

NAME  
NOM

No. 4713-4

TOTAL	3039	NO. CONV.	47134
AFFILI.	10	NO. EMPL.	21
EMP. CONV.	0	ST. GEDG.	2575 30
PERG. VTS.	7	AT. ACC.	421655002

04713-4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	21655-02	
Date	Signature 80-02-01	Réception 80-03-31	Durée	Du 79-10-01	Au 82-10-01	Nombre de salariés régis par la convention collective	21

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de bâtisses d'acier Hercule 95, rue Saint-Georges Lévis, P.Q. G6V 4K9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Bâtisses d'acier Hercule Ltée Boulevard Vachon Sainte-Marie de Beauce P. Québec G0S 2Y0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau.

Région	03-03	Activité	3039-5	Affiliation	I.N.D.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	80/08/06

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

80 MAR 31 8 56  
 ROSTE  
 BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

*Coma Mercier*  
*Q-21655-2*  
*Sel: 21*

COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

'80 FEV 28 8 48

BOSTE

*Copie conforme à l'original:*  
*Manille Fortin*  
*Représentant patronal*  
*Renis Lachance*  
*Représentant Syndical*

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

Les Bâtisses d'Acier Hercule Limitée

Ste-Marie de Beauce

Ci-après appelée "La Compagnie"

ET

Association des employés de Bâtisses  
d'Acier Hercule

Ci-après appelée "L'Association"

'80 MAR 31 8 56

BOSTE

COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT GENERAL
ARTICLE 11	RECONNAISSANCE SYNDICALE
ARTICLE 111	DROITS DE LA DIRECTION
ARTICLE 1V	SECURITE SYNDICALE
ARTICLE V	DISCRIMINATION ET INTIMIDATION
ARTICLE VI	REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION
ARTICLE VII	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
ARTICLE VIII	CONTINUITE DES OPERATIONS
ARTICLE IX	TABLEAUX D'AFFICHAGE
ARTICLE X	SECURITE-SANTE
ARTICLE XI	ANCIENNETE - MISE A PIED - PROMOTION
ARTICLE XII	ABSENCES
ARTICLE XIII	GENERALITES
ARTICLE XIV	DUREE DE LA CONVENTION

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention:

ANNEXE A	SEMAINE DE TRAVAIL, PERIODE DE REPOS ET DE REPAS
ANNEXE B	CONGES SOCIAUX
ANNEXE C	JOURS FERIES
ANNEXE D	VACANCES
ANNEXE E	ASSURANCE-GROUPE
ANNEXE F	TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS

Les parties aux présentes attestent que:

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01 Le but de cette convention collective de travail est de favoriser et de maintenir des relations mutuelles satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés, de régler entre elles les griefs et les mécontentements de façon rapide et aussi équitable que possible, de maintenir des conditions satisfaisantes de travail, d'établir et de maintenir des heures de travail convenables, des salaires et classifications pour tous les employés assujettis aux dispositions de cette convention.

Cette convention a également pour but de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production et la protection de la propriété tout en sauvegardant les bonnes conditions de travail des employés.

1.02 Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois du pays et de la province, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Association des employés de Bâtisses d'Acier Hercule comme étant le seul et exclusif agent de négociation pour tous les employés travaillant à ses opérations, à l'exception:

- a) des employés de bureau
- b) des dessinateurs, ingénieurs, techniciens et de leurs assistants
- c) des employés occupant un rang supérieur à celui d'assistant-contremaître
- d) des camionneurs
- e) \* des employés temporaires et des étudiants. Il est entendu toutefois que ces personnes seront rénumérées au taux prévu dans cette convention pour l'occupation qui leur est attribuée.
- f) des personnes affectées à la sécurité
- g) ceux qui sont exclus par le Code du Travail de la Province de Québec.

\* La Compagnie se réserve le droit d'engager des employés occasionnels (temporaires, surnuméraires) pour remplacer les employés réguliers absents qui se prévalent des dispositions prévues à la convention. L'employé occasionnel sera considéré employé régulier lorsqu'il aura fait application sur un poste affiché et aura été choisi.

ARTICLE 111

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Association reconnaît que les questions de gestion, de direction de la Compagnie et de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de la Compagnie. Aucune disposition de cette convention ne sera interprétée de façon à limiter d'aucune manière, les devoirs de la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions de direction.
- 3.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits suivants sont du domaine exclusif de l'employeur:
- Maintenir la discipline, l'ordre et l'efficacité,
  - Déterminer les méthodes, les procédés et les moyens d'opération,
  - Préparer, surveiller et diriger les employés dans leur travail,
  - Embaucher, congédier, classier, muter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner les employés.
  - Juger les qualifications des employés pour remplir les exigences normales d'une tâche en prenant en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause, exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective.
  - D'une façon générale, gérer son entreprise, décider de l'endroit où se feront ses opérations, accroître, réduire ou cesser ses activités, décider du nombre d'employés requis pour l'ensemble de ses opérations, déterminer le genre de machines ou outils à être utilisés, ainsi que la programmation de la production.

Le tout sujet au droit de tout employé de soumettre un grief s'il croit qu'une mesure disciplinaire, qui lui a été imposée, l'a été sans cause juste et suffisante, ou qu'en exerçant les droits mentionnés au présent paragraphe, la Compagnie a agi de façon contraire aux dispositions de cette convention.

## ARTICLE 1V

### SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés réguliers actuels et les nouveaux employés, après leur période d'essai complétée (soixante (60) jours consécutifs travaillés) devront devenir et/ou demeurer membres en règle de l'Association pour la durée de cette convention.
- 4.02 Tout employé, après sa période d'essai complétée, dès qu'il a travaillé, ne serait-ce qu'une heure, doit payer sa cotisation syndicale.
- 4.03 Tous les employés doivent autoriser la Compagnie à déduire de leur salaire une fois leur période d'essai complétée, les cotisations syndicales fixées par l'Association à compter de leur première semaine d'emploi.
- 4.04 Sur autorisation écrite de chacun des salariés, la Compagnie retiendra à la source les cotisations hebdomadaires fixées par l'Association.
- 4.05 La Compagnie doit aviser l'Association, par écrit, de l'embauchage ou du départ d'un employé dans les sept (7) jours ouvrables suivants la date de cet embauchage ou de ce départ.
- 4.06 Les montants versés par l'employé, conformément aux clauses précédentes, seront remis à l'Association dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période financière, accompagnés d'un état détaillé des montants prélevés à chacun des employés.
- 4.07 Si la somme totale gagnée, en sus de toutes les autres retenues autorisées par l'employé pour la période de paye dans laquelle les cotisations syndicales doivent être retenues, est moindre que le montant de la cotisation hebdomadaire régulière, aucune retenue ne sera effectuée par la Compagnie pour cette période.

- 4.08 Si un employé est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la Compagnie n'est pas tenue de retenir d'arréage de cotisations syndicales pour une telle semaine.
- 4.09 La formule de demande d'admission comme membre de l'Association et l'autorisation pour déduction syndicale sera fournie par la Compagnie et sera partie intégrante à cette convention. Une copie de ladite formule dûment complétée par l'employé sera remise au service du personnel.
- 4.10 La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé du seul fait qu'il a été expulsé du syndicat ou non accepté; cependant, l'employé devra payer la cotisation syndicale régulière.
- 4.11 Il est de plus convenu que: il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions, ou autre activité syndicale sur les propriétés de la Compagnie. De plus, il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec l'Association ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de la Compagnie, en aucun temps, sans qu'on ait reçu, au préalable, permission écrite de la Compagnie.

ARTICLE V

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

- 5.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie ou de ses représentants à l'intérieur de l'usine, à l'endroit d'aucun employé à cause de son activité ou inactivité au sein de l'Association.
- 5.02 Il est convenu d'éviter tout favoritisme ou menace envers les employés de la Compagnie, aussi bien de la part de la Compagnie ou de ses représentants que de l'Association ou de ses représentants.

ARTICLE VI

REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

- 6.01 L'Association convient de fournir promptement à la Compagnie les noms des représentants élus sur tous les comités qui seront formés pour fin de négociations ou pour fin de présentation de griefs et, de signaler, à l'attention de la Compagnie, sans délai, tout changement qui pourrait survenir sur ces comités.
- 6.02 La Compagnie s'engage, immédiatement après la signature de la convention et subséquemment à chaque modification qui sera faite, à fournir à l'Association la liste de ses différents représentants avec qui les employés peuvent avoir affaire soit dans le cours normal des opérations, soit pour fins d'applications des clauses de la présente convention. Cette liste devra donner la fonction de chaque représentant.

- 6.03 La Compagnie et l'Association conviennent de se rencontrer afin d'étudier tous les problèmes qui peuvent survenir durant la durée de cette convention.

Ces rencontres auront lieu sur demande et serviront à trouver des solutions dans l'intérêt commun.

Il est entendu toutefois que les parties restent libres de disposer des résultats de telles rencontres.

- 6.04 L'Association reconnaît que les représentants des différents comités syndicaux ont des devoirs à remplir au service de la Compagnie. S'ils sont obligés de délaier leur travail dans le but de traiter des questions touchant à l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation de griefs, ils ne devront pas quitter leur poste sans avoir pris entente avec leur supérieur immédiat, de façon à s'absenter à un moment où le travail en souffrira le moins et si possible, en dehors de leurs heures régulières de travail. S'ils s'absentent durant les heures régulières de travail, ils doivent obtenir un permis d'absence démontrant l'heure à laquelle ils quittent le travail et l'heure à laquelle ils reviendront.

Dans le cas de règlement des griefs à l'usine, le temps des re-

présentants syndicaux sera payé par la Compagnie et ce, à leur taux horaire régulier à temps simple. Lorsqu'il y aura conciliation et arbitrage, la Compagnie n'aura pas à payer le temps perdu par les représentants syndicaux.

- 6.05 Des congés sans solde, d'une durée raisonnable, seront accordés pour un motif justifié, sans discrimination, à tout employé choisi pour agir comme représentant de l'Association dans les règlements des cas ou litiges ou différents émanant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective.

## ARTICLE VII

### PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 La Compagnie et l'Association désirent toutes deux que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

7.02 Première étape

Tout employé ayant terminé sa période de probation et qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective doit, sous peine de déchéance de son droit, dans les cinq jours ouvrables suivants immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre son grief par écrit et contresigné par un représentant de l'Association à son contremaître, avec copie au Service du Personnel, afin d'en arriver à un règlement rapide. Le grief peut être soumis soit par l'employé lui-même, soit par un représentant de l'Association. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

7.03 Deuxième étape

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq jours qui suivent la date à laquelle le grief écrit a été reçu, le représentant de l'Association soumet le grief au directeur de production de l'entreprise dans les cinq jours qui suivent la réponse fournie par le contremaître ou de l'expiration du délai de cinq jours qui lui était accordé pour répondre, s'il a fait défaut de répondre.

7.04 Troisième étape

Si le directeur de production ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq jours de la date à laquelle le grief lui a été formulé, le représentant de l'Association soumet le grief au directeur général de l'entreprise ou à la personne désignée à cette fin par lui, dans les cinq jours qui suivent la décision du directeur de production ou dans les cinq jours de l'expiration du délai accordé au directeur de production pour répondre, si celui-ci a fait défaut de répondre. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante au niveau du directeur général ou de son représentant, il peut alors être soumis à l'arbitrage suivant la procédure prescrite à la présente convention collective.

7.05 Si un grief concerne trois employés ou plus ou s'il est d'ordre général, il pourra immédiatement être soumis à la troisième étape de la procédure de règlement de griefs.

7.06 Arbitrage

- a) Tout grief découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective peut être porté devant le conseil d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue lors de la troisième étape de la procédure de règlement des griefs.
- b) Dans le délai susmentionné, la partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- c) L'avis doit exposer la nature du litige, en termes précis, et mentionner l'article de la convention collective auquel il réfère. L'avis devra aussi indiquer la nature du redressement recherché.
- d) Le conseil d'arbitrage doit être formé aussitôt après la réception de l'avis. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de l'avis, chacune des parties nomme un représentant de son choix et les deux représentants ainsi nommés doivent se rencontrer dans les quinze jours ouvrables suivant la réception de l'avis afin de nommer une tierce personne qui agira comme arbitre.
- e) Au cas où les deux représentants ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, conformément aux dispositions du Code du Travail régissant l'arbitrage des griefs.
- f) Le conseil d'arbitrage se réunit aussitôt que possible après sa formation, procède à l'audition de la cause et rend sa décision dans les trente jours ouvrables suivant la fin de cette audition.

7.07 Chacune des parties défraie les dépenses du représentant qu'elle a choisi. Les dépenses du conseil d'arbitrage dans son ensemble et celle de l'arbitre sont payées à parts égales par les deux parties.

7.08 Pouvoir de l'arbitre

- a) L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- b) Dans le cas de congédiement, de suspension ou de toute autre décision déclarée injuste par l'arbitre, ce dernier aura le pouvoir d'ordonner le réembauchage ou la réinstallation selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de la Compagnie, en tenant compte toutefois des gains et autres avantages que l'employé aura reçus dans l'intervalle.
- c) La décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et les employés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux parties.

7.09 Toute entente écrite et signée par les représentants autorisés des deux parties à l'une ou l'autre des étapes de procédure ci-haut mentionnées est finale et lie la Compagnie, l'Association et tout employé régi par la présente convention.

7.10 Tous les délais dont il fait mention à la procédure des griefs et à la procédure d'arbitrage, à l'exception du délai accordé au tribunal d'arbitrage pour rendre sa décision, sont des délais de rigueur et le défaut d'exercer un droit ou d'accomplir une procédure à l'intérieur de ces délais entraîne la déchéance du droit. Ces mêmes délais peuvent cependant être prolongés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE VIII

CONTINUITÉ DES OPERATIONS

- 8.01 L'Association s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève sur le tas, ni de ralentissement de travail complet ou partiel pendant la durée de la convention ou de tout autre qui pourrait être négociée et signée.
- 8.02 La Compagnie s'engage, pendant la même période, à ce qu'il n'y ait pas de "lock out".

ARTICLE 1X

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 9.01 L'Association pourra afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans des endroits accessibles à tous les employés, sur des tableaux désignés par la Compagnie. Tous ces avis doivent être signés par le représentant approprié de l'Association et soumis au bureau du Personnel pour approbation avant affichage. La Compagnie utilisera aussi ces tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux employés.

ARTICLE X

SECURITE-SANTE

10.01 La Compagnie et l'Association prendront toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé des employés dans leurs lieux de travail et durant leurs heures de travail; ainsi que pour la prévention des accidents afin de préserver la sécurité des employés. Un poste de premiers soins est à la disposition des employés dans l'usine.

10.02 Considérant qu'un Comité de Sécurité existe au sein de la Compagnie et qu'il est du devoir de ce Comité de formuler des règles de sécurité, les employés sont tenus de respecter les dites règles lorsqu'elles sont approuvées par la Direction.

10.03 Ce comité sera composé de:  
deux (2) représentants de la Compagnie  
deux (2) représentants des employés  
un(e) (1) secrétaire

Ce comité se rencontrera périodiquement dans le but de faire rapport de toutes mesures préventives et d'apporter toutes corrections qui pourraient éventuellement diminuer les accidents industriels.

10.04 L'équipement de sécurité obligatoire est:  
- bottines de sécurité obligatoires en tout temps,  
- lunettes de sécurité obligatoires en tout temps,  
- casque de sécurité obligatoire en tout temps,  
- gants de sécurité obligatoires lorsque vous manipulez de l'acier ou encore de la tôle,  
- protecteurs d'oreilles pour ceux qui travaillent dans les endroits bruyants,  
- tout équipement de sécurité supplémentaire que la Compagnie pourra exiger.

10.05 La Compagnie a le droit d'appliquer des mesures disciplinaires contre les employés qui ne respectent pas les règlements établis. De plus, la Compagnie a toujours le droit de congédier un employé pour cause grave et suffisante ou pour tout manque-

ment aux règles de sécurité établies. Après trois (3) avertissements écrits ou oralement devant la présence d'un représentant syndical.

- 10.06 Nonobstant ce qui précède, tout employé discipliné ou congédié et qui se croit lésé par la décision de l'employeur a toujours le privilège de présenter un grief tel que prévu à la procédure de grief établie par la présente convention.
- 10.07 Tout avis disciplinaire, toute sanction disciplinaire, tout congédiement doit être donné par écrit à l'employé avec une copie de tel écrit à l'Association.

ARTICLE XI

ANCIENNETE - MISE A PIED - PROMOTION

- 11.01 a) L'ancienneté signifie la durée de service continu pour le compte de la Compagnie accumulée au sein de l'unité de négociation; l'ancienneté est calculée en terme de jours, mois et années.
- b) Les droits d'ancienneté accordés par les présentes sont expressément limités au temps de service effectué pour la Compagnie Les Bâtisses d'Acier Hercule Ltée.
- c) L'ancienneté reconnue pour tous les employés rattachés à l'unité de négociation à la date effective de cette convention est celle indiquée à la liste d'ancienneté acceptée par les deux (2) parties.
- 11.02 a) La Compagnie fournira à l'Association la liste d'ancienneté de tous les employés visés par la présente convention; cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et affichée dans un endroit accessible à tous les employés pour une durée de quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- b) Les contestations au sujet du rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'affichage des listes d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreurs est soumise par l'employé, telle erreur sera corrigée. Après ce délai, une fois les corrections faites, ces listes seront considérées comme officielles.
- Aucune autre contestation, après le premier affichage suivant la signature de la présente convention ne sera acceptée concernant la date du début d'accumulation de l'ancienneté, sauf en ce qui concerne les erreurs de dactylographie et les salariés nouvellement inscrits sur la liste.
- c) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de soixante (60) jours travaillés consécutifs pour le compte de la Compagnie. L'établissement de cette ancienneté se fait alors avec effet rétroactif à la date d'engagement.

- d) Pendant sa période d'essai, l'employé peut être mis à pied, congédié sans avoir droit de recours à la procédure de règlement des griefs prévue à cette convention.

- 11.03 a) L'ancienneté se perd dans les cas suivants:
- Lorsqu'un employé quitte volontairement son travail.
  - Lorsqu'un employé est congédié pour cause.
  - Lorsqu'un employé est absent de son emploi régulier sans raison valable ou sans permission pour une période de deux (2) jours consécutifs.
  - Lorsqu'un employé est mis à pied pour une période de vingt-six (26) semaines consécutives.
  - Si, après avoir été mis à pied, il refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue le priant de revenir au travail ou suite à un appel téléphonique lui étant fait en présence d'un représentant de l'Association. Ce délai peut être prolongé dans un cas de force majeure par entente mutuelle écrite des parties.

Toutefois, dans des besoins urgents de main d'oeuvre, la Compagnie peut contacter d'autres employés pour combler ces délais d'attente en tenant compte de l'ancienneté.

Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la Compagnie lorsqu'ils changent d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un employé doit quitter son domicile habituel pendant plus de quinze (15) jours, il en avisera la Compagnie et l'informerá de l'endroit où il sera pendant son absence sauf lors de ses vacances annuelles.

Si un employé ne se conforme pas aux dispositions de ce paragraphe, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'il n'aurait pas reçu un avis, écrit ou autrement.

- b) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- Vacances annuelles.
  - Jours fériés.
  - Congés spéciaux.
  - Absence motivée pour cause de maladie ou d'accident n'excédant pas vingt-six (26) semaines consécutives.
  - Absence causée par un accident de travail n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines consécutives.

N.B. Ces périodes peuvent être extensionnées par consentement mutuel des deux parties aux présentes.

- c) L'ancienneté acquise est maintenue mais cesse de s'accumuler pendant la durée des mises à pied de même que pendant un absence sans solde autorisée par la Compagnie sans toutefois dépasser douze (12) semaines consécutives.
- 11.04 a) Un employé de la Compagnie qui n'a jamais fait parti de l'unité de négociation et qui accède à ladite unité, débutera comme un employé non classifié tout en conservant en totalité ses droits d'ancienneté; mais si cet employé accède à l'unité de négociation suite à une promotion il débutera avec tous les avantages de cette promotion.
- b) Un employé qui a quitté l'unité de négociation, tout en demeurant au service de la Compagnie, et qui la réintègre par la suite conservera en totalité ses droits d'ancienneté. Cependant, si cet employé réintègre l'unité de négociation en dedans de douze (12) mois, il pourra reprendre la dernière fonction qu'il occupait lors de sa nomination autrement il débutera comme employé non classifié. Cette période pourra être extensionnée par consentement mutuel écrit des deux parties aux présentes.

#### MISE A PIED

- 11.05 a) Dans le cas de mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté peut se prévaloir de son ancienneté pour transférer d'équipe mais, il ne peut déplacer un autre employé qui détient une fonction de classification supérieure à la sienne et doit satisfaire aux exigences du poste.

N.B. Un assembleur 1 étant un métier différent de l'assembleur 2, on doit comprendre que les classification des classes 1, 2 et 3 sont en ce qui a trait à la classification distincte et séparée, 1 supérieure à 2 et 3, 2 supérieure à 3, etc...

- b) Dans le cas de mise à pied alors que l'employé a l'ancienneté nécessaire pour transférer d'équipe selon les dispositions du paragraphe 11.05 a) mais qu'il choisit plutôt d'être mis à pied, ledit employé conserve ses droits d'ancienneté pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines; de plus, cet

employé ne peut reprendre le travail que s'il y a rappel au travail sur son équipe, et à condition que ceux de son équipe qui ont été transférés soient revenus à l'équipe même s'ils ont moins d'ancienneté.

- c) Dans la période de mises à pied, tout employé transféré par la Compagnie à un grade payant un taux inférieur, conservera son taux et bénéficiera des augmentations prévues à la présente convention.

Cependant, si le travail ne reprend pas dans les quatre (4) mois suivants ce transfert, les employés qui demeureront dans une occupation payant un taux inférieur verront leur salaire réajusté.

- d) L'Association est informée par écrit des mises à pied et des rappels selon le cas à 13:00 hres le jour de la mise à pied ou à 13:00 hres la veille du rappel de l'employé pour l'équipe de jour et à 16:00 hres pour l'équipe de soir et de nuit.

#### PROMOTIONS

- 11.06 a) 1- Dans le cas de promotion, la Compagnie devra afficher les postes vacants pour une période de trois (3) jours ouvrables. L'employé doit faire application par écrit. Pour accorder le poste, l'ancienneté sera un critère à considérer dans le cas seulement où la compétence et l'aptitude à remplir le travail seront relativement égales.

Il est entendu, toutefois que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas aux positions de nature temporaires, résultant d'un accident, maladie, congé avec permission, vacances annuelles ou toutes autres causes en dehors du contrôle de la Compagnie.

- 2a-Dans les cas de transferts autre que des promotions, la Compagnie tiendra compte de la demande écrite d'un employé d'être transféré à une autre fonction comportant le même taux de salaire.

- b-Tout employé transféré à sa demande à un grade payant un taux inférieur, sera payé le taux de la classification et continuera par la suite de bénéficier des augmentations générales.

- b) Une promotion est une mutation d'un employé d'un poste compris dans l'unité contractuelle à un autre poste également compris dans l'unité contractuelle et comportant un taux de salaire supérieur.
  
- c) Suite à un surplus de travail dans un département ou dans une classification, la Compagnie se réserve le droit de pouvoir transférer des employés d'un département à un autre ou d'une classification à une autre en autant que les employés possèdent la compétence et l'aptitude à remplir le travail et qu'ils soient physiquement aptes pour accomplir d'une manière satisfaisante le travail régulier de la classification qui leur est donnée.

Il est entendu qu'il n'y aura pas d'augmentation ou de diminution de salaire pour les employés permutés temporairement d'une classification à l'autre ou d'un département à l'autre à cause des dispositions de ce paragraphe.

ARTICLE XII

ABSENCES

- 12.01 Un employé qui s'est absenté pour raison de maladie ou d'accident pour plus de deux (2) jours devra justifier son absence par la production d'un certificat médical et ce, dès son retour au travail, si requis par la Compagnie. L'employé aura alors quarante-huit (48) heures pour produire un tel certificat.
- 12.02 Si un employé est incapable de se rapporter à l'ouvrage au commencement de la cédule de son équipe régulière à cause de force majeure ou de clauses contenues à la présente convention, il en avisera son supérieur immédiat, ou en l'absence de celui-ci, toute autre personne en autorité dans son département et ce, avant que son équipe commence à travailler ou aussitôt que possible.
- 12.03 La Compagnie accorde un congé sans solde, d'une durée raisonnable, à un employé pour des motifs justifiés et un tel congé sera accordé par écrit, et copie de l'écrit sera transmise à l'Association; tel congé ne pouvant excéder cinq jours travaillés consécutifs. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE X111

GENERALITES

13.01 A. Pannes électriques

Dans les cas de pannes électriques et lorsque la Compagnie demande aux employés d'attendre, cette dernière s'engage à payer les employés, trois (3) heures à cent pour cent (100%) et les autres heures, si la Compagnie requiert les employés de demeurer à l'usine, elle leur paiera cinquante pour cent (50%) de leur taux régulier. Les hommes de cours continueront leur travail normal et les hommes d'intérieur peuvent être affectés à du travail à l'extérieur ou à l'intérieur si, vis à vis les ouvertures, l'éclairage le permet.

B. Distributions de la paie

La Compagnie distribuera la paie des employés le jeudi de chaque semaine.

Les détails suivants apparaîtront sur les talons de paie de tous les employés:

- le nom
- la date de la période de paie
- le numéro d'employé
- le total des heures
- le montant brut gagné
- les détails des déductions
- le total des déductions
- le montant net

ARTICLE XIV

DUREE DE LA CONVENTION

14.01 La présente convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, soit du 1er octobre 1979 au 1er octobre 1982.

En foi de quoi, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés le...  
..... jour de juin ..... 1980

DELEGUES SYNDICAUX

Par: Denis Lachance  
Denis Lachance

Par: Martin Lachance  
Martin Lachance

Par: Gilbert Lacroix  
Gilbert Lacroix

LES BATISSES D'ACIER HERCULE LTEE

Par: Robert J. Gardener  
Robert J. Gardener

Par: Hébert Vachon  
Hébert Vachon

Par: Normand Labbé  
Normand Labbé

## ANNEXE A

### 1. SEMAINE DE TRAVAIL

- A. Lorsqu'il y aura seulement une équipe, la semaine régulière de travail des employés soumis à la présente convention, sera de quarante-quatre (44) heures réparties en quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures chacun et d'une journée de huit (8) heures, soit du lundi au jeudi inclusivement de 7:00 hres A.M. à 12:00 hres P.M. et de 1:00 hres P.M. à 5:00 hres P.M. et, le vendredi de 7:00 hres A.M. à 12:00 hres P.M. et 1:00 hres P.M. à 4:00 hres P.M.
- B. Lorsqu'il y aura deux équipes à une des usines, les heures seront pour cette usine:
- a) La première équipe, du lundi au jeudi inclusivement de 7:00 hres A.M. à 12:00 hres P.M. et de 1:00 hres P.M. à 5:00 hres P.M. et, le vendredi de 7:00 hres A.M. à 12:00 P.M. et 1:00 hres P.M. à 4:00 hres P.M., pour un total de quarante-quatre (44) heures.
- b) La deuxième équipe, du lundi au jeudi inclusivement de 5:00 hres P.M. à 10:30 hres P.M. et 11:00 hres P.M. à 3:00 hres A.M. et, le vendredi de 4:00 hres P.M. à 7:00 hres P.M. et 7:30 hres P.M. à 10:30 hres P.M., pour un total de quarante-quatre (44) heures.

Note: Si les besoins l'exigent, une troisième équipe sera formée et leurs heures de travail pourront affecter les heures de travail de la première et de la deuxième équipe. Une entente sera prise préalablement avec le syndicat si la situation exige la formation d'une troisième équipe.

### 2. PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

Il y aura deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes pour chacune des équipes.

Pour la première équipe, il y aura une heure non rémunérée pour le repas du midi.

Pour la deuxième équipe, il y aura une demi-heure non rémunérée pour le repas du soir.

ANNEXE B

CONGES SOCIAUX

Tout employé régulier aura droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- a) Six (6) mois et plus de service continu avec la Compagnie:
  - Trois (3) jours de congés payés, si ces jours sont des jours ouvrables, lors du décès:
    - du conjoint
    - du père ou de la mère
    - du frère ou de la soeur
    - d'un de ses enfants
  
- b) Un (1) an et plus de service continu avec la Compagnie:
  - Un (1) jour de congé payé, si c'est un jour ouvrable et si c'est le jour des funérailles, lors du décès:
    - de la belle-mère
    - du beau-père
    - du beau-frère
    - de la belle-soeur
  
- c) Un (1) an et plus de service continu avec la Compagnie:
  - Un (1) jour de congé payé, si c'est un jour ouvrable et si c'est le jour de l'accouchement lors de la naissance d'un enfant.

Une preuve attestant le décès ou la naissance pourra être exigée.

L'employé qui s'absente suite à un décès ou à une naissance doit avertir son supérieur immédiat le plus tôt possible.

ANNEXE C

JOURS FERIES

a) Les congés suivants sont chômés et payés à l'employé qui a complété soixante (60) jours travaillés en dedans d'une période de six (6) mois (exception faite pour la St-Jean Baptiste qui est chômée et payée à tout employé qui travaillait la journée ouvrable précédant cette fête) et, qui est présent le jour ouvrable complet précédant immédiatement et le jour ouvrable complet suivant immédiatement le congé à moins que son absence ou retard soit motivé par une raison valable acceptée par l'employeur.

- \* -  $\frac{1}{2}$  journée la veille du Jour de l'An (après-midi)
- Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Vendredi-Saint ou lundi de Pâques (selon le décret de la construction et après entente avec la Compagnie)
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de grâce
- \* - 1 journée la veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël

\* Applicable seulement lorsque la veille est une journée ouvrable.

- b) Ces congés sont payés à raison de neuf (9) heures maximum par congé (lundi au jeudi) et huit (8) heures maximum si ce congé coïncide avec un vendredi, sauf pour la demi-journée de la veille du Jour de l'An, un maximum de quatre (4) heures (lundi au jeudi) et trois (3) heures si cette journée coïncide avec un vendredi. Ces mêmes conditions s'appliquent à l'équipe de soir. Advenant une 3ième équipe, il y aura entente avec le syndicat et la Compagnie.
- c) Si l'une des fêtes mentionnées arrive, soit un samedi ou un dimanche, la Compagnie avisera deux (2) semaines à l'avance de la date reportée du congé.
- d) Si un employé s'absente du travail pour cause de maladie ou d'accident et, que durant cette période un congé auquel il aurait droit y coïncide, il n'est pas rénuméré pour ce congé. Par contre, si le congé auquel il aurait droit coïncide avec ses vacances annuelles, le congé sera payé.

ANNEXE D

VACANCES

- a) La Compagnie donnera la paye de vacances une fois par année, soit avant le départ pour les vacances annuelles.

Le pourcentage alloué pour les vacances sera calculé sur les gains de l'année de référence, soit du 1er mai au 30 avril.

Les pourcentages payés pour les vacances annuelles seront les suivants:

- Moins d'un (1) an de service continu pour la Compagnie:
  - 4% des gains et une (1) journée de vacances par mois de travail sans que la durée totale excède deux (2) semaines.
- De un (1) à cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie au 30 avril précédant les vacances:
  - 4% des gains et deux (2) semaines de vacances.
- Cinq (5) ans et plus de service continu avec la Compagnie au 30 avril précédant les vacances:
  - 6% des gains et trois (3) semaines de vacances.

- b) Normalement, la période régulière des vacances annuelles sera la même que les deux (2) semaines fixées par le décret de la construction de la Province de Québec, soit généralement les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet, à moins d'entente avec la Compagnie.

Advenant la décision de la Compagnie de travailler durant la période régulière des vacances annuelles qui se situe dans les mêmes semaines que celles par le décret de la construction de la Province de Québec, (2 dernières complètes de juillet). La Compagnie avisera deux mois à l'avance par écrit, directement au syndicat. Donc, avant le 15 mai de l'année courante.

- c) Pour les employés qui auront droit à une troisième semaine de vacances, cette troisième semaine ne sera pas nécessairement consécutive aux deux (2) autres semaines mentionnées ci-dessus; les besoins de productions seront considérés pour cette troisième semaine et elle sera fixée par entente mutuelle entre la Compagnie et les employés concernés.

ANNEXE E

ASSURANCE-GROUPE

L'assurance-groupe pour tous les employés sera de:

Assurance-vie	\$10,000.00
Assurance-mutilation	\$10,000.00
Assurance-salaire	66 2/3% du salaire brut de l'employé (avec un maximum du salaire brut égale le montant assurable de l'ass-chômage). <u>En cas de maladie</u> , l'employé est couvert à compter de la 8ième journée et ce pour une période maximum de six (6) mois. <u>En cas d'accident</u> , l'employé est couvert à compter de la 1ère journée et ce pour une période maximum de six (6) mois.
Assurance-médicaments	franchise de \$25.00 par année civile, suivie d'un remboursement de 90%.

Les primes d'assurance seront payées de la façon suivante:

Assurance-vie de l'employé	
Assurance pour personne à charge	Payés par la Compagnie
Assurance-mutilation	
Assurance-médicaments	
Assurance-salaire	Payée par l'employé

Cette assurance est effective après avoir complété trois (3) mois de service continu avec la Compagnie et elle prend fin lors d'une mise à pied excédant deux (2) semaines, lors d'un congédiement, lorsque l'employé est absent du travail pour une raison valable, acceptée par la Compagnie, ou encore suite à un accident de travail excédant un (1) mois.

ANNEXE F

APPENDICE "A"

SALAIRES

1. Les échelles de salaires en vigueur pendant la durée de cette convention seront telles que mentionnées à l'Annexe F, Appendice "C" de la présente convention et suivant la classification des occupations énumérées à l'Annexe F, Appendice "B".
2. Les augmentations ou changements de salaire prendront toujours effet le lundi le plus proche de la date d'entente.
3. Une prime additionnelle de vingt (0.20) l'heure sera accordée à tous les employés travaillant sur la deuxième ou la troisième équipe, uniquement pour l'équipe de soir et de nuit.
4. De plus, une prime additionnelle de dix cents (0.10) l'heure sera accordée à un chef d'équipe.
5. Tout au long de cette convention collective de travail, le taux d'engagement pour les étudiants sera de cinquante cents (0.50) l'heure de plus que le salaire minimum.
6. Tous les employés en emploi au 1er décembre 1979, bénéficieront de l'augmentation de salaire prévue pour le 1er avril 1980. De plus, pour l'augmentation de salaire prévue pour le 1er octobre 1980, ils devront être à l'emploi de la Compagnie au 1er juin 1980, et ainsi de suite pour les années subséquentes.

ANNEXE F

APPENDICE "B"

CLASSIFICATION DES

OCCUPATIONS

<u>DEPT.</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>GROUPE SALAIRE</u>
ADMINISTRATION	Magasinier	1
GARAGE	Mécanicien	8
	Apprenti mécanicien	6
MAINTENANCE	Responsable de la maintenance	11
	Millwright	10
	Homme de maintenance	7
COUR	Opérateur de grues	5
	Aide grutier	2
	Journalier de cour	1
PRODUCTION	Assembleur 1	9
	Assembleur 2	8
	Assembleur 3	7
	Soudeur 1	6
	Soudeur 2	4
	Soudeur 3	3
	Peintre	2
	Apprenti peintre	1
	Opérateur Roll Former	5
	Aide opérateur Roll Former	1
	Opérateur de presses	3
	Aide opérateur de presses	1
	Opérateur de scie	3
	Aide opérateur de scie	1
	Journalier d'usine	1
Opérateur de corruseuse	6	

ANNEXE F

APPENDICE "C"

ECHELLES DE SALAIRE

01-10-79

GROUPE SALAIRE	ENGAGE- MENT	3 MOIS	6 MOIS	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
1	4.50	4.70	4.85	5.35	5.45	5.50	5.55	5.60
2	4.75	4.95	5.10	5.60	5.70	5.75	5.80	5.85
3	4.80	5.00	5.20	5.65	5.75	5.85	5.90	5.95
4	4.90	5.10	5.35	5.75	5.85	5.95	6.05	6.15
5	5.00	5.20	5.45	5.85	5.95	6.05	6.15	6.25
6	5.05	5.25	5.50	5.90	6.00	6.15	6.25	6.35
7	--	--	--	6.05	6.15	6.30	6.40	6.50
8	--	--	--	--	6.40	6.55	6.65	6.75
9	--	--	--	--	6.65	6.80	6.90	7.00
10	--	--	--	6.55	6.80	7.05	7.30	7.55
11	--	--	--	--	--	7.85	8.10	8.35

ANNEXE F

APPENDICE "C" (SUITE)

01-04-80

<u>GROUPE SALAIRE</u>	<u>ENGAGE- MENT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1	4.60	4.80	4.95	5.45	5.55	5.60	5.65	5.70
2	4.85	5.05	5.20	5.70	5.80	5.85	5.90	5.95
3	4.90	5.10	5.30	5.75	5.85	5.95	6.00	6.05
4	5.00	5.20	5.45	5.85	5.95	6.05	6.15	6.25
5	5.10	5.30	5.55	5.95	6.05	6.15	6.25	6.35
6	5.15	5.35	5.60	6.00	6.10	6.25	6.35	6.45
7	--	--	--	6.15	6.25	6.40	6.50	6.60
8	--	--	--	--	6.50	6.65	6.75	6.85
9	--	--	--	--	6.75	6.90	7.00	7.10
10	--	--	--	6.65	6.90	7.15	7.40	7.65
11	--	--	--	--	--	7.95	8.20	8.45

ANNEXE F

APPENDICE "C" (SUITE)

01-10-80

<u>GROUPE SALAIRE</u>	<u>ENGAGE- MENT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1	4.70	4.90	5.05	5.55	5.65	5.70	5.75	5.80
2	4.95	5.15	5.30	5.80	5.90	5.95	6.00	6.05
3	5.00	5.20	5.40	5.85	5.95	6.05	6.10	6.15
4	5.15	5.35	5.60	6.00	6.10	6.20	6.30	6.40
5	5.25	5.45	5.70	6.10	6.20	6.30	6.40	6.50
6	5.30	5.50	5.75	6.15	6.25	6.40	6.50	6.60
7	--	--	--	6.30	6.40	6.55	6.65	6.75
8	--	--	--	--	6.65	6.80	6.90	7.00
9	--	--	--	--	6.90	7.05	7.15	7.25
10	--	--	--	6.80	7.05	7.30	7.55	7.80
11	--	--	--	--	--	8.10	8.35	8.60

ANNEXE F

APPENDICE "C" (SUITE)

01-04-81

<u>GROUPE SALAIRE</u>	<u>ENGAGE- MENT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1	4.80	5.00	5.15	5.65	5.75	5.80	5.85	5.90
2	5.05	5.25	5.40	5.90	6.00	6.05	6.10	6.15
3	5.10	5.30	5.50	5.95	6.05	6.15	6.20	6.25
4	5.25	5.45	5.70	6.10	6.20	6.30	6.40	6.50
5	5.35	5.55	5.80	6.20	6.30	6.40	6.50	6.60
6	5.40	5.60	5.85	6.25	6.35	6.50	6.60	6.70
7	--	--	--	6.40	6.50	6.65	6.75	6.85
8	--	--	--	--	6.75	6.90	7.00	7.10
9	--	--	--	--	7.00	7.15	7.25	7.35
10	--	--	--	6.90	7.15	7.40	7.65	7.90
11	--	--	--	--	--	8.20	8.45	8.70

ANNEXE F

APPENDICE "C" (SUITE)

01-10-81

<u>GROUPE SALAIRE</u>	<u>ENGAGE- MENT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1	4.95	5.15	5.30	5.80	5.90	5.95	6.00	6.05
2	5.20	5.40	5.55	6.05	6.15	6.20	6.25	6.30
3	5.25	5.45	5.65	6.10	6.20	6.30	6.35	6.40
4	5.45	5.65	5.90	6.30	6.40	6.50	6.60	6.70
5	5.55	5.75	6.00	6.40	6.50	6.60	6.70	6.80
6	5.60	5.80	6.05	6.45	6.55	6.70	6.80	6.90
7	--	--	--	6.60	6.70	6.85	6.95	7.05
8	--	--	--	--	6.95	7.10	7.20	7.30
9	--	--	--	--	7.20	7.35	7.45	7.55
10	--	--	--	7.10	7.35	7.60	7.85	8.10
11	--	--	--	--	--	8.40	8.65	8.90

ANNEXE F

APPENDICE "C" (SUITE)

01-04-82

<u>GROUPE SALAIRE</u>	<u>ENGAGE- MENT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1	5.10	5.30	5.45	5.95	6.05	6.10	6.15	6.20
2	5.35	5.55	5.70	6.20	6.30	6.35	6.40	6.45
3	5.40	5.60	5.80	6.25	6.35	6.45	6.50	6.55
4	5.60	5.80	6.05	6.45	6.55	6.65	6.75	6.85
5	5.70	5.90	6.15	6.55	6.65	6.75	6.85	6.95
6	5.75	5.95	6.20	6.60	6.70	6.85	6.95	7.05
7	--	--	--	6.75	6.85	7.00	7.10	7.20
8	--	--	--	--	7.10	7.25	7.35	7.45
9	--	--	--	--	7.35	7.50	7.60	7.70
10	--	--	--	7.25	7.50	7.75	8.00	8.25
11	--	--	--	--	--	8.55	8.80	9.05

ANNEXE F

APPENDICE "D"

AUGMENTATION DE SALAIRES

1er avril 1979 au 1er octobre 1979 .....0.25ç

0.15ç déjà reçu  
0.10ç à recevoir en rétro

PREMIERE ANNEE

Classe 1 à 11, 0.60ç/hre, soit 0.25ç le 1er octobre 1979, et  
0.35ç le 1er avril 1980.

DEUXIEME ANNEE

Classe 1 à 11, 0.70ç/hre, soit 0.35ç le 1er octobre 1980, et  
0.35ç le 1er avril 1981.

TROISIEME ANNEE

Classe 1 à 11, 0.90ç/hre, soit 0.45ç le 1er octobre 1981, et  
0.45ç le 1er avril 1982.

- A. Contrat se termine le 1er octobre 1982.
- B. Durant toute la durée de ce contrat, il n'y aura aucune indexation au coût de la vie.
- C. Les négociations du nouveau contrat débuteront 6 mois avant la date de terminaison de la présente convention de travail, soit le 1er avril 1982 et, une rencontre minimum à tous les mois à compter de cette date.
- D. Nous proposons de payer le temps supplémentaire au taux temps et demi, et le tout rétroactif au 1er octobre 1979.
- E. L'augmentation due à la reclassification est effective à compter du 1er octobre 1979.
- F. La direction "Les Bâtisses d'Acier Hercule Ltée" s'engage à payer la rétroactivité dans les 60 jours suivant la date de signature de cette convention.