

DÉPÔT 8112-5

Dépôt N°: 8 5 0 9 2 73

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 08112-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26447-01		
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-09-16		85-09-18	85-09-16	87-08-29		21

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique (FTQ CTC) section locale 7625</b> Att.: M. Georges Poirier 1290 rue St-Denis, 10 <sup>e</sup> étage Montréal, Qué H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Présentoir de Métal AWW Inc</b> 470 rue Deslauriers V. St-Laurent, Qué H4H 1V8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3050 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Pierrette David /sg** Date: 85-09-26

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

003 (094)

RECHERCHE

VILLE ST-LAURENT, ce 16 septembre 1985.

26447-01

30 Copies

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

ENTRE:

PRESENTOIRS DE METAL A.W.W. INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
(FTQ - CTC) Section locale 7625

Ci-après appelés "LE SYNDICAT"

---

3141 01 01



VILLE ST-LAURENT, ce 16 septembre 1985.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1-	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE .....	1
ARTICLE 2-	NON DISCRIMINATION .....	2
ARTICLE 3-	DROITS DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE 4-	SECURITE SYNDICALE .....	4
ARTICLE 5-	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	5
ARTICLE 6-	CONGEDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE .....	8
ARTICLE 7-	ANCIENNETE .....	9
ARTICLE 8-	CONGES DE DEUIL .....	15
ARTICLE 9-	PAIE POUR SERVICE DE JURÉ .....	16
ARTICLE 10-	CONGES AUTORISES .....	17
ARTICLE 11-	SECURITE ET SANTE .....	18
ARTICLE 12-	ACCIDENT DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 13-	TABLEAU D'AFFICHAGE .....	22
ARTICLE 14-	REPRESENTANTS SYNDICAUX .....	23
ARTICLE 15-	COMITE DE NEGOCIATION .....	24
ARTICLE 16-	HEURES DE TRAVAIL .....	25
ARTICLE 17-	TEMPS SUPPLEMENTAIRE .....	27
ARTICLE 18-	CONGES FERIES .....	28
ARTICLE 19-	VACANCES .....	30
ARTICLE 20-	REGIME D'ASSURANCE .....	32
ARTICLE 21-	JOURS-MALADIE .....	33
ARTICLE 22-	DUREE DE LA CONVENTION .....	34
ANNEXE "A"-	CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES .....	35
ANNEXE "A"-	CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES .....	37
ANNEXE "B"-	LISTE DES SALARIES .....	39
	LETTRE D'ENTENTE .....	41
	LETTRE D'ENTENTE .....	42
	LETTRE D'ENTENTE .....	43

ARTICLE 1-

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant 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, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, en date du 17 mars 1983 et qui se lit comme suit:

*"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des créateurs et des employés de bureau."*

1.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés visés par l'article 1.01.

1.03 L'Employeur accepte que le travail exécuté par les membres de l'unité de négociation, ne soit pas effectué par des salariés exclus de l'unité de négociation, sauf pour causes d'instruction, d'expérimentation, ou dans les cas d'urgence ou lorsqu'il n'y a pas de salarié disponible.

1.04 L'Employeur peut accorder des sous contrats pour du travail normalement effectué par des salariés de l'unité de négociation, en autant que cela soit fait pour des raisons de bonne administration et que ceci ne soit pas une cause directe de mise à pied pour les salariés réguliers en place.

ARTICLE 2- NON DISCRIMINATION

2.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination pour quelque raison que ce soit, à l'égard d'aucun salarié.

ARTICLE 3-            DROITS DE LA DIRECTION

3.01            Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel, sous réserve des dispositions de cette convention. Ces droits comprennent entre autres:

- a)            le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b)            le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c)            le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant l'ordre et la discipline, ainsi que des règlements de sécurité visant à protéger les salariés, les établissements et les équipements;
- d)            le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classifier les salariés;
- e)            le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et raisonnable, des décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f)            le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

3.02            Il est convenu que le salarié reçoit principalement ses directives du contremaître chargé de la supervision de son travail; le surintendant ainsi que les directeurs de la compagnie pourront également donner des directives audit salarié.

ARTICLE 4-            SECURITE SYNDICALE

4.01                    Comme condition d'emploi, tous les salariés, tel que définit dans le certificat d'accréditation, doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est exclu comme membre du Syndicat; cependant, il doit continuer le paiement de sa cotisation syndicale.

4.02                    L'Employeur déduit de la paie de chacun des salariés à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale d'un montant certifié par écrit par le secrétaire trésorier du Syndicat, local 7625, comme étant en vigueur selon les statuts des Métallurgistes Unis d'Amérique.

4.03                    La cotisation syndicale sera déduite du deuxième et du quatrième chèque de paie reçu par le salarié à chaque mois et ce, à compter de la première période de paie.

4.04                    Remise des cotisations syndicales

Les montants déduits à titre de cotisation syndicale, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 4.02 et 4.03, seront remis par chèque à l'ordre du Secrétaire trésorier international, dans les quinze (15) jours suivant la période de déduction. Telle remise est accompagnée de la formule R115, formule qui est fournie par le Syndicat, ainsi que d'une liste des salariés, comprenant leur nom, leur taux horaire ainsi que le nombre d'heures travaillées dans le mois.

4.05                    L'Employeur doit inscrire au T4 et TP4 de chacun des salariés, les montants des cotisations syndicales que ceux-ci ont payés au cours de l'année d'imposition.

4.06                    Le Syndicat convient qu'il indemniserá l'Employeur et le protégera contre toute réclamation qui pourra surgir en ce conformant aux dispositions du présent article.

ARTICLE 5PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

5.01 Le Syndicat informera par écrit le directeur de l'usine du nom des membres du Comité de griefs. Les membres du Comité de griefs seront au nombre de deux (2).

5.02 La fonction des membres du Comité de griefs est de considérer, enquêter et tenter de régler les griefs.

5.03 Si pour les besoins de sa fonction, un membre du Comité de griefs, doit s'absenter de son occupation, il doit d'abord en recevoir la permission de son contremaître, permission qui ne lui sera pas refusée déraisonnablement, et il ne subira pas de perte de salaire pour le temps passé à remplir ses fonctions, pendant ses heures régulières de travail.

5.04 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des termes de la présente convention collective sera considérée comme grief et réglée selon la procédure suivante:

Première étape

Le salarié accompagné d'un membre du Comité de griefs, s'il le désire, peut présenter son grief verbalement au contremaître dans les deux (2) jours ouvrables de l'évènement qui a donné lieu au grief. Le contremaître doit rendre sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

Deuxième étape

A défaut d'une entente, les deux (2) membres du Comité du griefs, lesquels peuvent être accompagnés du salarié impliqué, soumettent le grief par écrit au surintendant concerné dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse ou l'expiration des délais prévus pour répondre en première étape. Le surintendant rend sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

Troisième étape

A défaut d'une entente, le grief peut être soumis par écrit, par les deux (2) membres du Comité de griefs, au directeur de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse donnée par le surintendant en deuxième étape, ou de l'expiration des

## 5.04 (Suite)

délais qui y sont mentionnés. Le directeur de l'usine doit rencontrer les membres du Comité de griefs et un représentant du Syndicat international, peut assister à cette rencontre. Le directeur de l'usine rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

A défaut d'entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions du présent article.

5.05 Les délais mentionnés à la procédure de griefs peuvent être prolongés d'un commun accord.

5.06 Le Syndicat peut présenter un grief de groupe ou un grief de nature générale à la troisième étape.

5.07 Toute entente entre l'Employeur et le Comité de griefs est finale et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés.

5.08 Les discussions des griefs en vertu de l'article 5 se font normalement durant les heures régulières de travail.

5.09 Arbitrage

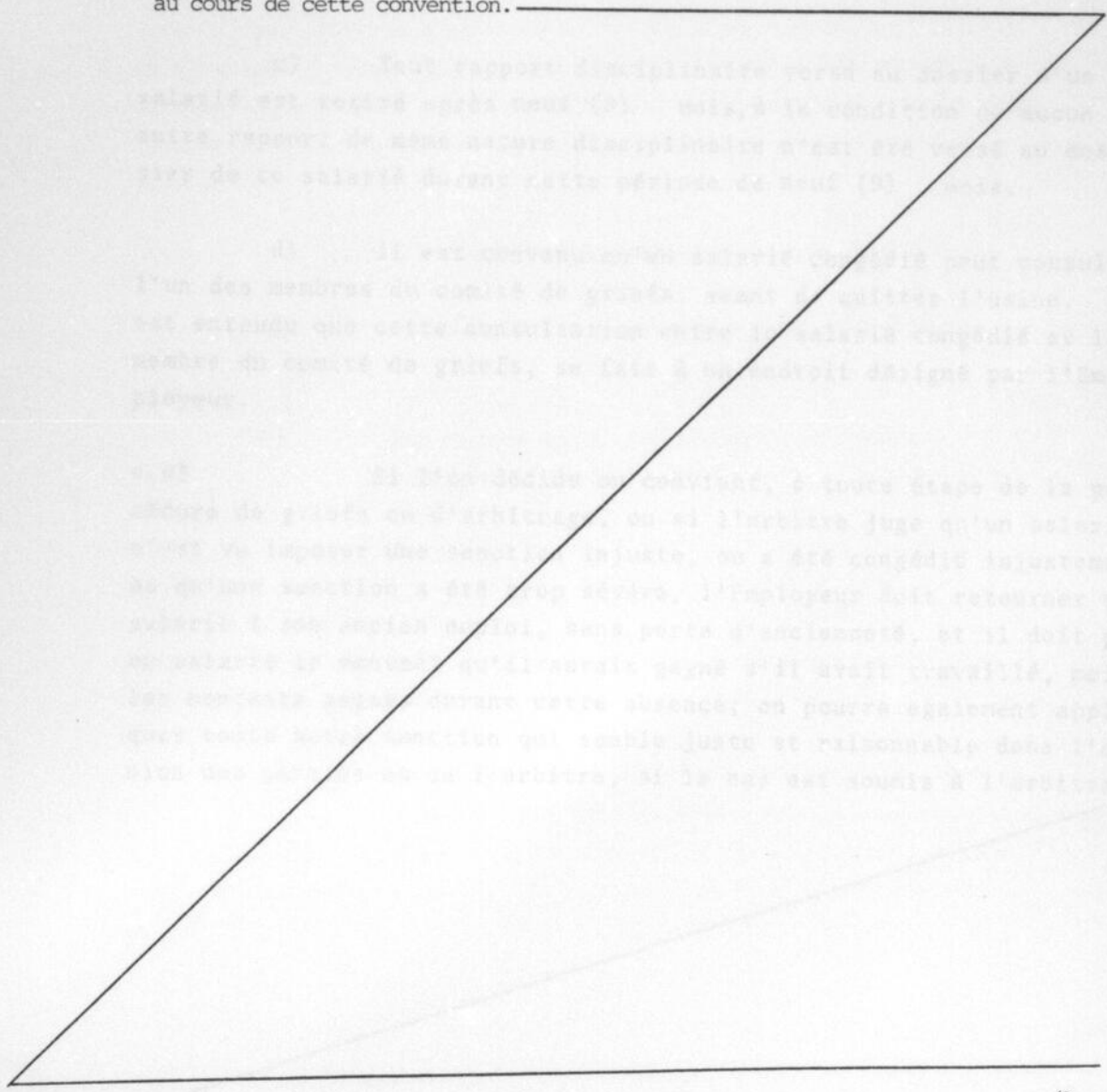
Lorsqu'il survient entre les parties une divergence quant à l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention, y compris toute question de savoir si l'affaire est arbitrageable, l'une ou l'autre des parties peut dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la troisième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la divergence à l'arbitrage ainsi que suggérer le nom d'un arbitre.

5.10 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent un tel avis, les parties désigneront un arbitre. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur de ce délai, la nomination sera faite par le Ministère du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu de la province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.

5.11 A toute étape de la procédure de griefs, et y compris de l'arbitrage, les parties à la discussion peuvent se faire aider du salarié ou des salariés affecté (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 voir les opérations en cause et pour conférer avec les témoins nécessaires.

5.12 Tout arbitre nommé en vertu de cet article sera gouverné par les dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer et de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

5.13 Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de l'article 5, procédure de griefs et d'arbitrage, comme les seuls moyens de résoudre tout désaccord qui peut survenir au cours de cette convention.



ARTICLE 6 - CONGEDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE

6.01 Un salarié qui prétend avoir été congédié, suspendu ou s'être vu imposer une sanction injuste ou non fondée, peut présenter un grief à la deuxième étape et ce, dans les quinze (15) jours de l'évènement, ou de la connaissance de l'évènement.

6.02 a) Les avertissements et sanctions se donnent par écrit et copie d'un tel avis est remise au Syndicat. Un avertissement verbal doit être donné en présence d'un officier du Syndicat. Les sanctions disciplinaires ne seront pas imposées plus de dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement y donnant lieu ou suivant la connaissance de l'évènement par l'Employeur.

b) Cependant, dans les cas qui justifient une mesure disciplinaire immédiate, l'Employeur pourra procéder sur le champ à prendre cette mesure.

c) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après neuf (9) mois, à la condition qu'aucun autre rapport de même nature disciplinaire n'est été versé au dossier de ce salarié durant cette période de neuf (9) mois.

d) Il est convenu qu'un salarié congédié peut consulter l'un des membres du comité de griefs, avant de quitter l'usine. Il est entendu que cette consultation entre le salarié congédié et le membre du comité de griefs, se fait à un endroit désigné par l'Employeur.

6.03 Si l'on décide ou convient, à toute étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage, ou si l'arbitre juge qu'un salarié s'est vu imposer une sanction injuste, ou a été congédié injustement, ou qu'une sanction a été trop sévère, l'Employeur doit retourner ce salarié à son ancien emploi, sans perte d'ancienneté, et il doit payer au salarié le montant qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, moins les montants gagnés durant cette absence; on pourra également appliquer toute autre sanction qui semble juste et raisonnable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre, si le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Les règles concernant l'ancienneté reposent sur l'entente entre les parties, que les chances d'avancement et la sécurité de l'emploi devront augmenter proportionnellement avec la durée de service. Vu cependant la responsabilité qu'a l'Employeur d'opérer l'usine avec efficacité, il est entendu et convenu que les qualifications et aptitudes à exécuter un travail seront considérées dans les cas de promotion, démotion, mise à pied et rappel au travail, suite à une mise à pied.

7.02 Tous les nouveaux salariés embauchés après la mise en vigueur de cette convention collective, seront soumis à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables. Durant cette période d'essai, le salarié est régi par les dispositions de la convention collective, sauf qu'il ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre et qu'il ne peut être congédié en tout temps sans recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage, ni par le salarié ni par le Syndicat. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié débutera à compter de sa date d'embauche.

7.03 L'ancienneté se maintient et s'accumule pendant:

- a) Une absence due à une mise à pied, sous réserve de l'article 7.04 a);
- b) Une absence due à une maladie ou un accident, sous réserve de l'article 7.04 b);
- c) Un congé autorisé.

7.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Une absence due à une mise à pied pour une durée maximale de douze (12) mois; \_\_\_\_\_

b) Une absence due à une maladie ou à un accident, autre qu'un accident du travail selon les critères suivants:

- i) pour le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté: la durée de son ancienneté maximum douze (12) mois;
- ii) pour le salarié ayant plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté: la durée de son ancienneté maximum dix-huit (18) mois;
- iii) pour le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté maximum vingt-quatre (24) mois.

Il est bien entendu que la durée de l'ancienneté dont il est fait mention aux sous-paragraphes i) et ii) est calculée à compter de la date de départ du salarié pour maladie ou accident.

c) Si le salarié quitte son emploi volontairement;

7.05 Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail suite à une mise à pied, les deux (2) membres du Comité de grief (officiers syndicaux) bénéficient d'une ancienneté préférentielle en autant qu'ils soient en mesure d'accomplir le travail selon les exigences normales de la fonction. Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres de grief et la tient à jour.

7.06 Le salarié promu à une tâche exclu de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de trois (3) mois. Durant cette période, le salarié pourra réintégrer l'unité de négociation à une tâche disponible qu'il est en mesure

## 7.06 (Suite)

d'accomplir, selon les exigences normales de la fonction. Après cette période de trois (3) mois, si le salarié est réintégré dans l'unité de négociation, il le sera comme nouveau salarié au sens de la présente convention.

## 7.07

Affichage

Advenant que l'Employeur désire remplir un poste devenu vacant, ou dans le cas d'un poste nouvellement créé, la procédure suivante s'applique:

- a) Le poste est affiché pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage de l'Employeur; l'Employeur doit remplir le poste vacant selon les dispositions de la convention collective;
- b) Le salarié qui désire poser sa candidature pourra le faire durant la période de l'affichage prévue au paragraphe précédent, en signant sur la formule même d'affichage;
- c) L'avis d'affichage indique entre autres, la classification, l'équipe de jour ou de nuit s'il y a lieu, le salaire, le nombre de postes ainsi qu'un résumé des tâches du ou des postes;
- d) Copie des avis d'affichage, ainsi que le choix de l'Employeur seront remis au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage.

7.08 Liste d'ancienneté

L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté des salariés de l'établissement. Cette liste d'ancienneté comprend le nom de chacun des salariés, leurs dates d'ancienneté, leurs classifications ainsi que leurs salaires. A tous les six (6) mois, l'Employeur doit afficher une copie de cette liste d'ancienneté pour que les salariés puissent la vérifier.

7.09 A la demande écrite du Syndicat, pour un maximum de deux (2) fois par année, l'Employeur fera parvenir à celui-ci, les renseignements suivants qu'il aura en sa possession: l'adresse, le code postal, le numéro d'assurance sociale et la classification de chacun des salariés.

7.10 Avis de mise à pied

En cas de mise à pied pour manque de travail de plus de trois (3) jours ouvrables, les salariés ainsi mis à pied auront droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables ou à défaut de cet avis, cinq (5) jours de leur salaire. Copie de ces avis sera transmise au Syndicat à la même occasion.

L'Employeur est dispensé de l'obligation prévue au paragraphe précédent dans les cas de force majeure, c'est-à-dire des cas où l'Employeur n'est aucunement responsable de l'événement fortuit.

7.11 Dans le cas où plusieurs salariés auraient la même date d'embauche, l'âge sera le facteur déterminant.

7.12 Transfert temporaire

Un salarié transféré temporairement pour plus d'un (1) jour de son occupation régulière, recevra le taux de salaire de l'occupation où il a été transféré, si ce taux n'est pas inférieur à celui de son occupation régulière. Si le taux de l'occupation à laquelle il est transféré temporairement est inférieur au taux de son occupation régulière, il recevra le taux de son occupation régulière pendant ce transfert temporaire.

7.13 Réduction de personnel

Dans les cas de réduction de personnel, le salarié qui possède le moins d'ancienneté où doit s'effectuer la réduction de personnel, sera le premier mis à pied; ce salarié ainsi mis à pied pourra déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification, à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir le travail selon les exigences normales de la fonction.

7.14 Lors du rappel des salariés suite à une mise à pied, les salariés ainsi mis à pied ayant le plus d'ancienneté, seront rappelés les premiers dans leur classification, ou dans une classification où ils sont en mesure d'accomplir le travail selon les exigences normales de la fonction. Le Syndicat sera avisé de ces rappels.

7.15 Advenant le cas où un salarié deviendrait incapable d'accomplir son travail, en raison d'une incapacité occasionnée par un accident de travail, son âge ou une infirmité, s'il y a entente entre les parties, ce salarié pourra être relocalisé à une tâche qu'il peut accomplir et ce, nonobstant les dispositions de cette convention concernant les règles d'ancienneté.

7.16 Dans les cas de promotion, le salarié promu est soumis à une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables.

Le taux de salaire est déterminé de la façon suivante:

- a) S'il s'agit d'un salarié qui a atteint le taux maximum de la classification qu'il occupait avant sa promotion, son taux de salaire est le taux maximum prévu à sa nouvelle classification.
- b) S'il s'agit d'un salarié qui n'a pas encore atteint le taux maximum de la classification qu'il occupait avant sa promotion, il voit son taux horaire majorer de cinquante cents (0,50 \$) et à partir de cette date il obtiendra une augmentation de cinquante cents (0,50 \$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa nouvelle classification:

7.16 (Suite)

Durant la période d'essai, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction, ou le salarié peut décider de retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur. Dans de tels cas, le salarié rémunéré au taux horaire correspondant à sa classification ou à sa progression salariale, selon le cas, comme s'il était demeuré à cette fonction.



ARTICLE 8 - CONGES DE DEUIL

8.01 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant d'un salarié, l'Employeur accorde sur demande une permission d'absence de trois (3) jours consécutifs (avec salaire si cela devait être des journées normalement travaillées), le premier de ces jours étant le jour du décès ou le jour suivant le décès.

Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, ou des grands-parents d'un salarié, l'Employeur accorde sur demande une permission d'absence de deux (2) jours consécutifs (avec salaire si cela devait être des journées normalement travaillées), le premier de ces jours étant le jour du décès ou le jour suivant le décès.

ARTICLE 9- PAIE POUR SERVICE DE JURE

9.01 L'Employeur accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, l'Employeur paiera la différence entre ses gains et son allocation de juré. Le salarié devra fournir preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.

ARTICLE 10-      CONGES AUTORISES

10.01            Une permission d'absence sans solde d'une (1) journée ou moins peut être accordée à un salarié après entente verbale avec le surintendant.

10.02            Une permission d'absence sans solde pour une durée plus longue qu'une (1) journée doit être soumise au directeur de l'usine pour approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à la condition que la raison soit jugée valable

10.03            Toute permission d'absence d'une durée supérieure à une (1) journée sera confirmée par écrit, et aucun de ces congés ne peut affecter les droits à l'ancienneté d'un salarié lorsqu'ils sont utilisés dans le but pour lequel ils ont été accordés, pourvu qu'il retourne au travail à la fin de son congé.

ARTICLE 11- SECURITE ET SANTE

11.01 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de joindre leur effort pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux du travail, et ce dans le but de prévenir les maladies et les accidents industriels.

b) L'Employeur continuera à prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés ainsi que l'hygiène au travail. Le Syndicat aidera l'Employeur à mettre en application toute mesure ayant pour but d'atteindre ces objectifs.

11.02 Comité de santé et de sécurité

a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité au travail.

b) Ce comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat.

c) Le comité choisit deux (2) co-présidents parmi ses membres; l'un représente les travailleurs et est choisi par les représentants des travailleurs; l'autre représente l'Employeur et est choisi par les représentants de l'Employeur. Les réunions du comité sont présidées en alternance par chacun des co-présidents.

d) Le comité se réunit une fois par trois (3) mois, suite à un avis de convocation à une réunion envoyé aux membres du comité de santé et sécurité, avis qui fait mention des objets qui seront discutés lors de la réunion. Ces objets sont déterminés au préalable par les co-présidents.

Le comité pourra également se réunir dans les trois (3) jours ouvrables suivants un événement grave. Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et consigné dans un registre qui est conservé dans un endroit déterminé par le comité.

e) Les réunions du comité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Les salariés qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Ils devront cependant, aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils sont appelés à accomplir leur fonction au sein de ce comité.

11.02 f) Les co-présidents du Comité effectuent une inspection des lieux du travail une semaine avant la tenue de la réunion.

g) Le Comité sera averti de tous les accidents sérieux qui ont eu lieu. Le Comité désignera alors deux membres pour enquêter sur les causes de ces accidents, pour fins de recommandation dans leur rapport.

11.03 Droit de refus de faire un travail dangereux

a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables et sérieux de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer un autre personne à un semblable danger.

Le salarié ne peut cependant exercer ce droit de refus si le refus d'exécuter ce travail, met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si le danger appréhendé constitue un risque inhérent et normal au genre de travail qu'il exerce.

b) Le salarié qui refuse d'exécuter un travail en vertu du paragraphe a), doit aviser immédiatement son contremaître et un membre syndical du Comité de santé et/ou son délégué syndical.

c) S'il y a désaccord entre le représentant syndical et le contremaître, le cas sera soumis au Comité de santé et de sécurité pour décision.

d) Dans le cas où le Comité de santé et sécurité décide que l'opération en question présente un danger, on ne permettra à aucun autre salarié d'accomplir ce travail tant que la situation n'aura pas été corrigée.

e) Il est bien entendu qu'il n'y aura pas d'arrêt de travail à moins que le Comité de santé et sécurité le décide.

S'il y a désaccord au sein du Comité de santé et sécurité pour déterminer si le travail doit cesser ou non, on fera appel à un inspecteur de la C.S.S.T. qui prendra une décision selon les termes de la Loi sur la santé et sécurité.

11.03 (Suite)

f) Le Comité de santé et sécurité peut faire appel au service d'un inspecteur de la C.S.S.T., afin d'obtenir des informations supplémentaires pour corriger la situation.

11.04 Equipement - protection individuelle

a) L'Employeur continuera de fournir l'équipement et les accessoires nécessaires qu'il fournit présentement pour protéger les salariés des accidents.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir les équipements de protection que la Loi ou les règlements applicables lui demandent de fournir, de même que ceux qui auront fait l'objet d'une recommandation de la part du Comité de santé et sécurité.

b) Parmi les équipements et accessoires l'Employeur s'engage à fournir:

i) Une fois par année, un (1) sarrau ou un (1) tablier selon la nature du travail, à chaque salarié dont l'entretien lui incombe;

ii) Une (1) paire de souliers ou bottes de sécurité selon la nature du travail, à chaque salarié à raison d'une (1) paire à tous les vingt-quatre (24) mois;

Ces équipements pourront être remplacés à une fréquence plus courte s'il est prouvé que ces équipements ont été détruits ou sérieusement endommagés en raison de l'accomplissement du travail.

c) Les salariés devront rembourser le coût de l'équipement de sécurité perdu ou endommagé par négligence.

ARTICLE 12-      ACCIDENT DE TRAVAIL

12.01              Un salarié victime d'un accident de travail nécessitant son départ du lieu de travail, reçoit de l'Employeur, le montant déterminé selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et ce, pour les cinq (5) premiers jours ouvrables suivant le jour où l'accident s'est produit et où le travailleur est totalement incapable de travailler.

12.02              Un salarié accident ou blessé doit se rapporter immédiatement aux premiers soins ou à son contremaître ou au surintendant.

L'Employeur met à la disposition du salarié accidenté la formule d'avis d'accident à la C.S.S.T. et l'Employeur s'engage à fournir l'aide nécessaire au salarié pour remplir une telle formule. \_\_\_\_\_

ARTICLE 13-      TABLEAU D'AFFICHAGE

13.01            Les avis de convocation du Syndicat pourront être affichés dans l'usine sur un tableau à un endroit déterminé entre les parties. Aucun autre document ne sera affiché sans avoir au préalable été approuvé par l'Employeur.

qui appellera les représentants du Syndicat dans un lieu où ils pourront conférer paisiblement. Ces entretiens ne doivent être à la charge des approbations de l'Employeur.

ARTICLE 14-      REPRESENTANTS SYNDICAUX

14.01            Lorsqu'un représentant syndical autorisé qui n'est pas un salarié de l'Employeur, désire parler au représentant du Syndicat local dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une autre affaire syndicale officielle, il doit aviser le directeur de l'usine qui appelle alors les représentants du Syndicat local, dans un endroit où ils pourront conférer privément. Ces entretiens ne doivent pas nuire à la bonne marche des opérations de l'Employeur.

---

ARTICLE 15-            COMITE DE NEGOCIATION

15.01                    Un maximum de deux (2) salarié peuvent faire partie du comité de négociation. Les salariés qui feront partie du comité de négociation du Syndicat ne subiront aucune perte de traitement pour le temps consacré aux séances de négociations directes avec l'Employeur pour le renouvellement de la convention collective, y compris les séances tenues en conciliation en présence des représentants de l'Employeur jusqu'à règlement final. Aucun temps supplémentaire ne sera alloué.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures, commençant avec le début de la période régulière de travail du salarié.

16.02 Les salariés ont une période d'une demi-heure sans solde par jour pour le repas, sans avoir à travailler pendant cette période.

16.03 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement, commençant à sept heures (7h00) le lundi matin pour se terminer à quinze heures trente (15h30) le vendredi.

16.04 A compter du 3 septembre 1985, la semaine normale de travail est de quarante-et-une (41) heures par semaine réparties de la façon suivante:

lundi: de sept heures (7h00) le matin à quatre heures trente (4h30) l'après-midi;

mardi, mercredi, jeudi et vendredi: de sept heures (7h00) le matin à trois heures trente (3h30) l'après-midi;

A compter du 1er septembre 1986, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties de la façon suivante:

lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de sept heures (7h00) le matin à trois heures trente (3h30) l'après-midi.

16.05 Advenant la création d'une équipe de soir, il n'y aura pas de rotation des équipes de jour et de soir .

16.06 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, soit l'une au milieu de la première moitié de son équipe de travail et l'autre au milieu de la deuxième moitié de son équipe de travail.

16.07 L'Employeur accorde à chaque salarié une période de cinq (5) minutes avant la fin de chaque demi-équipe, afin de lui permettre de se laver.

16.08 Les samedi, dimanche et les congés statutaires sont considérés comme étant la période de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit de la journée civile dans laquelle ils tombent.

ARTICLE 17-            TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01                    Le taux horaire normal se définit comme étant le taux horaire normal prévu dans l'échelle des salaires.

17.02                    L'Employeur paie un salarié une fois et demie son taux horaire régulier, pour toutes les heures qu'il est requis de travailler en plus de sa journée normale et de la semaine normale tel que défini à l'article 16; il n'y a pas de duplication du temps supplémentaire, hebdomadaire et quotidien.

17.03                    Le travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de salaire double.

17.04                    Le salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire à la fin d'une journée normale de travail, a droit à une pause de trente (30) minutes au taux horaire qui s'applique, prise immédiatement après les deux (2) premières heures de temps supplémentaire.

17.05                    Tout travail supplémentaire se fait sur une base volontaire. Ce travail supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés qui effectuent normalement ce travail. L'Employeur avisera les salariés le plus tôt possible lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à accomplir.

17.06                    Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte comme d'habitude au travail et est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible, recevra l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier, ceci ne s'appliquera pas à cause de circonstance hors du contrôle de l'Employeur.

17.07                    Un salarié qui a déjà quitté les lieux après avoir poinçonné à la fin de sa journée régulière de travail et qui est rappelé pour un travail urgent, sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire horaire normal, sauf si les dispositions de l'article 17.02 trouvent application.

ARTICLE 18-      CONGES FERIES

18.01              Les congés fériés suivants sont chômés et payés:

1. la veille du Jour de l'An;
2. le Jour de l'An;
3. le lendemain du Jour de l'An;
4. le Vendredi Saint;
5. la fête de Dollard;
6. la Saint-Jean Baptiste;
7. la Confédération;
8. la fête du Travail;
9. l'Action de Grâce;
10. la veille de Noël;
11. Noël;
12. le lendemain de Noël.

18.02              Si l'un ou l'autre des congés mentionnés à l'article 18.01, tombe un samedi ou un dimanche, les parties conviennent de replacer ce congé à une autre date après entente mutuelle.

18.03              Pour chacun des congés mentionnés à l'article 18.01 chaque salarié est payé pour ses heures régulières de travail, au taux horaire normal.

18.04              Un salarié qui est tenu de travailler durant l'un des congés payés mentionnés à l'article 18.01, recevra l'indemnité prévue pour le paiement du congé et sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures travaillées le jour de ce congé.

Cet article recevra application sous réserve de l'entente intervenue entre les parties pour le déplacement d'un des congés prévus à l'article 18.01 durant le congé des fêtes.

18.05              Pour être éligible au paiement des congés mentionnés à l'article 18.01, le salarié doit avoir travaillé ses heures régulières de la journée précédant et suivant le jour de congé concerné sauf en cas d'absence autorisée, maladie ou accident, en autant que cette absence autorisée, maladie ou accident, ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables avant et après le congé;

18.05 (suite)

Dans les cas de mises à pied, en autant que lesdites mises à pied ne dépassent dix (10) jours ouvrables avant et après le congé.

Si un congé férié survient durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut à son choix, recevoir paiement pour cette journée de congé férié en plus de ses vacances, ou obtenir après entente mutuelle entre lui et l'Employeur une journée de congé compensatoire immédiatement avant ou après sa période de vacances.

18.06 Si le jour d'observance d'un congé est modifié par une Loi, ce jour d'observance modifié sera considéré comme étant le congé aux fins du présent article.

Par ailleurs, si une dispositions législative devait ajouter un congé non prévu à l'article 18.01, les parties conviennent de faire la substitution avec un congé férié accordé non expressément exigé par la Loi de façon à ce que le total de ces congés fériés atteigne toujours douze (12) jours.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Les salariés ont droit à des vacances chômées et payées en fonction de leur ancienneté selon le barème suivant:

- a) Un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu complet, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables, payables à raison de quatre pour cent (4%) de son salaire total gagné avant le 1er mai.
- b) Le salarié ayant un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- c) Le salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté, mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- d) Le salarié ayant plus de quinze (15) ans d'ancienneté mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- e) Le salarié ayant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

19.02 a) L'Employeur ferme pour fins de prise de vacances, trois (3) semaines, soit les trois (3) dernières semaines de juillet;

b) Pour les salariés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances, les jours additionnels de vacances seront pris consécutivement selon le choix et l'ancienneté du salarié, après entente avec l'Employeur pour déterminer le temps le plus propice et ne pas nuire à la production. Le salarié avisera l'Employeur un (1) mois avant la prise désirée de ses vacances.

19.03 Le salarié qui quitte l'Employeur durant l'année en cours reçoit à titre de paie de vacances ce qui lui est dû, selon l'article 19.01.

19.04 Le salarié recevra en un seul versement sa paie de vacances le jour de la paie précédant immédiatement chaque période de vacances.

19.05 Le salarié doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si après entente avec lui et l'Employeur, il décide de les reporter à l'année suivante.

ARTICLE 20-

REGIME D'ASSURANCE

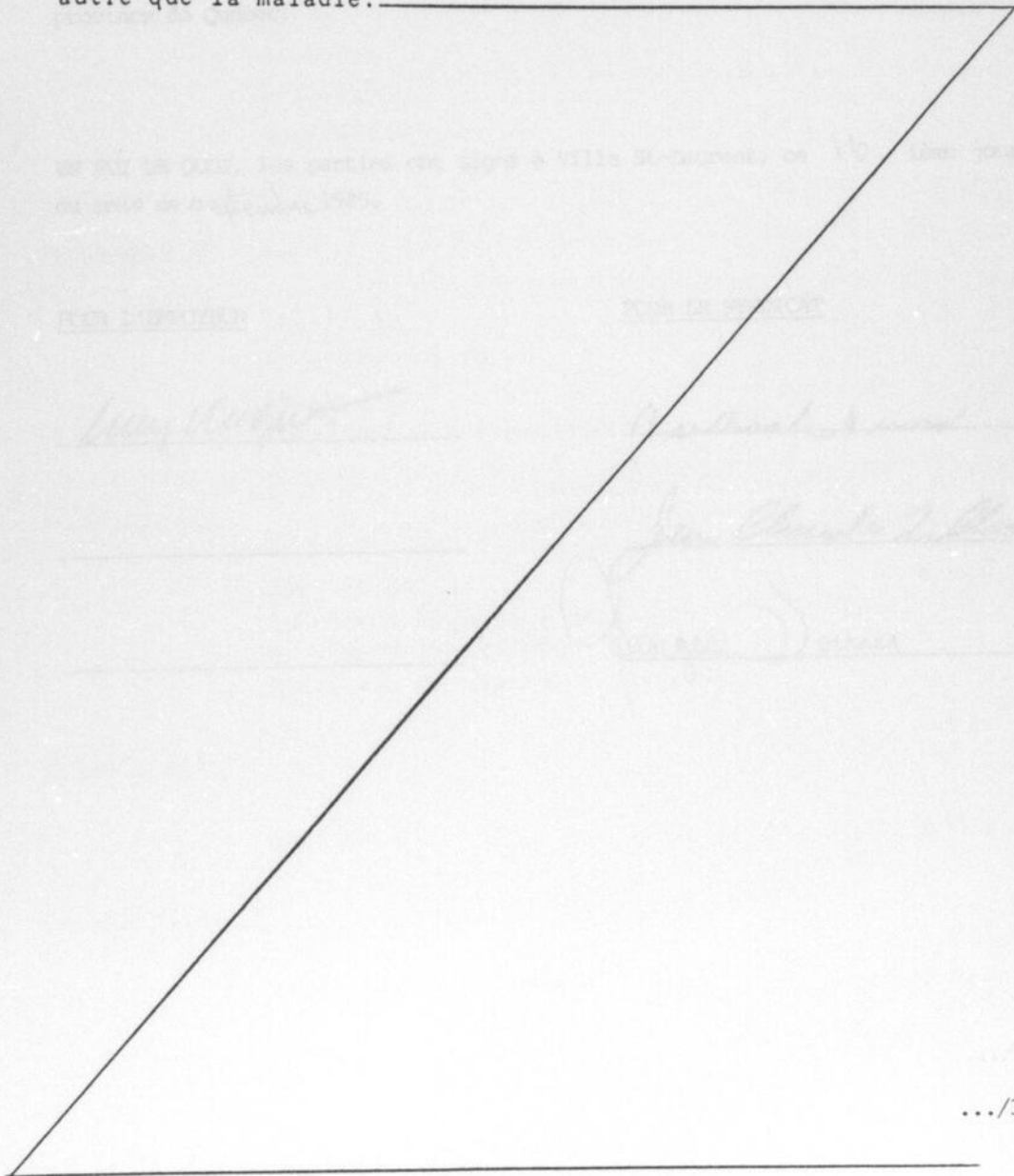
20.01 L'Employeur convient de maintenir le Régime d'assurance collective actuellement en vigueur, pour les salariés éligibles.

ARTICLE 21-            JOURS-MALADIE

21.01                    Le salarié a droit au 1er janvier de chaque année, à une demi-journée (½) payée par mois de congé-maladie jusqu'à un maximum de six (6) jours.

Le salarié recevra le 31 décembre de chaque année, paiement de la portion des jours-maladie non utilisés.

Il est convenu que le salarié ne peut se prévaloir de l'utilisation de ces jours-maladie pour une raison autre que la maladie.



ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 29 août 1987 inclusivement.

22.02 Il est entendu qu'il n'y a pas de grève ou de contre-grève, ni de ralentissement de travail pour la durée de la présente convention collective.

22.03 A l'expiration de la présente convention collective les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci, demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis tel que prévu par le Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville St-Laurent, ce 16 ième jour du mois de *septembre* 1985.

POUR L'EMPOYEUR

POUR LE SYNDICAT

*Luis Miquet*

*Bertrand Amodeo*

\_\_\_\_\_

*Jean Claude Talbot*  
*Georges D'Orsi*

\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRESClassifications30-08-85 au 29-08-86Opérateur 1:

- Plieur 8,05 \$
- Perceur
- Presseur
- Journalier
- Opérateur de scie

Opérateur 2:

- Chauffeur 8,55 \$
- Opérateur de shear
- Tôlier
- Assistant à l'expédition

Opérateur 3:

- Spot welder 8,70 \$
- Opérateur machine à redresser  
et couper les broches
- Opérateur de chariot - élévateur

Opérateur 4:

- Soudeur 8,80 \$

Opérateur 5:

- Expéditeur et receveur 8,20 \$

ANNEXE "A" (Suite)

Note: Le salarié nouvellement embauché reçoit le taux maximum d'embauche de six dollars l'heure (6,00 \$) et reçoit par la suite une augmentation de cinquante cents (0,50 \$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa classification. Dans le cas des opérateur 1 ou opérateur 2 ou opérateur 5, ces salariés obtiendront le maximum de la classification après douze (12) mois de service continu;

Dans le cas des opérateur 3 ou opérateur 4, les salariés obtiendront le taux maximum de la classification après quinze (15) mois de service continu.

Note: Le chef de groupe reçoit en sus de son salaire régulier une prime de soixante-quinze cents l'heure (0,75 \$).

ANNEXE "A"CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRESClassifications30-08-86 au 29-08-87Opérateur 1:

- Plieur 8,55 \$
- Perceur
- Presseur
- Journalier
- Opérateur de scie

Opérateur 2:

- Chauffeur 9,05 \$
- Opérateur de shear
- Tôlier
- Assistant à l'expédition

Opérateur 3:

- Spot welder 9,20 \$
- Opérateur machine à redresser  
et couper les broches
- Opérateur de chariot - élévateur

Opérateur 4:

- Soudeur 9,30 \$

Opérateur 5:

- Expéditeur et receveur 8,70 \$

ANNEXE "A" (Suite)

Note: Le salarié nouvellement embauché reçoit le taux d'embauche de six dollars l'heure (6,00 \$) et reçoit par la suite une augmentation de cinquante cents (0,50 \$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa classification. Dans les cas des opérateur 1 ou opérateur 2 ou opérateur 5, ces salariés obtiendront le maximum de la classification après douze (12) mois de service continu;

Dans le cas des opérateur 3 ou opérateur 4, les salariés obtiendront le taux maximum de la classification après quinze (15) mois de service continu.

Note: Le chef de groupe reçoit un sus de son salaire régulier une prime de soixante-quinze cents l'heure (0,75 \$).

MACHINE & EQUIPMENT	Opérateur	6,00 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Welding Machine Operator	6,25 \$
WELDER	Solder	6,25 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Operator	6,25 \$
WELDER	Operator	6,75 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Operator	6,25 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Operator	6,25 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Operator	6,25 \$
WELDER	Spot Welder	6,75 \$
WELDER	Operator	6,25 \$

ANNEXE "B"

Les salariés dont les noms apparaissent à la présente annexe, occupent au moment de la signature de la présente convention principalement la tâche suivante:

	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE AU 30 août 1985</u>
MARIO PERNATOZZI	Spot Welder	8,70 \$
DOMINIQUE NARDOLILLO	Spot Welder	8,70 \$
FRANCESCO RADDI	Spot Welder	8,70 \$
RAYMOND CHARBONNEAU	Opérateur Machine à redresser couper les broches	8,70 \$
LAURENT BEAUDET	Soudeur	8,80 \$
JEAN-CLAUDE BASTIEN	Spot Welder	8,70 \$
JULIO FRAZAO	Expéditeur- receveur	8,20 \$
JEAN ARCHAMBAULT	Tôlier	8,55 \$
ROBERT TENAGLIO	Spot Welder	8,70 \$
REAL BERGERON	Soudeur	8,80 \$
BERTRAND SIMARD	Opérateur- Chariot- élevateur	8,70 \$
FRANCO RAFFAELE	Spot Welder	8,70 \$
SYLVIO CHEVARIE	Soudeur	8,80 \$
JEAN-CLAUDE FILLION	Spot Welder	8,70 \$
WLADYSLAW CHLAPEK	Opérateur de Shear	8,55 \$
JEAN-GUY ROBERT	Chauffeur	8,55 \$
SERGE BOND	Opérateur de scie	8,05 \$
MARIO MESSIER	Assistant à l'expédition	8,55 \$
MICHEL MONGRAIN	Spot Welder	8,70 \$
PIERRE FORGET	Spot Welder	8,70 \$

CLAUDE SURPRENANT	Journalier	7,75 \$
ANDRE BOISCLAIR	Journalier	7,00 \$
MICHEL VADEBONCOEUR	Journalier	7,00 \$
MARCEL DUVAL	Journalier	6,75 \$
ALAIN BELANGER	Journalier	6,75 \$
ANDRE DUVAL	Salarié à l'essai	6,50 \$

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PRESENTOIRS DE METAL A.W.W. INC.  
(Ci-après appelée l'"Employeur")

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
(FTQ - CTC) Section locale 7625)  
(Ci-après appelés "Le Syndicat")

---

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas atteint le taux maximum de sa classification le 29 août 1986 recevra une augmentation salariale de cinquante cents (0,50 \$) l'heure et continuera à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa classification, le tout sous réserve des dispositions de l'annexe "A".

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à VILLE ST-LAURENT, ce 16<sup>ième</sup> jour du mois de septembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

*Jerry Choquet*

*Bernard Dumont*

\_\_\_\_\_

*Jean Claude Fillion*

\_\_\_\_\_

*Georges Doyier*

LETTRE D'ENTENTEENTRE:

PRESENTOIRS DE METAL A.W.W. INC.

(Ci-après appelée "L'Employeur")

ET:LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
(FTQ - CTC) Section locale 7625

(Ci-après appelés "Le Syndicat")

COMPTE TENU, que les parties ont convenu à l'article 1.03 de la présente convention collective, que les salariés exclus de l'unité de négociation, ne peuvent effectuer du travail des salariés de l'unité de négociation, sous réserve d'exceptions qui y sont précisées;

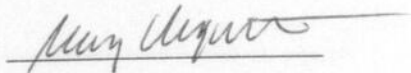
COMPTE TENU, que Robert Biette, Raymond Duval (contremaîtres), et André Demers (surintendant), effectuent au moment de la signature des présentes certains travaux normalement effectués par des salariés de l'unité de négociation;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Raymond Duval et André Demers continueront à effectuer le travail de mise en place des gabarits et de l'outillage (set up).
2. Robert Biette continuera à effectuer des travaux manuels au département expédition - réception, à l'exception de la manipulation de chariot-élévateur (lift truck).

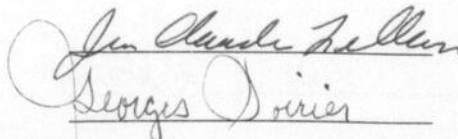
La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à VILLE ST-LAURENT, ce  
16<sup>ième</sup> jour du mois de septembre 1985.

POUR L'EMPLOYEURPOUR LE SYNDICAT




---




---

LETRE D'ENTENTE

ENTRE:

PRESENTOIRS DE METAL A.W.W. INC.  
(Ci-après appelée l'Employeur)

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
(F.T.Q.-CTC) Section locale 7625

(Ci-après appelés le Syndicat)

COMPTE TENU que le Syndicat fait actuellement des démarches en vue d'implanter un nouveau régime d'assurance-groupe;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

L'Employeur convient de prendre connaissance des cotations faites par le Syndicat quant audit Régime d'assurance-groupe et à étudier les possibilités d'adhérer au Régime d'assurance collective à être présenté par le syndicat.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à VILLE ST-LAURENT, ce 16<sup>ième</sup> jour du mois de *septembre* 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

*Jay Choquet*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

*Bertrand Lamer*

*Jim Claude Hallen*

*Georges Jorier*