

07888-1

C.A.E.	3020	NO.CONV.	78881
AFFIL.	12	NB.EMPL.	100
EMP.COUV.	0	ET.GEDG.	21550 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q23108002
DATE	ENR.851007		

DÉPÔT

07888-1
Dépôt N°: 8 3 0 6 2 1 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouveaulement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23108-02
Date	Signature: 83-05-12 Réception: 83-05-17	Durée	Du 83-05-01 Au 85-04-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			81

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc. 1175, Route Dion Bernières, Qc G0S 1C0	<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgie Pelchat (1983) Inc. 41^{ème} Rue Centre Industriel St-Romuald (Lévis), Qc G5W 5M6

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8649-10	Affiliation	10
--------	--------------	----------	----------------	-------------	-----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Langlois, Drouin & Associés
126, rue St-Pierre
Québec, Qc
G1K 4A8
Att: M^r André Asselin

V^e Dossier: 59668-001

Q 20670-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 83-06-14

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

003 (011)

RECHERCHE

7 10:29

EN VIGUEUR DU 1^{er} MAI 1983
AU 30 AVRIL 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE ENTRE

METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.
4ème rue, Centre Industriel
St-Romuald Cté Lévis, Québec
Ci-après appelé la "COMPAGNIE"

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.
Ci-après appelé "L'ASSOCIATION"

83
MAI 17 10:29

EN VIGUEUR DU 1er MAI 1983
AU 30 AVRIL 1985

INDEX

Article 1	Reconnaissance syndicale	Page 1
Article 2	But de la convention	Page 2
Article 3	Droits de la Compagnie	Page 2
Article 4	Représentants de l'Association	Page 2 et 3
Article 5	Représentants de la Compagnie	Page 3
Article 6	Ancienneté	Page 3,4 et 5
Article 7	Promotions, mises à pied, rappel et congédiement	Page 5,6 et 7
Article 8	Griefs et arbitrage	Page 8 et 9
Article 9	Arbitrage	Page 9 et 10
Article 10	Règle générale concernant griefs et arbitrage	Page 10 et 11
Article 11	Sécurité	Page 11
Article 12	Discipline	Page 11 et 12
Article 13	Affichage	Page 12
Article 14	Prohibition de grève ou de contre-grève	Page 12
Article 15	Vacances payées	Page 13
Article 16	Congés fériés	Page 13,14,15
Article 17	Congés spéciaux	Page 15
Article 18	Accidents de travail	Page 15
Article 19	Semaine de travail	Page 16 et 17
Article 20	Salaires	Page 17
Article 21	Etudiants, stagiaires, employés à temps partiel	Page 17

Article 22	Généralités	Page 18
Article 23	Durée	Page 19
Article 24	Allocations diverses	Page 19 et 20
Article 25	Habit, chaussures, gants	Page 21
Article 26	Assurance-groupe	Page 21
Article 27	Local	Page 21
Article 28	Entrée en vigueur de la présente convention collective	Page 21

Annexe "A" - 3 du 1er mai 1983 au 30 avril 1984

Annexe "A" - 3 du 1er mai 1983 au 30 avril 1985

Annexe "B" - Table des Garanties

Annexe "C" - Classification

Article 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01

La Compagnie, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc., a dûment été accréditée le 2 mars 1977 pour représenter tous les employés de la Compagnie au département de la production (usine) à l'exception des employés de bureau, de ceux exemptés par le code du travail, des assistants-contremaîtres, des hommes de maintenance et des chauffeurs de camions, et qu'en conséquence, l'Association est le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés dans ladite accréditation en matière de salaires et de conditions de travail et que l'Association a tous les droits découlant de telle accréditation.

1.02

Les nouveaux employés devront obligatoirement devenir membres après soixante (60) jours oeuvrés consécutivement à partir du jour de leur engagement. Ceux qui ont déjà travaillé pour la Compagnie dans le passé devront faire parti de l'Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc., immédiatement lors de leur rappel au travail.

1.03

La Compagnie doit faire signer à tout salarié lors de son embauchage la carte d'adhésion à l'Association autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire à compter du premier (1er) chèque de paie, et l'autorisant aussi à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur le premier chèque de paie après la période de probation.

1.04

La Compagnie s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés d'un rapport de contribution syndicale au secrétaire-trésorier de l'Association avant le quinzième (15e) jour du mois suivant.

1.05

En même temps que la Compagnie remet à l'Association les déductions faites, tel que prévu ci-dessus, elle devra remettre une liste de noms de tous les employés qui sont soumis à la présente convention et pour lesquelles ces cotisations ont été faites.

1.06

La Compagnie devra également remettre à l'Association une liste de tous les employés soumis à la présente convention et qui comporte un établissement d'ordre d'ancienneté. Chaque modification qui sera portée à cette liste devra être immédiatement communiquée à l'Association.

Article 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01

Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et favoriser les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie en ce qui a trait aux taux de rémunération et autres conditions de travail qui doivent être observées par les parties à la présente et d'établir une procédure pour le prompt règlement de griefs. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions. Toutes dispositions de cette convention qui peuvent ou pourraient être incompatibles dans le présent ou le futur avec une loi fédérale, provinciale, municipale, un arrêté en conseil ou un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendront nulles et sans effet.

Article 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01

L'Association reconnaît que toutes les questions de gestion, de direction de la Compagnie et de la main-d'oeuvre, ainsi que tous les droits généralement reconnus à la direction sont du domaine exclusif de la Compagnie, le tout sous réserve de tout ce qui est prévu aux dispositions de la présente convention et particulièrement au droit de tout employé qui se croit lésé de faire un grief conformément à la procédure établie à la présente convention.

3.02

Dans les cas où la Compagnie ferait des règlements affectant les employés et concernant la discipline ou la marche des affaires, ces règlements ne devront en aucune circonstance venir en contravention avec les dispositions de la présente convention.

Article 4 - REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

4.01

L'Association s'engage à fournir à la Compagnie immédiatement après la signature de la présente convention et subséquemment chaque fois qu'il y aura une modification, une liste des noms de tous les officiers élus et des postes occupés par chacun.

4.02

L'Association s'engage également à fournir à la Compagnie le nom des membres de tous et chacun des comités qui seront nommés ou élus particulièrement pour fin de négociations ou pour fin de présentation de griefs.

4.03

La Compagnie s'engage à payer à un maximum de trois (3) membres du Comité de négociations de l'Association leur taux de salaire régulier pour le temps passé en négociations, et de cinq (5) personnes pour la séance de signature de la convention.

4.04

Il n'y aura pas d'intimidations menaces ou contraintes exercées contre les représentants de l'Association en raison de leur fonction syndicale.

Article 5 - REPRESENTANTS DE LA COMPAGNIE

5.01

La Compagnie s'engage, immédiatement après la signature de la convention et subséquemment à chaque modification qui sera faite, à fournir à l'Association une liste des ses différents représentants avec qui les employés peuvent avoir affaire soit dans le cours normal des opérations, soit pour fins d'application de toutes et chacune des clauses de la présente convention. Cette liste devra donner la fonction de chaque représentant.

Article 6 - ANCIENNETE

6.01

Pour les fins d'application de la présente convention: Il y aura deux (2) anciennetés différentes, tel que déterminé ci-après:

- a) L'ancienneté générale d'emploi qui signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa date d'entrée à la compagnie, qui peut également être nommée: "Années de service".
- b) L'ancienneté de métier qui signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa date de commencement de travail dans un métier, qui peut également être nommée: "Années d'expérience". Un assembleur 3 étant un métier différent de celui d'assembleur 1, on doit comprendre que les classifications des classes 1, 2 et 3 sont, en ce qui a trait à l'ancienneté de métier, distinctes et séparées. Cette ancienneté ne se terminera pas lorsqu'un employé est muté dans un autre groupe de métier.

6.02

L'ancienneté s'acquiert et prend effet la première journée qui suit l'expiration de la période d'essai de tout nouvel employé, soit la première journée qui suit le soixantième jour (60ième) oeuvré, à compter de la date d'embauche. L'établissement de cette ancienneté se fait alors avec effet rétroactif à la date d'embauche.

6.03

L'ancienneté générale s'applique dans tous les cas, que ce soit pour fins de calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente convention, pour les promotions, les mises à pied et dans tous les cas en général où l'ancienneté de groupe de métier ne s'applique pas.

6.04

L'ancienneté de groupe de métier s'applique dans les cas de promotion ou de mise à pied à l'intérieur d'un groupe de métier.

6.05

L'ancienneté générale d'emploi continue à s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) Vacances annuelles
- b) Congés fériés
- c) Congés spéciaux
- d) Absences motivées pour cause de maladie ou accident - limite 6 mois.
- e) Absences causées par accidents de travail et maladie industrielle.

6.06

L'ancienneté acquise est maintenue mais cesse de s'accumuler pendant la durée des mises à pied d'un employé régulier, de même que pendant l'absence sans solde autorisé par la Compagnie, et qu'un avis soit donné à l'Association.

6.07

L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) Lorsque l'employé quitte volontairement son travail.
- b) Lorsqu'un employé est congédié pour cause.
- c) Lorsqu'un employé est absent de son emploi régulier sans raison valable ou sans permission pour une période de deux (2) jours ou plus.

Dans le présent cas, la permission doit être obtenue par écrit du contremaître de l'usine.

- d) Si un employé est mis à pied pour un manque de travail, pour une période de plus de six (6) mois, s'il a moins de deux (2) années d'emploi. Si l'employé a plus de deux (2) années d'emploi pour une période équivalente au quart de la totalité de sa période d'emploi ou une période de deux (2) ans, selon ce qui est le moindre des deux.

6.08

Avant de bénéficier de ses droits d'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai de soixante (60) jours ouvrés.

6.08 (Suite)

Lorsque cette période est terminée, l'ancienneté s'établit à compter de la date d'embauche. Pendant la période d'essai d'un employé, son congédiement ou sa mise à pied ne peut pas faire l'objet d'un grief.

6.09

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, la Compagnie fournira à l'Association une liste mise à jour.

6.10

Le défaut d'un employé de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un avis de rappel envoyé par la Compagnie par poste recommandée ou télégramme, avec copie à l'Association, et ce, à la dernière adresse déposée par tel employé au bureau du personnel de la Compagnie, sera considéré comme une décision de l'employé de quitter son emploi, et alors, cet employé perdra tout droit d'ancienneté, même s'il revient plus tard à l'emploi de la Compagnie. Le présent article ne s'appliquera pas chaque fois qu'il y aura des raisons ou motifs jugés suffisants par la Compagnie, tel que maladie ou blessure.

6.11

Si l'employé est rappelé à une position à salaire inférieur à celle qu'il occupait au temps de la mise à pied, il n'est pas tenu d'accepter tel rappel et il ne perdra pas son ancienneté ni son statut d'emploi. Cependant, dans le cas de refus, la Compagnie ne sera pas tenue de rappeler l'employé avant que son poste régulier ne soit disponible.

Article 7 - PROMOTIONS, MISES A PIED, RAPPEL, CONGEDIEMENT

7.01

Dans le cas de promotions à une classification plus élevée, la Compagnie considèrera les connaissances, l'habileté, l'efficacité et les capacités physiques des employés. Lorsque ces qualifications sont relativement égales, l'ancienneté de service à la Compagnie sera le facteur déterminant la promotion. Lorsqu'il y aura un emploi de disponible, un mémo sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables, mentionnant la classe et le salaire, afin que les intéressés puissent en faire la demande.

7.02

Après une période d'essai de 1 mois (2 mois pour assembleur) la Compagnie confirmera ou refusera la promotion de l'employé. Dans le cas où la promotion est confirmée, il aura droit à l'augmentation rétroactivement à la date du début de sa période d'essai.

7.03

Nonobstant les termes de l'article 7.01, tout employé qui se croit lésé ou qui croit que la Compagnie a fait une erreur d'appréciation des qualifications, aura droit de faire un grief conformément à la procédure établie à la présente convention.

7.04

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, la Compagnie devra d'abord considérer entre les employés d'un même groupe ou d'un même métier les qualifications de chaque employé tel que stipulé au paragraphe 7.01. Lorsque les qualifications sont relativement égales, les employés sont mis à pied par ordre d'ancienneté et sous réserve d'être mutés dans un autre groupe de métier ou dans un autre métier s'ils ont les qualifications appropriées et le droit d'ancienneté nécessaire.

7.05

Dans le cas de mise à pied, comme dans le cas de promotion, malgré que la décision ou l'appréciation soit faite par la Compagnie, tout employé qui se croit lésé a droit de faire un grief tel que prévu à la présente convention.

7.06

Un employé mis à pied tel que prévu au présent article, a le droit de réclamer du travail dans un autre métier ou un autre groupe de métier pourvu qu'il ait l'ancienneté et les connaissances demandées et qu'il y ait du travail disponible.

7.07

Il est convenu entre les parties qu'en employé qui accepte un travail classifié à un salaire inférieur et ce, par suite de l'application des règlements ci-dessus prévus pour la mise à pied ne sera payé que le salaire prévu à la présente convention pour la classification inférieure qu'il a accepté.

7.08

Dans le cas de rappels au travail, les règles prévues au paragraphe 7.04 seront appliquées mais en sens inverse, c'est-à-dire que la Compagnie devra d'abord considérer entre les employés d'un même groupe ou d'un même métier, les qualifications de chaque employé. Lorsque les qualifications sont relativement égales, les employés seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté générale.

7.09

La Compagnie s'engage à donner à l'Association un avis écrit de toutes les mises à pied qui sont faites, de même que pour tous les rappels, y compris les modalités de chacun.

7.10

Les contremaîtres ne seront pas syndiqués. La Compagnie ne pourra remplacer un employé syndiqué par un contremaître ou un employé non syndiqué lorsqu'il y aura des employés en mise à pied.

DISPOSITION TRANSITOIRE

a) Le syndicat accordera un permis de travail temporaire de quatre (4) mois à deux (2) contremaîtres qui étaient en poste avant le 1er mai 1983 et qui seront choisis par la Compagnie.

b) Pour ce qui est des autres contremaîtres qui étaient en poste avant le 1er mai 1983, ils seront réintégrés dans l'Association avec leur ancienneté acquise, cependant ils n'auront aucune priorité quant au poste choisi et aux promotions futures à l'intérieur de la convention. Si un de ces contremaîtres est de nouveau promu contremaître il ne pourra réintégrer l'Association.

7.11

Le défaut d'un employé de demander une promotion ou le fait par lui de la refuser si elle lui est offert n'affecte en rien ses droits pour toutes promotions ultérieures.

7.12

Un salarié qui a acquis son ancienneté et qui est mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis de deux (2) jours ouvrables. Un tel préavis indiquera la date du début de la mise à pied et sera remis au salarié. Une copie de ce préavis sera remise au délégué de l'Association dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de cas forfuit, la Compagnie qui omet de donner ce préavis doit verser à l'employé, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Dans le cas d'un rappel de trois (3) semaines ou moins, il n'y aura pas de préavis de mise à pied.

7.13

La Compagnie se réserve le droit de fermer l'usine un (1) à deux (2) jours par semaine si elle n'a pas suffisamment de dessins d'atelier pour faire fonctionner l'usine à plein rendement; cependant, elle ne pourra le faire lorsque c'est un manque de travail dû à la baisse des contrats sans avoir fait auparavant une (1) série de mise à pieds. La Compagnie s'engage dans ces deux (2) cas à garder au travail 32 heures par semaine les employés qui ont sept (7) années et plus d'ancienneté générale; cependant, ces employés devront être à leur poste 32 heures pour être rémunérés pour 32 heures.

Article 8 - GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01

Tout employé qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention, s'il n'a pas pu régler personnellement son problème avec son supérieur immédiat, peut formuler par écrit un grief et le soumettre pour étude et règlement conformément à la procédure établie au présent article.

8.02

Aucun nouvel employé à l'essai ne peut formuler de grief relativement à son congédiement, sa mise à pied ou tout autre mesure disciplinaire concernant sa capacité, ses qualifications, son efficacité ou son rendement.

8.03

Pour les fins d'application au présent article, l'Association est représentée par un Comité de Grieffs, composé de trois (3) membres et dont les noms doivent être communiqués à la Compagnie dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention. En cas de vacances, d'absences, de refus ou de négligence d'agir de la part d'un membre du comité de grieffs, celui-ci doit être remplacé immédiatement par un autre membre nommé par l'Association.

8.04

Tout employé qui présente un grief, tel que susdit au paragraphe 8.01 doit présenter son grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement qui a pu donner naissance à ce grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance acquise de tel événement par l'employé ou l'Association. La preuve de la connaissance acquise après les délais appartient à l'employé ou à l'Association.

8.05

Le grief doit être envoyé, par écrit à la Compagnie les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

8.06

La Compagnie doit donner sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Association doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

8.07

Ne tenant pas compte des articles précédents: à n'importe lequel stage prévu dans cette convention si le comité des grieffs accepte que la réponse est satisfaisante ce grief sera automatiquement réglé.

Article 9 - ARBITRAGE

9.01

Dans le délai de trente (30) jours ouvrables mentionné à l'article 8.06, l'Association devra donner un avis écrit à la Compagnie que le grief est référé à l'arbitrage. Dans les quinze (15) jours ouvrables dudit avis, un arbitrage unique devra être choisi du consentement de la Compagnie et de l'Association. A défaut d'entente, les parties s'adresseront au Ministère du Travail pour nomination de tel arbitre.

9.02

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis conformément à la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

9.03

Toute décision rendue par un arbitre doit être par écrit et doit comporter les motifs qui l'ont justifiée. La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie et l'Association. La décision est exécutoire dans les huit (8) jours ouvrables à partir de la date où elle est remise aux parties.

9.04

Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à part égales par les deux parties. La Compagnie et l'Association assument respectivement les autres frais et dépenses que chacun a encouru.

9.05

Dans le cas de griefs relatifs à des congédiements, l'arbitre a juridiction pour maintenir ou annuler le congédiement ou réduire la sanction disciplinaire imposée. Si le congédiement n'est pas maintenu, l'arbitre a compétence pour ordonner la réinstallation de l'employé soit à la date de congédiement soit à une date postérieure. Il peut simultanément à la discrétion ordonner le paiement d'une indemnité pour tenir lieu de salaire. Pour en arriver à cette décision, il doit tenir compte des heures de travail effectivement perdues par l'employé, du salaire que ce dernier a pu gagner ailleurs dans l'intervalle et des raisons qui ont motivé la sanction imposée. L'arbitre peut également tenir compte des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux dont l'employé aurait pu jouir.

9.06

A moins qu'il y ait entente écrite mutuelle au contraire les délais prévus aux articles 8 et 9 sont de rigueur et sous peine de déchéance du ou des griefs.

Article 10 - REGLE GENERALE CONCERNANT GRIEFS ET ARBITRAGE

10.01

Les rencontres du Comité de Griefs de l'Association avec les représentants de la Compagnie peuvent avoir lieu durant les heures de travail.

10.02

Les officiers de l'Association, de même que les membres du Comité de Griefs, peuvent s'occuper des problèmes incombant à leur charge pendant les heures de travail, pourvu qu'ils aient obtenu la permission des représentants de la Compagnie. Cette permission ne doit pas être indûment refusée s'il y a urgence ou même avantage à ce que les problèmes soient résolus immédiatement.

10.03

Un avis pouvant justifier une sanction disciplinaire contre un employé ne pourra pas être invoqué contre lui après douze (12) mois de la date à laquelle il a été donné. Ce dispositif ne s'applique pas dans les cas de vols, voies de faits ou vandalisme.

10.04

Lorsque plusieurs arbitrages sont demandés simultanément, la préséance doit être accordée à ceux ou celui qui a rapport à un congédiement.

10.05

Tout règlement intervenu à n'importe lequel moment d'une procédure de grief doit être fait par entente, écrite et signée par la Compagnie et l'Association.

Article 11 - SECURITE

11.01

L'Association devra reconnaître le comité de sécurité existant et aider la Compagnie à faire respecter le programme de sécurité.

11.02

Le comité de sécurité devra siéger une (1) fois par mois ou chaque fois que deux (2) membres dudit comité en feront la demande par écrit. Ce comité peut étudier toutes les pratiques actuellement en vigueur concernant le travail et toutes les règles de sécurité qui ont pu être établies dans le but d'assurer la protection des employés. Ce comité peut faire des recommandations pour que soient instituées de nouvelles règles ou de nouvelles mesures de sécurité chaque fois que certaines pratiques ou certaines conditions de travail seront trouvées dangereuses ou hasardeuses.

11.03

Des chapeaux, lunettes et des bottines de sécurité approuvées par C.S.A. devront être portées par tous les employés.

Article 12 - DISCIPLINE

12.01

L'Association reconnaît à la Compagnie le droit de faire des règlements pour assurer le bon fonctionnement de l'usine et la discipline des employés pendant qu'ils se trouvent dans la propriété de la Compagnie. Cependant, ces règlements ne doivent jamais entrer en conflit avec aucune des clauses de la présente convention collective.

12.02

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 manquement aux règles de sécurité établies.

12.03

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.

12.04

Tout avis disciplinaire, toute sanction disciplinaire ou tout congédiement doit être donné par écrit à l'employé avec une copie de tel écrit à l'Association.

Article 13 - AFFICHAGE

13.01

La Compagnie installera un ou plusieurs tableaux suivant la nécessité pour que tout avis puisse être affiché soit par la Compagnie soit par l'Association.

13.02

Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être sur le tableau mentionné à l'article précédent. Cependant, aucun des avis publiés par l'Association ne doit pas être provoquant, injurieux ou libelleux tant envers l'Association qu'envers aucun employé ou envers la Compagnie.

Article 14 - PROHIBITION DE GREVE OU DE CONTRE-GREVE

14.01

L'Association ne pourra organiser, ordonner, encourager ou supporter une grève véritable ou une grève perlée ni aucun ralentissement de travail de la part des employés régis par la présente convention.

14.02

La Compagnie ne devra en aucune circonstance déclarer une contre-grève (lock-out) et ne pourra directement ou indirectement ordonner supporter ou laisser faire telle contre-grève.

14.03

Les prohibitions contenues dans le présent article s'appliquent pour la durée totale de la présente convention.

Article 15 - VACANCES PAYEES

15.01

La Compagnie remettra le chèque de vacances deux (2) fois par année soit: la dernière journée avant le départ pour les vacances. Ces vacances auront lieu en même temps que celles de la construction aux dates décrétées par l'office de la Construction. Le pourcentage alloué pour les vacances sera calculé respectivement sur les gains du premier décembre au trente juin et du premier juillet au trente novembre.

15.02

Les pourcentages (%) payés pour les vacances annuelles seront les suivants:

- De quatre pourcent (4%) du gain pour les employés de moins d'un an (1) de service à la compagnie.
- De cinq pourcent (5%) du gain pour les employés de moins de trois (3) ans et de plus d'un (1) an.
- De six pourcent (6%) du gain pour les employés de moins de sept (7) ans et de plus de trois (3) ans.
- De sept pourcent (7%) du gain pour les employés de moins de quinze (15) ans mais plus de sept (7) ans.
- De huit pourcent (8%) du gain pour les employés de quinze ans (15) et plus.
- Les employés bénéficiant d'un taux supérieur à la signature de la convention collective le conservent.

15.03

Un employé mis à pied ou un employé qui quitte la Compagnie ou un employé congédié recevra sa dernière paie selon la cédule de paie établie et son pourcentage de vacances une semaine plus tard que sa dernière paie.

15.04

La Compagnie pourra décider de faire travailler durant les vacances ceux qui auront bien voulu donner leur nom, et pourra accepter de changer la date des vacances de certains employés-clé pour le bon fonctionnement de l'usine durant les vacances. Les employés ainsi touché auront leur paie de vacance en même temps que les autres employés et seront payés à temps régulier les heures qu'il travailleront.

Article 16 - CONGES FERIÉS

16.01

Les parties conviennent que les congés fériés seront payés à raison de huit (8) heures au taux de base de l'employé et que ces huit (8) heures devront être consécutives dans la semaine de travail de l'employé.

16.02

Le nombre de congés fériés auxquels les employés auront droit sera déterminé de la façon suivante:

ANNEES D'ANCIENNETE GENERALE ACCUMULEES LA JOURNEE DE LA FETE

4 ans et plus	3 ans et plus	2 ans et plus	1 an et plus	3 mois et plus	Fête de Dollard St-Jean Baptiste Confédération
					Fête du Travail
					Jour de Noel
					Jour de l'An
					Lundi de Pâques
					Veille de Noël Lendemain de Noël
					Lendemain du Jour de l'An
					Vendredi Saint
					Action de Grâces

Les employés qui avaient huit (8) ans et plus d'ancienneté générale au 1er mai 1983 conserveront à titre de droits acquis deux (2) congés mobiles annuels et ceux qui avaient sept (7) ans, un (1) congé mobile annuel. Ces congés seront pris après entente, si possible avec le contremaître.

16.03

Les fêtes seront payées aux conditions suivantes:

- a) Etre au travail la journée qui précède la fête.
- b) Et être au travail la journée qui suit le congé observé.

Si l'employé remplit seulement une (1) de deux (2) conditions, il aura droit seulement à cinquante pourcent (50%) de son salaire de la fête.

16.04

Tout employé appelé à travailler les jours de fête sera payé à temps et demie plus leur fête payée après 3 mois de service continu.

Article 17 - CONGES SPECIAUX

17.01

Tout employé ayant une année ou plus de service continu à l'emploi de la Compagnie aura droit aux congés spéciaux suivants à l'occasion de deuil ou d'une naissance, à savoir:

- a) Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que: épouse, enfant, cinq (5) jours payés entre la date du décès et celle des funérailles.
- b) Dans le cas de père, mère, frère, soeur: 2 jours payés entre la date du décès et celle des funérailles.
- c) Dans le cas de parents éloignés (Beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille), une journée soit celle des funérailles.
- d) Dans le cas d'une naissance d'un enfant, l'employé aura droit à une journée, celle de la naissance ou la journée de la sortie de la mère de l'hôpital.

17.02

Tous les congés ci-dessus mentionnés ne seront accordés et payés que dans le cas où les événements les justifiant se produiraient pendant les jours ouvrables.

Article 18 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01

Lorsqu'un employé qui a été blessé au travail doit aller à l'hôpital ou chez le médecin pour examen ou traitement, la compagnie défraiera le coût de ce transport, l'employé ne subira aucune perte de salaire pour la période de temps nécessaire pour ces visites au médecin ou à l'hôpital la journée de l'accident. Une à deux heures seront allouées pour une visite chez le médecin.

Article 19 - SEMAINE DE TRAVAIL

19.01

A) Pour la première équipe la semaine régulière de travail des employés soumis à la présente convention sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun, soit de 8.00 à 12.00 et 12.30 à 16.30 du lundi au vendredi inclusivement.

B) Pour la deuxième équipe ce sera de 16.30 à 21.00 et de 21.30 à 2.00 du lundi au jeudi et quatre (4) heures le vendredi soit de 16.30 à 20.30 pour un total de quarante (40) heures plus une prime de \$0.50 de l'heure soit \$20.00 par semaine. La Compagnie pourra décider la semaine de 36 heures pour la deuxième équipe. Dans ce cas, le temps additionnel sera rémunéré au taux de temps et demi.

19.02

Tout travail exécuté en surplus des huit (8) heures régulières de travail par jour, savoir du lundi au vendredi inclusivement, de même que tout travail effectué le samedi entre 8.00 et 12.00, sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire horaire de l'employé si l'employé a plus de quarante (40) heures ou qu'il aurait une raison valable d'avoir moins de quarante (40) heures.

19.03

Tout travail effectué par un employé le samedi après-midi ou le dimanche sera rémunéré aux taux de temps double du salaire horaire de tel employé.

19.04

Tout employé appelé à revenir au travail après qu'il aura quitté l'usine aura droit à deux (2) heures de salaire à temps et demi.

19.05

Tout travail exécuté par une équipe de nuit, c'est-à-dire une équipe dont le travail commence après quatre heures trente (16.30) de l'après-midi pour se terminer à n'importe quelle heure dans la nuit sera rémunéré avec une prime de cinquante cents de l'heure (\$0.50)

19.06

La Compagnie avisera les employés au moins une (1) heure à l'avance s'ils doivent faire du temps supplémentaire excepté dans le cas d'urgence. Par contre, un employé doit aviser une (1) heure à l'avance excepté dans un cas d'urgence s'il ne peut pas travailler en temps supplémentaire.

19.07

Lorsqu'il y aura un congé de huit (8) heures dans la semaine de travail, la deuxième équipe fera 3 jours de 9 heures et un jour de 5 heures pour un total de 32 heures.

19.08

L'employé qui travaille en temps supplémentaire à droit après trois (3) heures de surtemps à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à taux simple pour le souper.

Article 20 - SALAIRES

20.01

A partir du premier mai 1983, chaque employé sera rémunéré selon le taux de salaire décrit à l'annexe "A" pour sa classification et les années d'expérience dans ce métier.

20.02

Les augmentations ou changement de salaire prendront toujours l'effet le lundi le plus proche de la date d'entente.

20.03

Il n'y aura pas d'augmentation ou de diminution de salaire lorsqu'un employé est changé de métier temporairement soit par l'absence d'un ou plusieurs employés malades ou accidentés ou d'un surplus de travail dans un métier ou diminution dans un autre pourvu que l'employé ait les connaissances requises et que cela n'entraîne pas de mise à pied.

Article 21 - ETUDIANTS, STAGIAIRES, EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

21.01

La Compagnie aura le droit d'engager des étudiants pendant la période des vacances ou pour des périodes temporaires en autant que tel engagement ne cause aucune mise à pied parmi les employés réguliers. Les étudiants ne sont pas sujets à la présente convention et ne sont pas obligés de devenir membres de l'association ni de payer aucune cotisation syndicale.

21.02

La compagnie aura le droit d'avoir seulement 2 étudiants stagiaires non rémunérés durant les périodes où il y aura des employés en mise à pied.

21.03

La Compagnie, en cas de surplus de travail ou de travaux spéciaux pourra engager un ou plusieurs employés à temps partiel à condition que tous les employés réguliers soient au travail et qu'ils fassent des semaines de travail complètes (40) heures.

21.04

Les employés à temps partiel ne seront pas syndiqués mais devront le devenir à partir de la date où il travailleront à temps plein selon les modalités prescrites dans la présente convention.

Article 22 - GENERALITES

22.01

Il y aura une période de repos de quinze (15) minutes le matin et une période de quinze (15) minutes l'après-midi.

22.02

Tout employé aura accès à son vestiaire en tout temps mais sans excès.

22.03

Tout employé appelé par l'employeur durant les heures de travail pour participer à une assemblée réunissant un ou des représentants des parties ne subira aucune perte de salaire.

22.04

Les représentants de l'Association ne devront subir de la part de la Compagnie ou de ses représentants aucune discrimination pour les activités syndicales qui devront être faites par eux à l'occasion de griefs ou des négociations ceci devant s'appliquer aussi longtemps que les négociations seront conduites sur une base d'affaire.

22.05

Tout employé accidenté à son travail et qui ne peut le continuer sera payé le salaire complet de cette journée à son taux régulier, mais il n'aura droit à aucun temps supplémentaire.

22.06

Tout employé blessé au travail devra rapporter à son employeur un certificat dûment signé par le médecin ou un représentant de l'hôpital justifiant toute absence nécessité par tel accident.

22.07

La Compagnie s'engage à fournir à l'Association une liste complète des employés comprenant la date d'engagement de chacun de ceux-ci, la fonction qu'il occupe, sa classification, son numéro de matricule s'il en a un, le taux de son salaire horaire, le tout dans les trente (30) jours qui suivent la signature du présent contrat et dans le cas de tout nouvel employé dans les trente (30) jours de l'engagement de tel employé après ses 60 jours d'essais.

22.08

Les employés seront tenus de poinçonner personnellement à leur arrivée sur le terrain de la Compagnie pour le travail de même qu'à leur départ. Ils ne seront pas tenus de poinçonner à l'heure du lunch pourvu qu'ils ne quittent pas le terrain de la Compagnie et ils devront faire signer leurs cartes pour le temps supplémentaire par leur contremaître. Tout employé poinçonnant pour un autre employé sera passible de congédiement.

Article 23 - DUREE

23.01

Cette convention sera en vigueur pour une période de deux (2) ans à partir du premier mai 1983 soit jusqu'au 30 avril 1985.

23.02

Chaque partie de la présente peut donner avis à l'autre partie, pas plus de soixante jours (60) ni moins de trente (30) jours précédant la date de son expiration, par courrier recommandé, de son désir de mettre fin ou d'amender la convention actuelle ou d'en négocier une nouvelle.

23.03

Si un tel avis est envoyé, tel que stipulé ci-haut, les parties se rencontreront dans les quinze (15) jours de l'envoi de l'avis, ou dans une période de temps plus longue convenue par les parties, afin de négocier une nouvelle convention.

Article 24 - ALLOCATION DIVERSES

24.01

Une prime de \$0.50 l'heure sera accordée au responsables de groupes qui seront nommés par la Compagnie.

24.02

La Compagnie convient de fournir aux salariés réguliers les items suivants et ce, gratuitement:

1. Les ouvriers travaillant à l'extérieur auront un costume de pluie et des bottes de pluie en plus d'une allocation annuelle de cinquante (\$50.00) dollars pour l'achat d'un costume d'hiver payable le 15 avril de chaque année au salarié régulier qui a travaillé au moins soixante (60) jours entre le 1er décembre de l'année précédente et le 15 avril de l'année courante.
2. Une salopette pour le peintre, un tablier de cuir pour l'ouvrier travaillant à la scie, remplacés au besoin.
3. Une paire de gants d'amiante pour les soudeurs et le coupeur au plaque, remplacée au besoin.
4. Les travailleurs qui ont besoin de gants de caoutchouc ou de plastique pour un travail en contact avec la peinture, les solvants, les acides et les huiles, etc... ainsi que ceux qui travaillent au chargement, remplacés au besoin.

5. Tous ces articles ne pourront être échangés pour des articles neufs que sur retour de l'article brisé et inutilisable.

En cas de départ ou de mise à pied, ces articles doivent être retournés sans délai au magasinier, à défaut de quoi la valeur en sera déduite des sommes dues au salarié.

24.03

En cas de panne d'électricité, si la Compagnie garde les employés à l'usine, ils seront payés à temps simple. Si l'employé désire quitter l'usine, il devra demander l'autorisation à son contre-maître qui inscrira l'heure de son départ sur sa carte de poinçon.

24.04

Les employés (opérateurs de scie, hommes d'entrepôt et certains préposés aux connections) qui auront à travailler régulièrement dans l'entrepôt non chauffé auront droit à une allocation de \$100.00 annuellement s'ils ont travaillé au moins 60 jours entre le 1er décembre de l'année précédente et le 15 avril de l'année courante.

Article 25 - HABITS, CHAUSSURES, GANTS

25.01

Les gants seront vendus 2.00 la paire aux employés sur présentation des gants usagés.

25.02

Une paire de bottines de sécurité sera payée sous forme d'allocation de \$50.00 une fois par année la première semaine d'avril, de chaque année de convention. Par contre, il faut que l'employé soit au travail dans les deux mois précédents ce paiement de l'allocation et faire partie de l'Association. Autrement dit, il faut que ce soit un employé régulier de la Compagnie, et ait travaillé 6 mois au cours des 12 mois précédents.

25.03

Les peintres auront droit à une paire de salopette remplacée au besoin.

25.04

Un habit de pluie sera fournie à tous ceux qui travaillent à l'extérieur au chargement et au déchargement.

25.05

Lorsqu'un employé est embauché par la Compagnie, on lui confie tout le matériel nécessaire pour son travail à l'exception du ruban à mesurer, du nettoyeur de torche et des lunettes de sécurité qui lui sont vendues. Lorsque ces équipements se brisent au travail, la Compagnie les remplace gratuitement, mais lorsqu'ils sont perdus, l'employé doit en acheter d'autres.

Article 26 - ASSURANCE-GROUPE

26.01

La Compagnie souscrira la somme de \$5.00 par semaine par employé qui désire se prévaloir de l'assurance-groupe pour maintenir le plan en vigueur ou en instaurer un nouveau plus avantageux. Le Solde du coût sera défrayé par les employés.

Article 27 - LOCAL

27.01

La Compagnie fournira à l'Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc., la salle des hommes pour faire leurs réunions. Elle sera leur responsabilité durant les réunions et ils devront la remettre propre.

Article 28 - ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

28.01

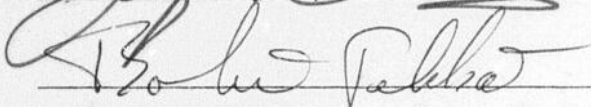
La présente convention collective entrera en vigueur le premier mai 1983 et la date de signature de ladite convention collective est donc rétroactive au premier mai 1983.

EN VERTU DE QUOI LES PARTIES A LA PRESENTE ONT SIGNE A
ST-ROMUALD, CE 12^{ième} jour de MAI 1983.

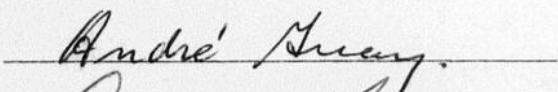
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

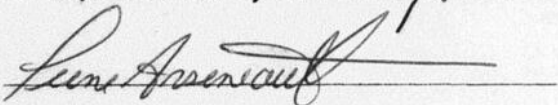
 André Bouchard

 Jacques Blouin

 Robert Pelchat

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

 André Guay, Président

 Pierre Arsenault, Vice-Président

 Jean-Jacques Faucher, Secrétaire

 Marc Lamontagne, Représentant

 Réal Gonthier, Représentant

Annexe "A" - 3 du 1er mai 1983 au 30 avril 1984

Fonction ou métier	Groupe	Classe	Années d'expérience						
			0	1 an	2 an	3	4	5	6 et plus
Responsables de Groupe	1	1				10.25	10.50	10.75	11.00
		2				10.00	10.25	10.50	10.75
Assembleur et préposé aux connexions	3	1				9.50	10.00	10.25	10.50
		2	7.55	7.80	8.45	8.95	9.20	9.45	9.70
		3			8.05	8.55	8.80	9.05	9.30
Soudeur	4	1				9.25	9.75	10.00	10.50
		2	7.30	7.55	8.20	8.70	8.95	9.20	9.45
		3			7.80	8.30	8.55	8.80	9.05
Opérateur de Scie	5	1				9.00	9.50	9.75	10.25
		2	7.05	7.30	7.95	8.45	8.70	8.95	9.20
		3			7.55	8.05	8.30	8.55	8.80
Peintre	6	1				9.00	9.50	9.75	10.00
		2	7.05	7.30	7.95	8.45	8.70	8.95	9.20
		3			7.55	8.05	8.30	8.55	8.80
Homme d'entrepôt Journalier	7	1				8.75	9.00	9.25	9.50
		2	6.80	7.05	7.70	8.20	8.45	8.70	8.95
		3			7.30	7.80	8.05	8.30	8.55
Débutant & Aide atelier		1	4.50	5.00	5.30	6.00	6.50	7.00	7.50

Annexe "A"-3 du 1er mai 1984 au 30 avril 1985

Fonction ou fonction	Groupe	Classe	Années d'expérience						
			0	1	2	3	4	5	6 et plus
Responsables de Groupe	1					10.75	11.03	11.29	11.55
Vérificateur	2					10.50	10.76	11.03	11.29
Assembleur et préposé aux connections	3	1				9.98	10.50	10.76	11.03
		2			8.87	9.39	9.66	9.93	10.19
		3	7.93	8.19	8.45	8.98	9.24	9.50	9.77
Soudeur	4	1				9.71	10.24	10.50	11.03
		2			8.61	9.14	9.40	9.66	9.93
		3	7.67	7.93	8.19	8.72	8.98	9.24	9.50
Opérateur de Scie	5	1				9.45	9.98	10.24	10.76
		2			8.35	8.87	9.14	9.40	9.66
		3	7.40	7.67	7.93	8.45	8.72	8.98	9.24
Peintre	6	1				9.45	9.98	10.24	10.50
		2			8.35	8.87	9.14	9.40	9.66
		3	7.40	7.67	7.93	8.45	8.72	8.98	9.24
Homme d'entrepôt journalier	7	1				9.13	9.45	9.71	9.98
		2			8.09	8.61	8.87	9.14	9.40
		3	7.14	7.40	7.67	8.14	8.45	8.72	8.98
Débutant ou aide atelier	1		4.73	5.25	5.78	6.30	6.83	7.35	7.88

TABLEAU DES GARANTIES

Classe	Description	Assurance-vie	Assurance-accident	Assurance-salaire	Assurance accident-maladie
A	Moins de \$140.00	\$ 6,000	\$ 6,000	66 2/3% du salaire	<u>Frais hospitaliers:</u> Chambre semi-privée sans limite <u>Frais combinés:</u> Franchise (1) \$25
B	\$140.00 à \$179.99	10,000	10,000	hebdomadaire	
C	\$180.00 à \$219.99	15,000	15,000	maximum selon	
D	\$220.00 à \$319.99	20,000	20,000	C.A.C.	
E	\$320.00 à \$419.99	25,000	25,000		
F	\$420.00 et plus	35,000	35,000		
<u>ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE:</u> Conjoint: \$ 2,000 Enfants: 48 heures à 6 mois \$ 1,000 6 mois à 21 ans, 25 ans si étudiants \$ 1,000 Le montant d'assurance de l'employé est réduit de 50% lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans L'assurance-salaire est payable dès la 1 ^{ère} journée par suite d'accident, dès la 2 ^e jour- née par suite de maladie et pendant une durée maximum de 15 semaines. Partout dans le dépliant lorsque le contexte s'y prête, le mot "Epouse" est remplacé par "Conjoint".					

Le tableau des garanties est donné à titre d'informations seulement.

Plan d'invalidité à long terme

Période d'attente: 15 semaines

Prestations: 66 2/3 du salaire mensuel jusqu'à un maximum de \$ 1,750.00 avec preuves d'assurabilité

Période de bénéfices: - jusqu'à 65 ans en cas de maladie et d'accident ou
 - à la fin de l'invalidité

ANNEXE C

CLASSIFICATION

1. Les employés membres de l'Association au 1er mai 1983 conservent leur classification pour un an soit jusqu'au 1er mai 1984, à l'exception des promotions pour nouveaux postes.
2. L'avancement dans les classifications se fait par la suite selon les deux critères suivants:
 - a) La disponibilité des postes dans la Compagnie;
 - b) La réussite d'un examen pratique permettant à la Compagnie de s'assurer que l'employé peut accomplir les tâches les plus complexes de la fonction et classification visée, selon les normes de temps et de qualités rencontrées par les employés occupant la classification visée.
3. Les classifications des soudeurs seront les suivantes:

Soudeur, classification 1 : Carte CWB (toutes positions) et
Carte SCAW (CO2) ou SAW (Arc submergé)

Soudeur, classification 2 : Carte CWB (toutes positions)

Soudeur, classification 3 : Carte CWB (à plat, horizontal et vertical).



7888-1

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23108-02 Q 23108-02
Date	Signature: 85-03-19 Réception: 85-03-25	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION DES EMPLOYES DE METALLURGIE PELCHAT (1983) INC. 1175, route Dion Bernières, Québec GOS 1C0 Att.: <u>M. Jean-Pierre Bérubé</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant METALLURGIE PELCHAT (1983) INC. 41 ^{ème} Rue Centre Industriel St-Romuald, Lévis, Québec G6W 5M6 Att.: <u>M. André Bouchard</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8649-10</u> Affiliation: <u>12</u>

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

Remarques

OBJET: Dossier M. André Lessard.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Demers</i>	85-03-26

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

003 (084)

RECHERCHE

DENIS LACHANCE - Association des Employés de Métallurgie Pelchat

ANDRE BOUCHARD - Métallurgie Pelchat (1983) Inc.

André Lessard
ANDRE LESSARD - personnellement

Benoit Roy
TEMOIN

Lucy M. Cantin
TEMOIN

St-Romuald, le 19 mars 1985

85
MAR 25 14:12

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

d'une part : Métallurgie Pelchat (1983) Inc.

d'autre part: Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc.
et M. André Lessard

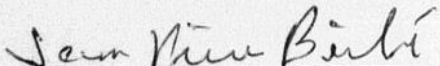
A la demande de l'Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc. et de M. André Lessard, la compagnie Métallurgie Pelchat (1983) Inc. consent à reprendre M. André Lessard qui avait été congédié le 11 mars 1985 au travail à compter du 25 mars 1985, à condition qu'il respecte les règles de discipline et de sécurité et qu'il fournisse un plus grand effort au travail sinon au premier manquement, il sera congédié.

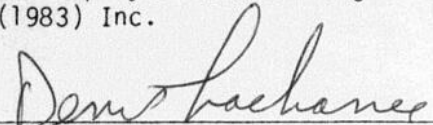
Par conséquent, l'Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc. et M. André Lessard renoncent à loger tout grief actuel ou éventuel par suite d'une mesure disciplinaire imposée à M. André Lessard. L'Association signe par son président, Jean Pierre Bérubé et par son vice-président, Denis Lachance.

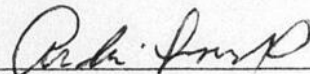
M. André Lessard signe en foi de quoi il accepte ces conditions.

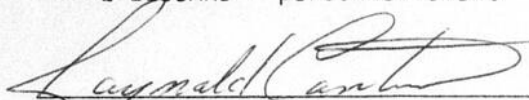
Les parties conviennent que cette lettre d'entente fait partie de la présente convention collective et fera partie de la prochaine convention collective.

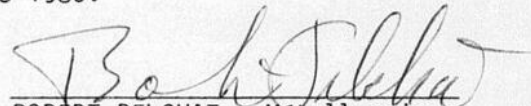
SIGNE A ST-ROMUALD, CE 19 IEME JOUR DE MARS 1985.

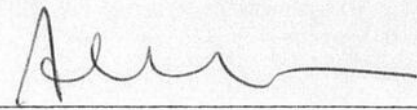

JEAN PIERRE BERUBE - Association
des Employés de Métallurgie Pelchat
(1983) Inc.


DENIS LACHANCE - Association des
Employés de Métallurgie Pelchat


ANDRE LESSARD - personnellement


TEMOIN


ROBERT PELCHAT - Métallurgie
Pelchat (1983) Inc.


ANDRE BOUCHARD - Métallurgie
Pelchat (1983) Inc.


TEMOIN

078881

85-04-30

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 182

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

Certificat accordé Dépôt refusé 07888-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23108-02
Date	Signature 85-05-07	Réception 85-05-10	Durée	Du 85-05-01	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION DES EMPLOYES DE METALLURGIE PELCHAT (1983) INC. 1175, route Dion Bernières, Qué. G0S 1C0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant METALLURGIE PELCHAT (1983) INC. 41 ^{ème} Rue Centre Industriel St-Romald (Lévis), Qué. G6W 5N6 Att.: M. André Bouchard
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>3649-10</u> Affiliation <u>12</u>

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

Signature: *Therese Demers* Date: 85-05-16

Pour renseignements

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

RECHERCHE

EN VIGUEUR DU 1er MAI 1985
au 30 AVRIL 1987

78887

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE ENTRE

METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.
4ème Rue, Centre Industriel
St-Romuald Cté Lévis, Québec

Ci-après appelé la "COMPAGNIE"

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

Ci-après appelé "L'ASSOCIATION"

EN VIGUEUR DU 1er MAI 1985
au 30 AVRIL 1987

85 MAI 10 13:43

B. C. G. T.
QUÉBEC

INDEX

		<u>Page</u>
Article 1	Reconnaissance syndicale	1
Article 2	But de la convention	2
Article 3	Droits de la Compagnie	3
Article 4	Représentants de l'Association	3
Article 5	Représentants de la Compagnie	4
Article 6	Ancienneté	4
Article 7	Promotions, mises à pied, rappel et congédiement	6
Article 8	Griefs et arbitrage	9
Article 9	Arbitrage	10
Article 10	Règle générale concernant griefs et arbitrage	12
Article 11	Sécurité et Santé	12
Article 12	Discipline	13
Article 13	Affichage	14
Article 14	Prohibition de grève ou contre-grève	14
Article 15	Vacances payées	14
Article 16	Congés fériés	16
Article 17	Congés spéciaux	18
Article 18	Accidents de travail	19
Article 19	Semaine de travail	19
Article 20	Salaires	21
Article 21	Etudiants, stagiaires, employés à temps partiel	21
Article 22	Généralités	22

		<u>Page</u>
Article 23	Durée	24
Article 24	Allocations diverses	24
Article 25	Assurance-groupe	26
Article 26	Local	27
Article 27	Entrée en vigueur de la présente convention collective	27
Annexe "A"	Taux du 1er mai 1985 au 30 avril 1986	
Annexe "A"	Taux du 1er mai 1986 au 30 avril 1987	
Annexe "B"	Table des Garanties	
Annexe "C"	Classifications	

Article 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01

La Compagnie, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc., a dûment été accréditée le 2 mars 1977 pour représenter tous les employés de la Compagnie au département de la production (usine) à l'exception des employés de bureau, de ceux exemptés par le code du travail, des assistants-contremaîtres, des hommes de maintenance et des chauffeurs de camions, et qu'en conséquence, l'Association est le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés dans ladite accréditation en matière de salaires et de conditions de travail et que l'Association a tous les droits découlant de telle accréditation.

1.02

Les nouveaux employés devront obligatoirement devenir membres après soixante (60) jours oeuvrés consécutivement à partir du jour de leur engagement.

1.03

La Compagnie doit faire signer à tout salarié lors de son embauchage la carte d'adhésion à l'Association autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire à compter du premier (1er) chèque de paie, et l'autorisant aussi à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur le premier chèque de paie après la période de probation.

1.04

La Compagnie s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés d'un rapport de contribution syndicale au secrétaire-trésorier de l'Association avant le quinzième (15e) jour du mois suivant.

1.05

En même temps que la Compagnie remet à l'Association les déductions faites, tel que prévu ci-dessus, elle devra remettre une liste des noms de tous les employés qui sont soumis à la présente convention et pour lesquelles ces cotisations ont été faites.

1.06

La Compagnie devra également remettre annuellement à l'Association une liste de tous les employés soumis à la présente convention et qui comporte un établissement d'ordre d'ancienneté. Chaque modification qui sera portée à cette liste devra être immédiatement communiquée à l'Association.

Article 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01

Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et favoriser les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie en ce qui a trait aux taux de rémunération et autres conditions de travail qui doivent être observées par les parties à la présente et d'établir une procédure pour le prompt règlement de griefs. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions. Toutes dispositions de cette convention qui peuvent ou pourraient être incompatibles dans le présent ou le futur avec une loi fédérale, provinciale, municipale, un arrêté en conseil ou un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendront nulles et sans effet.

Article 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01

L'Association reconnaît que toutes les questions de gestion, de direction de la Compagnie et de la main-d'oeuvre, ainsi que tous les droits généralement reconnus à la direction sont du domaine exclusif de la Compagnie, le tout sous réserve de tout ce qui est prévu aux dispositions de la présente convention et particulièrement au droit de tout employé qui se croit lésé de faire un grief conformément à la procédure établie à la présente convention.

3.02

Dans les cas où la Compagnie ferait des règlements affectant les employés et concernant la discipline ou la marche des affaires, ces règlements ne devront en aucune circonstance venir en contravention avec les dispositions de la présente convention.

Article 4 - REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

4.01

L'Association s'engage à fournir à la Compagnie immédiatement après la signature de la présente convention et subséquemment chaque fois qu'il y aura une modification, une liste des noms de tous les officiers et délégués élus et des postes occupés par chacun.

4.02

L'Association s'engage également à fournir à la Compagnie le nom des membres de tous et chacun des comités qui seront nommés ou élus particulièrement pour fin de négociations ou pour fin de présentation de griefs.

4.03

La Compagnie s'engage à payer à un maximum de trois (3) membres du Comité de négociations de l'Association leur taux de salaire régulier pour le temps passé en négociations, et de six (6) personnes pour la séance de signature de la convention.

4.04

Il n'y aura pas d'intimidations, menaces ou contraintes exercées contre les représentants de l'Association en raison de leur fonction syndicale.

Article 5 - REPRESENTANTS DE LA COMPAGNIE

5.01

La Compagnie s'engage, immédiatement après la signature de la convention et subséquemment à chaque modification qui sera faite, à fournir à l'Association une liste de ses différents représentants avec qui les employés peuvent avoir affaire soit dans le cours normal des opérations, soit pour fins d'application de toutes et chacune des clauses de la présente convention. Cette liste devra donner la fonction de chaque représentant.

Article 6 - ANCIENNETE

6.01

L'ancienneté générale d'emploi signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée à la compagnie.

6.02

L'ancienneté s'acquiert et prend effet la première journée qui suit l'expiration de la période d'essai de tout nouvel employé, soit la première journée qui suit le soixantième (60ième) jour oeuvré consécutif, à compter de la date d'embauche. L'établissement de cette ancienneté se fait alors avec effet rétroactif à la date d'embauche.

6.03

L'ancienneté générale s'applique dans les cas de promotions, de mises à pied et autres mouvements de main d'oeuvre sujet aux termes des clauses pertinentes de la convention.

Elle ne s'applique pas pour les fins des calculs des avantages monétaires ou bénéfiques marginaux de la convention.

6.04

L'ancienneté générale d'emploi continue à s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) Vacances annuelles
- b) Congés fériés
- c) Congés spéciaux
- d) Absences motivées pour cause de maladie ou accident - limite 6 mois.
- e) Absences causées par accidents de travail et maladie industrielle.
- f) Mises à pied pour manque de travail, sujet au paragraphe 6.06 d)

6.05

L'ancienneté acquise est maintenue mais cesse de s'accumuler pendant la durée d'une absence sans solde autorisée par la Compagnie.

6.06

L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) Lorsque l'employé quitte volontairement son travail.
- b) Lorsqu'un employé est congédié pour cause.
- c) Lorsqu'un employé est absent de son emploi régulier sans raison valable ou sans permission pour une période de deux (2) jours ou plus.
- d) Si un employé est mis à pied pour un manque de travail pour une période égale à :
 - i) son nombre de jours travaillés maximum six (6) mois de calendrier s'il a moins d'un an d'ancienneté générale.
 - ii) neuf (9) mois de calendrier s'il a entre un (1) et trois (3) ans d'ancienneté générale.
 - iii) un quart de son ancienneté générale maximum deux (2) ans de calendrier s'il a plus de trois (3) ans d'ancienneté générale.

6.07

Avant de bénéficier de ses droits d'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai de soixante (60) jours oeuvrés consécutifs.

Lorsque cette période est terminée, l'ancienneté s'établit à compter de la date d'embauche. Pendant la période d'essai d'un employé, son congédiement ou sa mise à pied ne peut pas faire l'objet d'un grief.

6.08

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, la Compagnie fournira à l'Association une liste de mise à jour de l'ancienneté générale.

6.09

Le défaut d'un employé de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un avis de rappel envoyé par la Compagnie par poste recommandée ou télégramme, avec copie à l'Association, et ce, à la dernière adresse déposée par tel employé au bureau du personnel de la Compagnie, sera considéré comme une décision de l'employé de quitter son emploi, et alors, cet employé perdra tout droit d'ancienneté, même s'il revient plus tard à l'emploi de la Compagnie. Le présent article ne s'appliquera pas chaque fois qu'il y aura des raisons ou motifs jugés suffisants par la Compagnie, tel que maladie ou blessure.

6.10

Si l'employé est rappelé à une position à salaire inférieur à celle qu'il occupait au temps de la mise à pied, il n'est pas tenu d'accepter tel rappel et il ne perdra pas son ancienneté ni son statut d'emploi. Cependant, dans le cas de refus, la Compagnie ne sera pas tenue de rappeler l'employé avant que son poste régulier ne soit disponible, et l'employé qui aura refusé ne pourra déplacer celui qui aura accepté le poste ou son remplaçant.

Article 7 - PROMOTIONS, MISES A PIED, RAPPEL, CONGEDIEMENT

7.01

Dans le cas de promotions à une classification plus élevée, la Compagnie considèrera les connaissances, l'habileté, l'efficacité et les capacités physiques des employés.

Lorsque ces qualifications sont relativement égales, l'ancienneté générale à la Compagnie sera le facteur déterminant la promotion. Lorsqu'il y aura un emploi de disponible, un mémo sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables, mentionnant la classe et le salaire, afin que les intéressés puissent en faire la demande.

7.02

Après une période d'essai de 1 mois (2 mois pour assembleur) la Compagnie confirmera ou refusera la promotion de l'employé. Dans le cas où la promotion est confirmée, il aura droit à l'augmentation rétroactivement à la date du début de sa période d'essai.

7.03

Nonobstant les termes de l'article 7.01, tout employé qui se croit lésé ou qui croit que la Compagnie a fait une erreur d'appréciation des qualifications, aura droit de faire un grief conformément à la procédure établie à la présente convention.

7.04

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, la Compagnie devra d'abord considérer entre les employés d'un même métier les qualifications de chaque employé tel que stipulé au paragraphe 7.01. Lorsque les qualifications sont relativement égales, les employés sont mis à pied par ordre d'ancienneté générale en commençant par le moins ancien et sous réserve d'être mutés dans un autre métier s'ils ont les qualifications appropriées et le droit d'ancienneté générale nécessaire.

7.05

Dans le cas de mise à pied, comme dans le cas de promotion, malgré que la décision ou l'appréciation soit faite par la Compagnie, tout employé qui se croit lésé a droit de faire un grief tel que prévu à la présente convention.

7.06

Au moment de la mise à pied tel que prévu au présent article, un employé a le droit de déplacer un autre employé pourvu: qu'il ait plus d'ancienneté générale, les connaissances demandées, et qu'il y ait du travail disponible.

7.07

Il est convenu entre les parties qu'un employé qui accepte un travail classifié à un salaire inférieur et ce, par suite de l'application des règlements ci-dessus prévus pour la mise à pied ne sera payé que le salaire prévu à la présente convention pour la classification inférieure qu'il a accepté.

7.08

Dans le cas de rappels au travail, les règles prévues au paragraphe 7.04 seront appliquées mais en sens inverse, c'est-à-dire que la Compagnie devra d'abord considérer entre les employés d'un même métier, les qualifications de chaque employé. Lorsque les qualifications sont relativement égales, les employés seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté générale en commençant par le plus ancien.

7.09

La Compagnie s'engage à donner à l'Association un avis écrit de toutes les mises à pied qui sont faites, de même que pour tous les rappels, y compris les modalités de chacun.

7.10

Les contremaîtres ne seront pas syndiqués. La Compagnie ne pourra remplacer un employé syndiqué par un contremaître ou un employé non syndiqué lorsqu'il y aura des employés en mise à pied.

7.11

Le défaut d'un employé de demander une promotion ou le fait par lui de la refuser si elle lui est offerte n'affecte en rien ses droits pour toutes promotions ultérieures.

7.12

Un salarié qui a acquis son ancienneté et qui est mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis de deux (2) jours ouvrables. Un tel préavis indiquera la date du début de la mise à pied et sera remis au salarié. Une copie de ce préavis sera remise au délégué de l'Association dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

7.12 (suite)

Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de cas fortuit, la Compagnie qui omet de donner ce préavis doit verser à l'employé, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Dans le cas d'un rappel temporaire, il n'y aura pas de préavis de mise à pied.

7.13

La Compagnie se réserve le droit de fermer l'usine un (1) à deux (2) jours par semaine si elle n'a pas suffisamment de dessins d'atelier ou d'acier pour faire fonctionner l'usine et ce sans préavis. Si la ou les journées de fermeture correspondent à la journée ouvrable précédent ou suivant un congé chomé et payé au sens de l'article 16, ces journées sont réputées avoir été travaillées aux fins du paiement du ou des congés chomés et payés.

Article 8 - GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01

Tout employé qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention, s'il n'a pas pu régler personnellement son problème avec son supérieur immédiat, peut formuler par écrit un grief et le soumettre pour étude et règlement conformément à la procédure établie au présent article.

8.02

Aucun nouvel employé à l'essai ne peut formuler de grief relativement à son congédiement, sa mise à pied ou tout autre mesure disciplinaire concernant sa capacité, ses qualifications, son efficacité ou son rendement.

8.03

Pour les fins d'application au présent article, l'Association est représentée par un Comité de Grieffs, composé de trois (3) membres et dont les noms doivent être communiqués à la Compagnie dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention. En cas de vacances, d'absences, de refus ou de négligence d'agir de la part d'un membre du comité de griefs, celui-ci doit être remplacé immédiatement par un autre membre nommé par l'Association.

8.04

Tout employé qui présente un grief, tel que susdit au paragraphe 8.01 doit présenter son grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement qui a pu donner naissance à ce grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance acquise de tel événement par l'employé ou l'Association. La preuve de la connaissance acquise après les délais appartient à l'employé ou à l'Association.

8.05

La Compagnie doit donner sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Association doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

8.06

Ne tenant pas compte des articles précédents: à n'importe lequel stage prévu dans cette convention si le comité des griefs accepte que la réponse est satisfaisante ce grief sera automatiquement réglé.

Article 9 - ARBITRAGE

9.01

Dans le délai de trente (30) jours ouvrables mentionné à l'article 8.05, l'Association devra donner un avis écrit à la Compagnie que le grief est référé à l'arbitrage. Dans les quinze (15) jours ouvrables dudit avis, un arbitre unique devra être choisi du consentement de la Compagnie et de l'Association. A défaut d'entente, les parties s'adresseront au Ministère du Travail pour la nomination de tel arbitre.

9.02

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis conformément à la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

9.03

Toute décision rendue par un arbitre doit être par écrit et doit comporter les motifs qui l'a justifiée. La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie et l'Association. La décision est exécutoire dans les huit (8) jours ouvrables à partir de la date où elle est remise aux parties.

9.04

Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à part égales par les deux parties. La Compagnie et l'Association assument respectivement les autres frais et dépenses que chacun a encouru.

9.05

Dans le cas de griefs relatifs à des congédiements, l'arbitre a juridiction pour maintenir ou annuler le congédiement ou réduire la sanction disciplinaire imposée. Si le congédiement n'est pas maintenu, l'arbitre a compétence pour ordonner la réinstallation de l'employé soit à la date de congédiement soit à une date postérieure. Il peut simultanément à la discrétion ordonner le paiement d'une indemnité pour tenir lieu de salaire. Pour en arriver à cette décision, il doit tenir compte des heures de travail effectivement perdues par l'employé, du salaire que ce dernier a pu gagner ailleurs dans l'intervalle et des raisons qui ont motivé la sanction imposée. L'arbitre peut également tenir compte des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux dont l'employé aurait pu jouir.

9.06

A moins qu'il y ait entente écrite mutuelle au contraire les délais prévus aux articles 8 et 9 sont de rigueur et sous peine de déchéances du ou des griefs.

Article 10 - REGLE GENERALE CONCERNANT GRIEFS ET ARBITRAGE

10.01

Les rencontres du Comité de Grieffs de l'Association avec les représentants de la Compagnie peuvent avoir lieu durant les heures de travail.

10.02

Les officiers de l'Association, de même que les membres du Comité de Grieffs, peuvent s'occuper des problèmes incombant à leur charge pendant les heures de travail, pourvu qu'ils aient obtenu la permission des représentants de la Compagnie. Cette permission ne doit pas être indûment refusée s'il y a urgence ou même avantage à ce que les problèmes soient résolus immédiatement.

10.03

Un avis pouvant justifier une sanction disciplinaire contre un employé ne pourra pas être invoqué contre lui après douze (12) mois de la date à laquelle il a été donné. Ce dispositif ne s'applique pas dans les cas de menaces, vols, voies de faits ou vandalisme.

10.04

Lorsque plusieurs arbitrages sont demandés simultanément, la préséance doit être accordée à ceux ou celui qui a rapport à un congédiement.

10.05

Tout règlement intervenu à n'importe lequel moment d'une procédure de grief doit être fait par entente, écrite et signée par la Compagnie et l'Association.

Article 11 - SECURITE ET SANTE

11.01

L'Association devra reconnaître le comité de sécurité et santé existant et aider la Compagnie à faire respecter le programme de sécurité.

11.02

Le comité de sécurité et santé devra siéger une (1) fois par mois ou chaque fois que deux (2) membres dudit comité en feront la demande par écrit. Ce comité peut étudier toutes les pratiques actuellement en vigueur concernant le travail et toutes les règles de sécurité qui ont pu être établies dans le but d'assurer la protection des employés. Ce comité peut faire des recommandations pour que soient instituées de nouvelles règles ou de nouvelles mesures de sécurité chaque fois que certaines pratiques ou certaines conditions de travail seront trouvées dangereuses ou hasardeuses.

11.03

Des chapeaux, lunettes et des bottines de sécurité approuvées par C.S.A. devront être portées par tous les employés.

Article 12 - DISCIPLINE

12.01

L'Association reconnaît à la Compagnie le droit de faire des règlements pour assurer le bon fonctionnement de l'usine et la discipline des employés pendant qu'ils se trouvent dans la propriété de la Compagnie. Cependant, ces règlements ne doivent jamais entrer en conflit avec aucune des clauses de la présente convention collective.

12.02

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 manquement aux règles de sécurité établies.

12.03

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.

12.04

Tout avis disciplinaire, toute sanction disciplinaire ou tout congédiement doit être donné par écrit à l'employé avec une copie de tel écrit à l'Association.

Article 13 - AFFICHAGE

13.01

La Compagnie installera un ou plusieurs tableaux suivant la nécessité pour que tout avis puisse être affiché soit par la Compagnie soit par l'Association.

13.02

Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être sur le tableau mentionné à l'article précédent. Cependant, aucun des avis publiés par l'Association ne doit être provoquant, injurieux ou libelleux tant envers l'Association qu'envers aucun employé ou envers la Compagnie.

Article 14 - PROHIBITION DE GREVE OU DE CONTRE-GREVE

14.01

L'Association ne pourra organiser, ordonner, encourager ou supporter une grève véritable ou une grève perlée ni aucun ralentissement de travail de la part des employés régis par la présente convention.

14.02

La Compagnie ne devra en aucune circonstance déclarer une contre-grève (lock-out) et ne pourra directement ou indirectement ordonner, supporter ou laisser faire telle contre-grève.

14.03

Les prohibitions contenues dans le présent article s'appliquent pour la durée totale de la présente convention.

Article 15 - VACANCES PAYEES

15.01

La Compagnie remettra le chèque de vacances deux (2) fois par année soit: une semaine avant le départ pour les vacances, cependant si cette mesure amène de l'absentéisme dans la semaine suivante, la Compagnie reviendra à l'ancienne pratique soit de remettre le chèque la dernière journée avant le départ. Ces vacances auront lieu en même temps que celles de la construction aux dates décrétées par l'Office de la Construction, à moins que la Compagnie n'informe quatre (4) semaines à l'avance l'Association et les salariés que les vacances auront lieu à une autre époque.

15.01 (Suite)

Le pourcentage alloué pour les vacances sera calculé respectivement sur les gains du premier décembre au trente juin et du premier juillet au trente novembre.

15.02

Les pourcentages (%) du gain pour les vacances annuelles seront les suivants:

- De quatre pourcent (4%) du gain pour les employés de moins de 2,000 heures régulières travaillées à la compagnie.
- De cinq pourcent (5%) du gain pour les employés de moins de 6,000 heures régulières travaillées et plus de 2,000 heures régulières travaillées.
- De six pourcent (6%) du gain pour les employés de moins de 14,000 heures régulières travaillées et plus de 6,000 heures régulières travaillées.
- De sept pourcent (7%) du gain pour les employés de moins de 30,000 heures régulières travaillées et plus de 14,000 heures régulières travaillées.
- De huit pourcent (8%) du gain pour les employés de 30,000 heures régulières travaillées et plus.
- Les employés bénéficiant d'un taux supérieur à la signature de la convention collective le conservent.

Aux fins des présentes une année de service équivaut à 2,000 heures travaillées, les dites heures étant calculées sur la base des heures régulières seulement, mais doivent inclure les heures réputées travaillées pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle ou de vacances ou congés fériés prévus à la convention.

De plus, les parties conviennent que la liste des heures travaillées en date du 30 avril 1985 telle que déposée par la Compagnie, est acceptée mutuellement et servira de base pour tout calcul futur.

15.03

Un employé mis à pied ou un employé qui quitte la Compagnie ou un employé congédié recevra sa dernière paie selon la cédule de paie établie et son pourcentage de vacances une semaine plus tard que sa dernière paie.

15.04

La Compagnie pourra décider de faire travailler durant les vacances ceux qui auront bien voulu donner leur nom et ceux à qui la compagnie aura déjà autorisé ses vacances ou une partie de ses vacances annuelles à une autre date, et pourra accepter de changer la date des vacances de certains employés-clé pour le bon fonctionnement de l'usine durant les vacances. Les employés ainsi touchés auront leur paie de vacances en même temps que les autres employés et seront payés à temps régulier les heures qu'il travailleront.

15.05

L'employé qui accepte de travailler durant les périodes de ses vacances annuelles cédulées sera payé au taux de temps et demi en plus du paiement de ses vacances. Cette mesure ne s'applique pas pour ceux qui travaillent durant les vacances de la construction ou qui acceptent de déplacer leur vacances, mais s'applique seulement si l'employé n'a pas pu prendre durant l'année le nombre de semaines de vacances auquel il avait droit parce qu'il travaillait.

Article 16 - CONGES FERIÉS

16.01

Les parties conviennent que les congés fériés seront payés à raison de huit (8) heures au taux de base de l'employé et que ces huit (8) heures devront être consécutives dans la semaine de travail de l'employé.

La Compagnie recéduiera les autres journées de façon à ce que les employés fassent en heures régulières de travail l'équivalent d'une semaine normale de travail moins huit (8) heures par jour de congés fériés dans cette semaine.

16.02

Le nombre de congés fériés auxquels les employés auront droit sera déterminé de la façon suivante:

16.02 (suite)

HEURES REGULIERES TRAVAILLEES LA VEILLE DE LA FETE:

6,000 heures rég. et plus	4,000 heures rég. et plus	2,000 heures rég. et plus	500 heures régulières et plus	Fête de Dollard Fête Nationale Confédération Fête du Travail Jour de Noël Jour de L'An Lundi de Pâques
				Veille de Noël Lendemain de Noël
				Lendemain du Jour de L'An
				Vendredi Saint Action de Grâces

Pour les employés qui avaient huit (8) ans et plus d'ancienneté au 1er mai 1983, deux (2) congés mobiles annuels, conservés à titre de droits acquis, et sujets aux conditions ci-dessous.

Pour les employés qui avaient sept (7) ans et plus d'ancienneté au 1er mai 1983, un (1) congé mobile annuel, conservé à titre de droits acquis et sujet aux conditions ci-dessous.

Pour les employés ayant plus de douze mille (12,000) heures régulières travaillées au début de chaque année de convention, soit le 30 avril 1985 et le 30 avril 1986, un congé mobile annuel sujet aux conditions ci-dessous.

Il est entendu que les employés qui bénéficient de un (1) congé ou des deux (2) congés mobiles à titre de droits acquis du 1er mai 1983 ne bénéficieront pas de l'autre congé mobile même s'ils ont plus de 12,000 heures travaillées.

Ce ou ces congés pourront être utilisés pour remplacer des jours perdus dans le cas de maladie ou de tempête de neige; en tout autre temps il devra y avoir une entente avec le contremaître avant que ce congé ne soit pris.

16.03

Les fêtes seront payées aux conditions suivantes:

- a) Etre au travail la journée qui précède la fête.
- b) Et être au travail la journée qui suit le congé observé.

16.03 (suite)

Si l'employé remplit seulement une (1) des deux (2) conditions, il aura droit seulement à cinquante pourcent (50%) de son salaire de la fête.

Pour les fins de ce sous-paragraphe, un employé sera réputé au travail s'il bénéficie d'un congé spécial tel que prévu à l'article 17, s'il est absent pour cause de maladie sujet à confirmation par un billet de médecin, ou pour toute raison juste et valable au jugement du Directeur de Production.

16.04

Tout employé qui a complété sa période d'essai appelé à travailler les jours de fête sera payé à temps et demie plus leur fête payée.

Article 17 - CONGES SPECIAUX

17.01

Tout employé ayant une année ou plus d'ancienneté générale à l'emploi de la compagnie aura droit aux congés spéciaux suivants à l'occasion de deuil ou d'une naissance ou d'un mariage à savoir:

- a) Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que: épouse, enfant, cinq (5) jours payés entre la date du décès et celle des funérailles.
- b) Dans le cas de père, mère, trois (3) jours payés entre la date du décès et celle des funérailles.
- c) Dans le cas de frère, soeur, deux (2) jours payés entre la date du décès et celle des funérailles.
- d) Dans le cas de parents éloignés (Beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille), une (1) journée payée soit celle des funérailles.
- e) Dans le cas d'une naissance d'un enfant, l'employé aura droit à une (1) journée payée, celle de la naissance ou la journée de la sortie de la mère de l'hôpital.
- f) Le salarié qui contracte mariage a droit de s'absenter avec traitement le jour du mariage, à condition que ce soit un jour ouvrable.

17.02

Si les périodes citées en 17.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de congé, ou un jour de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

Article 18 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01

Lorsqu'un employé qui a été blessé au travail doit aller à l'hôpital ou chez le médecin pour examen ou traitement, la compagnie défraiera le coût de ce transport, l'employé ne subira aucune perte de salaire pour la période de temps nécessaire pour ces visites au médecin ou à l'hôpital la journée de l'accident. Une à deux heures seront allouées pour une visite chez le médecin.

18.02

Tout employé accidenté à son travail et qui ne peut le continuer sera payé le salaire complet de cette journée à son taux régulier, mais il n'aura droit à aucun temps supplémentaire.

18.03

Tout employé blessé au travail devra rapporter à son employeur un certificat dûment signé par le médecin ou un représentant de l'hôpital justifiant toute absence nécessitée par tel accident.

Article 19 - SEMAINE DE TRAVAIL

19.01

Pour la première et deuxième équipe, la semaine régulière de travail des employés soumis à la présente convention sera de quarante (40) heures. Pour la troisième équipe, la semaine de travail sera de trente deux (32) heures minimum. La Compagnie fixera les heures de travail.

19.02

Pour les employés ayant complété leur période de probation, tout travail exécuté en surplus des heures programmées de travail par jour, à savoir du lundi au vendredi inclusivement, de même que tout travail effectué le samedi entre 8.00 et 12.00, sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire horaire de l'employé si l'employé a plus de quarante (40) heures ou qu'il aurait une raison valable d'avoir moins de quarante (40) heures.

19.03

Pour les employés ayant complété leur période de probation, tout travail effectué par un employé le samedi après-midi ou le dimanche sera rémunéré aux taux de temps double du salaire horaire de tel employé.

19.04

Tout employé appelé à revenir au travail après qu'il aura quitté l'usine aura droit à deux (2) heures de salaire à temps et demi.

19.05

Pour les employés ayant complété leur période de probation, tout travail exécuté par une équipe de soir, c'est-à-dire une équipe dont le travail commence après quatre heures trente (4.30 p.m.) de l'après-midi pour se terminer à n'importe quelle heure dans la nuit sera rémunéré avec une prime de cinquante cents de l'heure (\$0.50). Pour l'équipe de nuit (c'est-à-dire la troisième équipe) la prime sera de soixante cents de l'heure (\$0.60).

19.06

La Compagnie avisera les employés au moins une (1) heure à l'avance s'ils doivent faire du temps supplémentaire excepté dans le cas d'urgence. Par contre, un employé doit aviser une (1) heure à l'avance excepté dans un cas d'urgence s'il ne peut pas travailler en temps supplémentaire.

19.07

L'employé qui travaille en temps supplémentaire à droit après trois (3) heures de surtemps à une demi-heure (1/2) payée à taux simple pour le souper.

Article 20 - SALAIRES

20.01

A partir du premier mai 1985, chaque employé sera rémunéré selon le taux de salaire décrit à l'annexe "A" pour sa classification et les années d'expérience dans ce métier.

20.02

Les augmentations ou changement de salaire prendront toujours effet le lundi le plus proche de la date d'entente.

20.03

Il n'y aura pas d'augmentation ou de diminution de salaire lorsqu'un employé est changé de métier temporairement soit par l'absence d'un ou plusieurs employés malades ou accidentés ou d'un surplus de travail dans un métier ou diminution dans un autre pourvu que l'employé ait les connaissances requises et que cela n'entraîne pas de mise à pied.

Article 21 - ETUDIANTS, STAGIAIRES, EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

21.01

La Compagnie aura le droit d'engager des étudiants pendant la période des vacances ou pour des périodes temporaires en autant que tel engagement ne cause aucune mise à pied parmi les employés réguliers. Les étudiants ne sont pas sujets à la présente convention et ne sont pas obligés de devenir membres de l'Association ni de payer aucune cotisation syndicale.

21.02

La Compagnie aura le droit d'avoir seulement 2 étudiants stagiaires non rémunérés durant les périodes où il y aura des employés en mise à pied.

21.03

La Compagnie, en cas de surplus de travail ou de travaux spéciaux pourra engager un ou plusieurs employés à temps partiel à condition que tous les employés réguliers soient au travail et qu'ils fassent des semaines de travail complètes.

21.04

Les employés à temps partiel ne seront pas syndiqués mais devront le devenir à partir de la date où ils travailleront à temps plein selon les modalités prescrites dans la présente convention.

Article 22 - GENERALITES

22.01

Il y aura une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures travaillées vers le milieu de la période de travail.

22.02

Tout employé aura accès à son vestiaire en tout temps mais sans excès.

22.03

Tout employé appelé par l'employeur durant les heures de travail pour participer à une assemblée réunissant un ou des représentants des parties ne subira aucune perte de salaire.

22.04

Les représentants de l'Association ne devront subir de la part de la Compagnie ou de ses représentants aucune discrimination pour les activités syndicales qui devront être faites par eux à l'occasion de griefs ou des négociations ceci devant s'appliquer aussi longtemps que les négociations seront conduites sur une base d'affaire.

22.05

La Compagnie s'engage à fournir à l'Association une liste complète des employés comprenant la date d'engagement de chacun de ceux-ci, la fonction qu'il occupe, sa classification, son numéro de matricule s'il en a un, le taux de son salaire horaire, le tout dans les trente (30) jours qui suivent la signature du présent contrat et dans le cas de tout nouvel employé dans les trente (30) jours de l'engagement de tel employé après ses 60 jours d'essais consécutifs.

22.06

Les employés seront tenus de poinçonner personnellement à leur arrivée sur le terrain de la Compagnie pour le travail de même qu'à leur départ. Ils ne seront pas tenus de poinçonner à l'heure du lunch pourvu qu'ils ne quittent pas le terrain de la Compagnie et ils devront faire signer leurs cartes pour le temps supplémentaire par leur contremaître. Tout employé poinçonnant pour un autre employé sera passible de congédiement.

Article 23 - DUREE

23.01

Cette convention sera en vigueur pour une période de deux (2) ans à partir du premier mai 1985 soit jusqu'au 30 avril 1987.

23.02

Chaque partie à la présente peut donner avis à l'autre partie, pas plus de soixante jours (60) ni moins de trente (30) jours précédant la date de son expiration, par courrier recommandé, de son désir de mettre fin ou d'amender la convention actuelle ou d'en négocier une nouvelle.

23.03

Si un tel avis est envoyé, tel que stipulé ci-haut, les parties se rencontreront dans les huit (8) jours de l'envoi de l'avis, ou dans une période de temps plus longue convenue par les parties, afin de négocier une nouvelle convention.

Article 24 - ALLOCATIONS DIVERSES

24.01

Une prime de \$0.50 l'heure sera accordée au responsable de groupes qui seront nommés par la Compagnie.

24.02

La Compagnie convient de fournir aux salariés réguliers les items suivants et ce, gratuitement:

1. Les ouvriers travaillant à l'extérieur auront un costume de pluie et des bottes de pluie fournies. De plus, une allocation annuelle pour l'achat d'un costume d'hiver payable le 15 avril de chaque année au salarié régulier qui a travaillé au moins soixante (60) jours entre le 1er décembre de l'année précédente et le 15 avril de l'année courante, sera payée aux employés suivants:

- a) Ouvriers travaillant à l'extérieur (hommes de cour et hommes d'entrepôt)
- b) Opérateurs de scie.

24.02 (suite)

- c) Les préposés aux connections suivants: opérateurs du coupe fer-angle deux (2) par équipe de jour et de soir, opérateurs du coupe fer plat un (1) par équipe de jour et de soir.
- d) Opérateurs de sandblast.
- e) Chef de groupe peinture et aux connections.

Pour ceux couverts par les sous paragraphes a) b) et c) \$100.00 et pour ceux couverts par les sous paragraphes d) et e) \$50.00 .

2. Une salopette pour le peintre, un tablier de cuir pour l'ouvrier travaillant à la scie, remplacés au besoin.

3. Une paire de gants d'amiante pour les soudeurs et le coupeur au plaque, remplacée au besoin. Des vestes de cuir disponibles pour les soudeurs qui en auront besoin.

4. Les travailleurs qui ont besoin de gants de caoutchouc, de plastique (ou de cuir pour l'opérateur de la scie) pour un travail en contact avec la peinture, les solvants, les acides et les huiles, etc... ainsi que ceux qui travaillent au chargement, remplacés au besoin.

5. Une paire de bottines de sécurité sera payée sous forme d'allocation de \$60.00 une fois par année, la première semaine d'avril de chaque année de convention. Par contre, il faut que l'employé soit au travail dans les deux (2) mois précédents ce paiement de l'allocation et faire partie de l'Association. Autrement dit, il faut que ce soit un employé régulier de la Compagnie, et ait travaillé six (6) mois au cours des douze (12) mois précédents. La Compagnie pourra en tout temps décider de fournir une paire de bottines par année aux employés, et dans ce cas ne sera pas tenue de verser l'allocation de \$60.00 .

6. Chaque employé qui n'a pas de gants fournis selon les paragraphes 3 et 4 ci-dessus aura douze (12) paires de gants de cuir par année, soit une paire par mois, fournis gratuitement par la Compagnie selon une carte qu'ils devront faire poinçonner chaque fois qu'ils en prendront une paire.

Cette carte sera donnée avec le commencement de l'année et sera divisée en douze (12) parties. Lorsqu'un nouvel employé entre au mois de mai, il aura droit à une carte où les mois passés seront poinçonnés.

24.02 (suite)

7. Lorsqu'un employé est embauché par la Compagnie, on lui confie tout le matériel nécessaire pour son travail à l'exception du ruban à mesurer, du nettoyeur de torche qui lui sont vendues. Lorsque ces équipements se brisent au travail, la Compagnie les remplace gratuitement, mais lorsqu'ils sont perdus, l'employé doit en acheter d'autres.

8. Pour les opérateurs de sandblast des protecteurs en caoutchouc pour leurs bottines, remplacés au besoin.

9. Tous ces articles ne pourront être échangés pour des articles neufs que sur retour de l'article brisé et inutilisable.

En cas de départ ou de mise à pied, ces articles doivent être retournés sans délai au magasinier, à défaut de quoi la valeur en sera déduite des sommes dues au salarié.

24.03

En cas de panne d'électricité, si la Compagnie garde les employés à l'usine, ils seront payés à temps simple. Si l'employé désire quitter l'usine, il devra demander l'autorisation à son contremaître qui inscrira l'heure de son départ sur sa carte de poinçon.

Article 25 - ASSURANCE-GROUPE

25.01

Un régime d'assurance: Vie - Mort naturelle, simple indemnité.
- Mort accidentelle, double indemnité.
- Valide au travail et en dehors des heures de travail.

Indemnité hebdomadaire

Accident - Maladie

25.02

A titre d'informations, le tableau des garanties est donné en Annexe B.

25.03

La partie assurance-salaire à court et à long terme est payée par l'employé, alors que l'employeur paye l'assurance-vie et l'assurance-maladie.

25.04

La Compagnie se réserve le droit de changer de Compagnie d'assurances au cours de la présente convention, pourvu que l'employé ait la même protection.

Article 26 - LOCAL

26.01

La Compagnie fournira à l'Association des employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc., la salle des hommes pour faire leurs réunions. Elle sera leur responsabilité durant les réunions et ils devront la remettre propre. Les officiers syndicaux devront prendre arrangement avec la Compagnie à l'avance.

Article 27 - ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

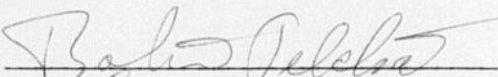
27.01


La présente convention collective entrera en vigueur le (1er) premier mai 1985.


EN VERTU DE QUOI LES PARTIES A LA PRESENTE ONT SIGNE A ST-ROMUALD, CE
7 MAI 1985.

METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

Par:

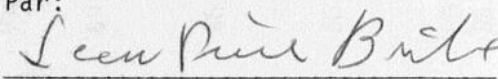

Robert Pelchat, Directeur de Production

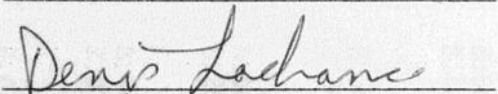

Jacques Barbeau, Directeur du Personnel

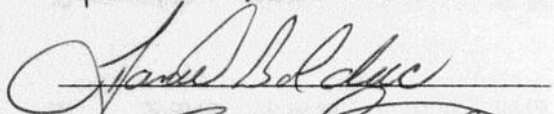

André Bouchard, Directeur Général


ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

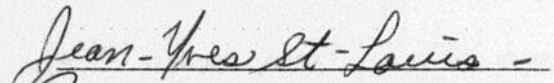
Par:

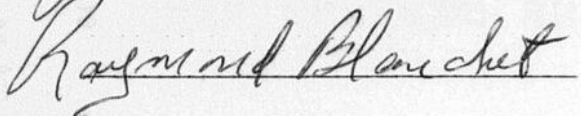

Jean Pierre Bérubé, Président


Denis Lachance, Vice-Président


Daniel Bolduc, Secrétaire


Louis Goulet, Délégué


Jean Yves St-Louis, Délégué


Raymond Blanchet, Délégué

ANNEXE A - TAUX DE SALAIRES DU 1er MAI 1985 AU 30 AVRIL 1986

Fonction ou métier	Groupe de métier	Classification	Années d'expérience							
			0	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 et plus	
Responsable de groupe	1			Prime de (\$0.50) cinquante cents						
Vérificateur	2			Prime de (\$0.25) vingt-cinq cents						
Assembleur et préposée aux connections	3	1					10.37	10.92	11.19	11.47
		2			9.22	9.76	10.04	10.32	10.59	
		3	8.24	8.51	8.78	9.33	9.60	9.88	10.16	
Soudeur Note: Voir annexe C pour les taux des soudeurs jusqu'au 1er novembre 1985	4	1					10.53	10.84	11.15	11.47
		1B					10.27	10.58	10.89	11.21
		2					10.01	10.32	10.63	10.95
		2B			9.44	9.75	10.06	10.37	10.69	
		3			9.18	9.49	9.80	10.11	10.43	
		3B			8.92	9.23	9.54	9.85	10.17	
		4	8.03	8.35	8.66	8.97	9.28	9.59	9.91	
4B	7.77	8.09	8.40	8.71	9.02	9.33	9.65			
Opérateur de scie	5	1				9.82	10.37	10.64	11.19	
		2			8.68	9.22	9.50	9.77	10.04	
		3	7.69	7.97	8.24	8.78	9.06	9.33	9.60	
Peintre	6	1				9.83	10.38	10.65	10.92	
		2			8.68	9.22	9.51	9.78	10.05	
		3	7.70	7.98	8.25	8.79	9.07	9.34	9.61	
Homme d'entrepôt, Homme de cour et journalier	7	1				9.49	9.82	10.09	10.37	
		2			8.41	8.95	9.22	9.50	9.77	
		3	7.42	7.69	7.97	8.46	8.78	9.06	9.33	
Débutant ou aide- atelier	8	1	4.91	5.46	6.01	6.55	7.10	7.64	8.19	

*N.B.: Prime de soir 2ième équipe (0.50¢) cinquante cents (sujet aux conditions de l'article 19.05)
Prime de nuit 3ième équipe (0.60¢) soixante cents (sujet aux conditions de l'article 19.05)

ANNEXE A - TAUX DE SALAIRES DU 1er MAI 1986 AU 30 AVRIL 1987

Fonction ou métier	Groupe de métier	Classification	Années d'expérience						
			0	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 et plus
Responsable de groupe	1		Prime de (\$0.50) cinquante cents						
Vérificateur	2		Prime de (\$0.25) vingt-cinq cents						
Assembleur et préposé aux connections	3	1				10.73	11.30	11.58	11.87
		2			9.54	10.10	10.39	10.68	10.96
		3	8.53	8.81	9.09	9.66	9.94	10.23	10.52
Soudeur	4	1				10.90	11.22	11.54	11.87
		1B				10.63	10.95	11.27	11.60
		2				10.36	10.68	11.00	11.33
		2B			9.77	10.09	10.41	10.73	11.06
		3			9.50	9.82	10.14	10.46	10.79
		3B			9.23	9.55	9.87	10.19	10.52
		4	8.31	8.64	8.96	9.28	9.60	9.93	10.25
4B	8.04	8.37	8.69	9.01	9.34	9.66	9.98		
Opérateur de scie	5	1				10.16	10.73	11.01	11.58
		2			8.98	9.54	9.83	10.11	10.39
		3	7.96	8.25	8.53	9.09	9.38	9.66	9.94
Peintre	6	1				10.17	10.74	11.02	11.30
		2			8.98	9.54	9.84	10.12	10.40
		3	7.97	8.26	8.54	9.10	9.39	9.67	9.95
Homme d'entrepôt, Homme de cour et journalier	7	1				9.82	10.16	10.44	10.73
		2			8.70	9.26	9.54	9.83	10.11
		3	7.68	7.96	8.25	8.76	9.10	9.38	9.66
Débutant ou aide-atelier	8	1	5.08	5.65	6.22	6.78	7.35	7.91	8.48

*N.B.: Prime de soir 2ième équipe (0.50¢) cinquante cents (sujet aux conditions de l'article 19.05)
 Prime de nuit 3ième équipe (0.60¢) soixante cents (sujet aux conditions de l'article 19.05)

ANNEXE B

TABLEAU DES GARANTIES
METALLURGIE PELCHAT (1983) INC.

ASSURANCE-VIE ET MORT ET MUTILATION ACCIDENTELLES

Catégories	Somme assurée
A - Moins de 420\$	25 000\$
B - 420\$ et plus	35 000\$

Le montant d'assurance-vie est réduit de 50% lorsque l'adhérent atteint 65 ans.

Fin de la garantie de mort et mutilation accidentelles à 65 ans.

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES A CHARGE

Conjoint:	2 000\$
Enfants : 48 heures à 21 ans	1 000\$
25 ans si étudiants	1 000\$

ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DUREE

Catégories	Rente hebdomadaire	Maximum
A-B	2/3 du salaire hebdomadaire	2/3 (maximum C.E.I.C.)

La rente est payable dès la 1ère journée par suite d'accident, dès la 8ème journée par suite de maladie et pendant une durée maximale de 15 semaines.

ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE

	Frais hospitaliers	Frais paramédicaux et frais de médicaments
Franchise :	0	25\$
% de coassurance:	100%	100%
	Chambre semi-privée sans limite	- Professionnels de la santé: Montant par traitement: 10\$ - Nombre de traitements : 20

ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DUREE

Rente mensuelle :	66 2/3% du salaire mensuel
Maximum :	1 250\$ sans preuve d'assurabilité 1 750\$ avec preuve d'assurabilité

La rente est payable après un délai de carence de 15 semaines et jusqu'à 65 ans.

La somme de la rente mensuelle et des revenus d'autres sources ne peut dépasser 70% du revenu mensuel.

Note: Ce tableau n'est donné qu'à titre d'information, il faut s'en remettre au dépliant publié par la Compagnie d'Assurances pour les conditions exactes de la police.

ANNEXE C

CLASSIFICATIONS

1. L'avancement dans les classes ou classifications pour toutes les fonctions ou métiers se fait selon les deux critères suivants:
 - a) La disponibilité des postes dans la Compagnie;
 - b) La réussite d'un examen pratique permettant à la Compagnie de s'assurer que l'employé peut accomplir les tâches les plus complexes de la fonction ou métier et classification visée, selon les normes de temps et de qualités rencontrées par les employés occupant la classification visée, ou selon les critères de classifications publiées par la Compagnie.

2. L'avancement dans les classifications de la fonction soudeur requiert en plus la possession des cartes de compétence suivantes:

Classe	Procédé SMAW (Baguette)		Procédé F.C.A.W. (Fil)
1	F.H.V.O.	et	F.H.V.O.
1B	F.H.V.	et	F.H.V.O.
	F.H.V.O.	et	F.H.V.
2	F.H.V.	et	F.H.V.
2B	F.H.	et	F.H.V.
	F.H.V.	et	F.H.
3	F.H.	et	F.H.
3B	F.	et	F.H.
	F.H.	et	F.H.
4	F.	et	F.
4B	F.	et	--
	--	et	F.

Les soudeurs déjà à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention auront droit en cas d'échec au premier essai du Bureau Canadien de la Soudure à une reprise payée par la Compagnie mais fait sur le temps personnel du soudeur. La deuxième reprise sera entièrement aux frais du soudeur, temps, matériel, plaques et transport.

ANNEXE C (Suite)

Les soudeurs embauchés après la signature de la convention n'auront droit à aucune reprise à leur premier essai.

La Compagnie prendra les arrangements avec le Bureau Canadien de la Soudure pour faire passer un premier test à chaque soudeur pour qui c'est nécessaire dans les premiers six (6) mois de la convention soit d'ici au 1er novembre 1985.

Tous les soudeurs conserveront leur classification en date du 1er mai 1985 jusqu'au 1er novembre 1985. C'est-à-dire qu'il seront payés à leur taux actuel plus l'augmentation statutaire de 4% pour la première année (Voir tableau ci-dessous). Il n'y aura aucun changement de classe ou d'années d'expérience pour cette période.

Au 1er novembre 1985, la Compagnie classera tous les soudeurs selon les résultats du premier examen. Il n'y aura aucun ajustement rétroactif ni à la hausse, ni à la baisse.

Après le 1er novembre 1985, l'employé aura les deux (2) reprises prévues ci-dessus pour se classer de façon à garder l'équivalent de son ancienne classification. Cependant, il n'y aura pas d'ajustement tant que le résultat de la première ou deuxième reprise ne sera pas connu. L'ajustement aura lieu à la date de la réception par écrit du résultat du Bureau Canadien de la Soudure et il n'y aura pas d'ajustement rétroactif.

TABLEAU DES TAUX DE SALAIRES DES SOUDEURS JUSQU'AU 1 NOVEMBRE 1985.

<u>Fonction</u>	<u>Classe</u>	<u>Années d'Expérience</u>						
		0	1	2	3	4	5	6
Soudeur	1				10.09	10.64	10.92	11.47
	2			8.95	9.50	9.77	10.04	10.32
	3	7.97	8.24	8.51	9.06	9.33	9.60	9.88

St-Romuald, le 19 mars 1985

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

d'une part : Métallurgie Pelchat (1983) Inc.

d'autre part: Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc.
et M. André Lessard

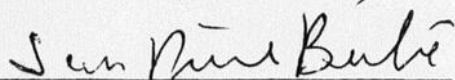
A la demande de l'Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc. et de M. André Lessard, la compagnie Métallurgie Pelchat (1983) Inc. consent à reprendre M. André Lessard qui avait été congédié le 11 mars 1985 au travail à compter du 25 mars 1985, à condition qu'il respecte les règles de discipline et de sécurité et qu'il fournisse un plus grand effort au travail sinon au premier manquement, il sera congédié.

Par conséquent, l'Association des Employés de Métallurgie Pelchat (1983) Inc. et M. André Lessard renoncent à loger tout grief actuel ou éventuel par suite d'une mesure disciplinaire imposée à M. André Lessard. L'Association signe par son président, Jean Pierre Bérubé et par son vice-président, Denis Lachance.

M. André Lessard signe en foi de quoi il accepte ces conditions.

Les parties conviennent que cette lettre d'entente fait partie de la présente convention collective et fera partie de la prochaine convention collective.

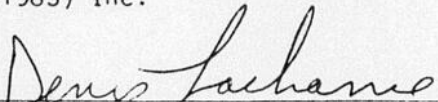
SIGNE A ST-ROMUALD, CE 19 IEME JOUR DE MARS 1985.



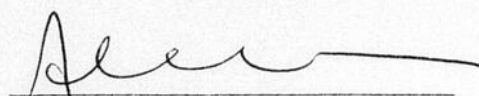
JEAN PIERRE BERUBE - Association
des Employés de Métallurgie Pelchat
(1983) Inc.



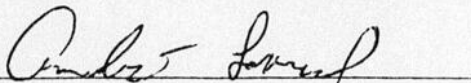
ROBERT PELCHAT - Métallurgie
Pelchat (1983) Inc.



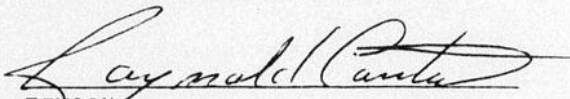
DENIS LACHANCE - Association des
Employés de Métallurgie Pelchat




ANDRE BOUCHARD - Métallurgie
Pelchat (1983) Inc.



ANDRE LESSARD - personnellement



TEMOIN



TEMOIN