

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**SAGE PARTS CANADA INC.**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET  
DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE  
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140 (SECTION LOCALE 1751)**

**23 novembre 2012 – 23 novembre 2015**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE 2.	RECONNAISSANCE .....	1
ARTICLE 3.	NON-DISCRIMINATION.....	2
ARTICLE 4.	DROITS DE LA DIRECTION .....	2
ARTICLE 5.	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	3
ARTICLE 6.	PROCÉDURE DE GRIEF .....	5
ARTICLE 7.	ARBITRAGE .....	7
ARTICLE 8.	GRÈVES ET LOCK-OUT .....	8
ARTICLE 9.	HEURES DE TRAVAIL .....	9
ARTICLE 10.	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	11
ARTICLE 11.	PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	12
ARTICLE 12.	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 13.	MISES À PIED ET RAPPEL.....	16
ARTICLE 14.	CONGÉ ANNUEL.....	17
ARTICLE 15.	JOURS FÉRIÉS.....	18
ARTICLE 16.	CONGÉ POUR DEUIL .....	20
ARTICLE 17.	CONGÉ SANS SOLDE .....	21
ARTICLE 18.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	22
ARTICLE 19.	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	23
ARTICLE 20.	INTERPRÉTATION .....	23
ANNEXE A	.....	25
ANNEXE B	.....	26
ANNEXE C	.....	28
ANNEXE D	.....	30
LETTRE D'ENTENTE N <sup>O</sup> 1	.....	31



## **ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01** a) Cette convention collective a pour but d'établir les salaires, les heures de travail et d'autres conditions de travail des employés visés par cette convention collective, ainsi que la procédure de règlement final des différends portant sur l'interprétation ou la violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, sans arrêt de travail de la part de l'une des deux parties.
- 1.02** b) Le genre masculin inclut le féminin, à moins que l'intention contraire ne soit évidente dans le contexte.

## **ARTICLE 2. RECONNAISSANCE**

- 2.01** La compagnie reconnaît le syndicat en tant qu'unique agent négociateur de « tous les employés de Sage Parts Canada inc., à l'exception des superviseurs et des employés de rang supérieur », dans les lieux de Sage Parts situés au 1255, rue Rodolphe-Pagé, Dorval (Québec) H4Y 1H3.
- 2.02** La compagnie reconnaît un maximum de deux (2) employés qui agiront en tant que délégués syndicaux pour la conduite des activités syndicales.
- 2.03** Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation régie par la présente convention collective ne doivent pas faire le travail habituel des employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants :
- a) dans les cas d'urgence;
  - b) lorsqu'un employé n'est pas disponible et/ou refuse de travailler;
  - c) dans le cas d'une absence imprévue de la part d'un employé;
  - d) pour effectuer du travail expérimental;
  - e) lorsque l'employeur ne réussit pas à trouver des employés qualifiés;
  - f) dans le cas d'un inventaire physique.

### **ARTICLE 3. NON-DISCRIMINATION**

- 3.01** La compagnie convient qu'aucune intimidation, ingérence, discrimination, restriction ou contrainte ne sera exercée par la compagnie ou par l'un de ses représentants envers le syndicat ou l'un de ses membres, pour quelque raison que ce soit.
- 3.02** De plus, pour la durée de la présente convention collective, la compagnie ne permettra pas à son personnel et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation du syndicat, de ses dirigeants ou de ses membres.
- 3.03** Le syndicat convient qu'aucune intimidation, ingérence, discrimination, restriction ou contrainte ne sera exercée par le syndicat ou par l'un de ses dirigeants et représentants envers la compagnie ou l'un de ses dirigeants, son personnel cadre ou ses employés, pour quelque raison que ce soit.
- 3.04** De plus, pour la durée de la présente convention collective, le syndicat ne permettra pas à ses membres et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation de la compagnie, de ses dirigeants ou de son personnel cadre.
- 3.05** Les employés ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont interdits en vertu de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. La discrimination et le harcèlement privent les employés de dignité et de respect, et nuisent à un environnement de travail sain.

### **ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01** Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif d'opérer son établissement, sa machinerie et son équipement et de gérer son entreprise comme elle l'entend, sous réserve uniquement des restrictions imposées par la loi ou par les termes de la présente convention. Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie d'imposer des mesures disciplinaires à ses employés.

**4.02** Sans limiter la généralité de ce qui précède, la compagnie a le droit d'établir, d'amender et d'abroger les règles et règlements régissant les employés, à condition qu'ils ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention et elle doit informer le syndicat de tout changement.

**4.03** Dans l'éventualité où la compagnie créerait, à la suite de l'acquisition de travail ou d'affaires de nature différente, une nouvelle catégorie d'emploi qui ne serait pas prévue à l'annexe C de la présente convention collective, elle devra préparer une description de tâches pour cette nouvelle catégorie et établir les barèmes de salaire à être payé pour le travail accompli dans cette nouvelle catégorie.

Si le syndicat est en désaccord avec les barèmes de salaire établis pour la nouvelle catégorie d'emploi, il peut référer l'affaire à la procédure de grief et d'arbitrage selon les modalités et les délais prévus aux articles 6 et 7 de la présente convention collective, à compter du moment où le syndicat est avisé, par écrit, de la description de tâches et des barèmes de salaire établis par la compagnie. La compagnie devra donner un avis de sept (7) jours, par écrit, au syndicat avant d'appliquer les barèmes de salaire établis pour la nouvelle catégorie. Ces barèmes demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale modifiant lesdits barèmes soit rendue, s'il y a lieu.

**4.04** Dans l'éventualité où la compagnie décidait de donner en sous-traitance quelque partie du travail visé par la présente convention collective, elle s'engage à informer le syndicat de ses intentions avant l'entrée en vigueur du contrat de sous-traitance et de lui donner la possibilité de faire des représentations relativement à cette sous-traitance.

## **ARTICLE 5. SÉCURITÉ SYNDICALE**

**5.01** Comme condition d'emploi, tous les employés de la compagnie régis par la présente convention sont assujettis à tous les termes et conditions contenues dans la présente, telles que négociées par la

compagnie et le syndicat et ces employés reconnaissent le syndicat comme leur seul agent négociateur.

- 5.02** L'adhésion au syndicat est accessible à tout employé admissible en vertu des statuts du syndicat moyennant le paiement des droits d'adhésion ou de réintégration que le syndicat exige de manière uniforme de tout autre demandeur.
- 5.03** Tous les nouveaux employés doivent devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours de la date à laquelle ils ont commencé leur emploi, et ils doivent maintenir leur adhésion.
- 5.04** La compagnie accepte de déduire les cotisations syndicales de la paie de chaque employé régi par la présente convention sur le formulaire fourni par le syndicat à cette fin. De telles cotisations syndicales sont déduites uniformément du chèque de paie des employés à chaque période de paie, et la compagnie accepte de remettre mensuellement au syndicat le montant total de telles déductions au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été ainsi déduites. La compagnie doit remettre le montant des cotisations ainsi déduites des salaires, accompagné d'un relevé des déductions à la source des employés en ordre alphabétique, ainsi que la situation de chaque employé absent (accident de travail, congé de maladie, etc.), au secrétaire-trésorier du District 140 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale. Les chèques doivent être faits à l'ordre du District 140 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale. Les cotisations syndicales ne sont pas la propriété de l'employeur.
- 5.05** Si le salaire d'un employé sur la liste de paie, pour une période de paie donnée, est insuffisant pour permettre la déduction du montant total des cotisations syndicales, la compagnie ne déduira pas les cotisations syndicales de la paie de cet employé pour la période en question et ne reportera pas cette déduction à une période de paie subséquente.

- 5.06** Les retenues salariales exigées maintenant ou plus tard par la loi, en vertu de la présente convention, ou les déductions de sommes d'argent dues ou exigibles à la compagnie par l'employé ont priorité sur la déduction des cotisations syndicales lorsque le salaire est insuffisant pour permettre la déduction des cotisations syndicales.
- 5.07** La compagnie peut accorder, à sa discrétion, un congé avec solde à un nombre limite de deux (2) délégués syndicaux qui en feront la demande par écrit, laquelle ne peut être refusée de manière déraisonnable. Le syndicat remboursera la compagnie à la demande de celle-ci. Un tel congé pour affaires syndicales ne devra pas excéder, au total, vingt (20) jours de travail par année.
- 5.08** Le comité de négociation sera formé d'un (1) membre payé par la compagnie. Ce membre sera le président syndical, qui fera automatiquement partie d'un tel comité. Il est expressément entendu que le salaire versé au membre du comité de négociation ne sera pas supérieur à ce que cet employé aurait reçu pour une journée prévue à son horaire de travail normal et cet employé ne sera pas payé si les séances de négociation ont lieu en dehors de son horaire de travail normal. Si l'employé reçoit des prestations d'invalidité, des indemnités pour accident du travail ou toute autre prestation de remplacement du revenu, la compagnie devra alors payer à l'employé la différence entre le montant de telles prestations ou indemnités et son salaire normal pour une journée normale de travail. Dans tous les cas, il est entendu que la compagnie ne paiera pas l'employé pour du travail de préparation ou pour sa participation à des réunions internes, mais uniquement pour sa participation à des séances officielles de négociation.

## **ARTICLE 6. PROCÉDURE DE GRIEF**

- 6.01** Un grief veut dire tout différend relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Aux fins de l'article 6, il est entendu que le mot « jour » n'inclut pas les samedis, les dimanches ou les jours fériés.



- 6.02** a) Un grief peut concerner un, plusieurs ou tous les employés, ou le syndicat.
- b) Il est entendu que le syndicat ou tout employé peut déposer des griefs.
- c) Il est entendu également que la compagnie peut déposer un grief contre le syndicat directement à la deuxième étape, en adaptant la disposition en conséquence.

**6.03** Il est l'intention des parties de régler les différends le plus rapidement possible et, à cette fin, elles s'engagent à suivre la procédure suivante :

**6.04 Première étape**

L'employé qui souhaite déposer un grief doit tout d'abord en aviser son/sa superviseur(e) immédiat(e). Le superviseur immédiat rendra sa décision dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief. S'il/elle le souhaite, l'employé(e) peut décider d'être accompagné(e) de son délégué syndical.

**Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé dans l'étape précédente à la satisfaction des personnes concernées, la cause sera présentée par écrit au directeur des Ressources humaines dans les dix (10) jours suivant l'événement ou la connaissance de l'événement ayant mené au grief. Le directeur des Ressources humaines ou son/sa représentant(e) donnera sa réponse dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

**Troisième étape**

Si un grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il peut être déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7.

**6.05** Un grief qui concerne le syndicat ou un grief relatif à un congédiement peut être présenté directement à la deuxième étape. La première étape est réputée ne pas exister dans ce cas.

**6.06** Les discussions portant sur des griefs auront lieu au moment

convenu entre les parties, sans perte de salaire pour les employés et/ou le délégué syndical qui y participent, s'ils sont en service. L'employé peut décider d'être accompagné par son délégué syndical.

## **ARTICLE 7. ARBITRAGE**

**7.01** Un grief peut être déféré à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit du syndicat à la compagnie (ou de la compagnie au syndicat s'il s'agit d'un grief déposé par la compagnie), dans les quinze (15) jours suivant la réponse du directeur des Ressources humaines ou de son représentant ou, selon le cas, dans les quinze (15) jours suivant la date limite pour répondre, conformément à la deuxième étape décrite à l'article 6.04.

Aux fins de l'article 7, il est entendu que le mot « jour » n'inclut pas les samedis, les dimanches et les jours fériés.

**7.02** a) L'arbitre sera choisi par les parties ou, alternativement, nommé par le ministère du Travail. Les coûts de l'arbitre seront assumés à parts égales par la compagnie et le syndicat.

b) L'arbitre ne peut entendre et se prononcer sur plus d'un (1) grief à la fois, à moins que les parties y consentent.

**7.03** Les parties doivent avoir respecté toutes les étapes définies dans la procédure avant de pouvoir déférer une cause à l'arbitrage. Le délai pour soumettre une demande d'arbitrage en vertu du paragraphe 7.01 est de rigueur. Soumettre une demande à l'arbitrage après la date limite entraînera une perte des droits de l'employé/du syndicat ou de la compagnie. Ce délai peut être prolongé au moyen d'une entente écrite entre les parties.

**7.04** L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision qui est incompatible avec les dispositions de la présente convention. Il ne peut ni altérer, ni modifier, ni amender l'une ou l'autre des parties de la présente convention. La compétence de l'arbitre concernant des questions de nature disciplinaire sera déterminée par le Code du travail.

**7.05** L'arbitre rendra sa décision dans les trente (30) jours civils suivant la fin des audiences d'arbitrage.

**7.06** Toute décision de l'arbitre rendue en conformité avec les articles de la présente convention est finale et exécutoire pour les parties concernées.

## **ARTICLE 8. GRÈVES ET LOCK-OUT**

**8.01** Pour la durée de la présente convention, le syndicat convient qu'aucune forme de grève, pour aucune raison que ce soit, ni aucun arrêt de travail partiel ou total ou ralentissement de travail, ne sera déclenché par les employés de la compagnie et les membres du syndicat ni aucune forme de piquetage dirigé contre la compagnie. Par conséquent, le syndicat s'engage et garantit que pour la durée de la présente convention : aucun dirigeant ou représentant du syndicat n'autorisera, n'encouragera, ne provoquera, ne fera la promotion, n'approuvera ou n'apportera son aide à toute forme de grève, boycottage, ralentissement ou piquetage.

**8.02** Dans le cas d'une prétendue violation par un employé de l'article 8.01, celui-ci pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire jugée nécessaire par la compagnie. Dans un tel cas, l'employé visé peut se prévaloir de la procédure de grief. Cependant, la compétence de l'arbitre sera limitée exclusivement à déterminer si l'employé a, dans les faits, enfreint ou non les dispositions de l'article 8.01.

L'arbitre maintiendra toute mesure disciplinaire imposée lorsqu'il jugera que l'employé a, dans les faits, enfreint les dispositions de l'article 8.01. Lorsque l'arbitre jugera que l'employé n'a pas, dans les faits, enfreint les dispositions de l'article 8.01, il annulera la mesure disciplinaire imposée et ordonnera la réintégration, s'il y a lieu, avec pleine compensation pour toute perte de salaire et d'avantages sociaux résultant de la mesure disciplinaire imposée.

**8.03** Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne procéder à aucune forme de lock-out des employés visés par la présente convention, pour aucune raison que ce soit,

ni à tenter de faire échouer le but premier de la présente convention.

## **ARTICLE 9. HEURES DE TRAVAIL**

La compagnie devra avoir la possibilité de prévoir un nombre de quarts de travail par jour équivalant à quarante (40) heures par semaine, ainsi qu'un nombre de quarts à temps partiel et de quarts de fins de semaine. Il est entendu que ce n'est pas l'intention de la compagnie que la majorité de sa main d'œuvre soit composée d'employés à temps partiel.

**9.01** Rien dans le présent article ne peut être interprété comme représentant une garantie ou une limite d'heures de travail par jour ou par semaine.

**9.02** De temps à autre, la compagnie peut établir des horaires de travail pour chaque semaine, à sa discrétion. Elle peut autoriser des changements de quarts de travail et de postes entre employés qualifiés.

a) Au moment de la signature de la présente convention, la semaine de travail à temps plein est composée des horaires suivants :

1. Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, suivis de deux (2) jours consécutifs de repos.
2. Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures, suivis de trois (3) jours consécutifs de repos.

Chaque quart de travail mentionné ci-dessus comprendra une période d'une demi-heure non rémunérée pour la pause repas.

b) Bien que la compagnie accepte de faire des efforts raisonnables afin que les pauses repas soient le plus près possible des périodes normales (soit, entre la deuxième heure et demie (2 ½) et la cinquième heure et demie (5 ½) après le début du quart de travail), le syndicat reconnaît que ceci peut être impossible à l'occasion, en raison du travail à accomplir ou d'autres circonstances opérationnelles. Bien qu'il est entendu qu'un employé ne peut, à moins d'avoir obtenu

l'autorisation nécessaire de la compagnie, abandonner son travail pour prendre une pause repas, la compagnie convient que, si un employé ne peut prendre sa pause repas entre la deuxième heure et demie (2 ½) et la cinquième heure et demie (5 ½) après le début de son quart de travail, il sera payé à un taux de une fois et demi (1 ½) son taux horaire normal pour une période d'une demi-heure (½) en plus de son quart de travail prévu. Ce n'est pas intention des parties que cette pratique devienne la norme.

- 9.03** a) Si un horaire de travail devient disponible en raison d'un poste devenu vacant de façon permanente, l'horaire de travail sera offert par ordre d'ancienneté aux employés dans la même catégorie avant d'être offert à un autre employé.

Si la compagnie souhaite modifier de façon permanente les horaires de travail en vigueur, la compagnie donnera au syndicat un avis de quatre (4) semaines et permettra au syndicat de la rencontrer afin de faire ses représentations.

- b) La compagnie s'engage à préparer des horaires de travail réguliers qui comprendront dix (10) heures ou plus entre la fin d'un quart de travail et le début du prochain quart de travail, à moins d'une entente écrite entre le syndicat, l'employé et la compagnie.
- c) Le paiement des heures supplémentaires au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire normal de l'employé s'applique à toutes les heures que l'employé a travaillées pendant la période de repos à laquelle il a droit en vertu des paragraphes précédents, si la compagnie et l'employé en conviennent.

Il est entendu que la présente clause n'occasionnera ni salaire pyramidal, ni duplication des heures supplémentaires (par exemple, les heures travaillées considérées comme étant des heures supplémentaires en vertu de toute autre clause de la présente convention).

**9.04** Un employé devra avoir pointé sa fiche de présence, revêti son uniforme complet et être prêt à commencer à travailler au début de son quart de travail.

## **ARTICLE 10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**10.01** La compagnie doit être en mesure de répondre aux exigences de ses clients. Pour cette raison, elle peut s'attendre à ce que ses employés effectuent des heures supplémentaires sur une base obligatoire.

Les heures supplémentaires seront distribuées par ordre d'ancienneté entre les employés qualifiés dans une catégorie visée. Ces heures supplémentaires seront effectuées sur une base volontaire. Toutefois, si le nombre d'employés s'étant portés volontaires est insuffisant pour faire le travail qui doit être fait en temps supplémentaire, la compagnie a le droit exprès d'exiger des employés ayant le moins d'ancienneté dans la catégorie visée de faire ces heures supplémentaires.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il devient nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires immédiatement avant ou après un quart de travail prévu à l'horaire, la compagnie tiendra seulement compte de l'ancienneté des employés qui ont cet horaire de travail et ne sera pas obligée d'offrir ces heures supplémentaires à un employé qui ne travaille pas présentement selon l'horaire en question. Inversement, la compagnie devra exiger de l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'horaire de travail qui précède ou suit immédiatement la période au cours de laquelle des heures supplémentaires doivent être effectuées de faire ces heures supplémentaires avant d'obliger d'autres employés à les faire.

**10.02** Un employé appelé à effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas en conjonction avec son quart de travail prévu à l'horaire sera rémunéré au moins quatre (4) heures à son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

**10.03** Tous les employés seront rémunérés pour les heures

supplémentaires effectuées après leur horaire de travail normal à leur taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

**10.04** Il est entendu qu'il n'y aura ni salaire pyramidal, ni duplication du paiement des primes ou des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 11. PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**11.01** La compagnie fournira à tous ses employés une copie de ses règles et règlements, et les employés et le syndicat respecteront les règles, les règlements et les pratiques qui y sont prévus. La compagnie offrira une formation adéquate à chaque nouvel employé sans expérience.

**11.02** La compagnie convient que lorsqu'un employé devient malade ou se blesse au travail et qu'il doit se rendre à l'hôpital ou consulter un médecin cela sera fait dans les plus brefs délais.

**11.03** Un employé qui se blesse au travail devra le rapporter immédiatement à son superviseur et remplira le rapport d'accident au besoin et s'il en est capable, et consultera, si nécessaire, le médecin de la compagnie. Si la blessure est telle que l'employé ne peut obtenir les soins nécessaires sans assistance, la compagnie fournira le transport vers l'hôpital et pour en revenir (vers la maison et/ou le travail, comme il convient).

**11.04** Un employé qui se blesse au travail et qui ne peut reprendre son travail au cours de la journée même sera rémunéré pour toutes les heures de son quart de travail qui restent, au taux applicable.

**11.05** Un employé en congé en raison d'un accident couvert par la C.S.S.T. pourra retourner au travail lorsque son médecin le certifiera apte à travailler. L'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employé par le médecin de la compagnie. Si le médecin de la compagnie détermine que l'employé n'est pas apte à retourner au travail, la compagnie peut refuser son retour au travail, sous réserve des droits de l'employé en vertu des lois qui

s'appliquent.

- 11.06** La compagnie peut demander à un employé qui est absent en raison d'une maladie ou d'un accident de se soumettre à un examen médical effectué par un médecin choisi par la compagnie, aux frais de la compagnie.
- 11.07** La compagnie accepte de verser un montant de soixante-quinze dollars (75 \$) à chaque employé pour l'achat de chaussures ou de bottes de sécurité homologuées CSA. Pour être admissible au remboursement, un employé doit soumettre un reçu confirmant son achat de chaussures ou de bottes de sécurité homologuées CSA. Le remboursement se fait une (1) fois par année, au mois de mai, sur présentation d'un reçu par l'employé au directeur des opérations ou au directeur général. Le port de ces chaussures ou de ces bottes de sécurité est obligatoire.



## **ARTICLE 12. ANCIENNETÉ**

**12.01** Les premiers quatre-vingt-dix (90) jours de travail d'un employé sont considérés comme une période de probation durant laquelle la compagnie jugera si oui ou non un nouvel employé est apte et, si tel est le cas, où à l'intérieur de la compagnie peut-il être employé. Lorsqu'un employé en probation n'est pas jugé apte par la compagnie, une telle décision ne peut être considérée comme un différend entre les parties aux fins d'arbitrage. Ainsi, si la compagnie met fin à l'emploi de l'employé au cours de sa période de probation pour quelque raison, aucun grief à ce sujet ne pourra être déposé par l'employé et/ou le syndicat.

- a) Après avoir complété sa période de probation, l'ancienneté de l'employé sera calculée à compter du premier jour de travail dans l'une ou l'autre des catégories visées par la présente convention collective et continuera de s'accumuler comme le prévoit la convention collective.
- b) Dans l'éventualité où deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'ordre d'ancienneté sera déterminé par pile ou face.
- c) Au cours de sa période de probation, l'employé n'aura pas droit aux avantages sociaux (à l'exception des avantages prévus par la loi), comme des REER, congé annuel, jour férié flottant, congé de maladie personnel ou payé. De plus, l'employé ne sera pas admissible au régime d'assurance collective et ne sera pas couvert par celui-ci.

**12.02** L'ancienneté représente le service continu d'un employé au sein de la compagnie dans l'unité de négociation, ou comme le prévoit toute disposition de la présente convention collective, dans la catégorie.

**12.03** Il y aura cessation des droits d'ancienneté acquis antérieurement et cessation de l'emploi dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'un employé met fin à son emploi de façon volontaire;
- b) Lorsqu'un employé est congédié pour cause;
- c) Lorsqu'un employé prend sa retraite;
- d) Lorsqu'un employé n'est pas rappelé après avoir été mis à pied à l'intérieur de la période prévue à l'article 13.
- e) Lorsqu'un employé, ayant reçu un avis de rappel envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse que la compagnie a en dossier, fait défaut ou néglige dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit avis de rappel de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel;
- f) Lorsqu'un employé est absent du travail pour trois (3) jours consécutifs prévus à l'horaire, sans en aviser le directeur des opérations ou son représentant, ou sans en avoir obtenu la permission;
- g) Tout employé dont le permis de conduire provincial est révoqué par la cour devra aviser immédiatement la compagnie de cette révocation. Si les tâches de l'employé l'obligent à détenir un permis de conduire valide, il sera suspendu de son travail jusqu'à ce que son permis lui soit retourné. Tout employé qui est suspendu pour plus de treize (13) mois n'accumulera pas d'ancienneté pendant sa suspension et perdra son emploi si ladite suspension atteint vingt-quatre (24) mois. La compagnie mettra fin à l'emploi de tout employé dont le permis de conduire est révoqué, en raison d'une infraction, plus d'une fois au cours d'une période de cinq (5) ans, lorsque l'employé doit détenir un permis de conduire valide dans l'exercice de ses fonctions.

**12.04** L'ancienneté dans la catégorie d'emploi s'appliquera pour les choix de quarts de travail et de congé annuel, les heures supplémentaires et, sous réserve du paragraphe 13.03 b), aux

mises à pied et aux droits de rappel.

- 12.05** La compagnie et le syndicat conviennent que tout employé muté d'une catégorie à une autre lorsqu'un poste devient disponible continuera d'accumuler son ancienneté dans sa catégorie. Au cours de la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés, l'employé ne pourra exercer son ancienneté dans la nouvelle catégorie. Après une telle période de temps, son ancienneté s'appliquera et sera égale à la somme totale de son service continu avec la compagnie, calculée à partir de la dernière date d'embauche dans l'unité de négociation, si l'employé répond aux exigences de ce poste. L'employé devra alors choisir entre sa catégorie actuelle et sa catégorie précédente. S'il choisit de demeurer dans sa catégorie actuelle, il perdra tous les droits de rappel qu'il détenait dans sa catégorie précédente.
- 12.06** Tout poste qui devient vacant de manière permanente au sein de l'unité de négociation devra être affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Un employé qui souhaite poser sa candidature à un tel poste devra démontrer qu'il détient les compétences et les habilités exigées pour un tel poste et/ou une telle catégorie. Toutes les demandes doivent être faites par écrit.

### **ARTICLE 13. MISES À PIED ET RAPPEL**

- 13.01** En cas de mise à pied, les employés visés seront avisés par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date réelle de la mise à pied.
- 13.02** Tout employé comptant une (1) année de service continu ou plus et qui est mis à pied aura un droit de rappel jusqu'à douze (12) mois.
- 13.03** a) Les mises à pied se feront par ordre inverse d'ancienneté et les rappels se feront par ordre d'ancienneté, sous réserve de l'application de l'alinéa b).
- b) Un employé visé par une mise à pied et qui a occupé un poste à temps plein qui n'est pas visé par la mise à pied ou un poste

qui fait l'objet d'un rappel, et ce, dans les trois (3) ans avant sa mise à pied pourra exercer ses droits d'ancienneté dans cette catégorie. L'employé devra informer la compagnie de sa décision d'exercer ses droits en vertu du présent alinéa dans les quarante-huit (48) heures suivant sa mise à pied ou un rappel, à défaut, il sera considéré comme ayant décidé de ne pas exercer ses droits d'ancienneté.

- c) Les employés mutés à un nouveau poste en vertu de l'alinéa b) garderont le même barème de salaire jusqu'à ce que leur barème de salaire dans le nouveau poste atteigne celui de l'ancien poste.

## **ARTICLE 14. CONGÉ ANNUEL**

**14.01** La compagnie accorde à tous les employés des congés annuels et des jours fériés payés, conformément aux dispositions suivantes

**14.02** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété moins d'un (1) an de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec cette dernière pendant la période de leur emploi au cours des mois précédant le 31 décembre. Le congé annuel sera d'une (1) journée par mois civil complété, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

**14.03** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété une (1) année ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre, et auront droit à deux (2) semaines de vacances

**14.04** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété cinq (5) années ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de six pour

cent (6 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre, et auront droit à trois (3) semaines de vacances.

- 14.05** La compagnie versera l'indemnité de vacances à laquelle un employé a droit à la date de paie précédant immédiatement le début de son congé annuel ou à la date de paie régulière de la compagnie à la demande de l'employé.
- 14.06** Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de congé annuel d'un employé, le congé annuel peut être prolongé d'une (1) journée, et la compagnie rémunérera l'employé pour ce jour férié.
- 14.07** La sélection des périodes de congé annuel pour les employés à temps plein sera faite au mois d'avril, et se terminera le 30 avril. S'il y a des périodes de congé annuel disponibles, un employé peut demander cette période par écrit, au moins quarante-cinq (45) jours avant ladite période, sur une base « premier arrivé, premier servi ». La compagnie informera l'employé dans les sept (7) jours suivant la fin du processus de sélection ou de la demande. Les employés qui souhaitent prendre leur congé annuel en janvier, en février ou en mars devront en faire la demande en décembre. Lors d'une mutation, un employé conserve son choix.

## **ARTICLE 15. JOURS FÉRIÉS**

**15.01** Les jours fériés suivants seront respectés :

Jour de l'An

Vendredi saint

Fête de la Reine

Saint-Jean-Baptiste

Fête du Canada

Fête du Travail

Jour de l'Action de grâces

Noël

Journée flottante (l'employé doit choisir la date et donner trente (30) jours d'avis)

- 15.02** Les jours fériés seront respectés et payés par la compagnie la journée même où ils ont lieu. Lorsqu'un jour férié survient en dehors de l'horaire de travail normal d'un employé, celui-ci devra choisir de prendre ce jour férié immédiatement avant ou après celui-ci. En début d'année, l'employeur publiera un calendrier indiquant les dates auxquelles ces jours fériés seront respectés.
- 15.03** Pour toutes les heures qu'un employé aura travaillées lors de chaque jour férié énoncé à l'article 15.01, il sera à son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 15.04** Les employés à temps plein seront rémunérés huit (8) heures à leur taux horaire normal pour chaque jour férié énoncé à l'article 15.01. Les employés à temps partiel seront rémunérés, pour un jour férié, un vingtième ( $1/20^e$ ) de leur salaire de base reçu lors des quatre (4) semaines complètes précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires.
- 15.05** Les employés absents du travail en raison d'un congé sans solde, d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident lorsqu'un jour férié survient et les employés absents sans autorisation lors d'un quart de travail prévu à l'horaire précédant ou suivant immédiatement le jour férié, ne seront pas rémunérés pour ce jour férié, sauf lorsque ce jour férié coïncide avec leur première semaine d'absence (à l'exception des employés qui reçoivent des indemnités de la C.S.S.T.).
- 15.06** Un employé absent du travail lors d'un jour férié sera rémunéré pour ce jour férié dans les cas suivants et à condition qu'il présente des preuves satisfaisantes :
- a) il a été convoqué comme juré;
  - b) il a reçu un subpœna pour témoigner;
  - c) il a reçu l'autorisation préalable de s'absenter, à l'exception des situations prévues à l'article 15.05.

## **ARTICLE 16. CONGÉ POUR DEUIL**

- 16.01** Advenant le décès de son conjoint (y compris son conjoint de fait), de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de ses grands-parents, l'employé se verra accordé un congé pour deuil n'excédant pas trois (3) jours normaux de travail dans les cinq (5) jours suivant immédiatement le jour du décès. Un congé supplémentaire, ne dépassant pas trente (30) jours, peut être accordé, sans salaire, sous réserve de l'article 16.05.
- 16.02** Un employé qui a droit à un congé pour deuil en vertu de l'article 16.01 est rémunéré à son taux normal pour les heures prévues à son horaire normal.

**16.03** Advenant le décès de tout membre de sa famille immédiate, l'employé se verra accorder un congé pour deuil qu'il pourra prendre lors de n'importe quel jour de travail prévu à son horaire de travail, dans les trois (3) jours suivant immédiatement le jour du décès.

L'expression « famille immédiate » comprend la belle-mère, le beau-père, les beaux-frères et les belles-sœurs de l'employé, ainsi que tout membre de la famille qui réside de façon permanente chez l'employé ou chez qui l'employé réside.

**16.04** Dans le cas où un employé apprend le décès d'un membre de sa famille immédiate lors de son quart de travail normal ou d'un quart modifié, il avisera le superviseur, qui lui accordera la permission de quitter les lieux immédiatement. Il sera rémunéré pour les heures qui restent à son horaire de travail.

**16.05** À la demande de la compagnie, un employé devra fournir une preuve satisfaisante du décès afin de répondre aux exigences de rémunération, laquelle est prévue à l'article 16.02

## **ARTICLE 17. CONGÉ SANS SOLDE**

**17.01** La compagnie peut accorder, à sa discrétion, un congé sans solde à un employé qui en fait la demande par écrit quarante-cinq (45) jours avant le congé, pour une période n'excédant pas trente (30) jours civils, à l'exception des congés aux fins de formation, qui n'excéderont pas un (1) an. Pour obtenir un congé aux fins de formation, l'employé doit fournir une preuve officielle. L'employé en congé sans solde continue d'accumuler de l'ancienneté.

**17.02** Les congés de maternité et de paternité seront en conformité avec la loi applicable.

**17.03** Une (1) journée de congé avec rémunération sera accordée au conjoint lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, laquelle devra être prise dans les sept (7) jours suivant l'événement. Jusqu'à deux (2) journées consécutives avec



rémunération peuvent être accordées en raison de circonstances particulières.

## **ARTICLE 18. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 18.01** La compagnie fera les efforts raisonnables pour fournir aux employés une salle de repas et des vestiaires convenables selon l'espace disponible et les considérations opérationnelles.
- 18.02** La compagnie fournira un tableau d'affichage convenable à l'usage exclusif du syndicat.
- 18.03** Lors d'une cessation d'emploi, aucun employé ne sera rémunéré jusqu'à ce qu'il retourne à la compagnie les uniformes fournis sans frais par celle-ci.
- 18.04** La compagnie fera les efforts raisonnables pour maintenir les places de stationnement actuelles pour les employés sans frais..
- 18.05** Les employés ayant reçu un subpoena pour témoigner ou qui sont convoqués comme juré seront payés la différence entre leur salaire quotidien normal et le montant qu'ils reçoivent pour un tel devoir civique, jusqu'à un maximum de cinq (5) journées.
- 18.06** Les employés devant se présenter en cour pour des raisons autres que celles énoncées à l'article 18.05 recevront un (1) jour de congé sans solde, à condition qu'ils fournissent une preuve de leur présence en cour.
- 18.07** La compagnie et le syndicat conviennent qu'une communication patronale/syndicale constante est bénéfique pour les deux parties et s'engagent à soutenir une communication régulière. Des réunions syndicales/patronales devraient avoir lieu sur demande.
- 18.08** La compagnie accepte de maintenir en vigueur le régime d'assurance en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. La compagnie et les employés se partageront le coût du régime d'assurance selon le ratio en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sous réserve d'une augmentation possible de la prime, lorsqu'il y a lieu, à condition que la compagnie assume les premiers dix pour

cent (10 %) du montant total de l'augmentation pendant la durée de la convention collective. Nonobstant ce qui précède, les coûts actuels assumés par les employés ne doivent pas excéder 25 % pour les frais médicaux et 50 % pour les soins dentaires.

## **ARTICLE 19. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**19.01** La convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa ratification par les membres du syndicat, soit le 23 novembre 2012, et demeurera en vigueur jusqu'au 23 novembre 2015. Elle demeurera en vigueur d'année en année, sauf si l'une des deux parties soumet un avis écrit de son intention d'y mettre fin ou d'entamer des négociations afin de la réviser, dans les cent vingt (120) jours précédant la date d'expiration de la convention collective ou jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclaré.

**19.02** La compagnie assumera à 100 % les coûts d'impression et de traduction de la présente convention collective.

## **ARTICLE 20. INTERPRÉTATION**

**20.01** Il est entendu que la version anglaise de la convention collective devra être la version officielle pour fins d'interprétation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention le jour et l'année indiqués ci-dessous :

SIGNÉE LE \_\_\_\_\_ JOUR DE \_\_\_\_\_ 2013.

SAGE PARTS CANADA INC.

ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DE  
L'AÉROSPATIALE (SECTION  
LOCALE 1751)

---

Mark Pollack  
Président et chef de la direction  
Sage Parts

---

Michel Pelot  
Directeur adjoint régional  
AIMTA, District 140

---

Harold Zuckerman  
Vice-président Opérations  
Sage Parts

---

Valerie Markus  
Représentante syndicale  
Sage Parts

## **ANNEXE A**

### **REER**

- a) Les employés qui ont terminé leur période de probation auront la possibilité de cotiser au REER parrainé par la compagnie. La compagnie cotisera une somme égale à celle versée par l'employé, jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %) du revenu annuel gagné.
- b) Ces employés pourront choisir de cotiser soit au REER parrainé par la compagnie, soit au Fonds de solidarité FTQ.
- c) Les employés qui en font la demande peuvent faire des cotisations additionnelles au REER parrainé par la compagnie.

## ANNEXE B

### Barème des salaires

<i>Catégorie - Chauffeur</i>	
Niveau	Taux horaire
Niveau de départ	12,00 \$
Niveau 1	12,40 \$
Niveau 2	12,80 \$
Niveau 3	13,22 \$
Niveau 4	13,66 \$
Niveau 5	14,10 \$
Niveau 6	14,55 \$
Niveau 7	14,95 \$

<i>Catégorie – Responsable des pièces</i>	
Niveau	Taux horaire
Niveau de départ	13,00 \$
Niveau 1	13,42 \$
Niveau 2	13,85 \$
Niveau 3	14,30 \$
Niveau 4	14,80 \$
Niveau 5	15,40 \$
Niveau 6	15,80 \$
Niveau 7	16,31 \$

<i>Catégorie – Acheteur</i>	
Niveau	Taux horaire
Niveau de départ	16,50 \$
Niveau 1	17,25 \$
Niveau 2	17,80 \$
Niveau 3	18,35 \$
Niveau 4	18,94 \$
Niveau 5	19,50 \$
Niveau 6	20,35 \$
Niveau 7	20,80 \$

- a) Les employés actuels dans une catégorie d'emploi seront affectés à un niveau à l'entrée en vigueur de la convention collective. À la date d'anniversaire de la convention collective en 2013, 2014 et 2015, l'employés progressera au niveau suivant dans sa catégorie d'emploi.
- b) Les nouveaux employés commenceront au niveau de départ

ou au niveau déterminé par la compagnie. Par la suite, une fois par année à la date d'entrée en service, chaque nouvel employé progressera au prochain niveau dans sa catégorie d'emploi.

- c) Les employés qui sont mutés à une catégorie plus élevée (de chauffeur à responsable des pièces, ou de responsable des pièces à acheteur ou de chauffeur à acheteur) seront affectés au niveau dans la nouvelle catégorie qui correspond le plus à leur salaire actuel (plus 10 %). Les employés qui sont mutés, sur une base volontaire, à une catégorie moins élevée auront le même taux de salaire dans leur nouvelle catégorie. Les employés qui sont mutés, sur une base non volontaire, à une catégorie moins élevée recevront le taux de salaire de la nouvelle catégorie correspondant le plus à leur taux de salaire actuel. Si leur taux de salaire actuel est supérieur au taux le plus élevé dans la nouvelle catégorie, leur taux actuel sera gelé jusqu'à ce que le taux de salaire de la nouvelle catégorie atteigne celui de l'ancienne catégorie.
- d) Les employés qui ont atteint le taux de salaire le plus élevé ou qui l'excèdent auront droit à une augmentation de 2,5 % à la date d'anniversaire de la convention collective en 2013, 2014 et 2015.

Tous les employés ayant terminé leur période de probation auront droit à un total de cinq (5) jours payés de congé de maladie de huit (8) heures, selon leur horaire décrit à l'article 9.02, de même que deux (2) jours de congé personnel payés par année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les jours de congé de maladie et les jours de congé personnel non utilisés seront payés à soixante-quinze pour cent (75 %) lors de la première paye de l'année suivante. Les employés auront la possibilité de transférer ce montant directement dans leur REER.

## **ANNEXE C**

### **Description de tâches**

#### **Poste : Chauffeur**

Le chauffeur est responsable de la livraison et de la cueillette chez les clients et les fournisseurs. Il est capable de ramasser, d'emballer et de générer toute la documentation reliée aux commandes des clients et aux retours par les clients et les fournisseurs. Il accomplit toutes les tâches générales dans l'entrepôt, y compris la vérification des commandes des fournisseurs au moment de leur livraison, la vérification et le rangement des pièces, l'inventaire physique, l'inventaire cyclique et l'entretien général. Il doit être capable d'utiliser le système de l'entreprise pour effectuer les tâches requises. Il possède un permis de conduire valide. Il doit être en mesure d'effectuer toute autre tâche pouvant lui être demandée de façon raisonnable de temps à autre.

#### **Poste : Responsable des pièces**

Le responsable des pièces est chargé de remplir toutes les commandes des clients, en utilisant tous les moyens de communication à sa disposition. Il effectue toutes les activités reliées à l'inventaire, la recherche, l'identification et la commande de pièces. Il est capable de ramasser, d'emballer et de distribuer les pièces aux clients. Il effectue les tâches requises au moment de la réception de la marchandise, y compris son rangement. Il doit être capable d'utiliser le système de l'entreprise et les outils de recherche, (y compris les guides d'utilisation des équipements, le système permettant de vérifier l'historique des pièces et les autres outils de même nature). Il effectue toutes les tâches courantes de logistique et d'entreposage et répond aux demandes des clients qui lui sont assignées de temps à autre. Il fait des achats occasionnels. Il effectue toute autre tâche pouvant lui être demandée de façon raisonnable de temps à autre. Il agit comme chauffeur occasionnel.

## **Poste : Acheteur**

L'acheteur est principalement responsable des activités de la division reliées aux achats, y compris la recherche et la commande de pièces, l'identification des fournisseurs et la gestion des commandes des fournisseurs. Il est capable et disponible pour effectuer toutes les tâches courantes reliées à la gestion des stocks, l'entreposage et la logistique, et répond aux demandes des clients qui sont assignées de temps à autre. Il doit être en mesure de remplacer le responsable des pièces au besoin. Il effectue toute autre tâche pouvant lui être demandée de façon raisonnable de temps à autre.

Il est entendu que l'entreprise est petite et que les employés travaillant dans une catégorie seront appelés à effectuer du travail occasionnel dans une autre catégorie. De plus, les parties reconnaissent que plusieurs tâches centralisées sont effectuées à l'extérieur de la division et que le directeur de la division doit être en mesure d'effectuer les activités reliées aux achats sur une base régulière.



## ANNEXE D

### Uniformes

CATÉGORIE D'EMPLOI ET VÊTEMENT	QTÉ	COÛT À L'EMPLOYÉ	FRAIS DE NETTOYAGE	REPLACEMENT
<b>Responsable des pièces, acheteur</b>				
Chemise	11	Aucun	Compagnie	Au besoin
Pantalon	11	Aucun	Compagnie	Au besoin
Veste (légère, isolée)	1	Aucun	Employé	Tous les trois (3) ans

CATÉGORIE D'EMPLOI ET VÊTEMENT	QTÉ	COÛT À L'EMPLOYÉ	FRAIS DE NETTOYAGE	REPLACEMENT
<b>Chauffeur</b>				
Chemise	11	Aucun	Compagnie	Au besoin
Pantalon	11	Aucun	Compagnie	Au besoin
Veste (quatre saisons, convertible)	1	Aucun	Compagnie	Au besoin

Les employés doivent porter l'uniforme de la compagnie en tout temps durant leur quart du travail.

La compagnie fournira sans frais un service de nettoyage des pantalons et des chemises.

« Au besoin » veut dire que le vêtement est remplacé lorsque la compagnie juge qu'il n'est plus approprié. La durée de vie d'un vêtement ne doit pas excéder trois (3) ans.

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE : SAGE PARTS CANADA INC.  
(ci-après « la compagnie » )

ET : L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
(SECTION LOCALE 1751)  
(ci-après « le syndicat »)

### **Salaire de départ et prime à la signature**

ATTENDU QUE, dans le contexte d'une première convention collective, il est nécessaire d'établir le niveau de salaire de départ et le taux de salaire des employés;

ATTENDU QUE, en considération de la ratification et de la signature de la convention collective, la compagnie s'engage à verser à chaque employé une prime à la signature;

, EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE

1. La compagnie et le syndicat conviennent des dispositions suivantes :

<b>Nom de l'employé</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>Niveau de départ</b>	<b>Nouveau taux</b>
Dupras, Éric	Responsable des pièces	Niveau 5	15,40 \$
Kane, Michael	Responsable des pièces	Niveau 7	16,31 \$
LaFleche, John	Responsable des pièces	Niveau 4	14,80 \$
Markus, Valerie	Responsable des pièces	Niveau 5	15,40 \$
Moore, Morrison	Responsable des pièces	Niveau 5	15,40 \$
Woods, Kevin	Chauffeur	Niveau 1	12,40 \$
Xydis, Angelo	Acheteur	Niveau 6	20,35 \$

Le nouveau taux de ces employés entre en vigueur à la signature de la présente lettre d'entente.

2. La compagnie versera à chaque employé figurant au tableau au point 1 un montant forfaitaire de 750 \$, payable par chèque à chaque employé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ratification, par les membres du syndicat, de cette lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente le jour et l'année indiqués ci-dessous :

SIGNÉE LE \_\_\_\_\_ JOUR DE \_\_\_\_\_ 2013.

SAGE PARTS CANADA INC. ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DE  
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140  
(SECTION LOCALE 1751)

\_\_\_\_\_  
Mark Pollack  
Président et chef de la direction  
Sage Parts

\_\_\_\_\_  
Michel Pelot  
Directeur adjoint régional  
AIMTA, District 140

\_\_\_\_\_  
Harold Zuckerman  
Vice-président opérations  
Sage Parts

\_\_\_\_\_  
Valerie Markus  
Représentante syndicale  
Sage Parts