

4322-02

'81 DEC -1 13 38

mf

PAR MESSAGEUR

1.01 - 1.04
 2.01 - 2.04
 3.01 - 3.04
 4.01 - 4.04
 5.01 - 5.04
 6.01 - 6.04
 7.01 - 7.04
 8.01 - 8.04
 9.01 - 9.04
 10.01 - 10.04
 11.01 - 11.04
 12.01 - 12.04
 13.01 - 13.04
 14.01 - 14.04
 15.01 - 15.04
 16.01 - 16.04
 17.01 - 17.04
 18.01 - 18.04
 19.01 - 19.04
 20.01 - 20.04
 21.01 - 21.04
 22.01 - 22.04
 23.01 - 23.04
 24.01 - 24.04
 25.01 - 25.04
 26.01 - 26.04
 27.01 - 27.04
 28.01 - 28.04
 29.01 - 29.04
 30.01 - 30.04
 31.01 - 31.04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

REÇU
 MAR 31 1982
 GESTION DES DOCUMENTS ET DE LA
 MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

VRAIE COPIE CERTIFIÉE
 Par... *Pauline Salmer*
secrétaire

ALLIAGES-METALLOY
DIVISION DE METALS & ALLOYS COMPANY LIMITED

1e 23 NOVEMBRE, 1981

I N D E X

<u>CLAUSE NO.</u>		<u>PAGE</u>
1.01 - 4.01	GENERAL	1
5.01 - 5.03	SECURITE D'UNION	2
6.01	PERIODE D'ESSAI	2
7.01 - 7.02	FONCTIONS DE L'ADMINISTRATION	2 - 3
8.01 - 8.11	ANCIENNETE, PROMOTION ET RENVOI	3 - 5
9.01 - 9.02	CONDITIONS DE SALAIRE	5 - 6
10.01 - 10.05	CAPITAINES ET AGENTS D'AFFAIRES	6
11.01 - 11.04	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	6 - 7
12.01 - 12.04	CONGE EN CAS DE MORTALITE	7 - 8
13.01	PERMISSIONS D'ABSENCE	8
14.01 - 14.02	CONGES STATUTAIRES	8 - 9
15.01 - 15.08	VACANCES ANNUELLES	9 - 10
16.01 - 16.04	DEPENSES MEDICALES, ACCIDENTS ET SECURITE	11
17.01 - 17.02	REPAS ET PERIODES DE REPOS	11
18.01	SANTE ET BIEN-ETRE	12

<u>CLAUSE NO.</u>		<u>PAGE</u>
19.01 - 19.03	HEURES DE TRAVAIL	12
20.01 - 20.05	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	12 - 13
21.01 - 21.03	PROCEDURE DE GRIEFS	14
22.01 - 23.01	ARBITRAGE	14 - 15
24.01 - 24.02	CLAUSE DIVERSES	15
24.03 - 24.04	RETROACTIVITE ET NOUVEAU EMPLOYES	15
25.01 - 25.05	ALLOCATION SUR LE COUT DE LA VIE	16
26.01	DUREE DE L'ENTENTE	17
APPENDICE "A"	CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE	18
APPENDICE "B"	PLAN D'ASSURANCE SANTE ET BIEN-ETRE	19 - 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ALLIAGES METALLOY, DIVISION DE
METALS & ALLOYS COMPANY LIMITED (ci-après appelée l'"Employeur")

Partie de première part

et

CONSTRUCTION & SUPPLY DRIVERS & ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903, an affiliate of the International
Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America, (ci après appelée l'"Union")

Partie de deuxième part

EN FOI DE QUOI l'Employeur et l'Union acceptent et conviennent mutuellement comme suit:

GENERAL

1.01 L'intention et le but des parties ci-devant sont que cette entente devra promouvoir et améliorer les relations industrielles entre la Compagnie et ses employés.

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés dans l'unité de négociations tel que décrit au Certificat d'Accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens de la loi à
l'exception des employés de bureau et
de ceux automatiquement exclus par la loi".

3.01 Durant la durée de cette entente, il n'y aura aucun "lockout" par l'Employeur, ni aucune grève ou arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit par les employés.

4.01 L'Employeur permettra l'affichage des avis d'Union pour assemblées ou autres activités sur le tableau d'affiches, lequel sera placé à la vue des employés à cet effet. Tout avis devra être approuvé par le gérant de l'usine avant d'être affiché. La Compagnie consent aussi à l'affichage du contrat d'Union sur le même tableau.

SECURITE D'UNION

5.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre du syndicat, la cotisation syndicale mensuelle spécifiée par le syndicat. Ce précompte doit être effectuée à tous les mois sur le premier chèque de paie du salarié. De plus, l'Employeur doit retenir du salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat a été accrédité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle de la façon prévue ci-haut.

5.02 L'Employeur remettra au syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, son nom, son adresse, son taux de salaire et son numéro d'assurance sociale.

5.03 Tout employé embauché depuis la signature de cette Convention sera obligé, comme condition de travail, de signer une formule d'autorisation, autorisant la Compagnie à déduire l'équivalent des frais d'initiation et des cotisations syndicales mensuelles de son salaire.

PERIODE D'ESSAI

6.01 Tout nouvel employé subira une période d'essai de soixante (60) jours de travail. Pendant cette période d'essai de soixante (60) jours, un employé n'aura pas droit à la procédure de grief en raison d'une mis-à-pied ou renvoi. L'employé sous probation aura droit aux congés statutaires après soixante (60) jours de travail.

FONCTIONS DE L'ADMINISTRATION

- 7.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit:
- A) d'embaucher, classifier, diriger, transférer, accorder une promotion et mettre à pied des employés, sujet aux stipulations applicables de la présente Convention;
 - B) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

- C) de renvoyer, suspendre ou réprimander les employés pour juste cause, sujet aux droits de l'employé d'avoir recours à la procédure de grief et de procéder à l'embauchage au besoin;
- D) de gérer les affaires de la Compagnie, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de production, les cédules de production auxquelles chaque employé sera affecté, le lieu, l'étendue ou la diminution des opérations.

7.02 Le Compagnie s'engage à exercer les fonctions ci-haut indiquées conformément aux dispositions de cette Convention et advenant une contravention ou une différence sur l'interprétation de la Convention le tout pourrait être soumis à la procédure de grief conformément aux dispositions de l'article 21 de la Convention.

ANCIENNETE, PROMOTION ET RENVOI

8.01 Pour les fins de cette Convention, ancienneté veut dire la durée de l'emploi continu auprès de la Compagnie.

8.02 L'ancienneté sera acquise seulement après qu'un employé aura complété la période d'essai de soixante (60) jours de travail dans l'unité de négociations. L'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la date de son embauchage.

8.03 Les listes d'ancienneté seront établies pour chaque département basées sur la date à laquelle les employés ont commencé à travailler pour la Compagnie. Il y aura quatre (4) départements comme suit:

- 1) expédition
- 2) réception
- 3) fonderie
- 4) entretien

Copies desdites listes seront envoyées à l'Union et affichées au tableau d'affiches de la Compagnie.

8.04 Lorsqu'un employé est transféré en permanence d'un département à un autre, son ancienneté sera aussi transférée mais en cas de transferts temporaires ou dans le cas d'un transfert pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, l'employé retiendra son ancienneté dans le département originaire duquel il était transféré. Si un employé est transféré d'un

département à un autre, il devra recevoir le taux de salaire le plus élevé après avoir complété quatre (4) heures de travail dans le département dont le taux de salaire est le plus élevé.

8.05 En cas de promotion, démotion ou transfert, les trois (3) facteurs suivants seront considérés: les qualifications, l'habileté et l'ancienneté. Dans le cas où les qualifications et l'habileté sont égales, l'ancienneté prédominera. Cependant dans le cas des classifications de "journalier" "aide" et de "entretien général", l'ancienneté prévaudra.

8.06 Pré-avis

Dans les cas de mise à pied, la Compagnie affichera une liste des employés à être mis-à-pied au moins deux (2) jours ouvrables avant ladite mise à pied et en donnera copie au capitaine de l'Union. A défaut de cet avis, la Compagnie paiera deux (2) jours de salaire à l'employé concerné.

Cependant, dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté de l'employé ou des employés concerné(s) sera calculée sur toute l'étendue de l'usine. Dans un tel cas, l'ancienneté prédominera si les qualifications et l'habileté des employés concernés sont égales.

8.07 Un employé continuera à accumuler de l'ancienneté pendant une permission d'absence autorisée ou absence pour cause de maladie ou d'un accident survenu à son travail. Cependant, un employé cessera d'accumuler de l'ancienneté après une absence pour cause de maladie ou d'un accident survenu à son travail après une période de la moitié (1/2) de temps de service accumulé pour tout employé ayant de soixante (60) jours de travail à un (1) an de service, après une période de 12 mois pour tout employé ayant de un (1) an à trois (3) ans de service, après une période de 18 mois pour tout employé ayant trois (3) ans et plus de service.

8.08 Un employé continuera à accumuler de l'ancienneté dans le cas d'une mis-à-pied pour une période de la moitié (1/2) du temps de service accumulé pour tout employé ayant de soixante (60) jours de travail à un (1) an de service, pour une période de douze (12) mois pour toute employé ayant de un (1) an à trois (3) ans de service, pour une période de 18 mois pour tout employé ayant trois (3) ans et plus de service.

8.09 Un employé qui a été ou qui est promu d'une position qu'il occupait à l'intérieur de l'unité de négociations à une position exclue de l'unité de négociations retiendra et continuera à accumuler de l'ancienneté aussi longtemps qu'il est employé par la Compagnie pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, mais il ne pourra pas être retourné à une position à l'intérieur de l'unité de négociations en déplaçant un employé avec plus d'ancienneté.

8.10 Dans l'éventualité où il y aurait un poste ouvert à l'un quelconque des départements de la Compagnie, un avis sera placé à cet effet sur le tableau d'affiches pour une période de cinq (5) jours de travail et l'employé le plus ancien, ayant les qualifications et l'habileté requises, aura la préférence pour remplir ce poste.

8.11 Un employé perdra ses droits d'ancienneté:

- A) lorsqu'il quittera volontairement son emploi;
 - B) lorsqu'il sera renvoyé pour cause;
 - C) lorsque pendant une mise à pied, il refusera ou négligera de retourner au travail dans les trois (3) jours de travail suivant un avis de rappel de la Compagnie, envoyé par télégramme à sa dernière adresse connue. Une copie dudit avis sera envoyée à l'Union. Ce délai de trois (3) jours de travail pour revenir au travail pourra cependant être prolongé à cinq (5) jours de travail dans le cas où l'employé a obtenu un emploi ailleurs et à condition qu'il avise la Compagnie par téléphone ou autrement, dans les vingt-quatre (24) heures dudit avis, de son intention de retourner au travail;
 - D) après une absence de deux (2) jours consécutifs de travail sans autorisation ou excuse valable;
 - E) après toute absence ou mise à pied d'une période de la moitié (1/2) du temps de service accumulé pour tout employé ayant de soixante (60) jours de travail à un (1) an de service;
- après une période de 12 mois pour tout employé ayant de un (1) an à trois (3) ans de service;
- après une période de dix-huit (18) mois pour tout employé ayant trois (3) ans et plus de service.

CONDITIONS DE SALAIRE

9.01 La Compagnie paiera les employés sur une base hebdomadaire et leur fournira un relevé séparé ou détachable, écrit ou imprimé, de tous gages ou salaires auxdits employés.

9.02 L'Employeur devra distribuer les chèques de paie aux employés le jeudi hebdomadairement et, dans la mesure du possible avant quinze heure (15:00). Si pour quelque raison que ce soit, les employés doivent attendre au-delà de leur journée normale de travail pour recevoir leur chèque, la clause à temps supplémentaire s'applique.

CAPITAINES ET AGENTS D'AFFAIRES

10.01 L'Employeur reconnaît que l'Union a le droit ce nommer un Capitaine pour représenter les employés. Ledit Capitaine doit être membre de l'unité de négociations.

10.02 L'Union fournira aux employés par écrit et par la poste l'avis des noms de tous les capitaines. Les capitaines jouiront d'une ancienneté supérieure dans le cas de mises à pied.

10.03 La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension ou du renvoi d'un Capitaine.

10.04 L'Agent d'affaires de l'Union pourra entrer dans les locaux et sur la propriété de l'Employeur avec la permission du Gérant de l'usine, laquelle permission ne sera pas refusée sans raison, pourvu qu'il ne dérange pas les opérations normales.

10.05 Le Comité de négociations sera composé d'un Capitaine, de même que d'un autre membre, dont un du département de la fonderie. Il est entendu de consentement mutuel que le Capitaine et/ou les membres du comité de négociations ne perdront aucun salaire lorsqu'ils s'occupent des griefs ou assistent à des réunions de négociations.

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

11.01 a) Tous les employés rappelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de salaire pour temps de rappel, incluant samedis, dimanches, et fêtes, au taux de salaire fixé pour le jour où il est rappelé. Dans le cas où un employé est rappelé au travail moins de quatre (4) heures avant son équipe régulière, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées avant le temps fixé pour son équipe régulière. L'employé devra se présenter au travail dans un délai raisonnable.

b) Tous les employés qui se présentent au travail à l'heure régulière, sans avoir reçu au préalable un avis que leurs services n'étaient pas requis, recevront du travail au taux régulier pour une période de quatre (4) heures ou s'ils sont renvoyés chez eux avant la fin de cette période, ils seront payés un minimum de quatre (4) heures au taux régulier à la discrétion de la Compagnie.

11.02 Tous les employés concernés dans ce contrat devront poinçonner leurs cartes eux-mêmes à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage et sous aucun prétexte il ne sera permis à un contremaître, un représentant de l'Employeur ou tout autre employé, de le faire à leur place. Les employés seront payés pour le temps poinçonné entre "entrée et la sortie", moins le temps normal alloué pour le "lunch".

11.03 Les "dispatchers", contremaîtres, ou autre employés non couverts par le présent contrat, ne pourront accomplir aucun travail défini par cette entente, sauf en cas d'urgence ou pour fins d'enseignement pendant la période d'essai telle que définie dans l'article 6.01.

11.04 L'Employeur consent à mettre à la disposition des employés des vestiaires, cabinet, douches, toilettes propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger, ainsi que du papier de toilette, savon, essuie-mains et désodorisant.

CONGE EN CAS DE MORTALITE

12.01 Advenant le mort d'un père, d'une mère, d'une épouse, d'un enfant, ou d'un frère ou d'une soeur, un employé sera accordé trois (3) jours d'absence avec salaire pourvu qu'il assiste aux funérailles et que lesdits jours soient des jours de travail.

12.02 Dans le cas de la mort d'un beau-père ou d'une belle-mère, un employé se verra accordé deux (2) jours d'absences avec salaire pourvu qu'il assiste aux funérailles et que lesdits jours soient des jours de travail.

12.03 Dans le cas de la mort d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un employé se verra accordé une (1) journée d'absence avec salaire pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ladite journée soit un jour de travail.

12.04 Il est entendu que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas.

PERMISSIONS D'ABSENCE

13.01 Des permissions d'absence seront accordées à un maximum de deux (2) membres d'Union sans salaire pour assister aux conventions d'Union ou autres fonctions semblables. Pas plus d'un (1) délégué de l'Union sera absent du travail pour cette fin à l'occasion et le maximum de permissions d'absence n'excédera pas sept (7) jours de travail par année pour chacun des deux (2) délégués. Une demande par écrit doit être faite deux (2) semaines avant telles permissions d'absence.

CONGES STATUTAIRES

14.01 Pour la durée de la présente Convention, les congés statutaires suivants seront chômés et payés et chaque employé sera rémunéré pour une (1) journée complète de travail à temps ordinaire pour les six congés de Noël, du lendemain de Noël, des deux congés flottant entre Noël et le jour de l'An, du jour de l'An, du jour avant ou après le jour de l'An, et incluant les primes de soir, de nuit, et de lead hand sans inclure l'allocation du coût de la vie pour les six (6) autre congés, pourvu que l'employé ait travaillé une (1) équipe complète la journée qui précède et celle qui suit tel congé, sauf s'il fut renvoyé avant d'avoir terminé l'équipe complète ou s'il avait reçu une permission d'absence. De plus, un tel congé sera observé la journée indiquée par règlement du gouvernement et non pas nécessairement le jour où ce congé a lieu. Un congé tombant soit le mardi, mercredi, ou jeudi sera observé le lundi précédant ou le vendredi suivant ledit congé à la discrétion de la Compagnie. Un employé qui sera en vacances annuelles lors d'un congé statutaire aura la compensation soit par l'addition d'une journée additionnelle payée à ses vacances ou par paiement de salaire pour une journée au lieu de tel congé lors de son retour au travail.

CONGES STATUTAIRES

- Jour avant ou après le Jour de l'An à la discrétion de la Compagnie. (La Compagnie donnera aux employés un avis de quatre (4) semaines).
- Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- Le Jour de la St-Jean-Baptiste
- Le Jour de la Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour d'Action de Grâces
- Le Jour de Noel
- Le Landemain du Jour de Noel
- Congé flottant (2 jours) a être pris entre Noel et le Jour de l'An

14.02 Si un employé est mis-à-pied dix (10) jours où moins de travail avant un ou des congé(s) statutaire(s) il sera admissible au paiement dudit ou desdits congé(s) statutaire(s).

VACANCES ANNUELLES

15.01 Tout employé qui a complété un (1) an de service avec la Compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances avec quatre (4) pour-cent du salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

15.02 Tout employé qui a complété cinq (5) ans de service avec la Compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances payées calculées selon six (6) pour-cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

15.03 Tout employé qui a complété neuf (9) ans de service avec la Compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances payées calculées selon sept (7) pour-cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

15.04 Tout employé qui a complété treize (13) ans de service avec la Compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées calculées selon huit (8) pour-cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

15.05 Tout employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service avec la Compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées calculées selon neuf (9) pour-cent de son salaire gagné durant la période donnant droit au vacances.

15.06 Tout employé qui a complété vingt-quatre (24) ans de service avec la Compagnie aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées calculées selon dix (10) pour-cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

15.07 Les périodes de vacances d'au moins deux (2) semaines seront fixées, où applicable, entre le 15 juin et le 15 septembre de toute année. La Compagnie aura le droit de fermer l'usine en partie ou complètement, ou de répartir les vacances, mais la Compagnie donnera un avis de soixante (60) jours à l'Union et à ses membres de son intention.

Sujet à ce qui précède, tout employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances devra aviser par écrit la Compagnie de son choix pour sa troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine de vacances avant le 1er mai de chaque année. Dans chaque département, un seul employé à la fois aura droit à sa troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine de vacances pendant une période déterminée, et s'il y a conflit dans la choix d'une troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine de vacances, préférence sera donnée à l'employé qui aura le plus d'ancienneté dans le département. La Compagnie affichera une liste des dates fixées pour la troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine de vacances des employés y ayant droit avant le 1er juin de chaque année.

Un employé qui a droit à une troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine de vacances et désire prendre ces semaines après le 15 septembre, mais n'est pas fixé sur la date, pourra les reporter à plus tard, mais devra aviser la Compagnie par écrit au moins trente (30) jours avant la date désiré pour le début de sa troisième (3ième) et/ou quatrième (4ième) semaine. Il est entendu que dans un tel cas, un employé seulement par département sera autorisé à prendre ses vacances et la préférence sera donnée à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

15.08 Toutes vacances devront avoir été prises avant le 30 avril de l'année suivante. La période de calcul des salaires de vacances d'étendra du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

DEPENSES MEDICALES, ACCIDENTS
ET SECURITE

16.01 Tous les employés devront se soumettre annuellement à un examen médical par un médecin au choix de la Compagnie, ledit examen devant être fixé à une date convenable à l'employé, l'employeur, au médecin, et la Compagnie aura droit d'obtenir copie du dit rapport médical. La Compagnie allouera à l'employé une permission d'absence de quatre (4) heures pour le dit examen, lequel sera au frais de la Compagnie.

16.02 Si un employé subit un accident ou une blessure au travail, on lui paiera son plein salaire pour le jour de cet accident

16.03 Aucun employé ne sera contraint d'utiliser des appareils qui ne seraient pas en bon état mécanique. Les employés devront aviser promptement l'Employeur, par écrit de toute défectuosité dans l'équipement et l'Employeur devra y répondre, par écrit, dans un délai de trois (3) jours de travail de la réception de tel rapport. L'Employeur devra fournir les formules nécessaires à ces rapports.

16.04 Aucun employé ne sera tenu responsable d'un accident au travail à moins que l'Employeur ne puisse fournir des preuves de négligence.

REPAS ET PERIODES DE REPOS

17.01 Les employés des départements d'expédition, de réception et d'entretien auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour les repas. Lesdits employés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, une période durant chaque moitié de leur quart.

17.02 Les employés du département de fonderie auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour les repas et à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes à la discrétion du contremaître et selon la pratique qui existe actuellement. Les employés auront aussi quinze (15) minutes à la fin de leur équipe pour se laver, à moins que ceci soit empêché par les exigences des opérations.

SANTE ET BIEN-ETRE

18.01 La Compagnie consent à continuer à protéger ses employés par le Plan d'Assurance Groupe présentement en force.

La Compagnie s'engage à payer le coût de ce Plan d'Assurance Groupe en entier.

HEURES DE TRAVAIL

19.01 a) La semaine normale de travail pour tous les employés, sauf les employés du département de la fonderie, sera de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) par jour du lundi au vendredi inclusivement et de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) par semaine.

b) Les heures normales de travail pour les employés des départements de l'expédition, de la réception et de l'entretien sont de 7:00 a.m. à 4:00 p.m. avec une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans rémunération pour dîner.

19.02 a) La semaine normale de travail pour tous les employés du département de la fonderie sera de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement suivant les horaires qui apparaissent au Paragraph b). La Compagnie s'engage à négocier avec l'Union les heures normales de travail si elle décide d'introduire une opération continue excédant cinq (5) jours par semaine.

b) Département de la fonderie:

Equipe	Heure d'arrivée	Heure de Départ
No. 1	7:00 a.m.	3:00 p.m.
No. 2	3:00 p.m.	11:00 p.m.
No. 3	11:00 p.m.	7:00 a.m.

19.03 Les articles précédents ne doivent pas être interprétés comme étant une garantie quelconque pour une période minimum de travail par jour ou par semaine.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tous les employés, excepté les employés de la fonderie

20.01 a) Tout travail effectué après huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) par jour sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

b) Tout travail effectué par ces employés le samedi sera payé comme temps supplémentaire au taux de temps et demi pour les huit premières heures et demi et au taux de temps double pour les heures additionnelles, et tout travail effectué le dimanche sera payé au taux de temps double. Tout travail effectué par quelqu'employé dont l'équipe régulière commence à 11:00 p.m. le dimanche, ne sera pas considéré comme temps supplémentaire.

Les employés de la fonderie

20.02 a) Tout travail effectué par les employés du département de la fonderie après huit (8) heures par jour sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

b) Tout travail effectué par ces employés le samedi sera payé au taux de temps et demi, pour les 8 premières heures et temps double pour les heures additionnelles.

c) Tout travail effectué par ces employés le dimanche sera payé au taux de temps double, à condition qu'ils aient complété leurs quarante (40) heures de travail pendant la semaine précédente, à moins qu'ils aient été absents pour cause de maladie, vacances, congé statutaire, congé de mortalité ou une absence autorisée. Tout travail effectué par quelqu'employé, dont l'équipe régulière commence à 11:00 p.m. le dimanche, ne sera pas considéré comme temps supplémentaire.

20.03 Dans le cas où du temps supplémentaire est requis dans n'importe lequel des quatre (4) départements, seul les employés du département où le temps supplémentaire est requis seront appelés à faire du temps supplémentaire, à moins qu'il n'y ait aucun employé disponible dans ledit département. L'employé ou les employés avec le plus d'ancienneté dans son ou leur département et classification auront le premier choix de faire du temps supplémentaire, à moins que ledit employé ou lesdits employés consentent à ce que le temps supplémentaire soit fait par les employés de moins d'ancienneté, s'il y en a de disponible. Il est convenu que les employés de moins d'ancienneté ne peuvent refuser de faire du temps supplémentaire dans un tel cas.

20.04 Tout travail effectué après douze (12) heures consécutives de travail par jour ou par équipe, par tout employé sera payé au taux de temps double.

20.05 Tout travail effectué par tout employé, à l'occasion de quelque congé statutaire, tel que mentionné à l'article 14.01, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi en plus de la journée de congé.

PROCEDURE DE GRIEFS

21.01 Toute différence entre la Compagnie et un ou des employés concernant l'interprétation, l'implication ou une infraction de la présente Convention constituera un grief et sera traité de la manière suivante:

Première Etape: l'employé impliqué soumettra son grief verbalement au contremaître de son département dans les cinq (5) jours de la date du grief ou dans les cinq (5) jours après en avoir pris connaissance. L'employé aura le droit d'être accompagné ou assisté par le Capitaine. Le contremaître donnera sa réponse dans les cinq (5) jours de travail suivant la soumission du grief.

Deuxième Etape: si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante ou s'il ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, le grief sera soumis par écrit par l'employé au Gérant de l'usine dans les cinq (5) jours de travail. Le grief devra mentionner les clauses de la Convention qui sont mises en question et la solution qui est recherchée. Le Gérant de l'usine devra donner sa réponse écrite dans les cinq (5) jours de travail après avoir rencontré l'employé accompagné d'un représentant de l'Union.

21.02 Si la réponse du Gérant de l'usine n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'Article qui suit.

21.03 Si le ou les employés impliqués ou le représentant de l'Union ne procède pas à l'étape suivante dans les délais ci-dessus prévus ou ne demande pas l'arbitrage dans les quatorze (14) jours de travail qui suivent la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme étant réglé.

ARBITRAGE

22.01 La partie qui désire procéder à l'arbitrage donnera un avis écrit à cet effet à l'autre partie dans les quatorze (14) jours de travail suivant la décision rendue à la deuxième étape ci-dessus mentionnée.

22.02 L'Arbitre sera nommé de consentement par les parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'Arbitre dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis par la Compagnie, l'Arbitre sera nommé par le Ministre du Travail.

22.03 Il est mutuellement convenu que les décisions de l'Arbitre seront finales et lieront les deux (2) parties pour la durée de cette Convention. Il est de plus mutuellement convenu que l'Arbitre n'aura pas le pouvoir d'ajouter à, de retrancher, d'amender ou de changer toute clause de la Convention.

22.04 La partie perdante d'une sentence arbitrale sera tenue, totalement responsable des frais et paiements soumis par l'Arbitre pour entendre tel cas.

23.01 Il est convenu de part et d'autre que l'Appendice "A" annexé à ce contrat en fait partie intégrante.

CLAUSES DIVERSES

24.01 La Compagnie pourra nommer certains employés au poste de Chef d'équipe et les employés ainsi nommés recevront une prime de cinquante (50) cents l'heure en plus du taux ordinaire payé pour la classification dans laquelle ils agissent comme chef d'équipe et ce pour chaque heure travaillée comme chef d'équipe.

24.02 Devoir de juré -

Si un employé est appelé pour agir comme juré, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré recevra de la cour et le salaire régulier au taux de base qu'il aurait reçu s'il avait pu se présenter au travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

RETROACTIVITE ET NOUVEAUX EMPLOYES

24.03 Tout le temps travaillé par tout employé à compter du 12 septembre, 1981 sera payé rétroactivement au nouveau taux de salaire stipulé à l'Appendice "A".

24.04 La Compagnie se réserve le droit de payer tout nouvel employé cinquante (50) cents par heure de moins que le taux stipulé par sa classification dans l'Appendice "A" durant les soixante (60) jours de période de probation (Art. 6.01).

Le taux de salaire pour tout nouvel employé sera escalé comme suit: Après 30 jours, 15 cents, après 45 jours, 15 cents, après 60 jours - 20 cents.

ALLOCATION SUR LE COUT
DE LA VIE

25.01 Chaque employé couvert par cette Convention recevra une allocation sur le coût de la vie déterminée et calculée d'après les changements survenant dans la Table des Prix pour Consommateurs au Canada, publiée mensuellement par Statistique Canada (1971 : 100).

25.02 Les ajustements seront faits tout les trois (3) mois, le premier sera fait le 12 décembre 1981, rétroactif au 12 décembre 1981. La base de départ sera l'index au coût de la vie (Statistique Canada) en date du 31 août 1981.

25.03 Cette allocation sera payée au taux de un (1) cent de l'heure pour chaque six-dixième (.6) d'augmentation à la Table des Prix pour Consommateurs, mais n'excédera pas (35) cents par heure par année c-à-d du 12 septembre 1981 au 11 septembre 1983. L'allocation du coût de la vie sera intégrée au salaire à la terminaison de la Convention.

25.04 Les allocations sur le coût de la vie varieront suivant la table des prix et ne feront pas partie du taux horaire de base de l'employé. Elles ne seront pas employées pour calculer les autres bénéfices et/ou primes, tel que les rémunérations pour vacances, congés fériés, temps supplémentaire, etc. Il n'y aura aucun ajustement, rétroactif ou autre effectué à cause de toute révision qui pourra être faite aux Table de Prix déjà publiées.

25.05 Dans l'éventualité où la Table des Prix pour Consommateurs est abolie, les parties à cette Convention négocieront un ajustement approprié ou un nouveau facteur d'allocation, afin que les employés reçoivent une allocation sur le coût de la vie qui soit comparable au montant que la Table des Prix pour Consommateurs aurait procuré si celle-ci avait été publiée.

DUREE DE L'ENTENTE

26.01 Cette Entente couvrira une période commençant le 12 ième jour de septembre 1981, et se terminera le 11 ième jour de septembre 1983.

Si l'une ou l'autre des parties contractantes désire terminer ou amender quelque condition de ce contrat, un avis devra en être envoyé à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de ce contrat. Cet avis devra être envoyé par lettre recommandée.

SIGNE ce 24 ième jour de novembre 1981

ALLIAGES METALLOY
DIVISION DE METALS & ALLOYS
COMPANY LIMITED

CONSTRUCTION & SUPPLY DRIVERS
& ALLIED WORKERS, TEAMSTERS
LOCAL No. 903

Claude Dubé

Francis St-Louis

David Lockett

Jean Rober

J. French

Gerard Fargy

APPENDICE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	<u>PAR HEURE</u>	
	<u>12 sept.</u> <u>1981</u>	<u>12 sept.</u> <u>1982</u>
<u>FONDERIE</u>		
Opérateur de Fournaise*	\$9.50	\$10.05
Assistant opérateur de fournaise*	\$9.18	\$ 9.73
Aide *	\$8.93	\$ 9.48
* doit conduire un charriot élévateur		
<u>RECEPTION</u>		
Opérateur	\$ 8.98	\$ 9.53
Trieur 1 ère cl.	\$ 9.43	\$ 9.98
Trieur 2 ième cl.	\$ 9.04	\$ 9.59
Journalier	\$ 8.75	\$ 9.30
<u>EXPEDITION</u>		
Chauffeur Camion	\$ 9.71	\$10.26
Aide Expéditeur	\$ 9.23	\$ 9.78
Opérateur	\$ 8.98	\$ 9.53
Journalier	\$ 8.70	\$ 9.25
<u>ENTRETIEN</u>		
Mécanicien	\$ 9.84	\$10.39
Mécanicien Entretien	\$ 9.32	\$ 9.87
Entretien Général-Soudeur	\$ 9.04	\$ 9.59
Entretien-Général	\$ 8.93	\$ 9.48

Il y aura une prime de trente-cinq (35) cents l'heure pour l'équipe de minuit et une prime de trente (30) cents l'heure pour l'équipe de l'après-midi. Cette prime d'équipe sera séparée et ne servira pas à calculer le salaire pendant les congés statutaires ou temps supplémentaire.

APPENDICE "B"

A LA CONVENTION 1981 - 1983

PLAN D'ASSURANCE SANTE ET BIEN-ETRE

Les bénéfices suivants seront accordés à tout employé éligible, sans frais à l'employé ayant complété douze (12) semaines (60 jours de travail) d'emploi continu.

1. Indemnité hebdomadaire 2/3 (taux régulier par heures régulières) du revenu hebdomadaire.

Notez: L'indemnité hebdomadaire est payable dès le premier jour d'incapacité causée par un accident non-couvert par la Commission des Accidents du Travail, le huitième jour causée par la maladie et continue pour un maximum de vingt (20) semaines pendant une seule période d'incapacité.

2. L'employé absent à cause de maladie ou d'un accident non-compensable, verra sa prime payée comme suit:
 - a) Moins de (1) un année de service, pour 3 mois.
 - b) Une (1) année de service, mais moins de 3 années, pour 6 mois.
 - c) Trois (3) années de service, mais moins de six (6) années de service, pour 9 mois.
 - d) Plus de six (6) années de service, mais moins de dix (10) années de service, pour une (1) an.
 - e) Plus de dix (10) années de service, pour dix-huit (18) mois.

3.

a) Assurance-Vie	\$6,000.00
b) Mort accidentelle ou Mutilation	\$6,000.00

4. Le paiement en entier de la différence du coût entre une salle publique et une chambre semi-privée, aussi que la plupart des frais médicaux auxiliaires, tel que médicaments prescrits, les services privés d'une infirmière, la location d'appareils ou d'équipement pour fins thérapeutiques, etc. Toutefois, à chaque année civile une franchise de \$15.00 par assuré ou par famille sera déductible. Le montant maximum d'assurance est de \$5,000.00 par personne assurée.

5. Et l'Union et les employés sont d'accord à ce que tout rebais futur sera entièrement recouvrable par la Compagnie.
6. La Compagnie s'engage à payer 100% pour les premier vers de sécurité sur prescription et 50% dorénavant.
7. La Compagnie s'engage à payer en entier le coût de la formule remplie par le médecin si accompagnée d'un reçu.
8. La Compagnie s'engage aussi à payer l'équivalent d'un transport en commun lors d'un examen médical demandé par la Compagnie.