienneté d'usine
- ancienneté départementale
- classification;
- salaire.

Une mise à jour de cette liste sera faite trois (3) fois par année, soit le 1er mai, le 1er septembre et le 31 décembre et la Compagnie en transmettra une copie au Syndicat.

Au moins une (1) semaine avant la mise à jour officielle de la liste, la Compagnie l'affichera dans l'usine pour que les employés puissent signaler toute erreur qui se serait glissée dans sa confection. Au moment de cet affichage, on biffera l'adresse des salariés.

Les mêmes renseignements seront transmis au syndicat, pour les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours de leur engagement.

ARTICLE 19 - SECURITE ET SANTE

- 19.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
- 19.02 Un comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie ainsi que, pour le Syndicat, d'un (1) représentant de chacune des trois (3) sous-sections apparaissant à l'appendice "A".
- 19.03 Ce comité se réunira une fois par mois à moins que les membres du comité ne conviennent d'espacer davantage leurs réunions.
- 19.04 Les fonctions de ce comité consisteront à:
- a) Etablir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
  - b) Recevoir copie des avis d'accident et enquêter sur les événements qui ont causé un accident du travail et soumettre les recommandations appropriées à la Compagnie.
  - c) Emettre des procès-verbaux de ses assemblées;
  - d) S'acquitter de toute autre fonction dévolue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, chap.63);
  - e) Recevoir et étudier les rapports mensuels d'inspection faits par des représentants du comité.
- 19.05 Les travaux du comité auront lieu durant les heures normales de travail de l'équipe de jour.
- 19.06 Tout employé a l'obligation de rapporter immédiatement à son contremaître, toutes conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée. Dans ce cas, le contremaître devra convoquer immédiatement un membre patronal et un

membre syndical du comité de sécurité qui feront une recommandation à la direction de la Compagnie. Advenant qu'un règlement immédiat de la situation ne soit pas à la satisfaction de toutes les parties, ces dernières pourront se prévaloir des dispositions prévues à la Loi.

19.07 La Compagnie mettra à la disposition des salariés une chambre de premiers soins et affichera sur le tableau, en tout temps, une liste des personnes attitrées aux premiers soins. Ces personnes doivent avoir les qualifications requises par la Loi pour l'exercice de cette fonction.

19.08 La Compagnie convient que si un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail le jour même, il recevra son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail.

Si, par la suite, des traitements médicaux étaient prescrits à l'accidenté et que cela devait l'obliger à s'absenter de son travail, la Compagnie l'indemniserà à son taux régulier pour le temps perdu le jour d'un traitement. L'indemnisation ne dépassera cependant pas l'équivalent de quatre (4) heures à taux régulier par jour d'un traitement. La Compagnie pourra demander justification pour le temps perdu.

19.09 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira à ses frais le transport de l'accidenté à l'hôpital et par la suite, à l'atelier ou à la résidence du salarié.

19.10 Tout accident de travail avec perte de temps doit être rapporté immédiatement à la Compagnie ou à son représentant, le tout conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

Tout accident de travail sans perte de temps nécessitant une intervention des services de premiers soins prévu à la clause 19.07 ci-haut devra être rapporté sur une liste qui sera soumise au Comité de Santé et Sécurité.

19.11

- a) La Compagnie remboursera à tout salarié ayant complété sa période de probation, selon le besoin, le coût d'achat des chaussures de sécurité reconnues par le Comité sur présentation de la preuve d'achat et de sa paire usagée.
- b) La Compagnie continuera sa pratique de mettre des sarraus à la disposition de certaines catégories de salariés.
- c) La Compagnie mettra gratuitement à la disposition des salariés les équipements de protection individuelle déterminés par le Comité.
- d) Le coût d'achat de verres de sécurité d'ordonnance sera remboursé au salarié qui détient une classification régulière pour laquelle le port de verres de sécurité a été déterminé par le Comité comme obligatoire, à raison d'une paire par année. Le Comité déterminera le modèle de verres qui répond aux critères applicables en matière de sécurité.

ARTICLE 20 - AVIS

Tout avis formel qui requiert d'être envoyé au Syndicat ci-après mentionné sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

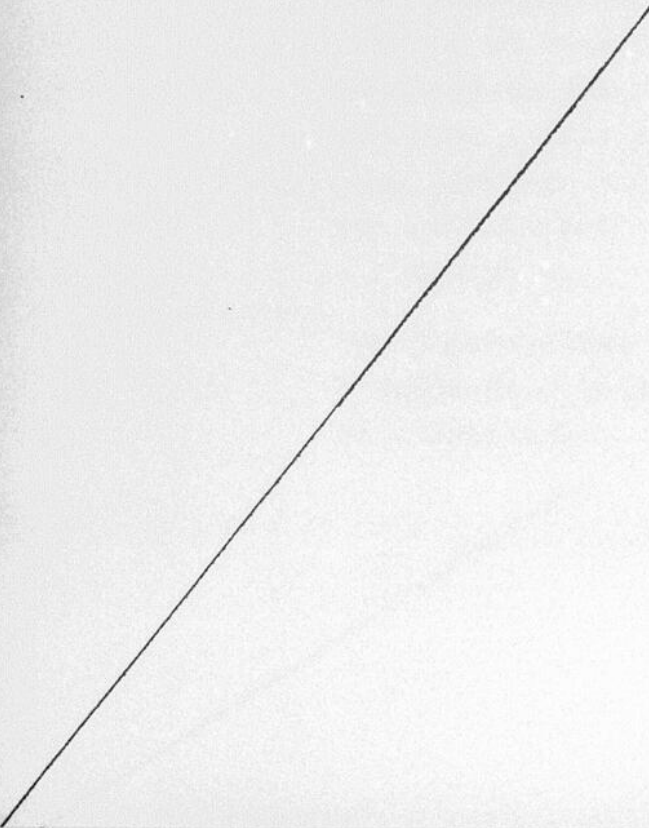
LES METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE, SYNDICAT LOCAL 8990  
1290 Saint-Denis, 10e étage  
Montréal (Québec)  
H2X 3J7

ou toute adresse subséquente;

et tout avis formel qui requiert d'être envoyé à la Compagnie ci-après mentionnée sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE  
9777 rue Colbert  
Ville d'Anjou, Québec  
H1J 1Z9

ou toute adresse subséquente.



ARTICLE 21 - DESCRIPTION DE TACHES

21.01 Les descriptions de tâches correspondant aux classifications des sections I a) et I b) de l'Appendice "A" telles que déjà remises au syndicat continuent de valoir.

La Compagnie fournira également au syndicat une nouvelle description si elle crée une nouvelle classification ou si elle a apporté à une classification existante des changements significatifs.

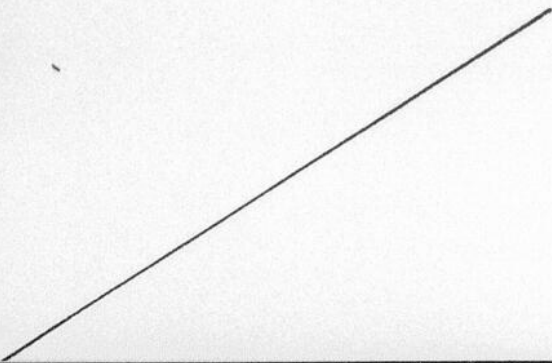
Dans les quatre (4) mois de la signature de la présente convention collective, la Compagnie fera tenir au syndicat une description correspondant à chacune des classifications de la Section II, Section des récipients de l'Appendice "A". De plus, la Compagnie revisera, dans le même délai, les descriptions existantes pour les sections I a) et I b).

---

La Compagnie a le droit exclusif de déterminer le travail à être exécuté au niveau de chacune des classifications. Cependant, la Compagnie a la responsabilité d'établir des descriptions de tâches qui sont conformes au travail exécuté au niveau de chacune des classifications. Advenant qu'une description ne soit pas conforme, le syndicat pourra se prévaloir de la procédure de grief pour remédier à la situation; il est convenu, toutefois, que les parties tenteront de s'entendre avant de procéder à l'arbitrage.

---

Les descriptions de tâches pourront être invoquées à l'appui d'un grief aux étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage.



ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Régime d'assurance collective

La Compagnie convient de défrayer le coût total d'un régime d'assurance collective dont les principaux bénéfices apparaissent à l'appendice "B" des présentes.

En considération de l'amélioration aux divers chapitres du régime, les parties ont convenu que la Compagnie retiendra à cent pour cent (100%) tous les rabais que pourrait consentir la Commission d'Assurance-Chômage.

22.02 Régime de retraite

La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur un régime de rentes établi de la façon suivante:

- a) éligibilité à compter de la date d'embauche.
- b) rente de dix dollars (\$10.00) par mois, par année de service créditée entre la date d'éligibilité et l'âge normal de la retraite.
- c) à compter du 1er janvier 1987, la rente en b) ci-dessus est remplacée par la suivante:  
rente de onze dollars (\$11.00) par mois, par année de service créditée entre la date d'éligibilité et l'âge normal de la retraite.

---

Cette clause ne décrit que partiellement les modalités du régime et est sujette aux conditions du plan de retraite détenu par la Compagnie.

22.03

Congé de maternité

- a) Toute salariée enceinte, qui a complété sa période de probation, aura droit à un congé de maternité sans paie d'un maximum de vingt (20) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de la naissance. Ce congé pourra être prolongé si son état ou celui de son enfant le nécessite, pourvu qu'elle produise un certificat médical l'attestant.
  
- b) Si, au moment de son départ en congé de grossesse, la salarié compte plus de cinq (5) ans d'ancienneté, la Compagnie lui versera, au cours de cette période, et pour toutes les semaines (sans cependant dépasser quinze (15) semaines) au cours desquelles elle recevra des prestations d'assurance-chômage la différence entre trente-huit (38) fois son taux horaire régulier et la prestation hebdomadaire reçue.
  
- c) La Compagnie ne s'objectera pas à ce que le congé de vingt (20) semaines prévu au premier paragraphe ci-dessus soit étendu à cinquante-deux (52) semaines à la condition que la salariée qui en fait la demande s'engage à n'accepter ailleurs aucun travail rémunérateur.

22.04

Congés spéciaux

- a) Si le mariage d'un salarié survient une journée où il aurait normalement travaillé, cette journée lui sera payée à taux régulier.
  
- b) Un salarié peut s'absenter pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, au moment où sa conjointe accouche ou au moment où il adopte un enfant. Cependant, dans le cas d'un accouchement, le salarié pourra prendre ces journées de façon consécutive ou séparée entre le jour de l'accouchement ou le jour où sa conjointe quitte l'hôpital.

ARTICLE 23 - ABSENCE POUR DEVOIR DE JURY

Le salarié qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement.

Cette somme est sujette à vérification.

Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

ARTICLE 24 - RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON

24.01 Cette convention s'appliquera du <sup>9<sup>e</sup> Avril 1985</sup> au 31 décembre 1987, sujette à un avis minimum de trente (30) jours et un avis maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention, dans lequel il sera spécifié le désir de l'une ou l'autre partie de changer toute provision ci-incluse ou de changer la convention en entier.

24.02 Il est entendu par les deux (2) parties que la présente convention demeurera en vigueur pendant la période des négociations d'une nouvelle convention collective ou amendements demandés par l'une ou l'autre des parties jusqu'au moment où la convention collective révisée ou la nouvelle convention collective aura été dûment signée par les deux parties.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

\_\_\_\_\_  
*René Dubé*  
\_\_\_\_\_  
*Claude Thon*  
\_\_\_\_\_  
*Julien Pét*

\_\_\_\_\_  
*Michel Charvet*  
\_\_\_\_\_  
*Alain Hesse*  
\_\_\_\_\_  
*Dennis Alard*

APPENDICE "A" - SALAIRES

	A la signature 3%	05-01-86 4%	04-01-87 4%
<b>I- SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION</b>			
<b>A- Département de la Production</b>			
Outilleur-matriceur	14.00	14.56	15.14
Millright "A"	12.57	13.07	13.59
Electricien	12.57	13.07	13.59
Millright "B"	11.24	11.69	12.16
Chef d'équipe production	11.24	11.69	12.16
Préposé mise en train	10.93	11.37	11.82
Opérateur machine à former	10.68	11.11	11.55
Opérateur machine accessoire	10.49	10.91	11.35
Chauffeur camion monte-charge	10.49	10.91	11.35
Préposé à la maintenance générale	10.25	10.66	11.09
Aide général	9.14	9.51	9.89
Monteur de boîtes	9.58	9.96	10.36
<b>B- Département Réception &amp; Expédition</b>			
Chauffeur de camion "A"	11.06	11.50	11.96
Préposé à l'expédition & réception	11.24	11.69	12.16
Vérificateur	10.63	11.06	11.50
Chauffeur de camion "B"	10.49	10.91	11.35
Chauffeur de camion monte-charge	10.49	10.91	11.35
Manutentionnaire	10.25	10.66	11.09
Aide général	9.14	9.51	9.89
<b>II- SECTION DES RECIPIENTS</b>			
<b>A- Département des Réciipients</b>			
**Chauffeur de camion "B"	10.49	10.91	11.35
Millright "A"	12.57	13.07	13.59
Millright "B"	11.24	11.69	12.16
Manutentionnaire "A"	10.24	10.65	11.08
Opérateur de machine à couvercle	10.23	10.64	11.07
Manutentionnaire "B"	9.83	10.22	10.63
*Préposé à l'alimentation des machines	9.06	9.47	9.90
Inspecteur	8.95	9.31	9.68
*Empaqueteur	8.20	8.58	8.98

\*Pour la durée de leur période de probation, les salariés de ces classifications sont rémunérés à un taux inférieur de cinquante cents (\$0.50) au taux prévu.

\*\*M. Ludovico Fulminis, tant qu'il détiendra cette classification, sera considéré comme employé à cercle rouge et son taux de salaire sera de \$11.83 l'heure pour toute la durée de la présente convention collective.

APPENDICE "B"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Pour les salariés seulement:

Assurance-vie:           Employés:       \$17,500.  
                                  Conjoint:       \$ 3,000.  
                                  Enfants:       \$ 1,000.

Double indemnité:   Employés:       \$17,500.  
                                  Indemnité hebdomadaire (en cas de maladie  
                                  ou d'accident (cas non occupationnels)).

Invalidité de courte durée:

- Formule  
  1-1-7-15

- Prestations:  
  70% du salaire régulier

Invalidité de longue durée:

- en vigueur de la 3<sup>e</sup> semaine d'invalidité;

- prestations:  
  60% du salaire régulier (intégration au R.R.Q.).

Assurance-frais hospitaliers:

Chambre semi-privée et privée jusqu'à concurrence du  
tarif de la chambre semi-privée.

- Assurance frais médicaux:

- pas de franchise;  
- pas de maximum;  
- médicaments prescrits remboursés à 80%.

Les dépendants sont le conjoint et les enfants de la naissance  
jusqu'à 19 ans, ou jusqu'à 25 ans si aux études.

Tout salarié devient automatiquement assuré lorsqu'il a complété  
trois (3) mois de service continu. A compter du jour où vous  
atteindrez l'âge de 65 ans, votre assurance-décès sera réduite  
de 50% si vous demeurez à l'emploi de la Compagnie. L'assurance  
en cas de décès et perte de membres par des moyens accidentels  
de même que l'assurance pour rente d'incapacité de longue durée  
cessent automatiquement à 65 ans. A compter du jour de votre  
retraite, il y aura extinction de toute couverture d'assurance.  
Si le retraité veut convertir son assurance-vie collective en  
assurance-vie individuelle, il lui sera permis de s'assurer jusqu'à  
un montant égal à 50% de l'assurance-vie qu'il avait au moment  
de son départ et cela à un taux qui lui sera déterminé par la  
Compagnie d'assurance. S'il s'assure immédiatement au moment  
de sa retraite, il ne sera pas tenu de subir un examen médical.

Pour fins de calcul des bénéfices, le salaire régulier est égal à 40 fois le taux de la classification régulière du salarié au moment de son incapacité.

Si, en aucun temps entre le seizième (16e) et la trentième (30e) semaine d'incapacité, un salarié n'était pas admissible à des prestations du Régime d'Assurance-Chômage, le présent régime assurera la continuité des prestations.

Ce tableau ne doit être considéré que comme un résumé et le tout est sujet aux conditions des polices détenues par la Compagnie.

CLAUSE D'INDEXATION DES SALAIRES

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, au cours de la 2e année et la 3e année de la présente convention collective, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistiques Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les items et dont la base est de 100 en 1971.
2. Aux dates apparaissant ci-dessous, la révision (comparaison) de l'indice sera effectuée et la prime, s'il y a lieu, versée aux salariés.

- A -

- B -

2e année de la  
convention  
collective

Indice servant à la comparaison par rapport à celui de novembre 1985 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
de février 1986	le 1er dimanche d'avril 1986
de mai 1986	le 1er dimanche de juillet 1986
d'août 1986	le 1er dimanche d'octobre 1986
de novembre 1986	le 4 janvier 1987

3e année de la convention collective

Indice servant à la comparaison par rapport à celui de novembre 1986 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
de février 1987	le 1er dimanche d'avril 1987
de mai 1987	le 1er dimanche de juillet 1987
d'août 1987	le 1er dimanche d'octobre 1987
de novembre 1987	le 31 décembre 1987

3. Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne "A" il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de 5% à celui de l'indice de base (\*), les primes seront payées pour chaque heure travaillée à compter des dates prévues à la colonne "B" et calculées sur l'excédent dudit 5% à raison de un cent (\$0.01) par trois dixième (0.3) de point de l'indice.

Les paragraphes ci-dessus s'appliqueront jusqu'à concurrence d'une augmentation de sept pourcent (7%) de l'indice de base (\*).

4. Le 4 janvier, 1987, le montant de la prime alors en vigueur sera alors ajouté aux taux de salaire en vigueur à la fin de la présente convention collective et cessera d'être versé sous forme de prime.
5. Si, pour une raison quelconque, Statistiques Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistiques Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe (2) ci-dessus.

Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistiques Canada a repris la publication de l'indice.

6. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistiques Canada après publication.
  
7. Si pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistiques Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de novembre 1985, les parties demanderont à Statistiques Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: MONTANT FORFAITAIRE

Les parties à la convention collective signée le 9 avril 1985  
conviennent de ce qui suit:

Les employés qui étaient au travail lors de la signature de la  
convention collective recevront un montant forfaitaire de  
cent cinquante dollars (\$150.00) dans les deux (2) semaines de  
la signature de cette convention.

FAIT ET SIGNE à Montréal, le 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril de  
l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: ALLOCATION D'OUTILS

Les parties à la convention collective intervenue le 9  
avril 1985 conviennent de ce qui suit:

Pour tenir compte du fait que certains salariés doivent fournir leurs outils de travail et dans la mesure où les salariés sont effectivement tenus de garder à l'usine leurs outils de travail, ces derniers recevront, le 1er juillet de chaque année, les montants suivants:

Section I	A.-:	Outilleur-matricieur:	\$150.00
		Millright "A":	\$150.00
		Millright "B":	\$150.00
		Electricien:	\$ 75.00
Section II	A.-:	Millright "A":	\$150.00
		Millright "B":	\$150.00

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour  
du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Lucy Dubois  
Charles Fournier  
Julien P.

Michel Charvet  
Raymond Alain  
Alain Massé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DANS LA  
SECTION DES RECIPIENTS

Les parties à la convention collective signée le 9 avril  
1985 conviennent que, pour la durée de cette convention  
et nonobstant les dispositions de la clause 6.06 de cette  
convention, dans la section des récipients, monsieur John Mahon,  
Contremaître, et monsieur Matteo Tamaro, Contremaître, pourront  
continuer à travailler à des tâches incluses dans l'unité de  
négociations de la manière dont il l'ont fait avant la signature  
de cette convention.

Toutefois, l'exécution de leur travail ne devra avoir pour  
effet de causer la mise-à-pied directe des salariés qui, au moment  
de la signature des présentes, étaient au travail.

Il est également convenu que ces derniers transmettront leurs  
connaissances particulières aux salariés de l'unité au cours  
de la durée de cette convention collective.

FAIT ET SIGNE à Montréal, le <sup>9<sup>e</sup></sup> jour du mois d'avril de l'année  
mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Rene Dubé Sr.  
Charles Duroy  
Salim Doss

Michel Charvet  
François Alard  
Alain Harsé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

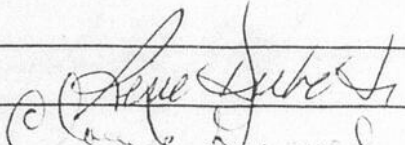
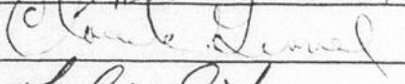
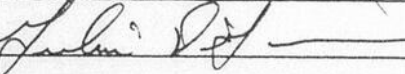
OBJET: M. LUDOVICO FULMINIS

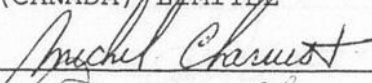

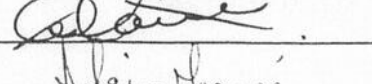
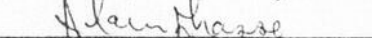
Pour la durée de la présente convention collective, les parties ont convenu que M. Ludovico Fulminis recevra, en sus de son salaire tel que déterminé à l'Appendice "A" de cette convention, un montant de deux cents dollars (\$200.00) le 1er juillet et le 1er décembre de chaque année de cette convention.

FAIT ET SIGNE à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIÉTÉ D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITÉE

et

LE SYNDICAT DES MÉTALLURGISTES  
UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 8990

OBJET: M. LAFLECHE BREAULT

Les parties à la convention collective intervenue le  
9 Avril 1985 conviennent, en application  
de la clause 7.09 de la convention, que Monsieur Laflèche  
Breault est classifié au poste d'opérateur de machines  
à accessoire.

Monsieur Breault a une ancienneté départementale dans  
le département de la Production; la date d'ancienneté  
qui lui est reconnue dans ce dernier département est le  
20 octobre 1975.

Cependant, si Monsieur Breault recouvrait son état de  
santé et devenait ainsi capable de remplir la tâche  
qu'il détenait avant le début de son invalidité, il  
devrait alors faire son choix entre retourner à son  
ancienne tâche ou conserver sa classification actuelle;  
dans cette dernière éventualité, la date d'ancienneté  
départementale qui lui serait alors reconnue dans le  
département de la Production serait le 3 mai 1982.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal ce 9<sup>e</sup> jour  
du mois d'avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

LE SYNDICAT DES MÉTALLURGISTES  
UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 8990

René Dupont  
Charles Lussier  
John P.

LA SOCIÉTÉ D'ALUMINIUM  
REYNOLDS (CANADA) LIMITÉE

Michel Charvet  
François Abrie  
Dave  
Alain Thauré

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE D'USINE

<u>NO.</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1335	DI CAIRANO, Vincenzo	14-02-64
3830	JOLY, Francine	13-05-67
2780	GAUTHIER, Jacques	27-04-72
4150	LEBOEUF, Jacques	03-07-73
8000	SILVANO, James	20-08-73
4200	LEFEBVRE, Claude	26-03-74
8750	TORRES, José	25-08-75
4225	FULMINIS, Ludovico	02-09-75
	LEFEBVRE, Paul-Emile	02-09-75
0875	BREAULT, Laflèche	20-10-75
1850	DUBE, René	03-05-76
4115	MARCHAND, Jocelyne	22-11-76
3075	HENAULT, André	01-08-77
0495	BARIBEAU, Réjeanne	03-10-77
1344	LAFLAMME, Jeannine	27-10-77
3990	MARCHAND, Johanne	04-01-78
4180	LECLAIR, Christian	20-02-78
4177	LARIVIERE, Russel	27-02-78
0500	BRAULT, Johanne	08-03-78
4925	MOÏSE, Gérard	27-03-78 (15-08-50)
4975	MONTREUIL, Richard	27-03-78 (24-01-55)
0497	BERGET, Marie-Lourdes	30-03-78
0675	CAVALIERE, Alberto	27-04-78
7300	ROBERT, André	15-05-78
1540	CLOUTIER, François	05-06-78
0375	ARTHUR, Jean-Edouard	14-08-78
3851	JUBINVILLE, Raymonde	28-12-78
3775	KINET, Georges	05-02-79
5000	MOREAU, Michel	07-05-79
4700	LUNDI, Jean-Robert	10-05-79
4915	MOISAN, Jocelyn	30-08-79
6270	RODRIGUE, Patrick	17-09-79
7500	SENECHAL, Gaston	29-10-79
7400	PAQUETTE, Michel	21-01-80
5975	OUMET, Yves	07-04-80



A.P. 9/4/85  
AO

<u>NO.</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1860	DUCHARME, André	25-06-80
1755	LAMBERT, Normand	30-04-81
1928	DUNN, Norman	07-06-82
2550	FOURNIER, Daniel	08-07-82
0499	BOIES, Brigitte	16-08-82
1770	DESGAGNE, Jean	21-03-83
1876	DUGAS, Wilbrod	11-04-83
1755	DEGUISE, Roger	27-04-83 (08-05-55)
8700	THIBAULT, Denis	27-04-83 (13-10-58)
3920	LARIVIERE, Chantal	08-08-83
1650	FRECHETTE, Claudine	23-08-83
1700	FRENETTE, Claude	26-09-83
9000	SURGE, Carole	03-10-83
2000	GRAVEL, Claude	30-04-84
7600	SENECHAL, Jean-Luc	19-06-84
3880	LANGLAIS, Camille	20-08-84
3950	LECAVALIER, Manon	12-11-84
0505	BELAND, Renée	13-11-84

A.P. 9/4/85  
 AD

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

I - SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

A - DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
2780	GAUTHIER, Jacques	27-04-72
4200	LEFEBVRE, Claude	26-03-74
0875	BREAULT, Laflèche	20-10-75
1850	DUBE, René	03-05-76
3075	HENAULT, André	01-08-77
4180	LECLAIR, Christian	20-02-78
4177	LARIVIERE, Russel	27-02-78
4925	MOÏSE, Gérard	27-03-78 (15-08-50)
4975	MONTREUIL, Richard	27-03-78 (24-01-55)
0375	ARTHUR, Jean-Edouard	14-08-78
3775	KINET, Georges	05-02-79
5000	MOREAU, Michel	07-05-79
4700	LUNDI, Jean-Robert	10-05-79
1928	DUNN, Norman	07-06-82
2550	FOURNIER, Daniel	08-07-82
1770	DESGAGNE, Jean	21-03-83
1876	DUGAS, Wilbrod	11-04-83

A.E. 9/4/85  
JD

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

I - SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

B - DEPARTEMENT RECEPTION & EXPEDITION

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE:</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE:</u>
4150	LEBOEUF, Jacques	03-07-73
8000	SILVANO, James	20-08-73
8750	TORRES, José	25-08-75
4225	LEFEBVRE, Paul-Emile	02-09-75
7300	ROBERT, André	15-05-78
1540	CLOUTIER, François	05-06-78
4915	MOISAN, Jocelyn	30-08-79
5975	OUMET, Yves	07-04-80
1860	DUCHARME, André	25-06-80
1755	DEGUISE, Roger	27-04-83
8700	THIBAUT, Denis	27-04-83

*A.P. 9/4/85*  
*AD*

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

II - SECTION DES RECIPIENTS  
A - DEPARTEMENT DES RECIPIENTS

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1335	DI CAIRANO, Vincenzo	14-02-64
3830	JOLY, Francine	13-05-67
4115	FULMINIS, Ludovico'	02-09-75
	MARCHAND, Jocelyne	22-11-76
0495	BARIBEAU, Réjeanne	03-10-77
1344	LAFLAMME, Jeannine	27-10-77
3990	MARCHAND, Johanne	04-01-78
0500	BRAULT, Johanne	08-03-78
0497	BERGET, Marie-Lourdes	30-03-78
0675	CAVALIERE, Alberto	27-04-78
3851	JUBINVILLE, Raymonde	28-12-78
6270	RODRIGUE, Patrick	17-09-79
7500	SENECHAL, Gaston	29-10-79
7400	PAQUETTE, Michel	21-01-80
1755	LAMBERT, Norman	30-04-81
0499	BOIES, Brigitte	16-08-82
3920	LARIVIERE, Chantal	08-08-83
1650	FRECHETTE, Claudine	23-08-83
1700	FRENETTE, Claude	26-09-83
9000	SURGE, Carole	03-10-83
2000	GRAVEL, Claude	30-04-84
7600	SENECHAL, Jean-Luc	19-06-84
3880	LANGLAIS, Camille	20-08-84
3950	LECAVALIER, Manon	12-11-84
0505	BELAND, Renée	13-11-84

*X.P. 9/4/85*  
*AD*



6706-6

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-05938

DEPOSANT: EMPLOYEUR  
ACCREDITATION: M-15471-007

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/07/07      87/07/14    ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS    ** METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE    *
* (CANADA) LIMITEE          ** LOCAL 8990          *
* 9777 COLBERT          **          *
* VILLE D'ANJOU, QUE          **          *
*          H1J 1Z9    ** 1290 ST-DENIS 10E ETAGE          *
*          ** MONTREAL QUE          *
*          **          H2X 3J7          *
*****
*          **          *
*          ** MUNICIPALITE: 65180          *
*          **          *
*          ** ACTIVITE: 2960          *
*          **          *
*          ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE  
REGIME PRESTATIONS SUPPLEM. DE CHOMAGE DE MATERNITE

*Monique Laroche* / *15-09-87*  
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,  
QUEBEC G1R 4Z1  
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE  
MONTREAL H2M 1L5  
514 873-2723



M-15471-07

Tel: (819) 373-6363  
Telex: 05-837139

87-05938

Reynolds Aluminum Company of Canada Ltd.  
Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée

290 St-Laurent, Cap-de-la-Madeleine, Québec, Canada G8T 7W9

Le 8 juillet 1987

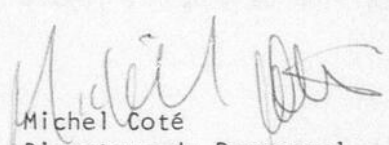
Ministère du travail  
Dépôt des conventions collectives  
255 boul. Crémazie est  
Montréal, Québec  
H2M 2L5

Monsieur,

Veillez trouver sous pli cinq (5) copies d'une lettre d'entente intervenue le 7 juillet 1987 et valable jusqu'au 31 décembre 1987, modifiant l'article 22.03 b) de la convention collective entre La Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée et les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 8990.

Auriez-vous l'obligeance de procéder au dépôt de cette entente et de nous faire tenir les certificats usuels.

/e  
pièces jointes

  
Michel Côté  
Directeur du Personnel

SP 11 PI 11 11 11  
11 11 11 11 11  
11 11 11 11 11

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

Régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité

Les parties à la convention collective intervenue le 9 avril 1985 ont convenu de remplacer le texte de la clause 22.03 b) par le texte suivant:

"Si, au moment de son départ en congé de grossesse, la salariée compte plus de cinq (5) ans d'ancienneté, la Compagnie lui verse, au cours de la période de vingt (20) semaines mentionnée au paragraphe précédent, pour un maximum de quinze (15) semaines, la différence entre trente-huit (38) fois son taux horaire régulier et la prestation d'assurance-chômage et de toute autre rémunération qu'elle pourrait recevoir. Il est entendu que dans toutes semaines le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage et les autres rémunérations ne peuvent excéder et cela en aucun cas, 95% du salaire hebdomadaire brut habituel du salariée.

La rémunération du congé prévu à la présente clause fait l'objet d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité approuvé par Emploi et Immigration Canada.

Pour obtenir des P.S.C., l'employée doit prouver d'abord qu'elle touche des prestations d'assurance-chômage. A cet effet, l'employée doit présenter le talon des mandats de prestations.

FAIT ET SIGNE à Cap-de-la-Madeleine , ce 7e jour de juillet  
mil neuf cent quatre-vingt-sept (1987).

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

Roger De Lussac

Gene Desbois

Julien Desbois

Raymond J. Dubinville

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Auto Date

Richard Goss

\_\_\_\_\_



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 4 1 1 3**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé **06706-6**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-15471-07</b>
	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
Date	<b>85-04-09</b>	<b>85-04-12</b>		<b>85-04-09</b>	<b>87-12-31</b>	<b>53</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> <b>Local 8990</b> <b>Att: Aubin d'Amours</b> <b>1290 St-Denis 10e étage</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2X 3J7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société d'Aluminium Reynolds (Canada)</b> <b>Limitée</b> <b>9777 Colbert</b> <b>Ville d'Anjou, Québec</b> <b>H1J 1Z9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>06-06</b> Activité <b>2960(5)</b> Affiliation <b>7</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **CÉline Carette/ms** *CC* Date: **85-04-19**

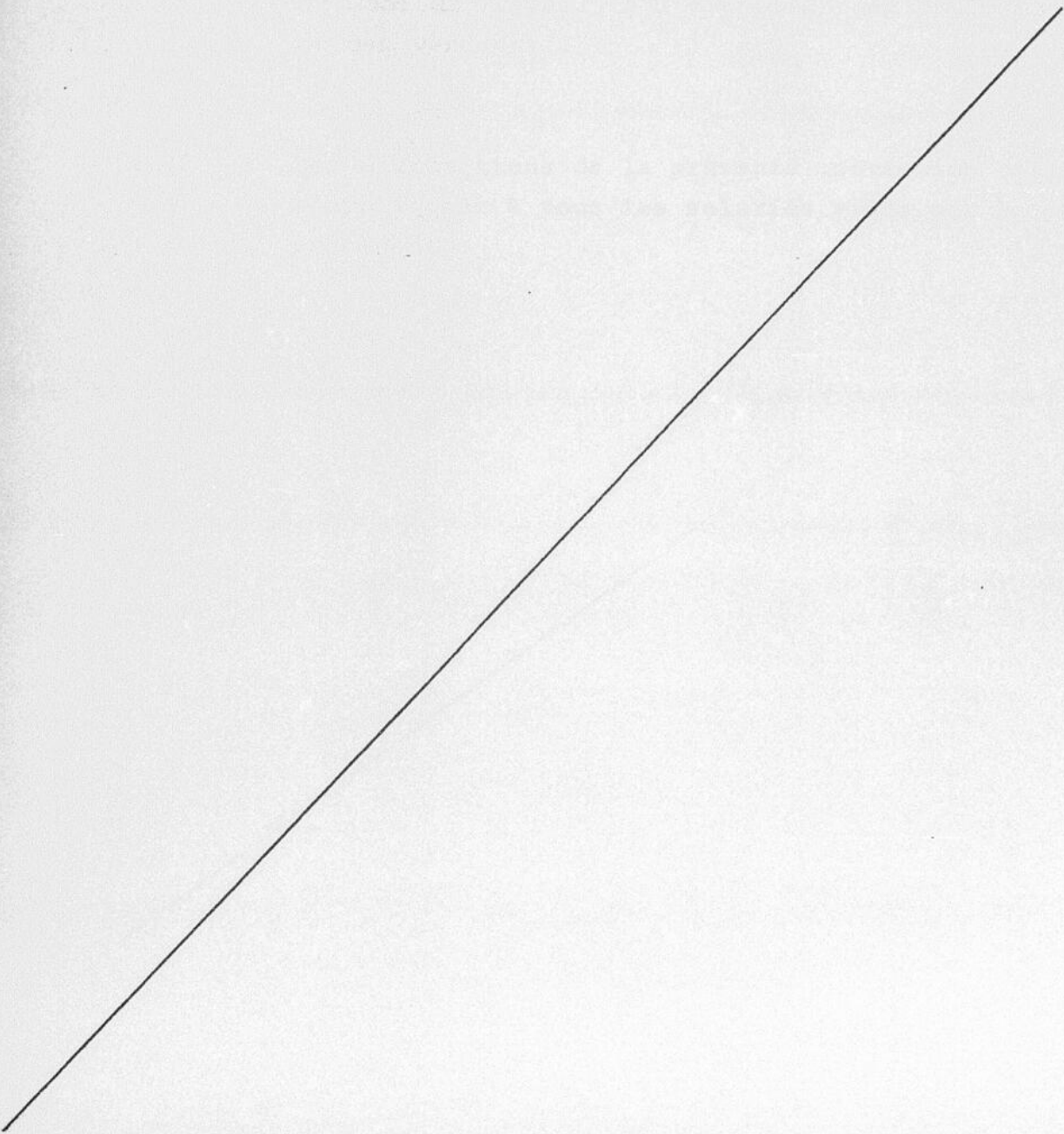
**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir des relations patronales-ouvrières avantageuses pour les deux (2) parties et de promouvoir une paix industrielle indispensable au progrès de la Compagnie et de ses salariés.



ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur, à ses établissements de Ville d'Anjou, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec en date du 13 novembre 1984. Ce certificat couvre "tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

2.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'interférence, de contrainte ou de restriction exercées ou pratiquées par la Compagnie ou l'un ou l'autre de ses représentants envers l'un ou l'autre des employés parce qu'il est membre ou en relation avec le syndicat.

Il n'y aura pas d'intimidation, d'interférence, de contrainte exercées ou pratiquées par le syndicat ou par ses membres contre les autres employés de l'employeur ou contre l'employeur lui-même.

ARTICLE 4 - DISCIPLINE

- 4.01 Les sanctions disciplinaires seront un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. Tout avertissement écrit, suspension et/ou congédiement est transmis par écrit au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables du moment où l'employeur (i.e. le contremaître ou le Directeur de l'usine) prend connaissance suffisante des faits entourant la commission de l'infraction par ledit salarié.

La Compagnie s'engage à remettre une copie de l'avis de mesure disciplinaire à un délégué du Comité d'Atelier au plus tard le jour ouvrable suivant. Dans le cas de suspension ou de congédiement, le salarié visé peut requérir la présence du délégué de sa section au moment de l'entrevue disciplinaire.

Tout avis de sanction disciplinaire ne pourra être invoqué contre un salarié après douze (12) mois de la transmission au salarié de cet avis, sauf en cas de récidive dans ce délai de douze (12) mois.

- 4.02 Toutefois, dans le cas où l'employé désire que la nature de l'infraction ne soit pas dévoilée pour des raisons personnelles, un avis avec la date de l'infraction seulement sera remis au Comité d'Atelier.
- 4.03 Si la Compagnie exige la signature du représentant d'atelier ou du membre du Comité d'Atelier, ce sera seulement comme un accusé de réception.
- 4.04 Les avis disciplinaires transmis par écrit seront dûment signés par un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 5 - DROIT DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède et conserve tous les droits et prérogatives d'administrer, de diriger et de gérer son personnel et ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et prérogatives sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

Toutefois, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié dont l'adhésion au syndicat aurait été refusée ou qui en aurait été expulsé.

- 6.02 Comme condition d'emploi, l'employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, hebdomadairement à compter de leur embauchage, dans le cas de la cotisation, et une fois, à la fin de leur période d'essai, dans le cas d'adhésion, les montants certifiés par le syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur.

Ces montants sont un pourcentage du salaire gagné dans le cas de la cotisation et un montant fixe dans le cas de l'adhésion.

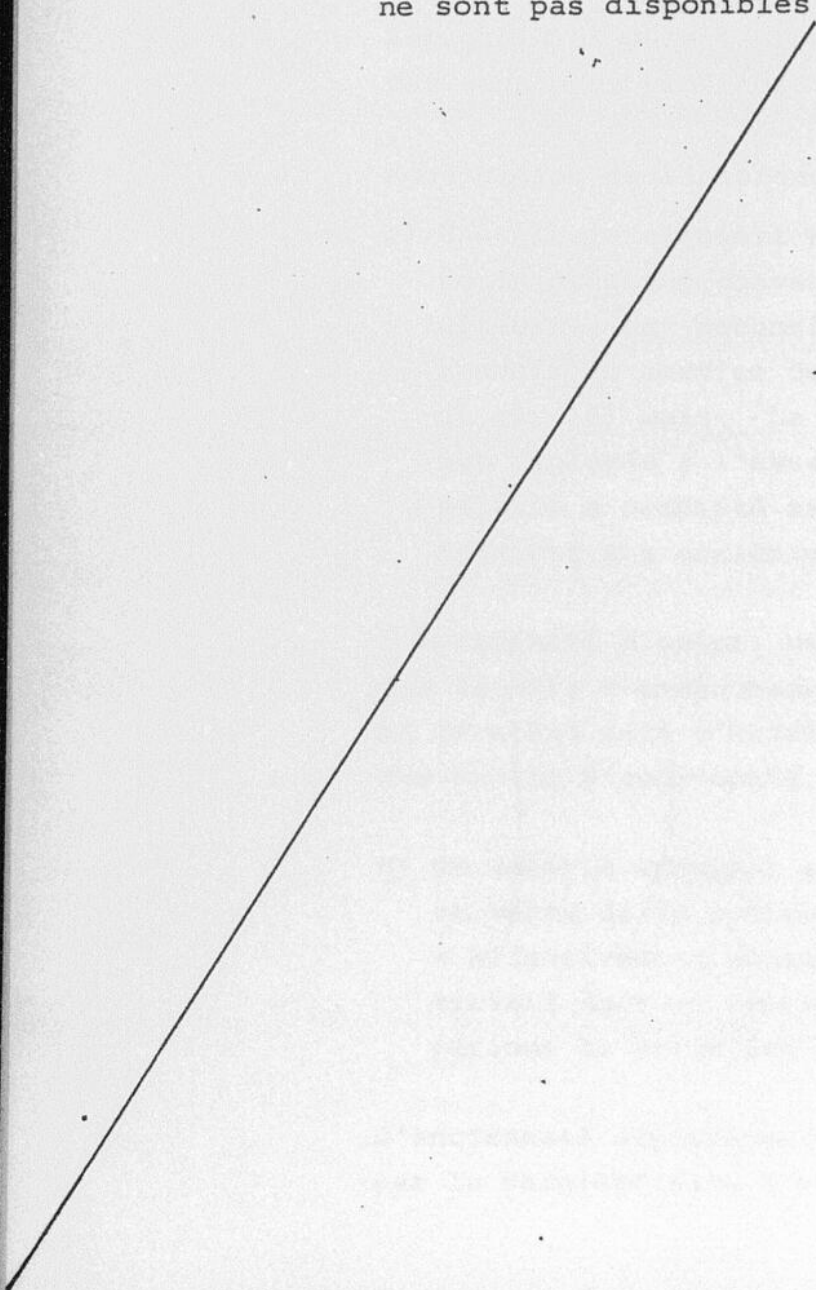
La déduction des cotisations syndicales et des droits d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux alinéas précédents, sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier international, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois de déduction. Telle remise doit être accompagnée d'un formulaire comportant le nom de chacun des employés et le montant qu'ils ont contribué.

- 6.03 L'employeur doit inscrire au T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.

- 6.04 La Compagnie n'est pas tenue responsable de ces cotisations syndicales, sauf de celles effectivement perçues au nom du Syndicat. Le Syndicat avisera la Compagnie trente (30) jours à l'avance de tout changement concernant les montants à déduire pour cotisations syndicales par un avis daté et signé par le secrétaire financier du syndicat.

6.05 Il est convenu que le syndicat indemnise la Compagnie et la met à couvert de toutes et chacune des réclamations de cotisations syndicales déduites des salaires, comme il est prévu au présent article, qu'un ou que plusieurs employés peuvent faire contre elle.

6.06 Les personnes dont l'emploi ne fait pas partie de l'unité de négociations ne doivent pas travailler à une tâche incluse dans l'unité de négociations, sauf pour fins d'instructions, d'expérimentation, ou pour les cas d'urgence, lorsque les salariés aptes à faire le travail ne sont pas disponibles.



## ARTICLE 7 - ANCIENNETE

### 7.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la période de temps accumulée par un salarié depuis qu'il est au service de la Compagnie (ancienneté d'usine) ou d'un département (ancienneté départementale) dans un des emplois visés par le certificat d'accréditation. (Un document signé par les parties définit l'ancienneté de tous les salariés visés par la présente convention collective au moment de sa signature.)

Lorsque deux salariés ont la même ancienneté, préséance est donnée au plus âgé.

### 7.02 Acquisition de l'ancienneté

- a) Un salarié acquiert son ancienneté d'usine en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail au service de la Compagnie dans une période de six (6) mois. La Compagnie a le choix de renvoyer les employés à l'essai qu'elle juge à propos. Un salarié a complété sa période de probation lorsqu'il acquiert son ancienneté d'usine.

L'ancienneté d'usine, une fois acquise, est désignée par la date d'embauchage d'un nouveau salarié ou par la dernière date d'entrée d'un ancien salarié qui a perdu ses droits d'ancienneté.

- b) Un salarié acquiert son ancienneté départementale en vertu de la présente convention collective lorsqu'il a effectivement accumulé quarante-cinq (45) jours de travail dans un département depuis le début de sa période de probation prévue en a) ci-dessus.

L'ancienneté départementale, une fois acquise, est désignée par la dernière date d'entrée du salarié dans ce département.

De même, le salarié choisi en vertu de la clause 7.06 des présentes acquerra de l'ancienneté départementale dans son nouveau département et perdra son ancienneté départementale dans son ancien département à la fin de sa période d'essai. Son ancienneté départementale comptera alors de sa dernière entrée dans son nouveau département.

7.03

Maintien et perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Absent pour mise-à-pied et si cette absence excède:
  - i) une période égale à l'ancienneté jusqu'à concurrence d'une durée maximale de deux (2) ans;
  - ii) une période de trois (3) ans si l'ancienneté est supérieure à cinq (5) ans.
- d) Absent pour maladie ou accident et si cette absence excède:
  - i) Une période égale à son ancienneté si celle-ci est moindre que trois (3) ans au moment de sa maladie ou son accident;
  - ii) Trente-six (36) mois.
- e) Après avoir été mis à pied, il est rappelé au travail et il fait défaut de se présenter à la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
- f) S'absente pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans en aviser le service du personnel et sans raison jugée valable par la Compagnie.

Lorsqu'un salarié absent pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail et ce, pour une période excédant celle prévue à 7.03 d), se rétablit et devient apte à

revenir au travail, il sera réembauché et son ancienneté lui sera alors reconnue comme s'il n'avait pas été absent.

7.04 Mise à pied et rappel au travail

a) Mise à pied dans un département

Dans le cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté départementale dans la classification visée pourra déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté départementale dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté requises pour remplir, au moment d'une telle mise-à-pied, les exigences normales de la classification où il désire déplacer.

b) Mise à pied dans l'usine

Le salarié qui, par suite d'une succession de déplacements, se verrait obligé de quitter le département pourra déplacer, dans une occupation de classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait avant que ne débute cette succession de déplacements, tout salarié d'un autre département qui aurait moins d'ancienneté d'usine que lui pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié déplacé. Un salarié qui déplace ainsi un salarié d'un autre département n'acquiert pas d'ancienneté départementale dans ce nouveau département. Cependant, après six (6) mois de travail effectif ainsi exécuté dans ce nouveau département, un salarié pourra choisir de renoncer à son ancienneté départementale dans son département d'origine et d'acquérir de l'ancienneté départementale dans ce nouveau département; son ancienneté départementale comptera alors de sa date d'entrée dans ce nouveau département. Il est entendu que le droit reconnu à ce paragraphe ne peut s'appliquer d'une section à l'autre de l'usine, tel que les sections sont définies à l'Annexe "A" des présentes.

- c) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied.
- d) Un salarié qui n'a pas acquis son ancienneté départementale ne peut être déplacé par un salarié qui a moins d'ancienneté d'usine que lui.
- e) Les membres du Comité d'Atelier jouiront d'une ancienneté préférentielle en ce qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés, pourvu qu'ils aient la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de la tâche disponible au moment de leur mise à pied ou de leur rappel.

#### 7.05 Promotion

Dans les cas de promotion, la Compagnie respectera l'ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ait la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche, au moment d'une telle promotion.

Si aucun salarié du département concerné n'a la compétence et l'habileté requises pour remplir la tâche au moment d'une telle promotion, les dispositions prévues à la clause 7.06 s'appliqueront alors.

#### 7.06 Nouvelle tâche

Si la Compagnie crée une nouvelle tâche, elle en affichera la classification et les exigences sur le tableau d'affichage; la période d'essai y sera également mentionnée. La Compagnie choisira parmi les salariés de l'usine qui auront ainsi postulé, celui qui satisfait le mieux aux exigences et qui possède le plus de compétence et d'habileté relatives au poste affiché pour remplir cette tâche; en cas de compétence et d'habileté égales, l'ordre d'ancienneté des salariés prévaudra. Si aucun salarié ne satisfait les exigences de cette tâche ou ne possède la compétence ou l'habileté requise pour la remplir, la Compagnie pourra choisir un candidat en dehors de l'unité d'accréditation.

Le salarié peut être retourné à son ancienne classification ou décider de le faire avant la fin de la période d'essai.

7.07 Transfert hors de l'unité de négociation

Tout salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté dans l'unité pour une période de trois (3) mois.

Si ce salarié est confirmé, après cette période, dans ses nouvelles fonctions, il conservera son ancienneté dans l'unité à compter de la date de sa nomination.

7.08 Dans tous les cas où la Compagnie doit communiquer avec un salarié alors qu'il n'est pas au travail, elle utilisera les moyens de communications ordinaires reconnus ou le courrier recommandé. La Compagnie est réputée s'être acquittée de ses responsabilités si elle communique avec le salarié à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé.

7.09 Salarié handicapé

Le salarié qui pourrait être remercié de ses services parce qu'il est incapable de conserver ou de remplir les exigences d'une tâche à cause de son âge ou de son état de santé pourra déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à celle qu'il détient pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de cette classification.

7.10

Préavis de mise-à-pied

Dans les cas de mise-à-pied dont la durée prévue est d'au moins quinze (15) jours, à moins qu'elle ne soit causée par des circonstances hors de son contrôle, la Compagnie donne au salarié visé par cette mise-à-pied, qui compte plus d'un (1) an d'ancienneté d'usine, un préavis de cinq (5) jours ouvrables; à défaut de fournir à ce salarié ce préavis, ce dernier a droit à son salaire régulier pour toute portion manquante de tel préavis.

## ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

### 8.01 a) Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

### b) Heures normales de travail

L'équipe de jour sera cédulée entre 7h30 et 16h30.

La Compagnie peut changer l'heure du début des équipes de jour; elle peut également créer des équipes de soir et de nuit et en fixer les heures. Toutefois, si de telles actions sont prises, la Compagnie en avisera le Syndicat, après discussion préalable avec cette dernière.

### c) Non garantie des heures et des jours

Sous réserve de l'application des dispositions des clauses 7.10 et 8.07 de la présente convention collective, il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faite à la présente convention ne constitue en aucune façon une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

### d) Période de repas

Tous les employés auront droit à une demi-heure sans paie, pour le lunch; cependant, si la production est répartie sur trois (3) équipes consécutives, les employés affectés à du travail d'équipe auront droit à une demi-heure, avec paie, pour le lunch.

Il est entendu que l'employé qui ne quitte pas l'usine au cours des périodes de repas est dispensé de poinçonner sa carte de temps.

8.02 Retard

Une déduction de quinze (15) minutes sera faite pour tout employé qui est en retard de plus de trois (3) minutes dans sa section, et ainsi de suite. La Compagnie s'assurera de ce que le poinçon indique l'heure exacte.

8.03 Période de repos et de lavage

La Compagnie s'engage à allouer une période de repos de quinze (15) minutes durant la première et la deuxième partie de chaque journée de travail et le taux de salaire régulier sera payé durant ces périodes.

La Compagnie convient d'accorder, dans la Section des matériaux de construction, à la conclusion de la journée régulière de travail, une période de cinq (5) minutes à ses employés afin de leur permettre de faire leur toilette. A cet égard, la pratique passée sera maintenue dans la Section des récipients.

8.04 Si l'employé est requis de faire plus d'une (1) heure de temps supplémentaire à la fin de sa journée normale de travail, il lui sera alloué une période de repos de quinze (15) minutes payées à la fin de sa journée normale de travail.

Il aura également droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées après chaque autre deux (2) heures consécutives travaillées.

Les employés peuvent rassembler deux (2) périodes de repos prévues ci-haut de façon à leur permettre de prendre un repas.

- 8.05 a) Le salarié qui exécute du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux majoré de cinquante pourcent (50%) :
- i) pour les quatre (4) premières heures d'un tel travail exécuté lors d'une journée normale de travail;
  - ii) pour les huit (8) premières heures d'un tel travail exécuté le samedi.
- b) Le salarié qui exécute du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux majoré de cent pourcent (100%) :
- i) en excédent des quatre (4) premières heures d'un tel travail exécuté lors d'une journée normale de travail;
  - ii) en excédent des huit (8) premières heures d'un tel travail exécuté le samedi;
  - iii) pour tout travail exécuté le dimanche ou un jour de congé férié payé.

8.06 Le temps supplémentaire sera distribué équitablement parmi les salariés qui détiennent de façon régulière la classification visée.

Les heures refusées sont considérées comme ayant été accomplies dans la distribution équitable prévue à l'alinéa précédent.

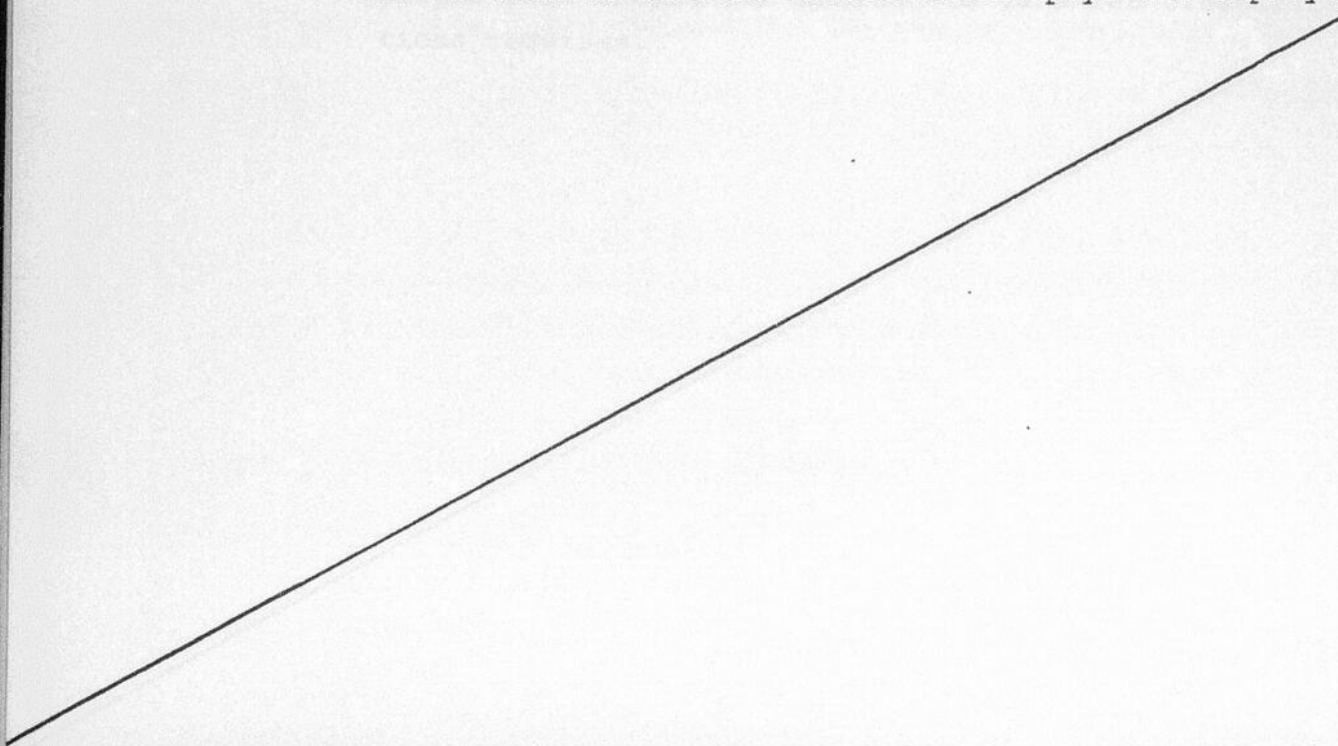
Si l'employeur ne trouve pas de volontaires, le salarié qui détient de façon régulière la classification visée et qui a effectivement exécuté le moins d'heures sera requis de faire le travail supplémentaire; si tous les salariés de la classification visée ont effectivement exécuté le même nombre d'heures, le salarié de la classification visée qui a le moins d'ancienneté départementale sera requis de faire le travail supplémentaire

8.07 Un employé qui se présente à son travail tel que cédulé a droit à quatre (4) heures de paie à son taux régulier, sauf dans les cas fortuits, ou si l'employé avait été avisé à l'avance. Il est entendu que dans ces circonstances un employé peut être affecté à un travail autre que son travail régulier et son taux de salaire ne sera alors ni augmenté ni réduit.

De plus, dans les cas de panne d'électricité, le salaire sera maintenu pour le temps pendant lequel les employés sont tenus de rester sur les lieux du travail; ils ne recevront cependant jamais moins qu'une (1) heure de paie à compter du début de la panne.

8.08 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail et après avoir quitté l'usine sera payé au taux applicable de temps supplémentaire selon 8.05 ci-dessus, mais ne recevra jamais moins que quatre (4) heures à son taux régulier.

8.09 La Compagnie continuera de calculer le temps supplémentaire sur le taux de salaire effectivement payé à l'employé.



ARTICLE 9 - PRIMES D'EQUIPE

9.01 En plus de son taux horaire régulier, le salarié aura droit, à compter de la signature de la convention, aux primes suivantes:

a) \$0.35 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de soir;

b) \$0.40 l'heure, pour chaque heure travaillée sur une équipe de nuit.

A compter du 4 janvier 1987, la prime an a) ci-dessus passe de \$0.35 l'heure à \$0.40 l'heure et la prime en b) ci-dessus passe de \$0.40 l'heure à \$0.45 l'heure.

9.02 Les équipes autres que l'équipe régulière de jour seront formées de façon à tenir compte des exigences de production et des classifications requises. Elles seront formées de volontaires qualifiés d'abord et si ceux-ci ne sont pas assez nombreux, un nombre suffisant d'employés sera choisi par ancienneté dans les classifications requises.

ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les taux de salaire sont payés conformément à l'appendice "A" de cette convention collective.

10.02 Lorsqu'à la demande de la Compagnie, un employé exécute occasionnellement et pour plus de trois (3) heures dans une même journée de travail des fonctions à l'intérieur d'une classification supérieure à celle qu'il détient, il devra être payé le taux de salaire de la classification supérieure. Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à une classification inférieure à celle qu'il détient, il maintient le taux de sa classification régulière, à moins que cela ne soit en application de la clause 7.04 de la convention collective.

Si un salarié, par suite d'une mise-à-pied par manque de travail, choisit, selon 7.04, d'être assigné à une tâche dont le taux est moindre que le taux de sa classification régulière, il ne subira pas de baisse de salaire si cette affectation à la classification inférieure est pour moins de quinze (15) jours ouvrables consécutifs. A l'expiration de ces quinze (15) jours, le salarié recevra le salaire de la classification inférieure. Cette dernière classification devient alors sa classification régulière.

Si après rétrogradation selon le paragraphe précédent, un salarié retourne à une classification qu'il a déjà occupée de façon régulière, pour une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs, cette classification redevient alors sa classification régulière, à moins que ce retour ne soit causé par l'absence d'un salarié à cause de maladie, d'accident ou d'absence autorisée en vertu de l'application de la convention collective.

Dans le cas d'une nouvelle rétrogradation au sens du 2<sup>e</sup> paragraphe ci-dessus, le salarié peut de nouveau bénéficier des dispositions de ce paragraphe.

10.03 Toute déduction de salaire ne sera faite que sur autorisation écrite de l'employé, sauf celles prescrites par la loi ou la convention collective de travail.

10.04 Pas plus tard que douze (12) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la Compagnie implantera un système de dépôt direct de la paie dans le compte de chacun des salariés, dans l'institution bancaire de son choix. Dans ce cas, l'argent sera disponible pour retrait pas plus tard que le jeudi matin, 10h00. Les talons de chèque seront alors remis aux salariés le jeudi à leur entrée au travail.

Jusqu'à ce que le système de dépôt direct soit implanté, la remise des paies se fera selon la pratique passée.

10.05 Tout ajustement d'une erreur sur la paie d'un employé sera fait sur la paie suivante à condition que la Compagnie en soit informée au plus tard le vendredi précédant cette paie.

Dans le cas d'une erreur sur la paie de vacances d'un employé, la Compagnie convient d'effectuer le changement la même journée ou au plus tard le vendredi de la même semaine si l'erreur est signalée à la Compagnie avant 12h00 le jeudi de cette même semaine.

La Compagnie est réputée être avertie d'une erreur au moment où l'employé le déclare à son contremaître.

10.06 A la cessation d'emploi d'un salarié, la Compagnie lui remettra toute la rémunération qui lui est due en l'adressant à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé, dans les délais prescrits par la loi de l'Assurance-Chômage pour la remise de son certificat d'emploi.

10.07 La Compagnie s'engage à aviser par écrit le Comité d'Atelier de tout changement de classification ou de tout transfert d'un employé d'une section à une autre.

Le terme transfert n'inclut pas les assignations temporaires.

10.08

Lorsqu'un employé de la section des récipients agit comme chef d'équipe sur l'équipe de soir, il reçoit une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure en sus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE

11.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage pour les avis du Syndicat.

11.02 La Compagnie s'engage à permettre au Syndicat d'afficher ses avis syndicaux légitimes sur le tableau d'affichage pourvu que ces avis aient été soumis et approuvés par le Directeur d'usine ou son représentant autorisé à cette fin.

11.03 Dans les trois (3) semaines de la signature des présentes, la Compagnie s'engage à remettre à ses frais à A.P. chacun de ses employés un exemplaire de la convention collective. Un exemplaire sera remis à tout nouvel employé par la suite.

*A.P.*  
*109 AVRIL 05*

ARTICLE 12 - COMITE D'ATELIER

12.01 Libération syndicale

La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement choisir un Comité d'Atelier formé de trois (3) employés, chacun des trois (3) départements apparaissant à l'appendice "A" étant représenté par un (1) employé.

Ce sera le devoir de ce Comité de représenter les employés lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, d'assister les employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie et à l'arbitre nommé en vertu de la procédure d'arbitrage prévue aux présentes ainsi que d'enquêter sur la situation, s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée.

Ces membres du Comité d'Atelier auront également comme devoir de participer à des rencontres avec la Compagnie sur l'application ou l'interprétation de la convention collective ou dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

Les membres du Comité d'Atelier ne pourront s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation à cet effet de la Compagnie. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

12.02 Paiement des libérations syndicales

Lorsque les membres du Comité d'Atelier seront libérés de la façon prévue en 12.01 ci-dessus, ils ne subiront aucune perte de salaire s'ils sont libérés pour:

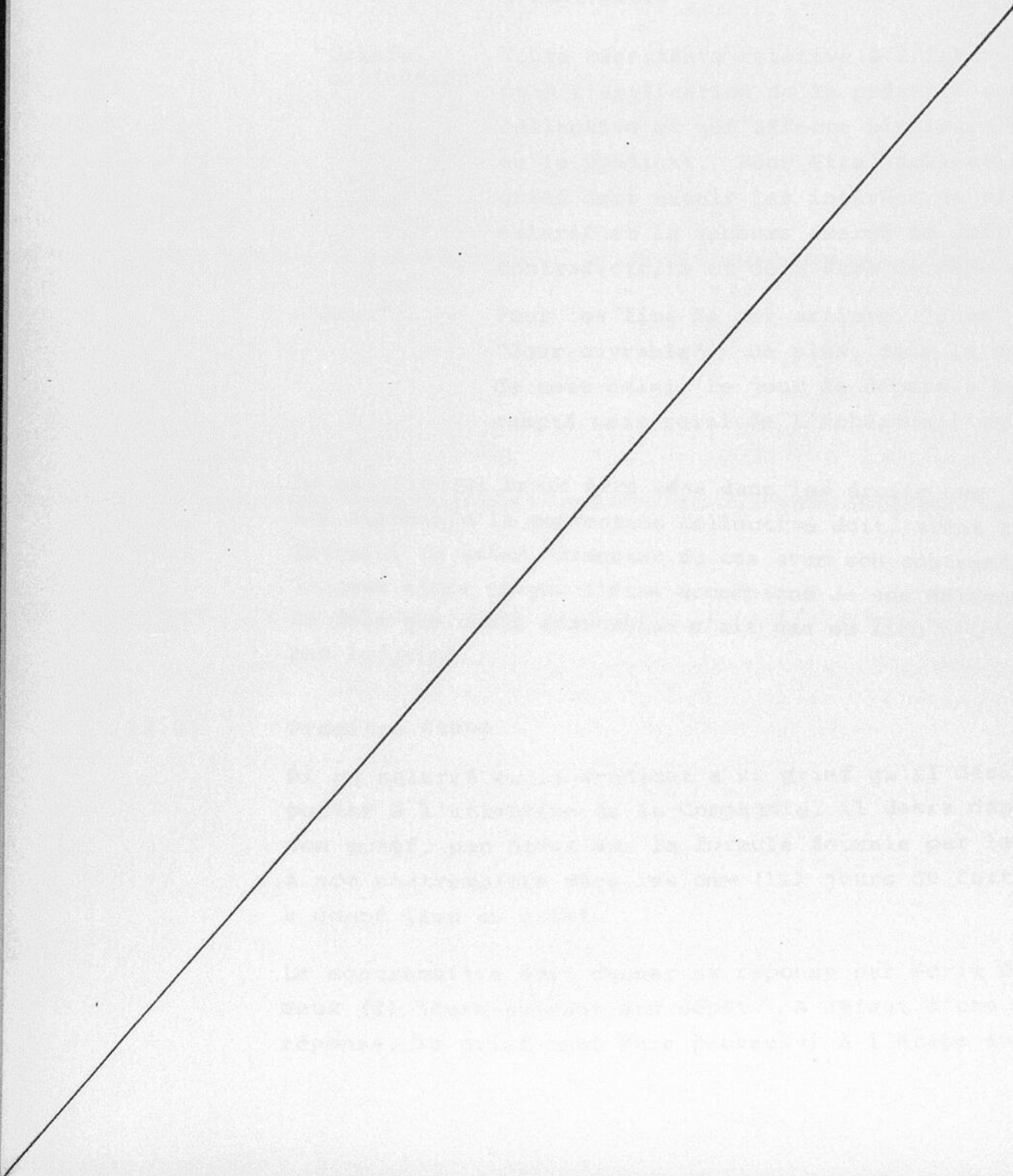
- a) assister des employés lors de la présentation des griefs à la gérance de la Compagnie;

- b) enquêter sur la situation s'ils ont des raisons sérieuses de croire qu'une disposition de la convention collective n'est pas observée;
- c) participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- d) pour participer à des rencontres avec la Compagnie dans le cadre des activités des différents comités formés en vertu de la convention collective.

De plus, deux (2) des trois (3) membres du Comité pourront participer à des rencontres avec la Compagnie en vue du renouvellement de la convention collective: le nombre d'heures maximum sans perte de salaire est de quatre-vingt (80) heures au total pour ces deux (2) membres et pour toute la durée des négociations.

- 12.03 Pour être membre du Comité d'Atelier, l'employé devra avoir au moins un (1) an d'ancienneté et être membre en règle du Syndicat accrédité. L'exigence d'un (1) an d'ancienneté n'entrera en vigueur que le 1er mai 1985.
- 12.04 Au moins deux (2) des trois (3) membres du Comité d'Atelier sera affecté en permanence à l'équipe de jour.
- 12.05 Le président du local 8990 et/ou un permanent des Métallurgistes Unis d'Amérique seront admis à assister aux réunions conjointes de la Compagnie et du Syndicat.
- 12.06 Pas plus d'un salarié peut obtenir un congé sans paie pour travailler à plein temps pour le Syndicat; ce congé doit être d'une durée d'un (1) an et peut être renouvelé selon entente entre les parties. Le salarié pourra toutefois mettre un terme à ce congé à l'intérieur de la période prévue plus haut.

12.06 . De plus, la Compagnie autorise l'absence d'un salarié à la  
(deuxième fois pour participer à des sessions de formation tenues sous  
paragraphe) les auspices du Syndicat, d'une durée maximale d'une semaine,  
pourvu qu'elle en ait été avisée deux (2) semaines à l'avance.



ARTICLE 13 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

13.01 Définitions

"Griefs": Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et qui affecte un salarié, le Syndicat ou l'employeur.

"Griefs collectifs" Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective et qui affecte plusieurs salariés ou le Syndicat. Pour être "collectif", un grief doit réunir les intérêts de plus d'un salarié et le recours exercé ne doit pas être contradictoire et doit être de même nature.

"Jour": Pour les fins de cet article, "Jour" signifie "Jour ouvrable". De plus, dans le calcul de tout délai, le jour de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

13.02

Le salarié qui croit être lésé dans les droits que lui reconnaît la convention collective doit, avant de formuler un grief, discuter du cas avec son contremaître. Il peut alors exiger d'être accompagné de son délégué. Le fait que cette discussion n'ait pas eu lieu n'invalide pas le grief.

13.03

Première étape

Si un salarié ou le syndicat a un grief qu'il désire porter à l'attention de la Compagnie, il devra déposer son grief, par écrit sur la formule fournie par le Syndicat à son contremaître dans les onze (11) jours du fait qui a donné lieu au grief.

Le contremaître doit donner sa réponse par écrit dans les deux (2) jours suivant son dépôt. A défaut d'une telle réponse, le grief peut être poursuivi à l'étape suivante.

13.04

#### Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par le contremaître à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le contremaître, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la première étape, soumettre son grief au Directeur d'usine.

Le Directeur d'usine doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

13.05

#### Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé par le Directeur d'usine à la satisfaction du salarié ou à défaut de réponse par le Directeur d'usine, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la deuxième étape, soumettre son grief au représentant attitré du Service du personnel. Pour les fins de remise du grief à cette troisième étape, ce dernier est adressé à l'attention du Directeur d'usine qui le transmet au représentant attitré du Service du personnel de la Compagnie.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette étape un représentant du Service du Personnel de la Compagnie cédulera une rencontre avec le comité de Griefs pour discuter du cas. A cette réunion, un permanent du Syndicat peut être présent, s'il est requis par l'une ou l'autre des parties.

Le représentant de la Compagnie donnera une réponse écrite au Comité de griefs dans les cinq (5) jours suivant la rencontre.

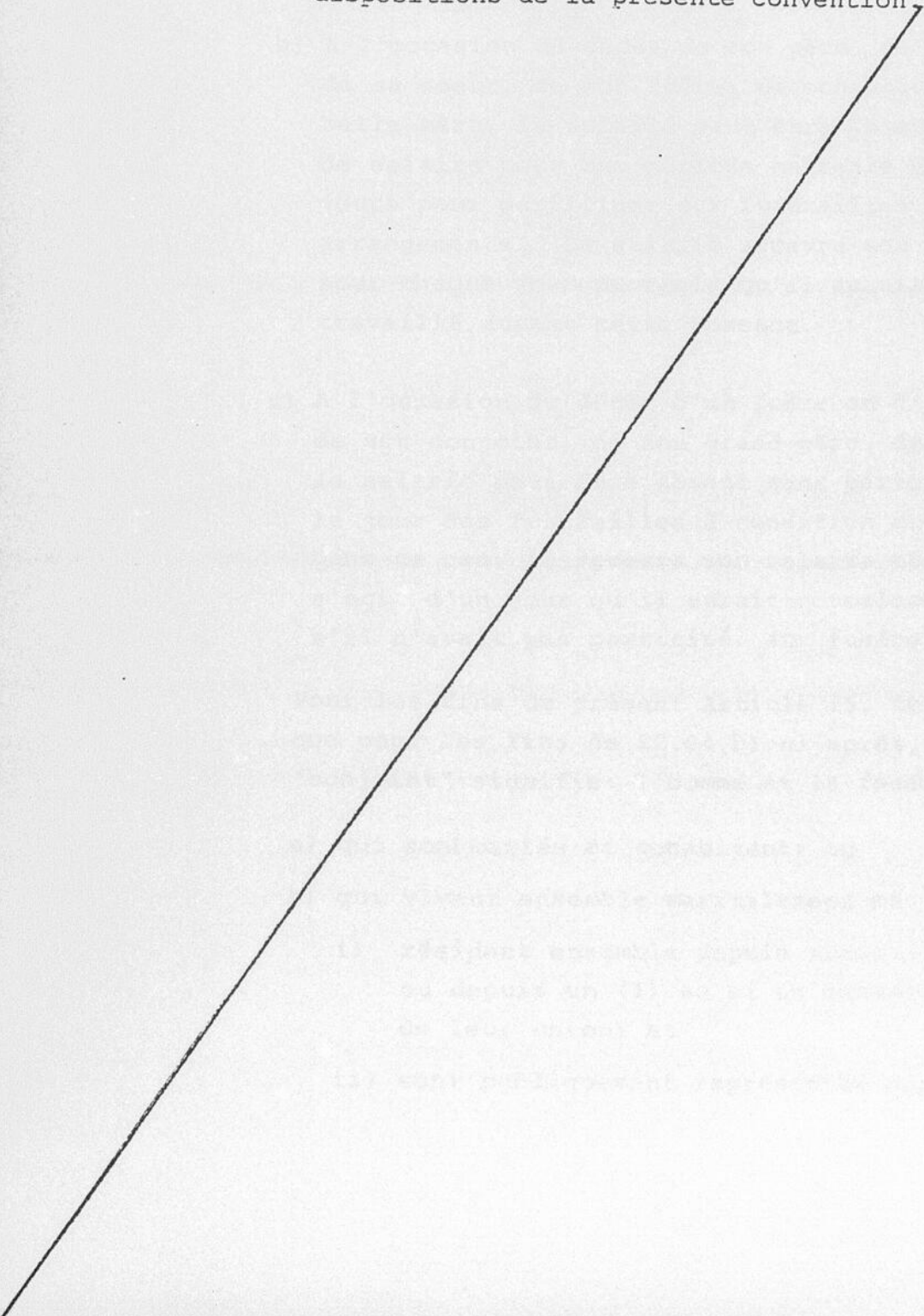
- 13.06 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du plaignant à la troisième étape ou à défaut de réponse par la Compagnie dans le délai prévu à la troisième étape, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours de la réponse à cette étape ou de l'échéance du délai de réponse de la Compagnie prévu à cette étape, référer le cas à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 14 de la présente convention.
- 13.07 Les limites de temps prévues par cet article sont de rigueur. Elles ne peuvent être extensionnées que par entente écrite entre les parties.
- 13.08 Lorsque la Compagnie formule un grief, la procédure prévue au deuxième paragraphe de 13.05 s'applique et le Syndicat donne sa réponse écrite au représentant de la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la rencontre. Si la réponse n'est pas à la satisfaction de la Compagnie ou à défaut d'une telle réponse, le grief pourra être poursuivi à l'étape de l'arbitrage dans les dix (10) jours de la réponse du Syndicat ou de l'échéance du délai de réponse du Syndicat.
- 13.09 Tout grief collectif devra être présenté par écrit directement à la troisième (3e) étape de la procédure de griefs. Le grief doit être soumis dans les onze (11) jours de l'occurrence du fait qui a donné ouverture au grief.
- 13.10 Règle applicable du dépôt d'un grief
- Les délais prévus au présent article sont de rigueur. A chacune des trois (3) étapes prévues au présent article, le grief devra être présenté durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire pour le plaignant.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

- 14.01 Lorsque l'une ou l'autre partie à cette convention demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 13, il en avisera, par écrit, l'autre partie.
- 14.02 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office l'arbitre.
- Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 14.03 Le grief soumis à l'arbitrage devra avoir, au préalable, franchi toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 14.04 En matière de congédiement et de suspension, l'arbitre aura le pouvoir de rendre toute décision qu'il jugera équitable.
- 14.05 Les procédures devant l'arbitre devront être expéditives. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 14.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés conjointement et également par les parties.
- 14.07 Durant la période précédant l'arbitrage, si l'une ou l'autre partie découvre des faits nouveaux, elle entrera immédiatement en contact avec l'autre partie pour réouvrir les discussions sur le grief.

14.08

En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter, soustraite ou amender les dispositions de la présente convention.



ARTICLE 15 - ABSENCE POUR DECES

- 15.01
- a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié peut être absent sans perte de salaire pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables commençant le jour du décès ou le lendemain de ce jour. Le salarié recevra son salaire régulier pour chacun de ces jours.
  - b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de sa soeur, de son frère, de son beau-père, de sa belle-mère, le salarié peut être absent sans perte de salaire pour une période maximale de trois (3) jours pour participer aux funérailles ou à ses arrangements. Le salarié recevra son salaire régulier pour chaque jour ouvrable qu'il aurait normalement travaillé durant cette absence.
  - c) A l'occasion du décès d'un frère ou d'une soeur de son conjoint, de son grand-père, de sa grand-mère, le salarié peut être absent sans perte de salaire le jour des funérailles à condition qu'il y participe. Dans ce cas, il recevra son salaire régulier s'il s'agit d'un jour qu'il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas participé aux funérailles.

Pour les fins du présent Article 15, de même que pour les fins de 22.04 b) ci-après, le mot "conjoint" signifie: l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 Pour chacune des trois (3) années de la présente convention, les jours suivants seront considérés comme fêtes chômées et payées:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- La Fête de la Reine;
- La Fête nationale des Québécois;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Le Jour avant Noel;
- Le Jour de Noel;
- Le lendemain de Noel;
- La journée avant le Jour de l'An;
- Un congé dont la date d'observance sera arrêtée à chaque année par les parties.

La Compagnie tentera en autant que possible de cesser les opérations entre le 24 décembre et le 2 janvier. Advenant que le besoin justifie le maintien de certaines opérations, la Compagnie tentera de trouver des volontaires qualifiés pour exécuter le travail; si il y a manque de volontaires, la Compagnie pourra requérir la présence des salariés qualifiés ayant le moins d'ancienneté départementale.

16.02 Pour avoir droit au paiement du congé, un salarié doit:

a) avoir de l'ancienneté selon 7.02 a) des présentes le jour d'observance du congé.

b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement le congé et le jour ouvrable qui le suit.

La Compagnie paiera aussi le congé au salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'absence autorisée en vertu de l'application de la convention collective pourvu que le salarié rencontre les stipulations de l'article 16.02, clause "A" et que le congé ne survienne pas plus tard que 90 jours après le début de l'absence de l'employé. Dans un tel cas, la Compagnie paiera au salarié la différence entre huit (8) heures de paie à taux régulier et la prestation reçue pour telle journée du régime de sécurité du revenu applicable.

16.03 Lorsqu'une fête statutaire coïncide avec les vacances payées d'un salarié, il recevra, après entente avec la Compagnie, soit une journée supplémentaire de congé ou le paiement de la fête.

16.04 Le salarié mis à pied aura également droit au paiement d'un congé survenant dans les trente (30) jours de sa mise à pied.

16.05 Chaque salarié recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes mentionnées en 16.01.

16.06 a) Si un congé tombe un samedi ou dimanche, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé selon l'entente survenue entre les parties.

b) Si le congé tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce congé sera tenu le lundi ou le vendredi de la semaine en cours, selon l'entente survenue entre les parties.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Le salarié qui, au 1er mai d'une année, a:
- a) moins d'un (1) an d'ancienneté, aura droit à une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
  - b) Plus d'un (1) an mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté, aura droit à deux (2) semaines de vacances;
  - c) Plus de quatre (4) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, aura droit à trois (3) semaines de vacances;
  - d) Plus de dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, aura droit à quatre (4) semaines de vacances;
  - e) Plus de vingt (20) ans d'ancienneté aura droit à cinq (5) semaines.
- 17.02 La paie de vacances sera établie ainsi qu'il suit:
- a) le salarié qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou moins recevra quatre pour cent (4%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - b) le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances recevra six pour cent (6%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - c) le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances recevra huit pour cent (8%) de ses gains bruts durant l'année de référence;
  - d) le salarié qui a droit à cinq (5) semaines de vacances recevra dix pour cent (10%) de ses gains bruts durant l'année de référence.

- 17.03 La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période des vacances; il lui est également loisible d'échelonner les vacances de ses employés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, elle doit s'efforcer de plaire à ses employés tout en tenant compte de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances, lesquelles doivent être prises entre le premier juin et le trente septembre de chaque année.
- 17.04 La Compagnie s'engage à discuter avec le Syndicat avant le premier mai de l'année en cours de la période des vacances des employés qui ont droit à quatre (4) ou à cinq (5) semaines de vacances.
- 17.05 La politique de la Compagnie est que tous les employés prendront leurs vacances en vertu de l'article 17. Toutefois, après entente entre la Compagnie et l'employé, ce dernier pourra prendre ses vacances en tout temps de l'année (ou période de douze mois), pendant lequel il a droit à de telles vacances. Advenant que les exigences de la production soient telles qu'il n'est pas possible que plus d'un salarié cédule une semaine de vacances et qu'effectivement, plus d'un salarié désirent cédule cette semaine, priorité sera donnée au salarié possédant le plus d'ancienneté départementale.
- 17.06 Si la Compagnie décide de fermer l'usine (shut-down), elle devra discuter avec le Syndicat avant le premier (1er) avril de l'année en cours de la période de fermeture qui sera entre le 15 juin et le 15 septembre.
- 17.07 La liste pour fins de vacances doit être préparée et affichée au plus tard le 15 avril.

17.08

Dans la présente clause, le terme "gains bruts" signifie tous les montants versés sur la paie de l'employé et que la Compagnie est tenue de faire paraître sur les formules T-4 et TP-4.

Dans l'établissement des gains bruts sur lesquels le calcul prévu à la clause 17.02 de la présente convention collective est fait, la Compagnie computera à son taux régulier chaque journée au cours de laquelle un salarié reçoit une compensation de la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou d'une Compagnie d'assurance en application du régime d'assurance prévu à la clause 22.01 de la présente convention collective.

17.09

La paie de vacances est remise à l'employé le jeudi précédent la prise de ses vacances pourvu qu'elles aient été cédulées deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 18 - LISTE DES EMPLOYES

18.01 Dans les soixante (60) jours de calendrier, suivant la signature de la convention, la Compagnie remettra au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- numéro d'assurance sociale;
- ancienneté d'usine
- ancienneté départementale
- classification;
- salaire.

Une mise à jour de cette liste sera faite trois (3) fois par année, soit le 1er mai, le 1er septembre et le 31 décembre et la Compagnie en transmettra une copie au Syndicat.

Au moins une (1) semaine avant la mise à jour officielle de la liste, la Compagnie l'affichera dans l'usine pour que les employés puissent signaler toute erreur qui se serait glissée dans sa confection. Au moment de cet affichage, on biffera l'adresse des salariés.

Les mêmes renseignements seront transmis au syndicat, pour les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours de leur engagement.

ARTICLE 19 - SECURITE ET SANTE

- 19.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
- 19.02 Un comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie ainsi que, pour le Syndicat, d'un (1) représentant de chacune des trois (3) sous-sections apparaissant à l'appendice "A".
- 19.03 Ce comité se réunira une fois par mois à moins que les membres du comité ne conviennent d'espacer davantage leurs réunions.
- 19.04 Les fonctions de ce comité consisteront à:
- a) Etablir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
  - b) Recevoir copie des avis d'accident et enquêter sur les événements qui ont causé un accident du travail et soumettre les recommandations appropriées à la Compagnie.
  - c) Emettre des procès-verbaux de ses assemblées;
  - d) S'acquitter de toute autre fonction dévolue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, chap.63);
  - e) Recevoir et étudier les rapports mensuels d'inspection faits par des représentants du comité.
- 19.05 Les travaux du comité auront lieu durant les heures normales de travail de l'équipe de jour.
- 19.06 Tout employé a l'obligation de rapporter immédiatement à son contremaître, toutes conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée. Dans ce cas, le contremaître devra convoquer immédiatement un membre patronal et un

membre syndical du comité de sécurité qui feront une recommandation à la direction de la Compagnie. Advenant qu'un règlement immédiat de la situation ne soit pas à la satisfaction de toutes les parties, ces dernières pourront se prévaloir des dispositions prévues à la Loi.

19.07 La Compagnie mettra à la disposition des salariés une chambre de premiers soins et affichera sur le tableau, en tout temps, une liste des personnes attitrées aux premiers soins. Ces personnes doivent avoir les qualifications requises par la Loi pour l'exercice de cette fonction.

19.08 La Compagnie convient que si un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail le jour même, il recevra son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail.

Si, par la suite, des traitements médicaux étaient prescrits à l'accidenté et que cela devait l'obliger à s'absenter de son travail, la Compagnie l'indemniserà à son taux régulier pour le temps perdu le jour d'un traitement. L'indemnisation ne dépassera cependant pas l'équivalent de quatre (4) heures à taux régulier par jour d'un traitement. La Compagnie pourra demander justification pour le temps perdu.

19.09 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira à ses frais le transport de l'accidenté à l'hôpital et par la suite, à l'atelier ou à la résidence du salarié.

19.10 Tout accident de travail avec perte de temps doit être rapporté immédiatement à la Compagnie ou à son représentant, le tout conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

Tout accident de travail sans perte de temps nécessitant une intervention des services de premiers soins prévu à la clause 19.07 ci-haut devra être rapporté sur une liste qui sera soumise au Comité de Santé et Sécurité.

19.11

- a) La Compagnie remboursera à tout salarié ayant complété sa période de probation, selon le besoin, le coût d'achat des chaussures de sécurité reconnues par le Comité sur présentation de la preuve d'achat et de sa paire usagée.
- b) La Compagnie continuera sa pratique de mettre des sarraus à la disposition de certaines catégories de salariés.
- c) La Compagnie mettra gratuitement à la disposition des salariés les équipements de protection individuelle déterminés par le Comité.
- d) Le coût d'achat de verres de sécurité d'ordonnance sera remboursé au salarié qui détient une classification régulière pour laquelle le port de verres de sécurité a été déterminé par le Comité comme obligatoire, à raison d'une paire par année. Le Comité déterminera le modèle de verres qui répond aux critères applicables en matière de sécurité.

ARTICLE 20 - AVIS

Tout avis formel qui requiert d'être envoyé au Syndicat ci-après mentionné sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

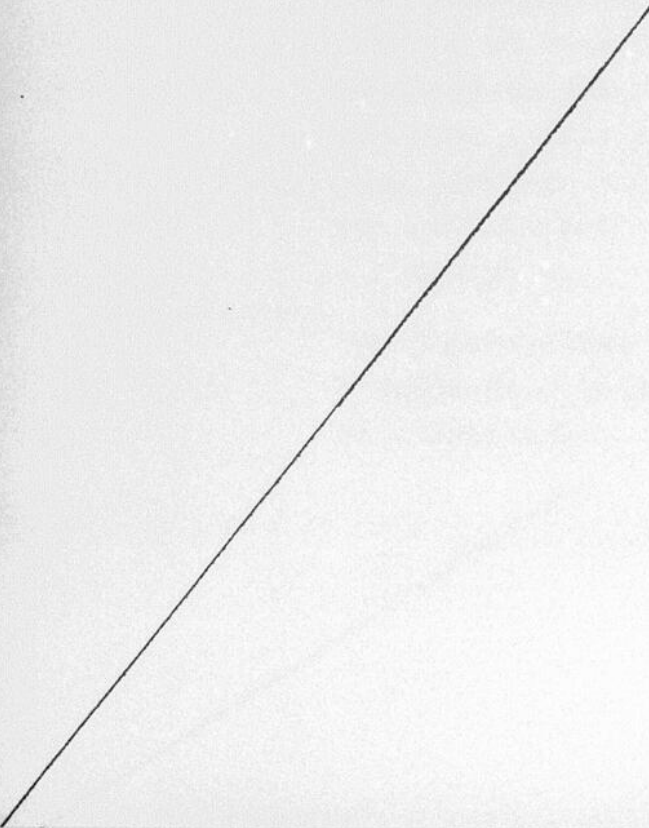
LES METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE, SYNDICAT LOCAL 8990  
1290 Saint-Denis, 10e étage  
Montréal (Québec)  
H2X 3J7

ou toute adresse subséquente;

et tout avis formel qui requiert d'être envoyé à la Compagnie ci-après mentionnée sera effectivement donné si envoyé par courrier recommandé à:

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE  
9777 rue Colbert  
Ville d'Anjou, Québec  
H1J 1Z9

ou toute adresse subséquente.



ARTICLE 21 - DESCRIPTION DE TACHES

21.01 Les descriptions de tâches correspondant aux classifications des sections I a) et I b) de l'Appendice "A" telles que déjà remises au syndicat continuent de valoir.

La Compagnie fournira également au syndicat une nouvelle description si elle crée une nouvelle classification ou si elle a apporté à une classification existante des changements significatifs.

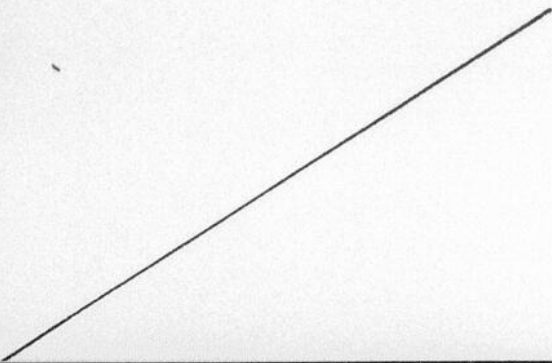
Dans les quatre (4) mois de la signature de la présente convention collective, la Compagnie fera tenir au syndicat une description correspondant à chacune des classifications de la Section II, Section des récipients de l'Appendice "A". De plus, la Compagnie revisera, dans le même délai, les descriptions existantes pour les sections I a) et I b).

---

La Compagnie a le droit exclusif de déterminer le travail à être exécuté au niveau de chacune des classifications. Cependant, la Compagnie a la responsabilité d'établir des descriptions de tâches qui sont conformes au travail exécuté au niveau de chacune des classifications. Advenant qu'une description ne soit pas conforme, le syndicat pourra se prévaloir de la procédure de grief pour remédier à la situation; il est convenu, toutefois, que les parties tenteront de s'entendre avant de procéder à l'arbitrage.

---

Les descriptions de tâches pourront être invoquées à l'appui d'un grief aux étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage.



ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Régime d'assurance collective

La Compagnie convient de défrayer le coût total d'un régime d'assurance collective dont les principaux bénéfices apparaissent à l'appendice "B" des présentes.

En considération de l'amélioration aux divers chapitres du régime, les parties ont convenu que la Compagnie retiendra à cent pour cent (100%) tous les rabais que pourrait consentir la Commission d'Assurance-Chômage.

22.02 Régime de retraite

La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur un régime de rentes établi de la façon suivante:

- a) éligibilité à compter de la date d'embauche.
- b) rente de dix dollars (\$10.00) par mois, par année de service créditée entre la date d'éligibilité et l'âge normal de la retraite.
- c) à compter du 1er janvier 1987, la rente en b) ci-dessus est remplacée par la suivante:  
rente de onze dollars (\$11.00) par mois, par année de service créditée entre la date d'éligibilité et l'âge normal de la retraite.

---

Cette clause ne décrit que partiellement les modalités du régime et est sujette aux conditions du plan de retraite détenu par la Compagnie.

22.03

Congé de maternité

- a) Toute salariée enceinte, qui a complété sa période de probation, aura droit à un congé de maternité sans paie d'un maximum de vingt (20) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de la naissance. Ce congé pourra être prolongé si son état ou celui de son enfant le nécessite, pourvu qu'elle produise un certificat médical l'attestant.
  
- b) Si, au moment de son départ en congé de grossesse, la salarié compte plus de cinq (5) ans d'ancienneté, la Compagnie lui versera, au cours de cette période, et pour toutes les semaines (sans cependant dépasser quinze (15) semaines) au cours desquelles elle recevra des prestations d'assurance-chômage la différence entre trente-huit (38) fois son taux horaire régulier et la prestation hebdomadaire reçue.
  
- c) La Compagnie ne s'objectera pas à ce que le congé de vingt (20) semaines prévu au premier paragraphe ci-dessus soit étendu à cinquante-deux (52) semaines à la condition que la salariée qui en fait la demande s'engage à n'accepter ailleurs aucun travail rémunérateur.

22.04

Congés spéciaux

- a) Si le mariage d'un salarié survient une journée où il aurait normalement travaillé, cette journée lui sera payée à taux régulier.
  
- b) Un salarié peut s'absenter pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, au moment où sa conjointe accouche ou au moment où il adopte un enfant. Cependant, dans le cas d'un accouchement, le salarié pourra prendre ces journées de façon consécutive ou séparée entre le jour de l'accouchement ou le jour où sa conjointe quitte l'hôpital.

ARTICLE 23 - ABSENCE POUR DEVOIR DE JURY

Le salarié qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement.

Cette somme est sujette à vérification.

Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

ARTICLE 24 - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

24.01 Cette convention s'appliquera du <sup>9<sup>e</sup> Avril 1985</sup> au 31 décembre 1987, sujette à un avis minimum de trente (30) jours et un avis maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention, dans lequel il sera spécifié le désir de l'une ou l'autre partie de changer toute provision ci-incluse ou de changer la convention en entier.

24.02 Il est entendu par les deux (2) parties que la présente convention demeurera en vigueur pendant la période des négociations d'une nouvelle convention collective ou amendements demandés par l'une ou l'autre des parties jusqu'au moment où la convention collective révisée ou la nouvelle convention collective aura été dûment signée par les deux parties.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

\_\_\_\_\_  
*René Dubé*  
\_\_\_\_\_  
*Claude Thon*  
\_\_\_\_\_  
*Julien Pét*

\_\_\_\_\_  
*Michel Charvet*  
\_\_\_\_\_  
*Alain Hesse*  
\_\_\_\_\_  
*Dennis Alard*

APPENDICE "A" - SALAIRES

	A la signature 3%	05-01-86 4%	04-01-87 4%
<b>I- SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION</b>			
<b>A- Département de la Production</b>			
Outilleur-matriceur	14.00	14.56	15.14
Millright "A"	12.57	13.07	13.59
Electricien	12.57	13.07	13.59
Millright "B"	11.24	11.69	12.16
Chef d'équipe production	11.24	11.69	12.16
Préposé mise en train	10.93	11.37	11.82
Opérateur machine à former	10.68	11.11	11.55
Opérateur machine accessoire	10.49	10.91	11.35
Chauffeur camion monte-charge	10.49	10.91	11.35
Préposé à la maintenance générale	10.25	10.66	11.09
Aide général	9.14	9.51	9.89
Monteur de boîtes	9.58	9.96	10.36
<b>B- Département Réception &amp; Expédition</b>			
Chauffeur de camion "A"	11.06	11.50	11.96
Préposé à l'expédition & réception	11.24	11.69	12.16
Vérificateur	10.63	11.06	11.50
Chauffeur de camion "B"	10.49	10.91	11.35
Chauffeur de camion monte-charge	10.49	10.91	11.35
Manutentionnaire	10.25	10.66	11.09
Aide général	9.14	9.51	9.89
<b>II- SECTION DES RECIPIENTS</b>			
<b>A- Département des Réciipients</b>			
**Chauffeur de camion "B"	10.49	10.91	11.35
Millright "A"	12.57	13.07	13.59
Millright "B"	11.24	11.69	12.16
Manutentionnaire "A"	10.24	10.65	11.08
Opérateur de machine à couvercle	10.23	10.64	11.07
Manutentionnaire "B"	9.83	10.22	10.63
*Préposé à l'alimentation des machines	9.06	9.47	9.90
Inspecteur	8.95	9.31	9.68
*Empaqueteur	8.20	8.58	8.98

\*Pour la durée de leur période de probation, les salariés de ces classifications sont rémunérés à un taux inférieur de cinquante cents (\$0.50) au taux prévu.

\*\*M. Ludovico Fulminis, tant qu'il détiendra cette classification, sera considéré comme employé à cercle rouge et son taux de salaire sera de \$11.83 l'heure pour toute la durée de la présente convention collective.

APPENDICE "B"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Pour les salariés seulement:

Assurance-vie:           Employés:       \$17,500.  
                                  Conjoint:       \$ 3,000.  
                                  Enfants:       \$ 1,000.

Double indemnité:   Employés:       \$17,500.  
                                  Indemnité hebdomadaire (en cas de maladie  
                                  ou d'accident (cas non occupationnels)).

Invalidité de courte durée:

- Formule  
  1-1-7-15

- Prestations:  
  70% du salaire régulier

Invalidité de longue durée:

- en vigueur de la 3<sup>e</sup> semaine d'invalidité;

- prestations:  
  60% du salaire régulier (intégration au R.R.Q.).

Assurance-frais hospitaliers:

Chambre semi-privée et privée jusqu'à concurrence du  
tarif de la chambre semi-privée.

- Assurance frais médicaux:

- pas de franchise;  
- pas de maximum;  
- médicaments prescrits remboursés à 80%.

Les dépendants sont le conjoint et les enfants de la naissance  
jusqu'à 19 ans, ou jusqu'à 25 ans si aux études.

Tout salarié devient automatiquement assuré lorsqu'il a complété  
trois (3) mois de service continu. A compter du jour où vous  
atteindrez l'âge de 65 ans, votre assurance-décès sera réduite  
de 50% si vous demeurez à l'emploi de la Compagnie. L'assurance  
en cas de décès et perte de membres par des moyens accidentels  
de même que l'assurance pour rente d'incapacité de longue durée  
cessent automatiquement à 65 ans. A compter du jour de votre  
retraite, il y aura extinction de toute couverture d'assurance.  
Si le retraité veut convertir son assurance-vie collective en  
assurance-vie individuelle, il lui sera permis de s'assurer jusqu'à  
un montant égal à 50% de l'assurance-vie qu'il avait au moment  
de son départ et cela à un taux qui lui sera déterminé par la  
Compagnie d'assurance. S'il s'assure immédiatement au moment  
de sa retraite, il ne sera pas tenu de subir un examen médical.

Pour fins de calcul des bénéfices, le salaire régulier est égal à 40 fois le taux de la classification régulière du salarié au moment de son incapacité.

Si, en aucun temps entre le seizième (16e) et la trentième (30e) semaine d'incapacité, un salarié n'était pas admissible à des prestations du Régime d'Assurance-Chômage, le présent régime assurera la continuité des prestations.

Ce tableau ne doit être considéré que comme un résumé et le tout est sujet aux conditions des polices détenues par la Compagnie.

CLAUSE D'INDEXATION DES SALAIRES

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, au cours de la 2e année et la 3e année de la présente convention collective, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistiques Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les items et dont la base est de 100 en 1971.
2. Aux dates apparaissant ci-dessous, la révision (comparaison) de l'indice sera effectuée et la prime, s'il y a lieu, versée aux salariés.

- A -

- B -

2e année de la  
convention  
collective

Indice servant à la comparaison par rapport à celui de novembre 1985 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
de février 1986	le 1er dimanche d'avril 1986
de mai 1986	le 1er dimanche de juillet 1986
d'août 1986	le 1er dimanche d'octobre 1986
de novembre 1986	le 4 janvier 1987

3e année de la convention collective

Indice servant à la comparaison par rapport à celui de novembre 1986 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
de février 1987	le 1er dimanche d'avril 1987
de mai 1987	le 1er dimanche de juillet 1987
d'août 1987	le 1er dimanche d'octobre 1987
de novembre 1987	le 31 décembre 1987

3. Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne "A" il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de 5% à celui de l'indice de base (\*), les primes seront payées pour chaque heure travaillée à compter des dates prévues à la colonne "B" et calculées sur l'excédent dudit 5% à raison de un cent (\$0.01) par trois dixième (0.3) de point de l'indice.

Les paragraphes ci-dessus s'appliqueront jusqu'à concurrence d'une augmentation de sept pourcent (7%) de l'indice de base (\*).

4. Le 4 janvier, 1987, le montant de la prime alors en vigueur sera alors ajouté aux taux de salaire en vigueur à la fin de la présente convention collective et cessera d'être versé sous forme de prime.
5. Si, pour une raison quelconque, Statistiques Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistiques Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe (2) ci-dessus.

Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistiques Canada a repris la publication de l'indice.

6. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistiques Canada après publication.
  
7. Si pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistiques Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de novembre 1985, les parties demanderont à Statistiques Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: MONTANT FORFAITAIRE

Les parties à la convention collective signée le 9 avril 1985  
conviennent de ce qui suit:

Les employés qui étaient au travail lors de la signature de la  
convention collective recevront un montant forfaitaire de  
cent cinquante dollars (\$150.00) dans les deux (2) semaines de  
la signature de cette convention.

FAIT ET SIGNE à Montréal, le 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril de  
l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: ALLOCATION D'OUTILS

Les parties à la convention collective intervenue le 9  
avril 1985 conviennent de ce qui suit:

Pour tenir compte du fait que certains salariés doivent fournir leurs outils de travail et dans la mesure où les salariés sont effectivement tenus de garder à l'usine leurs outils de travail, ces derniers recevront, le 1er juillet de chaque année, les montants suivants:

Section I	A.-:	Outilleur-matricieur:	\$150.00
		Millright "A":	\$150.00
		Millright "B":	\$150.00
		Electricien:	\$ 75.00
Section II	A.-:	Millright "A":	\$150.00
		Millright "B":	\$150.00

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour  
du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Lucy Dubois  
Charles Fournier  
Julien P.

Michel Charvet  
Raymond Alain  
Alain Massé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

OBJET: TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DANS LA  
SECTION DES RECIPIENTS

Les parties à la convention collective signée le 9 avril  
1985 conviennent que, pour la durée de cette convention  
et nonobstant les dispositions de la clause 6.06 de cette  
convention, dans la section des récipients, monsieur John Mahon,  
Contremaître, et monsieur Matteo Tamaro, Contremaître, pourront  
continuer à travailler à des tâches incluses dans l'unité de  
négociations de la manière dont il l'ont fait avant la signature  
de cette convention.

Toutefois, l'exécution de leur travail ne devra avoir pour  
effet de causer la mise-à-pied directe des salariés qui, au moment  
de la signature des présentes, étaient au travail.

Il est également convenu que ces derniers transmettront leurs  
connaissances particulières aux salariés de l'unité au cours  
de la durée de cette convention collective.

FAIT ET SIGNE à Montréal, le <sup>9<sup>e</sup></sup> jour du mois d'avril de l'année  
mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

Rene Dubé Sr.  
Charles Duroy  
Salim Doss

Michel Charvet  
François Alaris  
Alain Harsé

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

LES METALLURGISTE UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

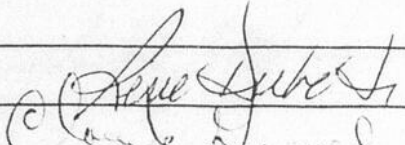

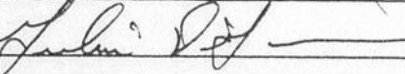
OBJET: M. LUDOVICO FULMINIS

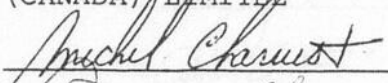


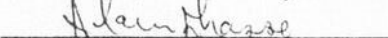
Pour la durée de la présente convention collective, les parties ont convenu que M. Ludovico Fulminis recevra, en sus de son salaire tel que déterminé à l'Appendice "A" de cette convention, un montant de deux cents dollars (\$200.00) le 1er juillet et le 1er décembre de chaque année de cette convention.

FAIT ET SIGNE à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril de l'année  
mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIÉTÉ D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITÉE

et

LE SYNDICAT DES MÉTALLURGISTES  
UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 8990

OBJET: M. LAFLECHE BREault

Les parties à la convention collective intervenue le  
9 Avril 1985 conviennent, en application  
de la clause 7.09 de la convention, que Monsieur Laflèche  
Breault est classifié au poste d'opérateur de machines  
à accessoire.

Monsieur Breault a une ancienneté départementale dans  
le département de la Production; la date d'ancienneté  
qui lui est reconnue dans ce dernier département est le  
20 octobre 1975.

Cependant, si Monsieur Breault recouvrait son état de  
santé et devenait ainsi capable de remplir la tâche  
qu'il détenait avant le début de son invalidité, il  
devrait alors faire son choix entre retourner à son  
ancienne tâche ou conserver sa classification actuelle;  
dans cette dernière éventualité, la date d'ancienneté  
départementale qui lui serait alors reconnue dans le  
département de la Production serait le 3 mai 1982.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal ce 9<sup>e</sup> jour  
du mois d'avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985)

LE SYNDICAT DES MÉTALLURGISTES  
UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 8990

René Dupont  
Charles Lussier  
John P.

LA SOCIÉTÉ D'ALUMINIUM  
REYNOLDS (CANADA) LIMITÉE

Michel Charvet  
François Abrie  
Dave  
Alain Thauré

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE D'USINE

<u>NO.</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1335	DI CAIRANO, Vincenzo	14-02-64
3830	JOLY, Francine	13-05-67
2780	GAUTHIER, Jacques	27-04-72
4150	LEBOEUF, Jacques	03-07-73
8000	SILVANO, James	20-08-73
4200	LEFEBVRE, Claude	26-03-74
8750	TORRES, José	25-08-75
4225	FULMINIS, Ludovico	02-09-75
	LEFEBVRE, Paul-Emile	02-09-75
0875	BREAULT, Laflèche	20-10-75
1850	DUBE, René	03-05-76
4115	MARCHAND, Jocelyne	22-11-76
3075	HENAULT, André	01-08-77
0495	BARIBEAU, Réjeanne	03-10-77
1344	LAFLAMME, Jeannine	27-10-77
3990	MARCHAND, Johanne	04-01-78
4180	LECLAIR, Christian	20-02-78
4177	LARIVIERE, Russel	27-02-78
0500	BRAULT, Johanne	08-03-78
4925	MOÏSE, Gérard	27-03-78 (15-08-50)
4975	MONTREUIL, Richard	27-03-78 (24-01-55)
0497	BERGET, Marie-Lourdes	30-03-78
0675	CAVALIERE, Alberto	27-04-78
7300	ROBERT, André	15-05-78
1540	CLOUTIER, François	05-06-78
0375	ARTHUR, Jean-Edouard	14-08-78
3851	JUBINVILLE, Raymonde	28-12-78
3775	KINET, Georges	05-02-79
5000	MOREAU, Michel	07-05-79
4700	LUNDI, Jean-Robert	10-05-79
4915	MOISAN, Jocelyn	30-08-79
6270	RODRIGUE, Patrick	17-09-79
7500	SENECHAL, Gaston	29-10-79
7400	PAQUETTE, Michel	21-01-80
5975	OUMET, Yves	07-04-80



A.P. 9/4/85  
AO

<u>NO.</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1860	DUCHARME, André	25-06-80
1755	LAMBERT, Normand	30-04-81
1928	DUNN, Norman	07-06-82
2550	FOURNIER, Daniel	08-07-82
0499	BOIES, Brigitte	16-08-82
1770	DESGAGNE, Jean	21-03-83
1876	DUGAS, Wilbrod	11-04-83
1755	DEGUISE, Roger	27-04-83 (08-05-55)
8700	THIBAULT, Denis	27-04-83 (13-10-58)
3920	LARIVIERE, Chantal	08-08-83
1650	FRECHETTE, Claudine	23-08-83
1700	FRENETTE, Claude	26-09-83
9000	SURGE, Carole	03-10-83
2000	GRAVEL, Claude	30-04-84
7600	SENECHAL, Jean-Luc	19-06-84
3880	LANGLAIS, Camille	20-08-84
3950	LECAVALIER, Manon	12-11-84
0505	BELAND, Renée	13-11-84

A.P. 9/4/85  
 AD

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

I - SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

A - DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
2780	GAUTHIER, Jacques	27-04-72
4200	LEFEBVRE, Claude	26-03-74
0875	BREAULT, Laflèche	20-10-75
1850	DUBE, René	03-05-76
3075	HENAULT, André	01-08-77
4180	LECLAIR, Christian	20-02-78
4177	LARIVIERE, Russel	27-02-78
4925	MOÏSE, Gérard	27-03-78 (15-08-50)
4975	MONTREUIL, Richard	27-03-78 (24-01-55)
0375	ARTHUR, Jean-Edouard	14-08-78
3775	KINET, Georges	05-02-79
5000	MOREAU, Michel	07-05-79
4700	LUNDI, Jean-Robert	10-05-79
1928	DUNN, Norman	07-06-82
2550	FOURNIER, Daniel	08-07-82
1770	DESGAGNE, Jean	21-03-83
1876	DUGAS, Wilbrod	11-04-83

A.E. 9/4/85  
JD

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

I - SECTION DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

B - DEPARTEMENT RECEPTION & EXPEDITION

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE:</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE:</u>
4150	LEBOEUF, Jacques	03-07-73
8000	SILVANO, James	20-08-73
8750	TORRES, José	25-08-75
4225	LEFEBVRE, Paul-Emile	02-09-75
7300	ROBERT, André	15-05-78
1540	CLOUTIER, François	05-06-78
4915	MOISAN, Jocelyn	30-08-79
5975	OUMET, Yves	07-04-80
1860	DUCHARME, André	25-06-80
1755	DEGUISE, Roger	27-04-83
8700	THIBAUT, Denis	27-04-83

A.P. 9/4/85  
AD

Le 19 février 1985

LISTE D'ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

II - SECTION DES RECIPIENTS  
A - DEPARTEMENT DES RECIPIENTS

<u>NO:</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
1335	DI CAIRANO, Vincenzo	14-02-64
3830	JOLY, Francine	13-05-67
4115	FULMINIS, Ludovico'	02-09-75
	MARCHAND, Jocelyne	22-11-76
0495	BARIBEAU, Réjeanne	03-10-77
1344	LAFLAMME, Jeannine	27-10-77
3990	MARCHAND, Johanne	04-01-78
0500	BRAULT, Johanne	08-03-78
0497	BERGET, Marie-Lourdes	30-03-78
0675	CAVALIERE, Alberto	27-04-78
3851	JUBINVILLE, Raymonde	28-12-78
6270	RODRIGUE, Patrick	17-09-79
7500	SENECHAL, Gaston	29-10-79
7400	PAQUETTE, Michel	21-01-80
1755	LAMBERT, Norman	30-04-81
0499	BOIES, Brigitte	16-08-82
3920	LARIVIERE, Chantal	08-08-83
1650	FRECHETTE, Claudine	23-08-83
1700	FRENETTE, Claude	26-09-83
9000	SURGE, Carole	03-10-83
2000	GRAVEL, Claude	30-04-84
7600	SENECHAL, Jean-Luc	19-06-84
3880	LANGLAIS, Camille	20-08-84
3950	LECAVALIER, Manon	12-11-84
0505	BELAND, Renée	13-11-84

*X.P. 9/4/85*  
*AD*



6706-6

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-05938

DEPOSANT: EMPLOYEUR  
ACCREDITATION: M-15471-007

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/07/07 87/07/14 ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS          ** METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE          *
* (CANADA) LIMITEE          ** LOCAL 8990          *
* 9777 COLBERT          **          *
* VILLE D'ANJOU, QUE          **          *
*          H1J 1Z9          ** 1290 ST-DENIS 10E ETAGE          *
*          ** MONTREAL QUE          *
*          **          H2X 3J7          *
*****
*          **          *
*          ** MUNICIPALITE: 65180          *
*          **          *
*          ** ACTIVITE: 2960          *
*          **          *
*          ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE  
REGIME PRESTATIONS SUPPLEM. DE CHOMAGE DE MATERNITE

*Monique Laroche* / *15-09-87*  
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,  
QUEBEC G1R 4Z1  
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE  
MONTREAL H2M 1L5  
514 873-2723



M-15471-07

Tel: (819) 373-6363  
Telex: 05-837139

87-05938

Reynolds Aluminum Company of Canada Ltd.  
Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée

290 St-Laurent, Cap-de-la-Madeleine, Québec, Canada G8T 7W9

Le 8 juillet 1987

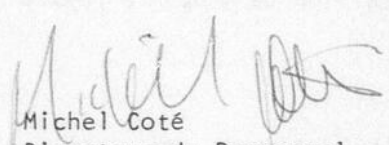
Ministère du travail  
Dépôt des conventions collectives  
255 boul. Crémazie est  
Montréal, Québec  
H2M 2L5

Monsieur,

Veillez trouver sous pli cinq (5) copies d'une lettre d'entente intervenue le 7 juillet 1987 et valable jusqu'au 31 décembre 1987, modifiant l'article 22.03 b) de la convention collective entre La Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée et les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 8990.

Auriez-vous l'obligeance de procéder au dépôt de cette entente et de nous faire tenir les certificats usuels.

/e  
pièces jointes

  
Michel Côté  
Directeur du Personnel

SP 11 PI 11 11 11

11 11 11 11 11

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

et

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

Régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité

Les parties à la convention collective intervenue le 9 avril 1985 ont convenu de remplacer le texte de la clause 22.03 b) par le texte suivant:

"Si, au moment de son départ en congé de grossesse, la salariée compte plus de cinq (5) ans d'ancienneté, la Compagnie lui verse, au cours de la période de vingt (20) semaines mentionnée au paragraphe précédent, pour un maximum de quinze (15) semaines, la différence entre trente-huit (38) fois son taux horaire régulier et la prestation d'assurance-chômage et de toute autre rémunération qu'elle pourrait recevoir. Il est entendu que dans toutes semaines le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage et les autres rémunérations ne peuvent excéder et cela en aucun cas, 95% du salaire hebdomadaire brut habituel du salariée.

La rémunération du congé prévu à la présente clause fait l'objet d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité approuvé par Emploi et Immigration Canada.

Pour obtenir des P.S.C., l'employée doit prouver d'abord qu'elle touche des prestations d'assurance-chômage. A cet effet, l'employée doit présenter le talon des mandats de prestations.

FAIT ET SIGNE à Cap-de-la-Madeleine , ce 7e jour de juillet  
mil neuf cent quatre-vingt-sept (1987).

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

*Roger De Louis*

*Gene Desbois*

*Julien Desbois*

*Raymond J. Dubinville*

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS  
(CANADA) LIMITEE

*Auto Date*

*Richard Goss*

\_\_\_\_\_