

DÉPÔT

3338-1

Dépôt N°: 8 7 0 3 1 2 7

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 13624-04
Date	Signature: 87-03-09	Réception: 87-03-13	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 8917 155, rue Laurier, C.P. 580 St-Jean-Sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant R. Laflamme et Frère Inc. St-Appollinaire (Lotbinière), Qué. G0S 2E0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>28490</u> Activité: <u>2541-05</u> Affiliation: <u>07</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: *Thérèse Demers*
 Date: 87-03-23

Pour le commissaire général du travail

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

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

87 MAR 13 13:57

B. C. G. T.
QUEBEC

ENTRE: R. Laflamme & Frère Inc.,
ET: Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 8917

Etant donné que les occupations des employés du département de maintenance nécessitent des qualifications ou habilités particulières,

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le syndicat autorise l'employeur à embaucher deux (2) salariés qualifiés qui seraient exclus du certificat d'accréditation mais qui pourraient exécuter des tâches normalement réservées aux hommes de maintenance faisant partie du certificat d'accréditation.

L'employeur convient qu'il y aura un (1) salarié qualifié exclu de l'unité de négociation sur l'équipe de jour qui aura comme principale responsabilité de donner la formation nécessaire à un homme de maintenance membre de l'unité d'accréditation afin de répondre aux exigences d'entretien et de réparation de la nouvelle machinerie.

Cependant, le salarié qualifié exclu de l'unité de négociation faisant partie de l'équipe de soir, n'est pas tenu de donner la formation à un membre de l'unité d'accréditation tant et aussi longtemps que la situation ne nécessitera pas un homme de maintenance de plus sur l'équipe de soir.

De plus, à la fermeture de l'équipe de soir, le salarié qualifié exclu de l'unité de négociation sera affecté à l'équipe de jour et à ce moment, devra entraîner un employé membre de l'unité d'accréditation pour la durée de son affectation de jour.

Cette entente est valide pour la durée de la convention collective en vigueur entre les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé à St-Apollinaire ce 9ième jour de mars 1987.

R. Laflamme & Frère Inc.,

Les Métallurgistes Unis d'Amérique
local 8917

Jean G. Hébert
Richard Lefebvre
Jean G. Hébert

Robert G. Hébert
Robert G. Hébert Vice President
Severin G. Hébert

Commissaire général du Travail

0323 81

84-10-01

65 dal

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 2 1

Le Commissaire Général du Travail a reçu
avant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 03338-1

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 13624-04

Signature: 85-05-16 Réception: 85-05-27 Durée: Du 85-05-16 Au 87-10-01
Nombre de salariés régis par la convention collective: 250

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE SYNDICAT LOCAL 8917 155, rue Laurier, C.P. 580 St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8 Att.: M. Gérard Grégoire	<input type="checkbox"/> Déposant <i>R. D. D. D. D.</i> R. LAFLAMME ET FRERE INC. St-Apollinaire (Lotbinière), Qué. G0S 2E0 <i>692-1572</i> <i>767-3950</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <i>46 P.</i>	Région: 03-03 Activité: 2541-05 Affiliation: 07 FTQ

Le 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: Q13624-03

Pour le commissaire général du travail
Signature: *Philippe Demers* Date: 85-06-02

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

RECHERCHE

TR

30.4.85

3338-1



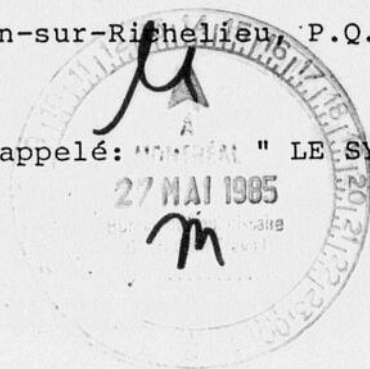
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: R. LAFLAMME & FRERE INC.,
St-Apollinaire,
Cté Lotbinière, P.Q.,
GOS 2EO

ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 8917,
155, rue Laurier,
C.P. 580,
Saint-Jean-sur-Richelieu, P.Q.,
J3B 6Z8

ci-après appelé: " LE SYNDICAT "



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties à cette convention veulent et désirent que celle-ci assure la promotion de relations harmonieuses entre les salariés et l'Employeur, la prévention des accidents et des maladies professionnelles en milieu de travail et le règlement rapide de tout différend qui pourrait survenir entre les parties et que celle-ci fournisse un mécanisme pour le règlement rapide et ordonné des griefs.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.
- 2.02 Lors de la mise en application des droits de direction, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas conformément à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 6 septembre 1984.
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail du Québec à l'exception des employés de bureau"

3.02 A) Les termes et dispositions de cette convention s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

B) Lorsque le mot employé ou salarié est utilisé dans cette convention, ceci implique le masculin et le féminin.

3.03 Le personnel de l'Employeur dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas normalement travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation.

La présente clause ne s'applique pas dans le cas de dépannage temporaire ou de force majeure, et pour tout genre de travail pouvant aider au bon fonctionnement de l'usine sans toutefois remplacer comme tel un salarié au travail.

En ce qui concerne l'assemblage des cadres spéciaux, ce travail sera normalement fait par un salarié qualifié disponible, disposant de l'équipement requis, sinon, ce salarié devra alors accepter d'accomplir ces travaux à l'extérieur des heures de la journée régulière. A défaut, cet article sera sans application et ces travaux pourront être effectués par du personnel hors de l'unité d'accréditation.

Cependant, lors de l'application de ce dernier paragraphe, si une équipe de nuit est en opération, l'Employeur devra faire appel à un salarié qualifié disponible de cette équipe avant de faire appel à du personnel hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 4 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail pendant la durée de cette convention, à l'exception des périodes permises par le Code du Travail.

ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne faire aucune discrimination envers tout salarié, pour toutes raisons prévues par la Charte des Droits et Libertés de la personne.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés tels qu'ils sont définis dans l'accréditation doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat et ce après avoir complété leur période de probation.
- 6.02 Comme condition d'emploi, l'Employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon les statuts du Syndicat et après avoir complété la période de probation l'Employeur déduira les frais d'initiation de \$10.00.

- 6.02 (suite) Tout changement dans les cotisations ou les frais d'entrée sera précédé d'un avis d'un mois pour permettre à l'Employeur d'effectuer les modifications nécessaires à sa machine comptable.
- 6.03 La déduction des cotisations se fera une fois par semaine.
- 6.04 A) Remise des cotisations syndicales
La déduction des cotisations syndicales, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 6.02 et 6.03 sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier international dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. Telle remise doit être accompagnée des formules de remise fournies par le Syndicat (R-115).
- B) Il est entendu que le Syndicat indemniser la Compagnie et la protégera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire tel que prévu dans le présent article.
- 6.05 L'Employeur doit inscrire sur les formules T4 et TP4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.
- 6.06 A l'occasion de l'embauche d'un nouveau salarié, celui-ci sera présenté au délégué syndical approprié.
- 6.07 L'Employeur s'engage à faire compléter et signer une carte d'adhésion à l'Union, lors de l'embauche d'un salarié, laquelle sera transmise à l'Union lors de la remise du rapport.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief se définit comme étant une mésentente entre l'Employeur, un ou plusieurs de ses salariés et ayant trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 7.02 Toutefois, compte tenu de l'importance d'une bonne explication, la partie qui se croit lésée devrait, avant de loger son grief, faire le nécessaire afin de solutionner son problème avec l'autre partie. Toute rencontre d'un salarié concerné et du délégué avec l'Employeur doit se faire dans l'ordre et le respect mutuel.
- 7.03 Un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention collective, doit soumettre, par écrit, son grief à la personne désignée par l'Employeur, seule ou accompagnée d'un membre du Comité Exécutif, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les faits qui ont donné naissance à son grief. Le représentant autorisé peut signer un grief au nom du salarié qui se croit lésé dans ses droits.
- 7.04 Si le représentant de l'Employeur ne donne pas de réponse dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief ou s'il donne une réponse qui ne satisfait pas le salarié, ce dernier peut contester, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, au chef du personnel.
- 7.05 Le chef du personnel doit rencontrer les représentants de l'Union et rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables à compter du moment où le cas lui fut soumis.

- 7.06 Toute entente entre l'Employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés. Cette entente doit être écrite et signée par les parties.
- 7.07 Si, après avoir épuisé les procédures établies aux paragraphes précédents, les deux (2) parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la dernière étape.
- 7.08 Les délais de cette procédure sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.09 Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision, contraire à ces dispositions. L'arbitre, dans sa décision, sera guidé par les dispositions de cette convention, et par le Code du Travail.
- 7.10 Si l'une ou l'autre des parties a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre sera fait d'un commun accord entre les parties, et à défaut d'entente, suivant le Code du Travail.
- 7.11 L'Employeur et le Syndicat paieront, à parts égales, les honoraires et frais de l'arbitre. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.

- 7.12 A toute étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties à la discussion peuvent se faire aider du ou des salarié(s) touché(s) et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties à la discussion l'accès à l'usine pour qu'elles puissent voir les opérations en cause et conférer avec les témoins nécessaires, et ce, sans causer d'inconvénients à la production.
- 7.13 Les discussions des griefs suivant les étapes établies en vertu de l'article 7 se font durant les heures de travail, sans perte de salaire régulier (prime incluse) pour les salariés impliqués.
- Les salariés impliqués ne peuvent quitter leur poste de travail sans avoir au préalable obtenu la permission de leur supérieur, permission qui ne leur sera pas indûment refusée.
- Cet article ne s'applique pas à l'arbitrage des griefs.
- 7.14 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 7.15 Les séances d'arbitrage seront tenues dans la région de Québec.

- 7.16 Si l'une des parties entend soulever un moyen préliminaire à l'arbitrage, elle en informera l'autre partie trois jours avant l'audition.
- 7.17 Si par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, l'Union comme telle est lésée dans ses droits et/ou si aucun salarié n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, l'Union pourra soumettre un grief, par écrit, dans les dix (10) jours du fait à l'origine du grief, au chef du personnel.
- 7.18 Le chef du personnel devra rendre sa décision, par écrit, à l'Union dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si la décision ne satisfait pas l'Union ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, l'Union devra, dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai, adresser à l'Employeur sa demande d'arbitrage.
- 7.19 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 7 s'applique aussi dans le cas des articles 7.17 et 7.18

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT MESURES DISCIPLINAIRES ET
DIRECTIVES

- 8.01 L'Employeur peut, soit réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 8.02 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme soit de réprimande verbale ou écrite, de suspension ou de congédiement.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier, avec copie à l'Union.
- 8.04 Tout salarié peut, en dehors des heures de travail, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier.
- 8.05 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait pour reconnaître la réception de l'avis. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier. Copie de cet avis sera également expédiée par courrier à l'Union.
- 8.06 Aucun avis d'infraction datant de plus de six (6) mois, sauf dans les cas de récidive auquel cas, ce délai, étant porté à douze (12) mois, ne pourra être invoqué contre un salarié.
- 8.07 Un salarié qui prétend avoir été discipliné de manière déraisonnable ou injuste compte tenu des circonstances, présente son grief à la 2ième étape, et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier de l'évènement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un salarié signifie son temps de service avec l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son dernier embauchage.

9.02 A l'exception des étudiants qui ne peuvent acquérir d'ancienneté, l'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours travaillés au service de l'Employeur à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs civils. Durant cette période, un salarié peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse formuler de grief sur ces sujets. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié est rétroactive à la date d'embauchage. Le salarié en probation a droit à tous les autres avantages prévus à la convention, sauf si autrement spécifié.

Si un étudiant décide d'abandonner son statut d'étudiant, il devra alors compléter une formule écrite d'application pour aviser l'Employeur et appliquer à titre de salarié en période de probation. L'application de l'article 9.02, soit les soixante (60) jours de travail prévus à cet article, s'appliquera quant à lui à compter du dépôt de cette application, et sa date d'ancienneté, le cas échéant, sera celle du premier jour de travail à ce titre de salarié en probation.

9.03

Un salarié accumule son ancienneté, sous réserve de la perte d'ancienneté établie dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) A la suite d'une mise à pied pour une durée égale à son ancienneté lors de sa mise à pied, s'il a moins de seize (16) mois d'ancienneté et excédant vingt-quatre (24) mois dans les autres cas;
- d) Lorsqu'il fait défaut de reprendre un travail dans les délais prévus à l'article de rappel;
- e) Lors de toute absence excédant vingt-quatre (24) mois avec preuve médicale pour accident ou maladie;

Dans le cas d'accident de travail, l'ancienneté s'accumule et se maintient sauf si le salarié est déclaré invalide;

- f) S'il s'absente du travail sans permission plus de deux (2) jours ouvrables, à moins de raisons graves et majeures, auquel cas, le salarié devra avertir son Employeur dès que possible;
- g) Pour toute absence prévue à la convention collective.

- 9.04 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couverts par la présente convention.
- 9.05 Liste d'ancienneté
La Compagnie affichera une liste d'ancienneté en permanence et en fournira une copie conforme au Syndicat. Cette liste d'ancienneté sera mise à jour deux (2) fois par année. Pour les fins de validation de la liste d'ancienneté, les employés auront trente (30) jours ouvrables pour se prévaloir un droit de correction. Après ce délai, elle deviendra officielle et annulera la précédente.
- 9.06 A la signature de la convention, l'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés comprenant leur adresse et code postal, leur numéro d'assurance-sociale et leur classification.
- 9.07 En cas de mise à pied et rappels trois (3) officiers du Syndicat auront une ancienneté préférentielle s'ils ont une année de service continu ou plus et qu'ils possèdent les qualifications requises.
- 9.08 Les salariés qui deviennent incapables de remplir leurs fonctions pour cause d'accident ou de maladie, d'âge ou d'infirmité peuvent être exemptés de l'application des dispositions de la convention par un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.

9.09

Mouvement de main-d'oeuvre

L'Employeur reconnaît que les principes de l'ancienneté et de la qualification sont les facteurs déterminants dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel, l'Employeur se devant de prendre en considération l'ancienneté, l'habileté et la compétence des candidats. Si l'habileté et la compétence sont relativement égales, alors l'ancienneté prévaudra; tout ceci étant épuisé, ce n'est qu'alors que l'Employeur pourra recruter hors des cadres de l'unité de négociation.

9.10

A l'exception des étudiants et salariés à l'essai, dans le cas de mise à pied de plus de quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur donnera aux salariés concernés un préavis de cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis sera remise au Syndicat.

9.11

Les rappels au travail se font suivant les dispositions de l'article 9.09.

9.12

Lorsqu'il y aura un avis de rappel, l'Employeur donnera au Syndicat une liste des salariés qui sont rappelés.

9.13

Lors de tout rappel, tout salarié ainsi rappelé, est avisé, par écrit, et copie adressée à l'Union à sa dernière adresse connue, sept (7) jours francs avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Tout salarié doit accuser réception de cet avis, deux (2) journées franches avant la date de reprise d'emploi et se rapporter au travail à la date

9.13 (suite) spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit. Cependant, cet écrit peut être remplacé par un appel téléphonique fait personnellement à l'employé concerné. Cet employé se devra alors de se présenter à l'ouvrage à la date fixée par l'Employeur, à moins qu'il n'ait des motifs sérieux et valables de ne pas le faire.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un salarié de son choix. L'ancienneté et la qualification seront les facteurs prédominants lors de tout rappel.

9.14 Mutations temporaires

Un salarié reçoit le taux de la classification à laquelle il travaille.

Pour les fins des présentes, le taux de la classification pour la journée est déterminé par la classification où il a passé la plus grande partie de son temps.

Tout employé qui, à la demande de l'Employeur, est affecté temporairement à une classe dont le taux est inférieur à sa classification habituelle, conservera le taux de sa classification pour la durée de son affectation en autant que sa tâche antérieure lui soit toujours disponible, c'est-à-dire, en autant que son poste de travail soit opérationnel, sauf s'il est occupé par un salarié ayant plus d'ancienneté.

9.15 A) Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur l'affichera sur les tableaux de l'usine pendant cinq (5) jours ouvrables.

- 9.15 B) Un salarié peut postuler en posant sa candidature, par écrit, sur la feuille d'affichage pendant la période d'affichage. On choisira parmi les candidats de la façon énoncée à 9.17.
- 9.16 L'avis contiendra les renseignements suivants et une copie de l'avis sera transmise en même temps au syndicat:
- a) sa date d'affichage et l'heure;
 - b) le nombre de postes vacants;
 - c) la période de travail;
 - d) le département;
 - e) le taux horaire;
 - f) les exigences requises;
 - g) classification;
 - h) le nom du contremaître.
- 9.17 A) Le poste sera accordé au salarié qui a postulé suivant les critères établis à l'article 9.09, soit l'ancienneté et la qualification. Cependant, à défaut des salariés qualifiés ayant l'ancienneté, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé aura alors droit à une période d'entraînement maximum de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche, ou à une période plus longue après entente mutuelle.

Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté, ni autres bénéfices.

9.17 B) Si un salarié obtient la tâche à la suite de l'affichage d'un poste, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période d'un (1) an, sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

9.18 L'Employeur fera parvenir au Syndicat les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution du poste, les documents suivants:

- copie de l'avis;
- liste des salariés postulants;
- le nom du salarié à qui le poste a été attribué.

9.19 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail et de la conduite du salarié.

ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX

- 10.01 Tout employé au travail, qui a complété sa période de probation, régi par la présente convention, bénéficie d'une absence motivée sans perte monétaire dans les cas suivants:
- a) Quatre (4) jours à l'occasion du décès du conjoint(e), concubin(e), père, mère et enfants;
 - b) Trois (3) jours à l'occasion du décès de son frère, sa soeur, ses beaux-parents;
 - c) Une (1) journée à l'occasion du décès de ses grands-parents, beau-frère, belle-soeur, gendre et brue, soit la journée des funérailles.
- 10.02 A la demande de l'Employeur, le salarié fournira un document certifiant le décès et justifiant son absence.
- 10.03 Les congés mentionnés à l'article 10.01, ne seront payés que s'ils tombent un jour ouvrable et qu'ils soient pris entre le décès et l'enterrement, sauf que la quatrième journée prévue à l'item 10.01 A) pourra être celle qui suit les funérailles.
- 10.04 Si un salarié décède, quatre (4) salariés désignés par l'Employeur et le Syndicat assisteront aux funérailles ou six (6) salariés ainsi désignés par l'Employeur et le Syndicat si les besoins exigent des porteurs et ce sans perte de salaire.

ARTICLE 11 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN

- 11.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 11.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, recevra la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 11.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause civile ou criminelle, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives, incluant le temps passé à la Cour, si ce jour est un jour cédulé pour le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) jours.

ARTICLE 12 - NAISSANCE OU ADOPTION LEGALE

- 12.01 Une (1) journée de congé payé sera accordée à tout employé au travail visé par la présente convention et ayant terminé sa période de probation, lors d'une ou des naissance ou fausse-couche, ou d'une ou des adoptions légales.

ARTICLE 13 - MARIAGE

13.01 Trois (3) jours de congé seront payés à tout employé au travail visé par la présente convention et ayant complété sa période de probation, qui contracte un mariage civil ou religieux.

ARTICLE 14 - ASSURANCE-GROUPE

14.01 A) L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe avec une participation de cinquante pour cent (50%) pour le salarié.

B) Ledit plan sera obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.

C) En conséquence, tous lesdits salariés régis par la présente convention signeront, dès leur embauchage, la formule d'adhésion audit plan.

D) L'Employeur, toutefois, ne déduira la prime audit plan, qu'après que le salarié aura complété trois (3) mois de service avec l'Employeur.

14.02 L'Employeur ne peut modifier le plan d'assurance-groupe sans l'accord des représentants autorisés de l'Union.

ARTICLE 15 - PERMISSION D'ABSENCE

15.01 La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans paie pour des raisons personnelles.

Les dispositions de cette clause 15.01 ne pourront faire l'objet de griefs.

15.02 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie aux délégués et officiers du Syndicat afin qu'ils puissent assister aux congrès et conférences du Syndicat et aux employés afin qu'ils puissent assister aux cours réguliers de formation syndicale offerts par le Syndicat. Afin de ne pas entraver l'efficacité des opérations, une telle permission ne sera pas accordée à plus de trois (3) employés en même temps, un par département. Le Syndicat convient de donner un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Compagnie demandant une telle permission ou désignant les employés pour qui elle est demandée.

Le nombre total de jours ainsi accordés est de vingt-cinq (25) maximum par année de convention.

15.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie pour une période maximum de douze (12) mois à un employé nommé comme représentant à plein temps du Syndicat pour travailler à titre officiel pour le Syndicat International. Cette permission devra être demandée par écrit par l'employé et par le Directeur du district 5, Métallurgistes Unis d'Amérique, au moins quinze (15) jours à l'avance. Toutefois, pas plus d'un (1) employé ne pourra être absent sur autorisation en tout temps.

ARTICLE 16 - LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 16.01 Si un représentant autorisé du Syndicat des Métallos désire rencontrer dans l'entreprise un ou des représentants du Syndicat local au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale, il avise le bureau du personnel qui appelle les représentants locaux du Syndicat dans un endroit où ils pourront converser privément. Toutefois, ces rencontres exigent un rendez-vous accordé par l'Employeur. De plus, ils ne doivent pas perturber les opérations normales de la Compagnie. Ces rencontres ne pourront excéder quinze (15) minutes.

ARTICLE 17 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 L'Employeur fournit à l'Union un endroit pour fin d'affichage près de chaque poinçon.
- 17.02 L'Union peut se servir du tableau d'affichage pour les avis suivants:
- a) avis de réunion ou d'assemblée;
 - b) communiqués, bulletins d'information officiels.
- 17.03 Tous les avis et bulletins mentionnés à l'article 17.02 devront porter la signature d'un membre du Comité Exécutif ou d'un représentant de l'Union.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'usine afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

18.02 Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder la Compagnie dans les recommandations du Comité Paritaire de Santé et Sécurité.

18.03 La Compagnie accepte la responsabilité de fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité Paritaire de santé et sécurité qui, tout en étant conformes aux règlements sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'usine ou le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement.

L'application intégrale de cette clause 18.03 se fera exclusivement sous l'unique juridiction de la Loi Santé et Sécurité et non par voie de griefs.

18.04 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité pour la sécurité et la santé dans l'usine, composé de deux (2) membres désignés par la Compagnie et deux membres désignés par le Syndicat. Les représentants syndicaux du comité de sécurité délégueront un de leurs membres pour les représenter auprès de la Compagnie ou auprès de certains techniciens

18.04 (suite) de la sécurité, pour l'élaboration, la mise au point et la surveillance de l'exécution des programmes d'information dans le domaine de la prévention découlant de la présente clause. La fonction du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité sera celle déterminée par la Loi Santé et Sécurité au travail et ses règlements.

Plus particulièrement, ce Comité a la tâche de:

- a) de se réunir une (1) fois par mois pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir, ou dans les cas spéciaux à la demande de deux (2) membres du Comité Paritaire de Santé et Sécurité, soit un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat;
- b) de faire des inspections de tous les lieux de travail au moins une fois par mois selon les procédures établies par le Comité Paritaire de Santé et Sécurité;
- c) d'établir des règles et règlements concernant son fonctionnement s'inspirant des principes de l'alternance, la procédure, les procès-verbaux, etc...;
- d) de faire un compte-rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie sera adressée à la Compagnie et au Syndicat.

18.05 Le Comité de sécurité sera informé de tous les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps, et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents. Ces accidents devront lui être rapportés sans délai dans les huit (8) heures ouvrables. Dans ce cas, le Comité devra faire enquête rapidement. Le Comité de Sécurité devra présenter ses recommandations afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents.

18.05 (suite) Le Comité de Sécurité sera au surplus informé dans les deux (2) jours ouvrables de tout accident survenu à l'usine.

La Compagnie continuera d'assister un employé blessé à remplir le rapport de l'accident et la formule de réclamation à la C.S.S.T. dont copie lui sera remise, ainsi que toute formule requise par la C.S.S.T.

18.06

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé ou sa sécurité.

Il ne peut cependant exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un salarié exerce ce droit de refuser d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat.

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou son représentant le cas échéant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des correctifs qu'il entend apporter le cas échéant.

Si le salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut faire exécuter le travail par un autre salarié. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

18.06 (suite) Les dispositions de l'appel à l'inspecteur, ainsi qu'à l'inspecteur régional ou de la Commission, telles que décrites à la Loi 17 s'appliquent intégralement.

Si la Compagnie et le Comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, et sans perte de salaire jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté.

18.07 Cet article 18.06 est sujet à l'application exclusive et intégrale de la Loi santé et Sécurité, le salarié qui est en désaccord, pourra se prévaloir des dispositions de cette Loi jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la loi soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur, le cas échéant.

18.08 Les salariés accidentés de travail ou atteints de maladie industrielle, recevront de la Compagnie pour le premier dix (10) jours ouvrables de l'accident de travail ou de la maladie industrielle, les montants auxquels ils ont droit selon les règlements de la C.S.S.T. Les employés concernés signeront une autorisation à la Compagnie pour que la Compagnie se fasse rembourser par la C.S.S.T.

18.09 Le port des bottines de sécurité est obligatoire dans l'usine.
Cet article 18.09 est sujet à l'application exclusive et intégrale de la loi relative à la Santé et Sécurité au travail et de ses règlements.

18.10 La Compagnie convient de fournir gratuitement des lunettes de sécurité là où le Comité de Santé et Sécurité le conviendra.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 Chaque salarié aura droit à des vacances annuelles payées selon sa durée de service continu tel que prévu à cette convention.
- 19.02 La période de référence s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.
- 19.03 Le salarié qui, le 1er avril, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé continu d'un (1) jour par mois de service, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 19.04 A) Le salarié qui, le 1er avril, justifie d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année un congé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- B) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de quatre (4) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

19.04 (suite)

- C) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de six (6) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- D) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de dix (10) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 7% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- E) Le salarié, qui le 1er avril, justifie de quinze (15) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

19.05

Dans le cas d'un départ définitif, d'un congédiement ou de décès d'un salarié, l'on paiera au salarié ou, dans le cas d'un décès, à ses bénéficiaires légaux, toute paie de vacances acquise lorsque l'emploi prend fin.

Dans le cas d'une mise à pied, le salarié pourra, s'il le désire, toucher sa paie de vacances.

19.06

Dans le cas de conflit entre différentes périodes au cours desquelles un ou plusieurs salariés désirent prendre leurs vacances, on donnera préférence à celui qui a le plus d'ancienneté.

19.07 Les employés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie hebdomadaire.

19.08 A) La prise de congés annuels pour les deux premières semaines consécutives est fixée par l'Employeur durant la période de juillet, soit les deux (2) semaines des vacances de la construction.

Entre le 1er avril et le 30 avril, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les employés qui ont droit à une troisième (3e) semaine de vacances indiqueront leur choix de leur période de prise de vacances pour cette troisième semaine.

Le choix de la troisième semaine de vacances se prendra par ancienneté.

Après cette période d'affichage et d'application, cette liste de périodes de prise de vacances devient officielle et définitive.

Toutes les vacances doivent être prises au cours de l'année.

19.08 B) Cependant, l'Employeur affichera une liste entre le 15 mai et le 1er juin de chaque année, sur laquelle liste les employés intéressés à transférer les deux (2) premières semaines de vacances consécutives à une autre date pourront appliquer.

Si l'Employeur, dans les deux (2) semaines consécutives de vacances, opère, il sera alors tenu de retenir dans les fonctions requises les employés qui ont appliqué et ce, en donnant la préférence à l'ancienneté dans ladite fonction uniquement, suivant ses besoins.

Cette liste étant ainsi épuisée, l'Employeur pourra faire appel, mais sans obligation de leur part, à n'importe quel autre salarié.

Il est entendu entre les parties que le fait pour un salarié d'appliquer ne comporte pas l'obligation pour l'Employeur de le retenir pour travailler.

Dans un tel cas, ce salarié prendra ses vacances aux deux semaines fixées.

Pour ces salariés qui auront été appelés à travailler, le choix de la prise de semaines de vacances se fera par ancienneté entre eux.

Il est entendu que ce choix ne pourra modifier la préséance accordée à l'article 19.08 A) de la présente convention.

ARTICLE 20 - OFFICIERS, COMITES ET DELEGUES DU SYNDICAT

- 20.01 Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, du nom de tous ses officiers, membres de comités et délégués, et de tout changement subséquent. L'Employeur avisera également le Syndicat, du nom de ses représentants.
- 20.02 A la demande du Syndicat, l'Employeur peut autoriser la tenue d'un vote secret dans son entreprise, à l'occasion des élections du syndicat local ou international et ce, à l'extérieur des heures de travail.
- 20.03 L'Employeur reconnaît trois (3) officiers du Syndicat, un président, un vice-président et un secrétaire-archiviste et deux (2) directeurs.
- 20.04 Le Syndicat pourra nommer un comité de griefs composé de deux (2) membres. Le Syndicat pourra nommer un délégué par département par équipe.

ARTICLE 21 - CONGES STATUTAIRES

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

- le Premier Jour de l'An
- le 2 Janvier
- le Lundi de Pâques
- la Fête de Dollard ou de la Reine
- le 24 Juin
- le 1er Juillet
- la Fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâces
- le 24 Décembre
- le Jour de Noel
- le 26 décembre
- le 31 décembre

21.02 Cependant, s'il arrivait que le Vendredi Saint au lieu du Lundi de Pâques soit chômé par l'Industrie de la Construction, il est entendu que 50% des effectifs à l'expédition et au camionnage transféreront ce congé du Lundi de Pâques pour le Vendredi Saint de façon à être au travail le lundi de Pâques, ce choix au congé sera exercé suivant la teneur de l'article 9.09

21.03 L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail. Ainsi, la rémunération d'un congé sera celle du nombre d'heures pendant lesquelles l'employé aurait normalement travaillé si le congé avait été un jour ouvrable.

- 21.04 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par l'employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied dans les quinze (15) jours qui précèdent, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- 21.05 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés peuvent être reportés à une autre date, pour autant qu'elle se situe à l'intérieur d'une période de huit (8) jours de la date dudit jour férié. Dans un tel cas, l'Employeur doit au préalable aviser le Comité Paritaire, ainsi que les salariés, au moins huit (8) jours avant le jour férié, en indiquant la date où il est reporté.
- 21.06 La rémunération d'un congé et la rémunération du travail accompli un tel jour seront traitées comme deux (2) sujets distincts. Le travail accompli un jour de congé payé sera rémunéré au double du taux régulier.
- 21.07 Si une ou plusieurs de ces fêtes arrivent pendant les vacances payées d'un salarié, la ou les fêtes en question sera (seront) payée (payées) en surplus des vacances du salarié. Si un ou plusieurs de ces jours de congé arrive un samedi ou un dimanche, il sera ou seront reportés à la date fixée par l'Industrie de la Construction.

ARTICLE 22 - SALLE DE REPOS

- 22.01 L'Employeur mettra une salle de repos à la disposition des salariés. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 Sauf pour le gardien et pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42.5) étalées sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.
- 23.02 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention collective, la journée normale de travail est comprise entre sept heures (7h00) et seize heures trente (16h30) l'année durant.
- 23.03 Cependant, dans le cas d'une deuxième équipe, la semaine de travail établie à l'article 23.01 peut, à la discrétion de l'Employeur, s'étaler sur quatre (4) jours de travail, soit du lundi au jeudi. Dans ce cas, la journée normale de travail ne doit pas excéder dix heures et trois quarts (10-3/4) consécutives.

23.04 Pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-huit (48) heures sur six (6) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au samedi.

23.05 Pour le gardien, la durée de la semaine normale de travail est déterminée par l'Employeur, sans que la durée permise n'excède cinquante-quatre (54) heures étalées sur six (6) jours d'une durée maximale de neuf (9) heures consécutives.

23.06 Le salarié de la première ou de la deuxième équipe a droit, pour le repas, à une période sans paie, d'une durée minimale d'une demi-heure (1/2) et d'une durée maximale d'une (1) heure.

23.07 Période de repos

On permettra aux salariés de quitter leur poste de travail pour une période qui ne devra pas excéder douze (12) minutes vers le milieu de chaque demi période de travail.

Aucun employé ne devra quitter son poste de travail avant le son du timbre, et devra retourner immédiatement à son poste de travail au deuxième son du timbre.

ARTICLE 24 - SURTEMPS

- 24.01 Le surtemps signifie les heures travaillées en plus de la journée ou de la semaine normale de travail.
- 24.02 A) Les heures travaillées à la demande de l'Employeur, avant et/ou après la journée et/ou la semaine normale de travail, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 50%.
- B) Les heures supplémentaires travaillées le dimanche ou un jour férié chômé et payé, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 100%.
- 24.03 Un salarié appelé à travailler pour une période continue de plus de trois (3) heures, en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de douze (12) minutes vers la mi-période de ce temps supplémentaire.
- 24.04 On travaillera le surtemps sur une base volontaire donnant la préférence aux salariés régulièrement assignés à ce genre de travail, puis aux autres salariés du département qui désirent travailler.
- 24.05 Cependant, il sera possible à un salarié qui n'a pas complété sa journée de travail, de reprendre le temps ainsi perdu avec la permission de l'Employeur, en dehors de ses heures normales de travail et ce, à temps simple.

24.06

Tout salarié qui a quitté les lieux de travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail en temps supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants: soit quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaires. Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

A R T I C L E 2 5 - S A L A I R E S

25.01

Les salariés reçoivent, sur les lieux de travail, au cours de l'après-midi de jeudi, leur paie pour le travail accompli la semaine précédente. Les détails suivants sont communiqués aux salariés:

- le nom et prénom du salarié
- la date et la période de paie
- le taux de salaire
- le temps supplémentaire
- les déductions faites
- le montant net payé

25.02

Tout salarié faisant partie de la deuxième équipe, doit toucher, en plus de son taux horaire, une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure pour chaque heure normale effectuée.

ARTICLE 26 - VALIDITE

- 26.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 27 - CLAUSES GENERALES

- 27.01 Les annexes A, B, C et D jointes au présent document font partie intégrante de la convention, ainsi que toute lettre d'entente particulière complétée ultérieurement par la signature des deux (2) parties aux présentes et déposées au Bureau du Commissaire Général du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.
- 27.02 Pour les fins de la présente convention et de son Annexe "A" quant aux classifications y apparaissant, il est entendu que les parties aux présentes s'en réfèrent aux définitions contenues au Décret relatif à l'Industrie du Bois Ouvré du Québec.
- 27.03 Ces classifications n'étant pas limitées aux catégories actuelles, dans l'éventualité de nouvelles tâches, il est entendu entre les parties que si certaines tâches non incluses à la présente Annexe "A" et apparaissant à ce Décret étaient mises en place par l'Employeur, le taux de salaire à être versé à ces nouvelles catégories sera celui du Décret en ajoutant à ces taux la même différence calculée entre les taux des classifications actuellement fixés à cette convention et à ce Décret.

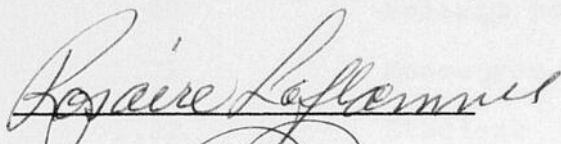
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION


- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 1er octobre 1987.
- Toutefois les dispositions de l'Annexe «A» (salaires) sont rétroactives à compter du 1er Octobre 1984.
- 28.02 L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective, tel que spécifié par le Code du Travail du Québec.
- 28.03 A l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock-out.

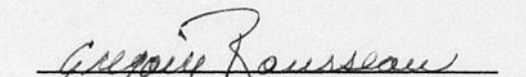
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ST-APOLLINAIRE
ce 16 ième jour de mai 1985.

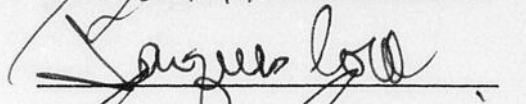
R. LAFLAMME & FRERE INC.

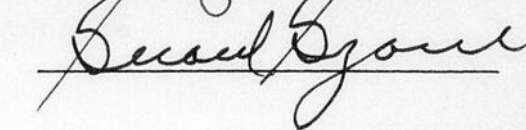
LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, LOCAL 8917











A N N E X E " A "

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1.01	Chef d'équipe
1.02	Conducteur de machines - Classe "A"
1.03	Conducteur de machines - Classe "B" - 2 ans d'expérience - moins de 2 ans d'expérience
1.04	Approvisionneur de machines
1.05	Mesureur
1.06	Ebéniste
1.07	Ouvrier d'atelier - Classe "A"
1.08	Ouvrier d'atelier - Classe "B"
1.09	Assembleur
1.10	Peintre - Classe "A"
1.11	Peintre - Classe "B"
1.12	Peintre - Classe "C"
1.13	Vérificateur
1.14	Expéditionnaire Chauffeur de camion
1.15	Mécanicien de machines fixes
1.16	Machiniste
1.17	Aide-machiniste
1.18	Conducteur de chariot élévateur
1.19	Gardien
1.20	Salarié polyvalent
1.21	Manoeuvre
1.22	Etudiant
1.23	Préposé au service
1.24	Homme de maintenance

SALAIRES	01.10.84	01.10.85	01.10.86
CHEF D'EQUIPE:	\$ 8.80	Taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré en date d'avril 1986	Taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré en date d'avril 1987
CONDUCTEUR DE MACHINES			
- CLASSE A:	8.60		
- CLASSE B:			
Moins de 2 ans d'expérience:	8.20		
2 ans et plus d'expérience	8.50		
APPROVISIONNEUR DE MACHINES:	8.00		
MESUREUR:	8.95		
EBENISTE:	8.80		
OUVRIER D'ATELIER:			
- CLASSE A:	8.60		
- CLASSE B:	8.20		
ASSEMBLEUR:	8.00		
PEINTRE			
- CLASSE C:	8.00		
VERIFICATEUR:	8.60		
EXPEDITIONNAIRE:	8.60		
MECANICIEN DE MACHINES FIXES:	8.30		
MACHINISTE:	8.60		
AIDE MACHINISTE:	8.20		
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR:	8.50		
GARDIEN:	7.80		
SALARIE POLYVALENT:	8.50		
MANOEUVRE:	7.60		
CHAUFFEUR DE CAMION:	8.60		
HOMME DE MAINTENANCE:	8.60		

Pour la durée du présent contrat de travail, les salariés ayant complété leur période d'un (1) an de taux à l'embauche toucheront un minimum de \$0.10 l'heure de plus que les taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré.

Lors de la mise en place des taux de salaire au 1er octobre 1984, les salariés dont les taux de salaire sont supérieurs aux taux du décret du 1er octobre 1984, toucheront alors à cette date un minimum d'augmentation calculé à raison de 75% de la différence entre le taux au décret à cette date et le taux alors mis en vigueur par la convention, selon leurs classifications.

En modifiant les dates de référence en conséquence, le même calcul s'applique à la mise en place des taux de salaire au 1er octobre 1985, comme au 1er octobre 1986.

Le taux à l'embauche pour les nouveaux salariés, pour la période d'un an, ainsi que pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, est le taux prévu au décret. Après cette période d'un an, ils toucheront les taux apparaissant à la présente annexe.

A N N E X E " B "

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective les expressions suivantes désignent:

- 1.01 Chef d'équipe:
Salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant lui-même à la production.
- 1.02 Conducteur de machines, Classe "A":
Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 1.03 Conducteur de machines, Classe "B":
Salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye, ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 1.04 Approvisionnement de machines:
Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.
- 1.05 Mesureur:
Salarié qui détient un certificat d'une association attestant sa capacité pour mesurer ou classer le bois.
- 1.06 Ebéniste:
Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition, en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.
- 1.07 Ouvrier d'atelier, Classe "A":
Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

- 1.08 Ouvrier d'atelier, Classe "B":
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.09 Assembleur:
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et d'autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.10 Peintre, Classe "A":
Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 1.11 Peintre, Classe "B"
Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 1.12 Peintre, Classe "C":
Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretient.
- 1.13 Vérificateur:
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.
- 1.14 Expéditionnaire:
Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise, il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.
- 1.15 Mécanicien de machines fixes:
Le "mécanicien de machines fixes" défini dans la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (LRQ 1964, c. M6) et ses modifications.

- 1.16 Machiniste:
Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, ou modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au département de machines ou de leurs accessoires.
- 1.17 Aide-machiniste:
Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- 1.18 Conducteur de chariot élévateur:
Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.
- 1.19 Gardien:
Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (LRQ 1964, c. M6) et ses modifications.
- 1.20 Salarié polyvalent:
Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède 20 heures au cours de la semaine.
- 1.21 Manoeuvre:
Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente convention.
- 1.22 Etudiant:
Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.
- 1.23 Préposé au service:
Salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.24 Homme de maintenance:
Salarié qui, possédant les connaissances techniques appropriées, tel que menuiserie, plomberie, effectue, ou supervise, divers travaux tel que construction, réparation, rénovation.

A N N E X E " C "

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: R. LAFLAMME & FRERE INC.,

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
LOCAL 8917,

Les parties aux présentes conviennent, dans les six (6) mois de la signature des présentes, d'étudier la possibilité de maintenir ou de changer ladite police d'assurance-groupe afin d'obtenir un meilleur taux le cas échéant, le tout sujet aux conditions contenues à l'article 14 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ST-APOLLINAIRE
ce 16 ième jour de mai 1985

R. LAFLAMME & FRERE INC.

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, LOCAL 8917

Roxane Laflamme

Jane D'Amico

Gregoire Rousseau

Jacques Lal

Sud Zywie

ANNEXE " D "

LES ROUTIERS

- 1) L'Employeur accorde, aux camionneurs qui font la livraison, une allocation de repas:

Déjeuner	\$ 3.00
Dîner (région de Québec)	5.00
Dîner (extérieur de la région de Québec)	6.50
Souper (extérieur de la région de Québec)	6.50

En plus, il recevra le prix de la chambre lorsque son travail exige qu'il couche à l'extérieur.

Les allocations de repas seront majorées au besoin pendant la durée de la présente convention collective.

- 2) TEMPETES

Un routier appelé à faire des heures d'attente en raison d'une tempête ou bris mécanique majeur, sera rémunéré à son taux horaire régulier, pour un maximum de huit heures et demie (8.5) par période de vingt-quatre (24) heures.

- 3) HABILLEMENT

L'Employeur fournira lors de l'embauche d'un livreur régulier à un poste permanent.

Trois (3) paires de pantalon (par la suite au besoin)
Une (1) veste (par la suite au besoin)
Six (6) chemises:
- 3 manches courtes (par la suite au besoin)
- 3 manches longues (par la suite au besoin)
Une (1) paire de gants (par la suite au besoin)
Un (1) manteau d'hiver (par la suite au besoin)
Un (1) sarreau (par la suite au besoin)
Un (1) manteau de pluie (par la suite au besoin)

L'habillement fourni par l'Employeur, devra être porté exclusivement lorsque le camionneur aura de la livraison à effectuer.

- 4) SALAIRE

Un conducteur régulier de camion remorque recevra une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) de l'heure de plus qu'un conducteur de camion six (6) ou dix (10) roues.

16 mai 1985 58

Rosaire Laflorence
Jeanne Dugan

Gregoire Fausseau
Jacques G...
Daniel G...
Gyoni



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-08373

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION: Q-13624-004

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  87/06/29   87/07/02  **  DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* R. LAFLAMME ET FRERE INC.      ** METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE      *
*                                     ** LOCAL 8917      *
* ST-APOLLINAIRE      **                                     *
* CTE LOTBINIERE, QUE.      **                                     *
*                                     **                                     *
*                                     GOS 2E0      ** 155, RUE LAURIER, C.P. 580      *
*                                     ** ST-JEAN-SUR-RICHELIEU, QUE.      *
*                                     **                                     *
*                                     **                                     J3B 628      *
*****
*                                     **                                     *
*                                     **      MUNICIPALITE: 28490      *
*                                     **                                     *
*                                     **      ACTIVITE:      2541      *
*                                     **                                     *
*                                     **      AFFILIATION: F.T.Q.      *
*****

```

REMARQUE
CONGE DE LA CONFEDERATION

SIGNATURE

DATE

87-10-27

POUR RENSEIGNEMENTS

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

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

CC

Region	3.03	Code d'activite	2541 (5)	Affiliation	F.I.Q. (7)	Numero de dossier	Q-13624-04
Noms et adresses							
Employeur				Association			
R. Laflamme et Frère Inc. St-Apollinaire, Cté Lotbinière (Québec) GOS 2E0				Métallurgistes Unis d'Amérique Syndicat local 8917 155, rue Laurier C.P. 580 St-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6Z8			
Numero de cas		Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numero de greffe
QR-002-07-84		25	84-08-29	S.T.K.	Recreditation	84-09-06	21-84-09-Q-014

1277-01

382(040)B.C.G.T.

(Aviser # Q 13624-03)

num
28490

type dep
3 1

87-06-29 dep 87-07-02
au 87-10-01

rem: congé de la Confédération

8708373



Laflamme

PORTES ET FENÊTRES / DOORS AND WINDOWS
ST-APOLLINAIRE, QUÉ. G0S 2E0 (418) 881-3950

Le 29 Juin 1987

Greffe du Bureau du Commissaire
général du Travail
425 St-Amable, 2e étage
Québec
G1R 4Z1

87
JUL -2
13:28
C

Madame, Monsieur,

Nous vous faisons parvenir la lettre d'ente ci-jointe intervenue entre R. Laflamme & Frère Inc., ci-après appelé l'employeur et les Métallurgistes Unis D'Amérique, local 8917, ci-après appelé le syndicat, pour qu'elle soit annexée à notre convention collective en vigueur et ce en conformité avec l'article 72 du Code du Travail.

Notre entreprise compte en date du 29 Juin 1987 environ 219 employés régis par la convention collective.

En espérant le tout à votre entière satisfaction, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Jean Hébert
Directeur du personnel.



Laflamme

PORTES ET FENÊTRES / DOORS AND WINDOWS
ST-APOLLINAIRE, QUÉ. G0S 2E0 (418) 881-3950

Le 29 Juin 1987

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: R. Laflamme & Frère Inc.,
ET: Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 8917

'87
JUL -2
13:28
CR

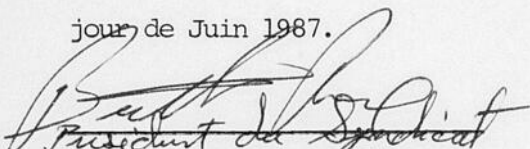
Etant donné que le congé de la Confédération tombe le mercredi
1er Juillet 1987, les parties conviennent:

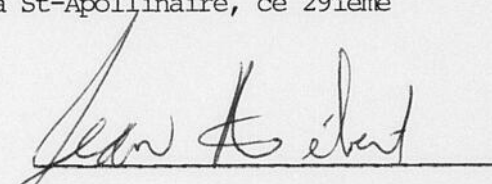
Que le congé de la Confédération soit reporté au
vendredi 3 Juillet 1987.

Il est entendu que les employés affectés à l'équipe de soir
recevront la rémunération équivalente à leur taux horaire multiplié
par le nombre d'heures de la journée normale de travail exactement
comme si le congé avait été pris le mercredi le 1er Juillet 1987.

Cette entente est valide pour le transfert de ce congé uniquement.

En foi de quoi les parties ont signé à St-Apollinaire, ce 29ième
jour de Juin 1987.


Président du Syndicat
Michel Martineau


Jean Leclerc

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 13624-04	
Date	Signature 87-03-09	Réception 87-03-13	Durée	Du Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 8917 155, rue Laurier, C.P. 580 St-Jean-Sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant R. Laflamme et Frère Inc. St-Appollinaire (Lotbinière), Qué. G0S 2E0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 28490 Activité 2541-05 Affiliation 07

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	87-03-23

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

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

87 MAR 13 13:57

B. C. G. T.
QUEBEC

ENTRE: R. Laflamme & Frère Inc.,
ET: Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 8917

Etant donné que les occupations des employés du département de maintenance nécessitent des qualifications ou habilités particulières,

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le syndicat autorise l'employeur à embaucher deux (2) salariés qualifiés qui seraient exclus du certificat d'accréditation mais qui pourraient exécuter des tâches normalement réservées aux hommes de maintenance faisant partie du certificat d'accréditation.

L'employeur convient qu'il y aura un (1) salarié qualifié exclu de l'unité de négociation sur l'équipe de jour qui aura comme principale responsabilité de donner la formation nécessaire à un homme de maintenance membre de l'unité d'accréditation afin de répondre aux exigences d'entretien et de réparation de la nouvelle machinerie.

Cependant, le salarié qualifié exclu de l'unité de négociation faisant partie de l'équipe de soir, n'est pas tenu de donner la formation à un membre de l'unité d'accréditation tant et aussi longtemps que la situation ne nécessitera pas un homme de maintenance de plus sur l'équipe de soir.

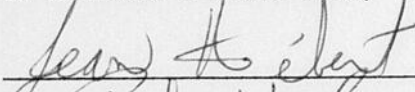


De plus, à la fermeture de l'équipe de soir, le salarié qualifié exclu de l'unité de négociation sera affecté à l'équipe de jour et à ce moment, devra entraîner un employé membre de l'unité d'accréditation pour la durée de son affectation de jour.


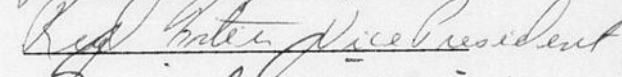
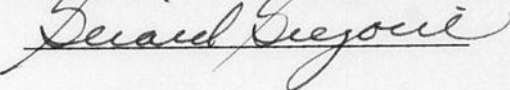
Cette entente est valide pour la durée de la convention collective en vigueur entre les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé à St-Apollinaire ce 9ième jour de mars 1987.

R. Laflamme & Frère Inc.,

Les Métallurgistes Unis d'Amérique
local 8917

Commissaire général du Travail

0323 81

84-10-01

65 dal

Dépôt N°: 85 06 021

Le Commissaire Général du Travail a reçu
avant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 03338-1

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 13624-04

Signature: 85-05-16 Réception: 85-05-27 Durée: Du 85-05-16 Au 87-10-01
Nombre de salariés régis par la convention collective: 250

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE SYNDICAT LOCAL 8917 155, rue Laurier, C.P. 580 St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8 Att.: M. Gérard Grégoire	<input type="checkbox"/> Déposant <i>R. D. D. D. D.</i> R. LAFLAMME ET FRERE INC. St-Apollinaire (Lotbinière), Qué. G0S 2E0 <i>692-1572</i> <i>767-3950</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <i>46 P.</i>	Région: 03-03 Activité: 2541-05 Affiliation: 07 FTQ

Le 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

Q/3624-03

Signature: *Philippe Demelo* Date: 85-06-02

Pour le commissaire général du travail

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

RECHERCHE

TR

30.4.85

3338-1



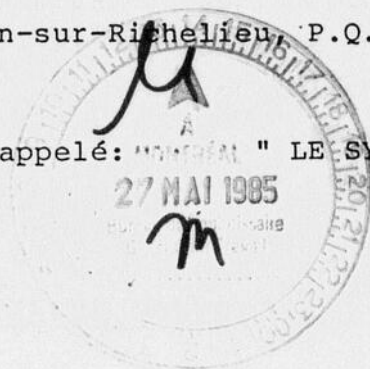
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: R. LAFLAMME & FRERE INC.,
St-Apollinaire,
Cté Lotbinière, P.Q.,
GOS 2E0

ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 8917,
155, rue Laurier,
C.P. 580,
Saint-Jean-sur-Richelieu, P.Q.,
J3B 6Z8

ci-après appelé: " LE SYNDICAT "



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties à cette convention veulent et désirent que celle-ci assure la promotion de relations harmonieuses entre les salariés et l'Employeur, la prévention des accidents et des maladies professionnelles en milieu de travail et le règlement rapide de tout différend qui pourrait survenir entre les parties et que celle-ci fournisse un mécanisme pour le règlement rapide et ordonné des griefs.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.
- 2.02 Lors de la mise en application des droits de direction, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas conformément à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 6 septembre 1984.
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail du Québec à l'exception des employés de bureau"

3.02 A) Les termes et dispositions de cette convention s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

B) Lorsque le mot employé ou salarié est utilisé dans cette convention, ceci implique le masculin et le féminin.

3.03 Le personnel de l'Employeur dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas normalement travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation.

La présente clause ne s'applique pas dans le cas de dépannage temporaire ou de force majeure, et pour tout genre de travail pouvant aider au bon fonctionnement de l'usine sans toutefois remplacer comme tel un salarié au travail.

En ce qui concerne l'assemblage des cadres spéciaux, ce travail sera normalement fait par un salarié qualifié disponible, disposant de l'équipement requis, sinon, ce salarié devra alors accepter d'accomplir ces travaux à l'extérieur des heures de la journée régulière. A défaut, cet article sera sans application et ces travaux pourront être effectués par du personnel hors de l'unité d'accréditation.

Cependant, lors de l'application de ce dernier paragraphe, si une équipe de nuit est en opération, l'Employeur devra faire appel à un salarié qualifié disponible de cette équipe avant de faire appel à du personnel hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 4 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail pendant la durée de cette convention, à l'exception des périodes permises par le Code du Travail.

ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne faire aucune discrimination envers tout salarié, pour toutes raisons prévues par la Charte des Droits et Libertés de la personne.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés tels qu'ils sont définis dans l'accréditation doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat et ce après avoir complété leur période de probation.
- 6.02 Comme condition d'emploi, l'Employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon les statuts du Syndicat et après avoir complété la période de probation l'Employeur déduira les frais d'initiation de \$10.00.

- 6.02 (suite) Tout changement dans les cotisations ou les frais d'entrée sera précédé d'un avis d'un mois pour permettre à l'Employeur d'effectuer les modifications nécessaires à sa machine comptable.
- 6.03 La déduction des cotisations se fera une fois par semaine.
- 6.04 A) Remise des cotisations syndicales
La déduction des cotisations syndicales, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 6.02 et 6.03 sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier international dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. Telle remise doit être accompagnée des formules de remise fournies par le Syndicat (R-115).
- B) Il est entendu que le Syndicat indemniser la Compagnie et la protégera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire tel que prévu dans le présent article.
- 6.05 L'Employeur doit inscrire sur les formules T4 et TP4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.
- 6.06 A l'occasion de l'embauche d'un nouveau salarié, celui-ci sera présenté au délégué syndical approprié.
- 6.07 L'Employeur s'engage à faire compléter et signer une carte d'adhésion à l'Union, lors de l'embauche d'un salarié, laquelle sera transmise à l'Union lors de la remise du rapport.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief se définit comme étant une mésentente entre l'Employeur, un ou plusieurs de ses salariés et ayant trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 7.02 Toutefois, compte tenu de l'importance d'une bonne explication, la partie qui se croit lésée devrait, avant de loger son grief, faire le nécessaire afin de solutionner son problème avec l'autre partie. Toute rencontre d'un salarié concerné et du délégué avec l'Employeur doit se faire dans l'ordre et le respect mutuel.
- 7.03 Un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention collective, doit soumettre, par écrit, son grief à la personne désignée par l'Employeur, seule ou accompagnée d'un membre du Comité Exécutif, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les faits qui ont donné naissance à son grief. Le représentant autorisé peut signer un grief au nom du salarié qui se croit lésé dans ses droits.
- 7.04 Si le représentant de l'Employeur ne donne pas de réponse dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief ou s'il donne une réponse qui ne satisfait pas le salarié, ce dernier peut contester, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, au chef du personnel.
- 7.05 Le chef du personnel doit rencontrer les représentants de l'Union et rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables à compter du moment où le cas lui fut soumis.

- 7.06 Toute entente entre l'Employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés. Cette entente doit être écrite et signée par les parties.
- 7.07 Si, après avoir épuisé les procédures établies aux paragraphes précédents, les deux (2) parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la dernière étape.
- 7.08 Les délais de cette procédure sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.09 Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision, contraire à ces dispositions. L'arbitre, dans sa décision, sera guidé par les dispositions de cette convention, et par le Code du Travail.
- 7.10 Si l'une ou l'autre des parties a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre sera fait d'un commun accord entre les parties, et à défaut d'entente, suivant le Code du Travail.
- 7.11 L'Employeur et le Syndicat paieront, à parts égales, les honoraires et frais de l'arbitre. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.

- 7.12 A toute étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties à la discussion peuvent se faire aider du ou des salarié(s) touché(s) et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties à la discussion l'accès à l'usine pour qu'elles puissent voir les opérations en cause et conférer avec les témoins nécessaires, et ce, sans causer d'inconvénients à la production.
- 7.13 Les discussions des griefs suivant les étapes établies en vertu de l'article 7 se font durant les heures de travail, sans perte de salaire régulier (prime incluse) pour les salariés impliqués.
- Les salariés impliqués ne peuvent quitter leur poste de travail sans avoir au préalable obtenu la permission de leur supérieur, permission qui ne leur sera pas indûment refusée.
- Cet article ne s'applique pas à l'arbitrage des griefs.
- 7.14 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 7.15 Les séances d'arbitrage seront tenues dans la région de Québec.

- 7.16 Si l'une des parties entend soulever un moyen préliminaire à l'arbitrage, elle en informera l'autre partie trois jours avant l'audition.
- 7.17 Si par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, l'Union comme telle est lésée dans ses droits et/ou si aucun salarié n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, l'Union pourra soumettre un grief, par écrit, dans les dix (10) jours du fait à l'origine du grief, au chef du personnel.
- 7.18 Le chef du personnel devra rendre sa décision, par écrit, à l'Union dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si la décision ne satisfait pas l'Union ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, l'Union devra, dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai, adresser à l'Employeur sa demande d'arbitrage.
- 7.19 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 7 s'applique aussi dans le cas des articles 7.17 et 7.18

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT MESURES DISCIPLINAIRES ET DIRECTIVES

- 8.01 L'Employeur peut, soit réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 8.02 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme soit de réprimande verbale ou écrite, de suspension ou de congédiement.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier, avec copie à l'Union.
- 8.04 Tout salarié peut, en dehors des heures de travail, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier.
- 8.05 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait pour reconnaître la réception de l'avis. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier. Copie de cet avis sera également expédiée par courrier à l'Union.
- 8.06 Aucun avis d'infraction datant de plus de six (6) mois, sauf dans les cas de récidive auquel cas, ce délai, étant porté à douze (12) mois, ne pourra être invoqué contre un salarié.
- 8.07 Un salarié qui prétend avoir été discipliné de manière déraisonnable ou injuste compte tenu des circonstances, présente son grief à la 2ième étape, et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier de l'évènement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un salarié signifie son temps de service avec l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son dernier embauchage.

9.02 A l'exception des étudiants qui ne peuvent acquérir d'ancienneté, l'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours travaillés au service de l'Employeur à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs civils. Durant cette période, un salarié peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse formuler de grief sur ces sujets. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié est rétroactive à la date d'embauchage. Le salarié en probation a droit à tous les autres avantages prévus à la convention, sauf si autrement spécifié.

Si un étudiant décide d'abandonner son statut d'étudiant, il devra alors compléter une formule écrite d'application pour aviser l'Employeur et appliquer à titre de salarié en période de probation. L'application de l'article 9.02, soit les soixante (60) jours de travail prévus à cet article, s'appliquera quant à lui à compter du dépôt de cette application, et sa date d'ancienneté, le cas échéant, sera celle du premier jour de travail à ce titre de salarié en probation.

9.03

Un salarié accumule son ancienneté, sous réserve de la perte d'ancienneté établie dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) A la suite d'une mise à pied pour une durée égale à son ancienneté lors de sa mise à pied, s'il a moins de seize (16) mois d'ancienneté et excédant vingt-quatre (24) mois dans les autres cas;
- d) Lorsqu'il fait défaut de reprendre un travail dans les délais prévus à l'article de rappel;
- e) Lors de toute absence excédant vingt-quatre (24) mois avec preuve médicale pour accident ou maladie;

Dans le cas d'accident de travail, l'ancienneté s'accumule et se maintient sauf si le salarié est déclaré invalide;

- f) S'il s'absente du travail sans permission plus de deux (2) jours ouvrables, à moins de raisons graves et majeures, auquel cas, le salarié devra avertir son Employeur dès que possible;
- g) Pour toute absence prévue à la convention collective.

- 9.04 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couverts par la présente convention.
- 9.05 Liste d'ancienneté
La Compagnie affichera une liste d'ancienneté en permanence et en fournira une copie conforme au Syndicat. Cette liste d'ancienneté sera mise à jour deux (2) fois par année. Pour les fins de validation de la liste d'ancienneté, les employés auront trente (30) jours ouvrables pour se prévaloir un droit de correction. Après ce délai, elle deviendra officielle et annulera la précédente.
- 9.06 A la signature de la convention, l'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés comprenant leur adresse et code postal, leur numéro d'assurance-sociale et leur classification.
- 9.07 En cas de mise à pied et rappels trois (3) officiers du Syndicat auront une ancienneté préférentielle s'ils ont une année de service continu ou plus et qu'ils possèdent les qualifications requises.
- 9.08 Les salariés qui deviennent incapables de remplir leurs fonctions pour cause d'accident ou de maladie, d'âge ou d'infirmité peuvent être exemptés de l'application des dispositions de la convention par un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.

9.09

Mouvement de main-d'oeuvre

L'Employeur reconnaît que les principes de l'ancienneté et de la qualification sont les facteurs déterminants dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel, l'Employeur se devant de prendre en considération l'ancienneté, l'habileté et la compétence des candidats. Si l'habileté et la compétence sont relativement égales, alors l'ancienneté prévaudra; tout ceci étant épuisé, ce n'est qu'alors que l'Employeur pourra recruter hors des cadres de l'unité de négociation.

9.10

A l'exception des étudiants et salariés à l'essai, dans le cas de mise à pied de plus de quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur donnera aux salariés concernés un préavis de cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis sera remise au Syndicat.

9.11

Les rappels au travail se font suivant les dispositions de l'article 9.09.

9.12

Lorsqu'il y aura un avis de rappel, l'Employeur donnera au Syndicat une liste des salariés qui sont rappelés.

9.13

Lors de tout rappel, tout salarié ainsi rappelé, est avisé, par écrit, et copie adressée à l'Union à sa dernière adresse connue, sept (7) jours francs avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Tout salarié doit accuser réception de cet avis, deux (2) journées franches avant la date de reprise d'emploi et se rapporter au travail à la date

9.13 (suite) spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit. Cependant, cet écrit peut être remplacé par un appel téléphonique fait personnellement à l'employé concerné. Cet employé se devra alors de se présenter à l'ouvrage à la date fixée par l'Employeur, à moins qu'il n'ait des motifs sérieux et valables de ne pas le faire.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un salarié de son choix. L'ancienneté et la qualification seront les facteurs prédominants lors de tout rappel.

9.14 Mutations temporaires

Un salarié reçoit le taux de la classification à laquelle il travaille.

Pour les fins des présentes, le taux de la classification pour la journée est déterminé par la classification où il a passé la plus grande partie de son temps.

Tout employé qui, à la demande de l'Employeur, est affecté temporairement à une classe dont le taux est inférieur à sa classification habituelle, conservera le taux de sa classification pour la durée de son affectation en autant que sa tâche antérieure lui soit toujours disponible, c'est-à-dire, en autant que son poste de travail soit opérationnel, sauf s'il est occupé par un salarié ayant plus d'ancienneté.

9.15 A) Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur l'affichera sur les tableaux de l'usine pendant cinq (5) jours ouvrables.

- 9.15 B) Un salarié peut postuler en posant sa candidature, par écrit, sur la feuille d'affichage pendant la période d'affichage. On choisira parmi les candidats de la façon énoncée à 9.17.
- 9.16 L'avis contiendra les renseignements suivants et une copie de l'avis sera transmise en même temps au syndicat:
- a) sa date d'affichage et l'heure;
 - b) le nombre de postes vacants;
 - c) la période de travail;
 - d) le département;
 - e) le taux horaire;
 - f) les exigences requises;
 - g) classification;
 - h) le nom du contremaître.
- 9.17 A) Le poste sera accordé au salarié qui a postulé suivant les critères établis à l'article 9.09, soit l'ancienneté et la qualification. Cependant, à défaut des salariés qualifiés ayant l'ancienneté, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé aura alors droit à une période d'entraînement maximum de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche, ou à une période plus longue après entente mutuelle.

Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté, ni autres bénéfices.

9.17 B) Si un salarié obtient la tâche à la suite de l'affichage d'un poste, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période d'un (1) an, sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

9.18 L'Employeur fera parvenir au Syndicat les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution du poste, les documents suivants:

- copie de l'avis;
- liste des salariés postulants;
- le nom du salarié à qui le poste a été attribué.

9.19 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail et de la conduite du salarié.

ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX

- 10.01 Tout employé au travail, qui a complété sa période de probation, régi par la présente convention, bénéficie d'une absence motivée sans perte monétaire dans les cas suivants:
- a) Quatre (4) jours à l'occasion du décès du conjoint(e), concubin(e), père, mère et enfants;
 - b) Trois (3) jours à l'occasion du décès de son frère, sa soeur, ses beaux-parents;
 - c) Une (1) journée à l'occasion du décès de ses grands-parents, beau-frère, belle-soeur, gendre et brue, soit la journée des funérailles.
- 10.02 A la demande de l'Employeur, le salarié fournira un document certifiant le décès et justifiant son absence.
- 10.03 Les congés mentionnés à l'article 10.01, ne seront payés que s'ils tombent un jour ouvrable et qu'ils soient pris entre le décès et l'enterrement, sauf que la quatrième journée prévue à l'item 10.01 A) pourra être celle qui suit les funérailles.
- 10.04 Si un salarié décède, quatre (4) salariés désignés par l'Employeur et le Syndicat assisteront aux funérailles ou six (6) salariés ainsi désignés par l'Employeur et le Syndicat si les besoins exigent des porteurs et ce sans perte de salaire.

ARTICLE 11 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN

- 11.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 11.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, recevra la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 11.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause civile ou criminelle, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives, incluant le temps passé à la Cour, si ce jour est un jour cédulé pour le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) jours.

ARTICLE 12 - NAISSANCE OU ADOPTION LEGALE

- 12.01 Une (1) journée de congé payé sera accordée à tout employé au travail visé par la présente convention et ayant terminé sa période de probation, lors d'une ou des naissance ou fausse-couche, ou d'une ou des adoptions légales.

ARTICLE 13 - MARIAGE

13.01 Trois (3) jours de congé seront payés à tout employé au travail visé par la présente convention et ayant complété sa période de probation, qui contracte un mariage civil ou religieux.

ARTICLE 14 - ASSURANCE-GROUPE

14.01 A) L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe avec une participation de cinquante pour cent (50%) pour le salarié.

B) Ledit plan sera obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.

C) En conséquence, tous lesdits salariés régis par la présente convention signeront, dès leur embauchage, la formule d'adhésion audit plan.

D) L'Employeur, toutefois, ne déduira la prime audit plan, qu'après que le salarié aura complété trois (3) mois de service avec l'Employeur.

14.02 L'Employeur ne peut modifier le plan d'assurance-groupe sans l'accord des représentants autorisés de l'Union.

ARTICLE 15 - PERMISSION D'ABSENCE

15.01 La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans paie pour des raisons personnelles.

Les dispositions de cette clause 15.01 ne pourront faire l'objet de griefs.

15.02 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie aux délégués et officiers du Syndicat afin qu'ils puissent assister aux congrès et conférences du Syndicat et aux employés afin qu'ils puissent assister aux cours réguliers de formation syndicale offerts par le Syndicat. Afin de ne pas entraver l'efficacité des opérations, une telle permission ne sera pas accordée à plus de trois (3) employés en même temps, un par département. Le Syndicat convient de donner un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Compagnie demandant une telle permission ou désignant les employés pour qui elle est demandée.

Le nombre total de jours ainsi accordés est de vingt-cinq (25) maximum par année de convention.

15.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie pour une période maximum de douze (12) mois à un employé nommé comme représentant à plein temps du Syndicat pour travailler à titre officiel pour le Syndicat International. Cette permission devra être demandée par écrit par l'employé et par le Directeur du district 5, Métallurgistes Unis d'Amérique, au moins quinze (15) jours à l'avance. Toutefois, pas plus d'un (1) employé ne pourra être absent sur autorisation en tout temps.

ARTICLE 16 - LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 16.01 Si un représentant autorisé du Syndicat des Métallos désire rencontrer dans l'entreprise un ou des représentants du Syndicat local au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale, il avise le bureau du personnel qui appelle les représentants locaux du Syndicat dans un endroit où ils pourront converser privé-ment. Toutefois, ces rencontres exigent un rendez-vous accordé par l'Employeur. De plus, ils ne doivent pas perturber les opérations normales de la Compagnie. Ces rencontres ne pourront excéder quinze (15) minutes.

ARTICLE 17 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 L'Employeur fournit à l'Union un endroit pour fin d'affichage près de chaque poinçon.
- 17.02 L'Union peut se servir du tableau d'affichage pour les avis suivants:
- a) avis de réunion ou d'assemblée;
 - b) communiqués, bulletins d'information officiels.
- 17.03 Tous les avis et bulletins mentionnés à l'article 17.02 devront porter la signature d'un membre du Comité Exécutif ou d'un représentant de l'Union.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'usine afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

18.02 Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder la Compagnie dans les recommandations du Comité Paritaire de Santé et Sécurité.

18.03 La Compagnie accepte la responsabilité de fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité Paritaire de santé et sécurité qui, tout en étant conformes aux règlements sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'usine ou le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement.

L'application intégrale de cette clause 18.03 se fera exclusivement sous l'unique juridiction de la Loi Santé et Sécurité et non par voie de griefs.

18.04 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité pour la sécurité et la santé dans l'usine, composé de deux (2) membres désignés par la Compagnie et deux membres désignés par le Syndicat. Les représentants syndicaux du comité de sécurité délégueront un de leurs membres pour les représenter auprès de la Compagnie ou auprès de certains techniciens

18.04 (suite) de la sécurité, pour l'élaboration, la mise au point et la surveillance de l'exécution des programmes d'information dans le domaine de la prévention découlant de la présente clause. La fonction du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité sera celle déterminée par la Loi Santé et Sécurité au travail et ses règlements.

Plus particulièrement, ce Comité a la tâche de:

- a) de se réunir une (1) fois par mois pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir, ou dans les cas spéciaux à la demande de deux (2) membres du Comité Paritaire de Santé et Sécurité, soit un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat;
- b) de faire des inspections de tous les lieux de travail au moins une fois par mois selon les procédures établies par le Comité Paritaire de Santé et Sécurité;
- c) d'établir des règles et règlements concernant son fonctionnement s'inspirant des principes de l'alternance, la procédure, les procès-verbaux, etc...;
- d) de faire un compte-rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie sera adressée à la Compagnie et au Syndicat.

18.05 Le Comité de sécurité sera informé de tous les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps, et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents. Ces accidents devront lui être rapportés sans délai dans les huit (8) heures ouvrables. Dans ce cas, le Comité devra faire enquête rapidement. Le Comité de Sécurité devra présenter ses recommandations afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents.

18.05 (suite) Le Comité de Sécurité sera au surplus informé dans les deux (2) jours ouvrables de tout accident survenu à l'usine.

La Compagnie continuera d'assister un employé blessé à remplir le rapport de l'accident et la formule de réclamation à la C.S.S.T. dont copie lui sera remise, ainsi que toute formule requise par la C.S.S.T.

18.06

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé ou sa sécurité.

Il ne peut cependant exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un salarié exerce ce droit de refuser d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat.

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou son représentant le cas échéant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des correctifs qu'il entend apporter le cas échéant.

Si le salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut faire exécuter le travail par un autre salarié. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

18.06 (suite) Les dispositions de l'appel à l'inspecteur, ainsi qu'à l'inspecteur régional ou de la Commission, telles que décrites à la Loi 17 s'appliquent intégralement.

Si la Compagnie et le Comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, et sans perte de salaire jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté.

18.07 Cet article 18.06 est sujet à l'application exclusive et intégrale de la Loi santé et Sécurité, le salarié qui est en désaccord, pourra se prévaloir des dispositions de cette Loi jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la loi soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur, le cas échéant.

18.08 Les salariés accidentés de travail ou atteints de maladie industrielle, recevront de la Compagnie pour le premier dix (10) jours ouvrables de l'accident de travail ou de la maladie industrielle, les montants auxquels ils ont droit selon les règlements de la C.S.S.T. Les employés concernés signeront une autorisation à la Compagnie pour que la Compagnie se fasse rembourser par la C.S.S.T.

18.09 Le port des bottines de sécurité est obligatoire dans l'usine.

Cet article 18.09 est sujet à l'application exclusive et intégrale de la loi relative à la Santé et Sécurité au travail et de ses règlements.

18.10 La Compagnie convient de fournir gratuitement des lunettes de sécurité là où le Comité de Santé et Sécurité le conviendra.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 Chaque salarié aura droit à des vacances annuelles payées selon sa durée de service continu tel que prévu à cette convention.
- 19.02 La période de référence s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.
- 19.03 Le salarié qui, le 1er avril, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé continu d'un (1) jour par mois de service, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 19.04 A) Le salarié qui, le 1er avril, justifie d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année un congé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- B) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de quatre (4) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

19.04 (suite)

- C) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de six (6) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- D) Le salarié qui, le 1er avril, justifie de dix (10) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 7% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- E) Le salarié, qui le 1er avril, justifie de quinze (15) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

19.05

Dans le cas d'un départ définitif, d'un congédiement ou de décès d'un salarié, l'on paiera au salarié ou, dans le cas d'un décès, à ses bénéficiaires légaux, toute paie de vacances acquise lorsque l'emploi prend fin.

Dans le cas d'une mise à pied, le salarié pourra, s'il le désire, toucher sa paie de vacances.

19.06

Dans le cas de conflit entre différentes périodes au cours desquelles un ou plusieurs salariés désirent prendre leurs vacances, on donnera préférence à celui qui a le plus d'ancienneté.

19.07 Les employés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie hebdomadaire.

19.08 A) La prise de congés annuels pour les deux premières semaines consécutives est fixée par l'Employeur durant la période de juillet, soit les deux (2) semaines des vacances de la construction.

Entre le 1er avril et le 30 avril, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les employés qui ont droit à une troisième (3e) semaine de vacances indiqueront leur choix de leur période de prise de vacances pour cette troisième semaine.

Le choix de la troisième semaine de vacances se prendra par ancienneté.

Après cette période d'affichage et d'application, cette liste de périodes de prise de vacances devient officielle et définitive.

Toutes les vacances doivent être prises au cours de l'année.

19.08 B) Cependant, l'Employeur affichera une liste entre le 15 mai et le 1er juin de chaque année, sur laquelle liste les employés intéressés à transférer les deux (2) premières semaines de vacances consécutives à une autre date pourront appliquer.

Si l'Employeur, dans les deux (2) semaines consécutives de vacances, opère, il sera alors tenu de retenir dans les fonctions requises les employés qui ont appliqué et ce, en donnant la préférence à l'ancienneté dans ladite fonction uniquement, suivant ses besoins.

Cette liste étant ainsi épuisée, l'Employeur pourra faire appel, mais sans obligation de leur part, à n'importe quel autre salarié.

Il est entendu entre les parties que le fait pour un salarié d'appliquer ne comporte pas l'obligation pour l'Employeur de le retenir pour travailler.

Dans un tel cas, ce salarié prendra ses vacances aux deux semaines fixées.

Pour ces salariés qui auront été appelés à travailler, le choix de la prise de semaines de vacances se fera par ancienneté entre eux.

Il est entendu que ce choix ne pourra modifier la préséance accordée à l'article 19.08 A) de la présente convention.

ARTICLE 20 - OFFICIERS, COMITES ET DELEGUES DU SYNDICAT

- 20.01 Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, du nom de tous ses officiers, membres de comités et délégués, et de tout changement subséquent. L'Employeur avisera également le Syndicat, du nom de ses représentants.
- 20.02 A la demande du Syndicat, l'Employeur peut autoriser la tenue d'un vote secret dans son entreprise, à l'occasion des élections du syndicat local ou international et ce, à l'extérieur des heures de travail.
- 20.03 L'Employeur reconnaît trois (3) officiers du Syndicat, un président, un vice-président et un secrétaire-archiviste et deux (2) directeurs.
- 20.04 Le Syndicat pourra nommer un comité de griefs composé de deux (2) membres. Le Syndicat pourra nommer un délégué par département par équipe.

ARTICLE 21 - CONGES STATUTAIRES

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

- le Premier Jour de l'An
- le 2 Janvier
- le Lundi de Pâques
- la Fête de Dollard ou de la Reine
- le 24 Juin
- le 1er Juillet
- la Fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâces
- le 24 Décembre
- le Jour de Noel
- le 26 décembre
- le 31 décembre

21.02 Cependant, s'il arrivait que le Vendredi Saint au lieu du Lundi de Pâques soit chômé par l'Industrie de la Construction, il est entendu que 50% des effectifs à l'expédition et au camionnage transféreront ce congé du Lundi de Pâques pour le Vendredi Saint de façon à être au travail le lundi de Pâques, ce choix au congé sera exercé suivant la teneur de l'article 9.09

21.03 L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail. Ainsi, la rémunération d'un congé sera celle du nombre d'heures pendant lesquelles l'employé aurait normalement travaillé si le congé avait été un jour ouvrable.

- 21.04 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par l'employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied dans les quinze (15) jours qui précèdent, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- 21.05 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés peuvent être reportés à une autre date, pour autant qu'elle se situe à l'intérieur d'une période de huit (8) jours de la date dudit jour férié. Dans un tel cas, l'Employeur doit au préalable aviser le Comité Paritaire, ainsi que les salariés, au moins huit (8) jours avant le jour férié, en indiquant la date où il est reporté.
- 21.06 La rémunération d'un congé et la rémunération du travail accompli un tel jour seront traitées comme deux (2) sujets distincts. Le travail accompli un jour de congé payé sera rémunéré au double du taux régulier.
- 21.07 Si une ou plusieurs de ces fêtes arrivent pendant les vacances payées d'un salarié, la ou les fêtes en question sera (seront) payée (payées) en surplus des vacances du salarié. Si un ou plusieurs de ces jours de congé arrive un samedi ou un dimanche, il sera ou seront reportés à la date fixée par l'Industrie de la Construction.

ARTICLE 22 - SALLE DE REPOS

- 22.01 L'Employeur mettra une salle de repos à la disposition des salariés. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 Sauf pour le gardien et pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42.5) étalées sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.
- 23.02 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention collective, la journée normale de travail est comprise entre sept heures (7h00) et seize heures trente (16h30) l'année durant.
- 23.03 Cependant, dans le cas d'une deuxième équipe, la semaine de travail établie à l'article 23.01 peut, à la discrétion de l'Employeur, s'étaler sur quatre (4) jours de travail, soit du lundi au jeudi. Dans ce cas, la journée normale de travail ne doit pas excéder dix heures et trois quarts (10-3/4) consécutives.

23.04 Pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-huit (48) heures sur six (6) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au samedi.

23.05 Pour le gardien, la durée de la semaine normale de travail est déterminée par l'Employeur, sans que la durée permise n'excède cinquante-quatre (54) heures étalées sur six (6) jours d'une durée maximale de neuf (9) heures consécutives.

23.06 Le salarié de la première ou de la deuxième équipe a droit, pour le repas, à une période sans paie, d'une durée minimale d'une demi-heure (1/2) et d'une durée maximale d'une (1) heure.

23.07 Période de repos

On permettra aux salariés de quitter leur poste de travail pour une période qui ne devra pas excéder douze (12) minutes vers le milieu de chaque demi période de travail.

Aucun employé ne devra quitter son poste de travail avant le son du timbre, et devra retourner immédiatement à son poste de travail au deuxième son du timbre.

ARTICLE 24 - SURTEMPS

- 24.01 Le surtemps signifie les heures travaillées en plus de la journée ou de la semaine normale de travail.
- 24.02 A) Les heures travaillées à la demande de l'Employeur, avant et/ou après la journée et/ou la semaine normale de travail, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 50%.
- B) Les heures supplémentaires travaillées le dimanche ou un jour férié chômé et payé, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 100%.
- 24.03 Un salarié appelé à travailler pour une période continue de plus de trois (3) heures, en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de douze (12) minutes vers la mi-période de ce temps supplémentaire.
- 24.04 On travaillera le surtemps sur une base volontaire donnant la préférence aux salariés régulièrement assignés à ce genre de travail, puis aux autres salariés du département qui désirent travailler.
- 24.05 Cependant, il sera possible à un salarié qui n'a pas complété sa journée de travail, de reprendre le temps ainsi perdu avec la permission de l'Employeur, en dehors de ses heures normales de travail et ce, à temps simple.

24.06

Tout salarié qui a quitté les lieux de travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail en temps supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants: soit quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaires. Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

A R T I C L E 2 5 - S A L A I R E S

25.01

Les salariés reçoivent, sur les lieux de travail, au cours de l'après-midi de jeudi, leur paie pour le travail accompli la semaine précédente. Les détails suivants sont communiqués aux salariés:

- le nom et prénom du salarié
- la date et la période de paie
- le taux de salaire
- le temps supplémentaire
- les déductions faites
- le montant net payé

25.02

Tout salarié faisant partie de la deuxième équipe, doit toucher, en plus de son taux horaire, une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure pour chaque heure normale effectuée.

ARTICLE 26 - VALIDITE

26.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 27 - CLAUSES GENERALES

27.01 Les annexes A, B, C et D jointes au présent document font partie intégrante de la convention, ainsi que toute lettre d'entente particulière complétée ultérieurement par la signature des deux (2) parties aux présentes et déposées au Bureau du Commissaire Général du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

27.02 Pour les fins de la présente convention et de son Annexe "A" quant aux classifications y apparaissant, il est entendu que les parties aux présentes s'en réfèrent aux définitions contenues au Décret relatif à l'Industrie du Bois Ouvré du Québec.

27.03 Ces classifications n'étant pas limitées aux catégories actuelles, dans l'éventualité de nouvelles tâches, il est entendu entre les parties que si certaines tâches non incluses à la présente Annexe "A" et apparaissant à ce Décret étaient mises en place par l'Employeur, le taux de salaire à être versé à ces nouvelles catégories sera celui du Décret en ajoutant à ces taux la même différence calculée entre les taux des classifications actuellement fixés à cette convention et à ce Décret.

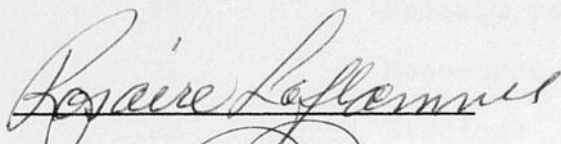
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION


- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 1er octobre 1987.
- Toutefois les dispositions de l'Annexe «A» (salaires) sont rétroactives à compter du 1er Octobre 1984.
- 28.02 L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective, tel que spécifié par le Code du Travail du Québec.
- 28.03 A l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock-out.

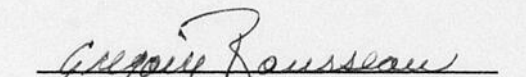
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ST-APOLLINAIRE
ce 16 ième jour de mai 1985.

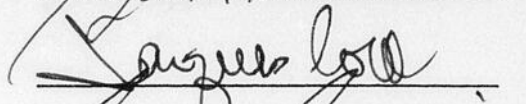
R. LAFLAMME & FRERE INC.

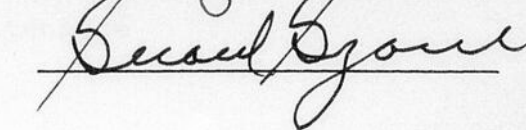
LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, LOCAL 8917











A N N E X E " A "

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1.01	Chef d'équipe
1.02	Conducteur de machines - Classe "A"
1.03	Conducteur de machines - Classe "B" - 2 ans d'expérience - moins de 2 ans d'expérience
1.04	Approvisionneur de machines
1.05	Mesureur
1.06	Ebéniste
1.07	Ouvrier d'atelier - Classe "A"
1.08	Ouvrier d'atelier - Classe "B"
1.09	Assembleur
1.10	Peintre - Classe "A"
1.11	Peintre - Classe "B"
1.12	Peintre - Classe "C"
1.13	Vérificateur
1.14	Expéditionnaire Chauffeur de camion
1.15	Mécanicien de machines fixes
1.16	Machiniste
1.17	Aide-machiniste
1.18	Conducteur de chariot élévateur
1.19	Gardien
1.20	Salarié polyvalent
1.21	Manoeuvre
1.22	Etudiant
1.23	Préposé au service
1.24	Homme de maintenance

SALAIRES	01.10.84	01.10.85	01.10.86
CHEF D'EQUIPE:	\$ 8.80	Taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré en date d'avril 1986	Taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré en date d'avril 1987
CONDUCTEUR DE MACHINES			
- CLASSE A:	8.60		
- CLASSE B:			
Moins de 2 ans d'expérience:	8.20		
2 ans et plus d'expérience	8.50		
APPROVISIONNEUR DE MACHINES:	8.00		
MESUREUR:	8.95		
EBENISTE:	8.80		
OUVRIER D'ATELIER:			
- CLASSE A:	8.60		
- CLASSE B:	8.20		
ASSEMBLEUR:	8.00		
PEINTRE			
- CLASSE C:	8.00		
VERIFICATEUR:	8.60		
EXPEDITIONNAIRE:	8.60		
MECANICIEN DE MACHINES FIXES:	8.30		
MACHINISTE:	8.60		
AIDE MACHINISTE:	8.20		
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR:	8.50		
GARDIEN:	7.80		
SALARIE POLYVALENT:	8.50		
MANOEUVRE:	7.60		
CHAUFFEUR DE CAMION:	8.60		
HOMME DE MAINTENANCE:	8.60		

Pour la durée du présent contrat de travail, les salariés ayant complété leur période d'un (1) an de taux à l'embauche toucheront un minimum de \$0.10 l'heure de plus que les taux des classifications apparaissant au Décret du Bois Ouvré.

Lors de la mise en place des taux de salaire au 1er octobre 1984, les salariés dont les taux de salaire sont supérieurs aux taux du décret du 1er octobre 1984, toucheront alors à cette date un minimum d'augmentation calculé à raison de 75% de la différence entre le taux au décret à cette date et le taux alors mis en vigueur par la convention, selon leurs classifications.

En modifiant les dates de référence en conséquence, le même calcul s'applique à la mise en place des taux de salaire au 1er octobre 1985, comme au 1er octobre 1986.

Le taux à l'embauche pour les nouveaux salariés, pour la période d'un an, ainsi que pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, est le taux prévu au décret. Après cette période d'un an, ils toucheront les taux apparaissant à la présente annexe.

A N N E X E " B "

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective les expressions suivantes désignent:

- 1.01 Chef d'équipe:
Salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant lui-même à la production.
- 1.02 Conducteur de machines, Classe "A":
Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 1.03 Conducteur de machines, Classe "B":
Salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye, ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 1.04 Approvisionnement de machines:
Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.
- 1.05 Mesureur:
Salarié qui détient un certificat d'une association attestant sa capacité pour mesurer ou classer le bois.
- 1.06 Ebéniste:
Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition, en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.
- 1.07 Ouvrier d'atelier, Classe "A":
Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

- 1.08 Ouvrier d'atelier, Classe "B":
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.09 Assembleur:
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et d'autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.10 Peintre, Classe "A":
Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 1.11 Peintre, Classe "B"
Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 1.12 Peintre, Classe "C":
Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretient.
- 1.13 Vérificateur:
Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.
- 1.14 Expéditionnaire:
Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise, il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.
- 1.15 Mécanicien de machines fixes:
Le "mécanicien de machines fixes" défini dans la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (LRQ 1964, c. M6) et ses modifications.

- 1.16 Machiniste:
Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, ou modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au département de machines ou de leurs accessoires.
- 1.17 Aide-machiniste:
Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- 1.18 Conducteur de chariot élévateur:
Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.
- 1.19 Gardien:
Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (LRQ 1964, c. M6) et ses modifications.
- 1.20 Salarié polyvalent:
Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède 20 heures au cours de la semaine.
- 1.21 Manoeuvre:
Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente convention.
- 1.22 Etudiant:
Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.
- 1.23 Préposé au service:
Salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 1.24 Homme de maintenance:
Salarié qui, possédant les connaissances techniques appropriées, tel que menuiserie, plomberie, effectue, ou supervise, divers travaux tel que construction, réparation, rénovation.

A N N E X E " C "

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: R. LAFLAMME & FRERE INC.,

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
LOCAL 8917,

Les parties aux présentes conviennent, dans les six (6) mois de la signature des présentes, d'étudier la possibilité de maintenir ou de changer ladite police d'assurance-groupe afin d'obtenir un meilleur taux le cas échéant, le tout sujet aux conditions contenues à l'article 14 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ST-APOLLINAIRE
ce 16 ième jour de mai 1985

R. LAFLAMME & FRERE INC.

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, LOCAL 8917

Roxane Lafamme

Jane D'Amico

Gregoire Rousseau

Jacques Lal

Sud Zyrie

ANNEXE " D "

LES ROUTIERS

- 1) L'Employeur accorde, aux camionneurs qui font la livraison, une allocation de repas:

Déjeuner	\$ 3.00
Dîner (région de Québec)	5.00
Dîner (extérieur de la région de Québec)	6.50
Souper (extérieur de la région de Québec)	6.50

En plus, il recevra le prix de la chambre lorsque son travail exige qu'il couche à l'extérieur.

Les allocations de repas seront majorées au besoin pendant la durée de la présente convention collective.

- 2) TEMPETES

Un routier appelé à faire des heures d'attente en raison d'une tempête ou bris mécanique majeur, sera rémunéré à son taux horaire régulier, pour un maximum de huit heures et demie (8.5) par période de vingt-quatre (24) heures.

- 3) HABILLEMENT

L'Employeur fournira lors de l'embauche d'un livreur régulier à un poste permanent.

Trois (3) paires de pantalon (par la suite au besoin)
Une (1) veste (par la suite au besoin)
Six (6) chemises:
- 3 manches courtes (par la suite au besoin)
- 3 manches longues (par la suite au besoin)
Une (1) paire de gants (par la suite au besoin)
Un (1) manteau d'hiver (par la suite au besoin)
Un (1) sarreau (par la suite au besoin)
Un (1) manteau de pluie (par la suite au besoin)

L'habillement fourni par l'Employeur, devra être porté exclusivement lorsque le camionneur aura de la livraison à effectuer.

- 4) SALAIRE

Un conducteur régulier de camion remorque recevra une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) de l'heure de plus qu'un conducteur de camion six (6) ou dix (10) roues.

16 mai 1985 58

Rosario Laflores
Jeanne Dugan

Gregoire Fausseau
Jacques G...
Daniel G...
Gyoni



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-08373

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION: Q-13624-004

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  87/06/29   87/07/02  ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* R. LAFLAMME ET FRERE INC.      ** METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE      *
*                                     ** LOCAL 8917      *
* ST-APOLLINAIRE      **                                     *
* CTE LOTBINIERE, QUE.      **                                     *
*                                     **                                     *
*                                     GOS 2E0      ** 155, RUE LAURIER, C.P. 580      *
*                                     ** ST-JEAN-SUR-RICHELIEU, QUE.      *
*                                     **                                     *
*                                     **                                     J3B 628      *
*****
*                                     **                                     *
*                                     **      MUNICIPALITE: 28490      *
*                                     **                                     *
*                                     **      ACTIVITE:      2541      *
*                                     **                                     *
*                                     **      AFFILIATION: F.T.Q.      *
*****

```

REMARQUE
CONGE DE LA CONFEDERATION

SIGNATURE

DATE

87-10-27

POUR RENSEIGNEMENTS

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

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



Laflamme

PORTES ET FENÊTRES / DOORS AND WINDOWS
ST-APOLLINAIRE, QUÉ. G0S 2E0 (418) 881-3950

Le 29 Juin 1987

Greffe du Bureau du Commissaire
général du Travail
425 St-Amable, 2e étage
Québec
G1R 4Z1

87
JUL -2
13:28
C

Madame, Monsieur,

Nous vous faisons parvenir la lettre d'ente ci-jointe intervenue entre R. Laflamme & Frère Inc., ci-après appelé l'employeur et les Métallurgistes Unis D'Amérique, local 8917, ci-après appelé le syndicat, pour qu'elle soit annexée à notre convention collective en vigueur et ce en conformité avec l'article 72 du Code du Travail.

Notre entreprise compte en date du 29 Juin 1987 environ 219 employés régis par la convention collective.

En espérant le tout à votre entière satisfaction, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Jean Hébert
Directeur du personnel.



Laflamme

PORTES ET FENÊTRES / DOORS AND WINDOWS
ST-APOLLINAIRE, QUÉ. G0S 2E0 (418) 881-3950

Le 29 Juin 1987

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: R. Laflamme & Frère Inc.,
ET: Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 8917

87
JUL -2
13:28
CR

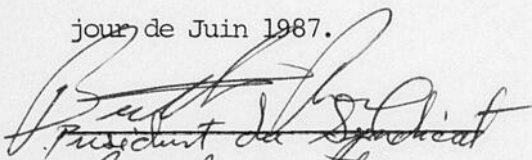
Etant donné que le congé de la Confédération tombe le mercredi
1er Juillet 1987, les parties conviennent:

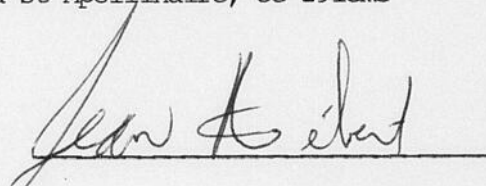
Que le congé de la Confédération soit reporté au
vendredi 3 Juillet 1987.

Il est entendu que les employés affectés à l'équipe de soir
recevront la rémunération équivalente à leur taux horaire multiplié
par le nombre d'heures de la journée normale de travail exactement
comme si le congé avait été pris le mercredi le 1er Juillet 1987.

Cette entente est valide pour le transfert de ce congé uniquement.

En foi de quoi les parties ont signé à St-Apollinaire, ce 29ième
jour de Juin 1987.


Président du Syndicat
Michel Martineau


Jean Leclerc