

17455-02

1ER JANVIER 1983 - 31 DECEMBRE 1984 32 DEC -7 13.48

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMFER POUDRES METALLIQUES LTEE

L'USINE DES POUDRES

LA SALLE, QUEBEC

ET

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES

ET

OUVRIERS ALLIES

LOCAL 178

MONTREAL, QUEBEC

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 03 08
M.T.M.S.R.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
I OBJET	1
II CHAMP D'APPLICATION	1
III DROITS DE LA COMPAGNIE	2
IV RECONNAISSANCE DE L'UNION	3
V RETENUE SYNDICALE	4
VI ANCIENNETE	5
VII ABSENCES AUTORISEES	8
VIII COMITES	9
IX PROCEDURE DES GRIEFS	11
X ARBITRAGE	13
XI NI GREVES NI LOCK-OUT	15
XII ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL	15
XIII HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	16
XIV TAUX DE SALAIRES	18
XV CONGES DE L'USINE	19
XVI VACANCES PAYEES	21
XVII REGIME D'ASSURANCE GROUPE	23
XVIII GENERALITES	26
XIX CORRESPONDANCE	29
XX MESURES DISCIPLINAIRES	30
XXI MONITEURS D'ATELIERS	31
XXII DUREE DE LA CONVENTION	32
ANNEXE " A "	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

E N T R E

DOMFER POWDRES METALLIQUES LTEE, compagnie incorporée selon les lois du Canada et ayant son siège social établi au 1550 ouest boulevard de Maisonneuve, Montréal, Québec, Suite 1010 n'agissant par les présentes que pour son usine des Poudres située au 6090 boulevard Newman, La Salle, Québec, ci-après nommée la " compagnie ".

E T

L'UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES, Local 178, 4920 ouest boulevard de Maisonneuve, Suite 202 Montréal, Québec. H3Z 1N1 ci après nommée " l'union ".

OBJET

- 1.01 La compagnie et l'union ont conclu cette convention à La Salle, Québec, dans le but de consigner par écrit les clauses et conditions d'emploi résultant de leurs négociations collectives et auxquelles les parties à la présente convention devront se conformer. Ils souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses employés, régler amiablement tous les différends comme il est stipulé dans cette convention, et travailler ensemble pour promouvoir la sécurité et la santé des employés et atteindre le rendement maximum de l'usine.

ARTICLE II

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Cette convention s'appliquera à tous les employés de la compagnie à l'exception de ceux mentionnés aux catégories suivantes:

- (a) tout le personnel du bureau, y compris la gérance, les préposés aux ventes, les ingénieurs, le personnel de laboratoire, comptabilité et employés de bureau.
- (b) les employés superviseurs ayant le grade de contremaître ou un grade supérieur;
- (c) les gardiens.

Le terme " employé " ou " employés " quand il est utilisé dans la présente convention signifiera tout travailleur ou travailleurs couverts par cette convention, sauf ceux qui en sont exclus par cet article.

RECONNAISSANCE DE L'UNION

ARTICLE III

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 L'union reconnaît à la compagnie la charge et le droit exclusif de:
- (a) opérer et diriger son entreprise sous tous les rapports;
 - (b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - (c) établir et changer, de temps à autre, les statuts et règlements qui doivent être observés par les employés, à la condition que ces statuts et règlements ne soient par incompatibles avec la présente convention;
 - (d) planifier la production et diriger le personnel au travail;
 - (e) embaucher;
 - (f) diriger la main-d'oeuvre, promouvoir, rétrograder, transférer, mettre à pied pour cause de manque de travail et rappeler au travail selon les termes de cette convention, pourvu que les réclamations d'action discriminatoire concernant une promotion, une rétrogradation, un transfert, une mise à pied ou un rappel au travail soient sujettes à la procédure des griefs prévue dans cette convention;

- (g) discipliner, suspendre ou congédier pour "juste cause" tout employé pourvu que les plaintes de mesures disciplinaires ou congédiements injustes soient sujettes à la procédure des griefs prévue dans cette convention.

L'expression "cause" dont il est question plus haut comprendra, mais ne sera pas limitée aux actions et à la conduite de certains employés, telles que stipulées dans les statuts et règlements de l'usine sus-mentionnés.

ARTICLE IV

RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 4.01 La compagnie reconnaît l'union, accréditée par la Commission des relations de travail du Québec le 25 janvier, 1979, pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paye, et autres conditions d'emploi, ainsi qu'il est dit dans la présente convention.
- 4.02 Comme condition d'emploi, tous les employés visés par cette convention, devront devenir et rester membre en règle de l'union.
- Dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la première date de leur emploi avec la compagnie tous les nouveaux employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle de l'union.
- 4.03 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par la compagnie, l'union et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.
- Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation syndicale sur la propriété de la compagnie sauf avec la permission de la compagnie.

ARTICLE V

RETENUE SYNDICALE

- 5.01 La compagnie déduira mensuellement de la paie des salariés incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union.
- 5.02 La compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouveau salarié après que tel salarié aura complété quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la compagnie au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union.
- 5.03 La compagnie expédiera toutes, telles déductions au bureau de l'union, accompagnées d'une liste de tous les salariés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des salariés non-déduits. Si pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, la somme sera alors déduite de sa paie suivante. L'envoi de telle liste et des montants se fera par courrier postal au bureau de l'union au plus tard le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 5.04 La compagnie s'engage, lors de l'embauche d'un nouveau, salarié, d'aviser par écrit le chef-moniteur au même moment.
- 5.05 La compagnie s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T 4 et TP 4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.
- 5.06 L'union indemniserà la compagnie contre tout recours en ce qui touche les déductions en autant qu'elles soient effectuées en conformité avec la convention collective.
- 5.07 Les étudiants ne sont pas régis par la présente convention collective sauf en ce qui concerne les cotisations syndicales, (Article V) et les taux de salaire prévus pour cette catégorie de salariés, (Annexe A).

ARTICLE VI

ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un employé sera déterminée par la durée de son emploi continu au service de la compagnie. Les nouveaux employés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant les quarante-cinq (45) premiers jours de calendrier d'emploi, ou pendant toute période plus longue sur laquelle on pourrait se mettre d'accord, et par la suite ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à partir de la date à laquelle ils ont été embauchés. Tant qu'un employé n'aura pas terminé ses quarante-cinq (45) premiers jours de calendrier d'emploi à l'essai, il n'aura pas droit à l'ancienneté et pourra être congédié sans qu'il puisse avoir recours à la procédure des griefs.
- 6.02 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied et rappel au travail, la compagnie tiendra compte des facteurs suivants, et là où, de l'avis de la compagnie, les facteurs (b) et (c) s'appliqueront de façon relativement égale à deux (2) ou plusieurs employés, leur ancienneté régira le cas:
- (a) ancienneté
 - (b) capacité d'accomplir le travail
 - (c) aptitude physique
- Il est entendu que nonobstant les mots "de l'avis de la compagnie" un conseil d'arbitrage peut rendre une décision basée sur les éléments du cas en litige.
- 6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de la compagnie sera à toutes fins terminé s'il:
- (a) quitte volontairement la compagnie;
 - (b) est légitimement congédié;
 - (c) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs.

(d) néglige de notifier la compagnie de son intention de reprendre le travail dans les trois (3) jours de calendrier ou néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la compagnie. Les exceptions à cette clause sont les suivantes;

- (i) lorsque l'employé est incapable de reprendre le travail dans les limites prévues ci-dessus pour cause de maladie confirmée par un certificat médical;
- (ii) quand l'employé est incapable de reprendre le travail dans les limites de temps prévues ci-dessus pour des raisons qui donnent satisfaction à la compagnie, raisons n'incluant pas le manquement de notifier la compagnie d'un changement d'adresse, et à la condition que l'employé obtienne une prolongation dans les limites de temps prévues ci-dessus.

(e) est absent sans permission pour une période excédant deux (2) jours consécutifs.

6.04 En cas de mise à pied le chef-moniteur de la section locale et deux (2) moniteurs, seront considérés comme les employés les plus anciens de l'usine en ce qui concerne la sécurité d'emploi, à la condition qu'il y ait du travail disponible pour eux et qu'ils aient la compétence technique et la capacité pour accomplir le travail requis. Cette clause ne s'appliquera pas quand il sera question d'ancienneté en vue de promotion.

6.05 La compagnie établira annuellement une liste d'ancienneté. Une copie en sera portée au tableau d'affichage et une autre sera fournie à l'union. Toute erreur dans cette liste devra être rapportée à la compagnie dans le mois de calendrier qui suivra son affichage.

6.06 Un employé mis à pied ne sera couvert par aucune des dispositions de cette convention, sauf dans les cas spécialement prévus par celle-ci.

ANNEXES AUTORISÉES

- 6.07 Les vacances d'occupation permanentes seront portées au tableau d'affichage pendant trois (3) jours, afin de laisser à tous les employés intéressés l'occasion de poser leur candidature à ces occupations. Le candidat reçu sera choisi dans les cinq (5) jours suivants sur la base de la clause 2 (deux) ci-avant et il sera placé à sa nouvelle occupation dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de l'occupation à condition que les exigences de celle-ci soient encore existantes.
- 6.08 Un employé qui accepte un transfert de l'union à une position de contremaître continuera d'accumuler sa séniorité pour un (1) an. Durant cette période (un (1) an) si l'employé retourne dans l'union il reprendra son ancienne position, et les employés impliqués dans ce changements devront aussi ré-intégrer leur anciennes positions. Après un (1) an de service l'employé cessera d'accumuler l'ancienneté d'usine mais retiendra ses crédits accumulés à ce jour. Toutefois, advenant un retour éventuel dans l'union son ancienneté ne pourra être utilisée pour déloger " bumping " les membres de l'union, mais s'appliquera pour toutes autres raisons.

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 Toutes absences autorisées seront non payées sauf dans les cas expressément prévus dans cette convention.
- 7.02 Toute demande de permission de s'absenter devra être faite par écrit sur une formule fournie par la compagnie et aucun congé ne sera pris sans l'approbation officielle de la compagnie. Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident ou couverts par la Commission des Accidents de Travail seront automatiquement considérés comme ayant la permission de s'absenter, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat médical.
- 7.03 Un employé perdra ses droits à l'ancienneté pour toute absence autorisée:
- (a) dépassant douze (12) mois pour cause de maladie confirmée par un certificat médical;
 - (b) dépassant douze (12) mois pour toute autre raison sauf s'il s'agit d'un emploi permanent à l'union (voir clause 4 ci-dessous).
- 7.04 Sous réserve des conditions de la clause 5 mentionnée ci-dessous, la compagnie accordera n'importe quand, un maximum de deux (2) semaines d'absence à pas plus d'un représentant élu de l'union, pour la conduite des affaires légitimes de l'union en dehors des locaux de la compagnie. Au cas d'élection d'un employé à un emploi permanent à l'union, qui pourrait nécessiter une absence de plus de deux (2) semaines, la question sera étudiée par la compagnie et le comité de l'union.
- 7.05 Les absences autorisées telles que décrites à la clause 4 ci-dessous ne seront accordées que si la compagnie peut trouver un employé ou des employés de remplacement qui acceptent et ont la compétence technique et la capacité d'accomplir le travail de l'employé absent.

7.02 Comité des griefs

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISEES

- 7.06 La compagnie accordera la permission de s'absenter à ceux de ses employés requis d'assister à des procédures de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces employés sera réduit à un minimum, afin de ne pas entraver la bonne marche de l'usine.
- 7.07 Une permission de s'absenter peut être prolongée par la compagnie pour des raisons légitimes.

8.01 Le nombre d'employés requis pour assister à des procédures de conciliation ou d'arbitrage sera limité à un minimum, afin de ne pas entraver la bonne marche de l'usine.

ARTICLE VIII

COMITES

8.01 Comité de négociations

Le nombre d'employés formant le comité de négociation de l'union sera limité à trois (3) et pour le temps consacré par ces employés pour assister aux séances de négociations tenues durant les heures régulières de travail pendant leurs jours réguliers de travail, la compagnie convient de payer les gains qu'ils auraient normalement gagnés à temps régulier au cours de ces heures.

L'union fournira à la compagnie le nom des employés constituant le comité de négociations, et il informera la compagnie, deux (2) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions de la compagnie et du comité de négociations se tiendront à des moments occasionnant le moins de perte de temps pour la compagnie et pour les membres du comité.

8.02 Comité des griefs

La compagnie consent à ce qu'un comité des griefs composé d'un maximum de deux (2) employés, choisis par l'union, soit reconnu comme représentant autorisé de l'union pour s'occuper de tous griefs, suivant les dispositions de l'article IX, stade 2, procédure des griefs.

L'union fournira à la compagnie le nom des employés constituant le comité des griefs et elle informera la compagnie, deux (2) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions de la compagnie avec le comité des griefs se tiendront à des moments occasionnant le moins de perte de temps pour la compagnie et pour les membres du comité.

8.03 La compagnie accepte de payer aux membres du comité leur salaire normal pour le temps perdu à leur travail régulier prévu, par suite des négociations directes avec la compagnie et des auditions de griefs. La compagnie ne payera pas les membres du comité pour la perte de temps subie à l'occasion des séances de conciliation et d'arbitrage.

8.04 La compagnie consent à ce que tout employé choisi par l'union puisse faire partie des deux comités et que la composition des deux (2) comités puisse être la même.

8.05 Comité de santé et sécurité

(a) La compagnie et l'union conviennent d'établir et de maintenir un comité de Santé et de Sécurité. Ce comité sera composé de trois (3) membres nommés par l'union et de trois (3) membres nommés par la compagnie. Parmi les membres nommés, la compagnie nommera un président qui préparera les ordres du jour, dirigera les discussions et adressera les procès-verbaux.

- (b) Le dit comité, à titre de conseiller seulement, collaborera avec la compagnie au maintien de la propreté de l'usine et à l'observance par tous les employés des règlements de sécurité.
- (c) Le comité se réunira une fois par mois à une période convenant aux membres de l'union et de la compagnie lorsque ce sera possible. Les réunions auront lieu durant les heures régulières de travail. Lorsque les réunions n'auront pas lieu pendant les heures régulières de travail, les employés concernés recevront une compensation au taux de temps simple pour le temps passé à ces réunions.

ARTICLE IX

PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des différends sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, dans les sept (7) jours de la naissance du grief:

Stade un: Par un employé qui en informera par écrit son contremaître, accompagné de son délégué d'usine. Le grief écrit présentera le litige en cause en termes concis, il spécifiera en quoi la convention a été violée ou mal interprétée, en se référant à la cause ou aux clauses déterminées sur lesquelles il s'appuie et il stipulera la nature de la réparation ou du dédommagement qu'il recherche. Le contremaître donnera sa réponse par écrit dans un délai de deux (2) jours après la réception du grief.

Stade deux: Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours qui suivent la réponse du contremaître, il peut être soumis au surintendant de l'usine et discuté par l'employé et son délégué d'usine. Le surintendant de l'usine donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours.

Stade trois: Si le grief n'est pas réglé dans les trois (3) jours qui suivent la réponse du surintendant de l'usine, le grief peut être soumis au gérant de l'usine par le comité des griefs. L'employé qui se croit lésé, le délégué d'usine, le comité des griefs un officiel accrédité de l'union et tout officiel que la compagnie peut désigner, peuvent assister à toutes réunions tenues à ce stade. La compagnie donnera sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivront la date à laquelle le grief a été soumis au gérant de l'usine. A défaut de règlement, la question peut être soumise à l'arbitrage, comme prévu à l'article X section I.

9.02 Un grief soumis par la compagnie ou l'union concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit à l'autre partie, au stade trois, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.

9.03 Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cette convention, sans en avoir avisé son contremaître et en avoir obtenu l'autorisation, ou en l'absence de celui-ci, de la personne immédiatement inférieure dans l'ordre hiérarchique.

- 9.04 Tout grief provenant du congédiement d'un employé qui a terminé sa période d'essai sera soumis au stade trois (3) de la procédure des griefs dans les trois (3) jours ouvrables suivant le congédiement de l'employé. Un employé sera réintégré sans perte d'ancienneté s'il est prouvé par la procédure des griefs ou d'arbitrage, qu'il fut congédié sans cause raisonnable. En cas de réintégration, le paiement du temps perdu n'est pas obligatoire, mais cette question fera partie du règlement du grief.
- 9.05 Les samedis, dimanches et jours de congé ne seront pas prise en considération pour déterminer le temps dans lequel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article X. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, par accord entre la compagnie et l'union.

ARTICLE X

ARBITRAGE

- 10.01 (a)
La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera alors nommé par le ministre du travail de la province de Québec, tel que prévu par la Code du Travail.
- 101.01 (b)
L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente convention.
- 10.01 (c)
Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et le décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties.

10.01 (d)

Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou les dépenses de l'arbitre, à savoir; tous les frais et/ou dépenses encourus par l'arbitre en conformité avec l'Arrêté en Conseil No. 2683, date du 15 juillet, 1970 ou avec tout autre Arrêté en Conseil qui pourrait être passé à l'avenir.

10.02 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera une semaine complète de calendrier.

10.03 Dès la soumission d'un grief, la compagnie convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les employés impliqués sans le consentement de l'union.

10.04 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.

10.05 Si un employé est congédié ou suspendu et que cet employé allègue que ce congédiement ou cette suspension a été fait sans juste cause, il peut faire l'objet d'un grief et peut être soumis, par écrit, au stade trois (3) de la procédure des griefs.

10.06 Si les parties ne parviennent pas à régler ce grief de façon satisfaisante au stade trois (3), le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon le présent article.

Sous réserve des conditions stipulées dans le présent article, l'arbitre pourra:

- (a) approuver l'action et la décision de la compagnie;
- (b) réintégrer l'employé avec compensation pour le temps perdu;
- (c) rendre toute décision que le tribunal considérera juste et équitable compte tenu de toutes les circonstances.

ARTICLE XI

NI GREVES, NI LOCK - OUT

- 11.01 L'union consent à ce qu'il n'y ait ni grève, ni arrêt, ni ralentissement ou réduction de la production pendant toute la durée de cette convention et à ce que tout employé ou tous les employés prenant part ou incitant à pareils grèves, arrêts, ralentissements ou réduction de la production, soient exposés au renvoie ou à tous autres mesures disciplinaires appliquées par la compagnie, à la condition toutefois, que tout employé qui croit avoir été renvoyé ou puni injustement, puisse se prévaloir de la procédure des griefs.
- 11.02 La compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun lock-out pendant le durée de cette convention.

ARTICLE XII

ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- 12.01 Il est convenu que pendant toute suspension générale du travail à l'usine, quels qu'en soient le moment et la cause, la propriété de la compagnie sera protégée et le matériel de la compagnie maintenu en bon état par les employés.
- 12.02 Il est convenu que les employés requis de rester au travail d'après la clause No. 1 ci-dessus, seront disponibles pour ce travail pendant une période de quarante-huit (48) heures à partir du début de la suspension du travail.
- 12.03 Les employés mentionnés à la clause 2 seront payés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01 Les heures normales de travail seront de huit (8) heures par jour et de quarante-deux (42) heures ou une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, comme suit:

Travailleurs d'équipe - Une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, calculée sur une période de quatre (4) semaines. Les heures travaillées après quarante-quatre (44) heures par semaine seront rémunérées temps et demi (1-1/2)

Travailleurs de jour - Les jours normaux de travail seront du lundi au vendredi. Quarante-deux (42) heures par semaine réparties en quatre (4) jours de huit heures et demi (8-1/2) et un (1) jour de huit (8) heures.

13.02 Sauf dans le cas mentionné à la clause 3 ci-dessous, toutes les heures de travail dépassant le nombre d'heures régulières prévues par jour ou, par semaine, seront considérées comme heures supplémentaires et seront payées à temps et demi (1-1/2).

Tous les heures travaillées au-delà de treize (13) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, autre que les heures de la cédule normale de l'employé seront payées à deux (2) fois le taux normal.

Le paiement des heures supplémentaires calculé sur une base quotidienne ne pourra faire double emploi avec le paiement calculé sur une base hebdomadaire.

13.03 Le travail accompli en plus des heures journalières régulières de travail par suite d'un changement dans le roulement normal des équipes ou d'un échange d'horaire d'équipe intervenu après accord mutuel entre les employés intéressés et avec l'approbation du contremaître, sera payé au taux régulier simple.

- 13.04 Le surtemps sera sur base volontaire. Toutefois, les employés qui désireront travailler en dehors des heures normales de travail pourront faire part de ce désir personnel en apposant leur nom sur une liste à cette fin. La liste ainsi constituée des employés désirant faire du surtemps, sera renouvelée à tous les trois (3) mois. L'employé qui aura apposé sa signature sur cette liste et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps verra son nom biffé de la liste.
- Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent et advenant le cas où le nombre d'employés sur la liste de disponibilité pour effectuer du surtemps soit insuffisant ou que les employés disponibles ne possèdent pas les qualifications pour effectuer le travail en temps supplémentaire l'employeur se réserve le droit de désigner selon son choix, les employés qui devront effectuer le travail en temps supplémentaire.
- 13.05 Si un employé est requis au travail avec une autre équipe que celle prévue au cycle normal, sans avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures, il recevra temps et demi pour sa première équipe à horaire modifié, mais sera payé à temps simple par la suite pour tout travail accompli selon l'horaire modifié.
- 13.06 Les employés appelés pour un travail non continu au travail de leur équipe normale recevront un salaire minimum de quatre (4) heures à leur taux régulier et à temps simple, ou le salaire des heures effectivement travaillées à temps et demi, soit la rémunération la plus élevée. Cette clause ne s'appliquera pas dans les cas des employés d'équipe appelés pour remplir leurs devoirs réguliers quand ils remplacent un absent.
- 13.07 Les employés qui se présentent au travail et qui n'ont pas été avisés pendant la période de leur équipe précédente de ne pas se présenter au travail recevront un salaire garanti équivalent à quatre (4) heures de travail payé à leur taux régulier et à temps simple. Il est entendu que la compagnie peut attribuer à ces employés tout travail disponibles dans l'usine. Cette clause ne s'appliquera pas à un employé absent durant la période de son équipe précédente.
- 13.08 Cet article a pour seul but d'établir les horaires de travail et la façon de calculer les heures supplémentaires et ne doit pas être interprété comme une garantie des horaires de travail journaliers ou hebdomadaires.

ARTICLE XIV
-----TAUX DE SALAIRES

- 14.01 La compagnie et l'union conviennent que les taux de salaires, tels qu'établis à l'annexe "A" ci-jointe feront partie de cette convention et seront appliqués pendant toute la durée de cette convention.
- 14.02 A l'exception des gardiens, le employés régulièrement affectés à des équipes travaillant l'après-midi et la nuit recevront une prime d'équipe de quarante (40¢) cents l'heure respectivement en plus de la paye à temps simple reçue pour ce travail.
- 14.03 Un employé requis de travailler à une occupation dont le taux de salaire est plus élevé, sera payé à ce taux élevé pendant tout le temps qu'il y sera occupé, mais l'employé ne sera pas considéré comme remplissant la tâche d'une occupation effectuée d'un taux plus élevé, aussi longtemps qu'un autre employé est payé pour remplir la même tâche au même moment.
- 14.04 Si une nouvelle occupation est créée, ou si un changement important est apporté aux attributions d'une occupation existante, pendant la durée de cette convention, il est entendu, que la compagnie établira le taux de paye pour cette occupation nouvelle ou changée, après avoir pris en considération les classifications des occupations actuelles telles qu'établies à l'annexe "A" de cette convention. La compagnie accepte de rencontrer l'union pour discuter de tels taux, avant de les établir.
- 14.05 Les employés recevront une prime de quatre (\$4.00) dollars pour toutes les heures de travail pendant lesquelles ils travailleront à temps simple ou à temps supplémentaire entre samedi à minuit et dimanche à minuit.
- 14.06 Allocation pour repas
Quand un travailleur d'équipe est requis de continuer à rester en fonction pendant une période de temps supplémentaire de plus de deux (2) heures immédiatement avant ou après son équipe une allocation de repas de six (\$6.00) dollars) sera payée par la compagnie. Cette allocation sera incluse dans le chèque de paie hebdomadaire et sujette à déduction pour la durée du présent contrat.

ARTICLE XV

CONGES DE L' USINE

15.01 Pour l'application des dispositions de cette convention, les jours suivants ou tous les autres jours qui leur seront substitués par décret ou loi du Gouvernement Provincial ou Fédéral seront reconnus comme congés d'usine payés:

Le Jour de l'An	Le Jour du Canada
Jour qui suit le jour de l'An	La Fête du Travail
Le Vendredi Saint	Le Jour d'Action de Grâce
Le Lundi de Pâques	L'Armistice
La Fête de la Reine	Le Noel
La St. Jean Baptiste	Le 26 décembre

15.02 Un employé en congé durant n'importe lequel des jours mentionnés ci-dessus mais qui autrement aurait travaillé si le congé n'avait pas été observé, recevra son taux prévu de paye, à temps simple, pour les heures qu'il aurait normalement travaillées.

Il est entendu qu'un employé n'aura pas droit à être ainsi payé:

- (a) s'il ne travaille pas pendant les jours de congé mentionnés ci-dessous lorsqu'il en a été requis ou lorsque son horaire le prévoit:

- (b) s'il est absent sans permission préalable de son travail ou d'une partie de son travail pour le jour ouvrable prévu qui précède ou qui suit les jours de congé mentionnés plus haut. Cependant, si un employé a obtenu la permission de s'absenter de son travail ou d'une partie de son travail pour le jour ouvrable prévu qui précède ou suit les dits jours de congé, il sera payé pour le jour de congé. Pour l'application des dispositions de ce sous-paragraphe seulement, l'expression " permission de s'absenter " comprendra toute absence due à une mise à pied pour toute ou partie d'une journée de travail prévue précédant ou suivant le jour de congé, mais pas pour les deux journées.
- (c) si les jours de congé ci-haut mentionnés, tombent pendant qu'il est mis à pied, ou en congé autorisé, ou sous le régime de la Commission des Accidents de Travail.
- (d) à moins qu'il ait été à l'emploi de la compagnie depuis plus de quarante cinq (45) jours.

- 15.03 Un employé qui est absent à cause de maladie durant les jours prévus à l'article 2 (b) ci-haut, recevra la paye de congé prévue à l'article 2 pour le premier congé qui survient durant le premier trente (30) jours de maladie seulement.
- 15.04 Un employé sera payé temps et demi pour tout travail requis pendant un des jours de congé sus-mentionnés en plus du congé payé auquel il peut avoir droit d'après la clause (a) de cet article.
- 15.05 Tous les employés auront droit à recevoir paiement pour un jour de congé qui tombe pendant un de ses jours de repos prévus, à la condition qu'il remplisse toutes les exigences mentionnées dans cet article.

ARTICLE XVI

VACANCES PAYEES

- 16.01 L'année de vacances s'étend du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.
- 16.02 Tout employé ayant accompli moins d'un an de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service accompli jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de vacances avec paye égale à quatre pourcent (4%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances.
- 16.03 Tout employé ayant accompli un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paye égale à quatre pourcent (4%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances.
- 16.04 Tout employé ayant accompli quatre (4) ans mais moins de douze (12) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à trois (3) semaines de vacances avec paye égale à six pourcent (6%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances.
- 16.05 Tous les employés ayant accompli douze (12) ans mais moins de vingt-deux (22) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec paye égale à huit pourcent (8%) de revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ses vacances aura été acquis.
- 16.06 Tous les employés ayant accompli vingt-deux (22) ans mais moins de trente (30) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, auront droit à cinq (5) semaines de vacances avec paye égale à dix pourcent (10%) du revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ses vacances aura été acquis.

- 16.07 Tous les employés ayant accompli trente (30) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque auront droit à six (6) semaines de vacances avec paye égale à douze (12%) du revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ses vacances aura été acquis.
- 16.08 Par semaine de vacances on entendra semaine civile. Un employé qui est absent par suite de maladie ou accident (incluant un accident compensable par la C.A.T.) durant une année de vacances sera payé pour ses vacances l'année suivante sur la base du pourcentage applicable de son revenu brut durant l'année de vacances pendant laquelle il aura acquis le droit d'obtenir ses vacances ou sur la base de ce qui lui revient pour ses vacances multiplié par son taux horaire à temps simple, selon celui de ces deux montant qui sera le plus élevé.
- 16.09 Pour l'application des dispositions de cet article, la continuité de service pour fins de vacances ne sera pas considérée comme interrompue par mise à pied due au manque de travail, sous réserve des dispositions de l'article VI, Clause 3.
- 16.10 Autant que faire se peut, toutes les vacances seront accordées au temps demandé par l'employé entre le 1er juin et le 30 septembre, et la préférence pour l'attribution de la période de vacances se fera en considération de l'ancienneté d'usine. (L'ancienneté de compagnie prévaudra lorsque deux ou plusieurs employés auront la même ancienneté d'usine calculée sur la base de jours.) Toutefois pour assurer la bonne marche de l'usine, c'est à la compagnie qu'il appartiendra de déterminer en fin de compte la période de vacances.
- La compagnie avisera les employés avant le 1er avril advenant qu'elle décide de fermer l'usine pour fin de vacances.
- 16.11 Quand un employé quitte le service de la compagnie, sa paie de vacances sera calculée à quatre (4); six (6); huit (8); dix (10); ou douze (12) pourcent de ses gains bruts pendant l'année de vacances au cours de laquelle son emploi se termine, suivant qu'il est éligible à deux (2), trois (3), quatre (4) cinq (5), ou six (6) semaines de vacances.
- 16.12 Quand un congé de l'usine tombe pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un jour supplémentaire de vacances payé à un moment qui conviendra à la compagnie et à l'employé. Si l'employé le désire il peut choisir de recevoir le nombre d'heures équivalent à son taux régulier au lieu de la journée de congé.

- 16.13 Sujet à l'approbation de la compagnie les employés pourront par demande écrite avoir la possibilité de recevoir en argent la partie de vacances qui dépasse trois (3) semaines. Les heures de travail durant les semaines excédantes seront toutefois rétribuées suivant les taux réguliers des salaires.
- 16.14 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au moment de prendre ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur; cependant, le nouveau choix ne devra en aucune façon affecter les vacances déjà choisies des autres employés.

ARTICLE XVII

REGIME D' ASSURANCE GROUPE

- 17.01 L'indemnité hebdomadaire pour les employés absents pour cause de maladie ou d'accident, sera de 66-2/3% des gains hebdomadaires de base avec un maximum de 66-2/3% des gains assurables établis par la loi de l'assurance chômage pour l'année en cours.

	<u>1er janvier 1981</u>	<u>1er janvier 1982</u>
Assurance vie	\$ 25,000.00	\$ 25,000.00
A.D.&D.	Même montants que l'assurance vie	
Déductible	N I L	N I L
Indemnité Hebdomadaire	1-3-52	1-3-52
Dépendant - épouse	\$ 4,000.00	\$ 4,000.00
- enfants	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00

Les primes du régime d'assurance groupe sont défrayées 100% par la compagnie qui se réserve le contrôle du choix de la firme d'assurance utilisée.

En vu de l'amélioration de l'indemnité hebdomadaire et du Régime d'Assurance Groupe, les 5/12^e de la réduction de la prime (part de l'employé), seront retenus par la Société à partir de la date d'entrée en vigueur en vertu de la Loi de l'assurance-chômage.

Toutes augmentations dans le bénéfices de l'assurance pour un employé, seront en vigueur le premier jour activement au travail coïncidant ou suivant immédiatement la date d'éligibilité.

Les nouveaux employés ne sont pas éligibles au régime d'assurance groupe durant leur période d'essai de quarante-cinq (45) jours. Toutefois, pour les nouveaux employés désignés pour occuper une tâche permanente les bénéfices de l'assurance groupe seront en force dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'essai.

Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent des lois accordant les prestations déjà protégées par ce régime, la Société aura droit à l'intégration totale des prestations et des coûts.

La Société versera le montant nécessaire afin de maintenir le niveau actuel des prestations, mais ne sera pas tenue de verser un montant plus élevé que celui indiqué dans la présente convention.

Toute économie réalisée par une intégration de ce genre sera répartie en fonction des accords de frais partagés passés à la date d'entrée en vigueur et servira à diminuer le coût de la part de l'employé le cas échéant.

Les bénéficiaires d'assurance groupe seront administrés selon les termes et conditions de la Police d'assurance groupe.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire auquel un employé a droit en vertu du programme d'assurance groupe doit être réduit d'un montant égal à 100% du montant du revenu perçu par l'employé en vertu de tous les programmes gouvernementaux incluant, mais sans s'y restreindre, le Régime des rentes du Québec, le Régime de pensions du Canada et la Loi de l'assurance-chômage.

Il est agréé d'un commun accord que des changements mineurs dans les bénéficiaires et conditions d'éligibilité peuvent être requis par les politiques de la compagnie assurant les bénéficiaires de l'assurance groupe.

Advenant que ces changements mineurs affectent les bénéficiaires présents la Compagnie en accord avec l'Union compensera d'une façon quelconque les bénéficiaires réduits.

Les employés absents pour cause de maladie pourront retirer une avance de \$15.00 par jour sur leur indemnité dû de la compagnie d'assurance jusqu'à un maximum de \$400., en attente du chèque d'indemnité hebdomadaire de la compagnie d'assurance. L'avance reçue par l'employé pourra être remise par rémission des chèques d'assurance ou par réduction salariale.

- 17.02 Comme complément au régime actuel d'indemnité hebdomadaire 1-3-52 la compagnie paiera un (1) jour de maladie par année civile soit le deuxième jour d'une maladie de deux (2) jours consécutifs ou plus. Un certificat médical sera requis pour le paiement de la deuxième journée décrite ci-haut et cette journée sera non cumulative.

ARTICLE XVIII

GENERALITES

- 18.01 La compagnie et l'union coopéreront dans le domaine de la prévention des accidents et encourageront les mesures nécessaires pour assurer la sécurité maximum et la santé de tous les employés.
- 18.02 La compagnie consent à ce que l'union puisse afficher des avis dans l'usine sur un tableau d'affichage fourni dans ce but par la compagnie à la condition que ces avis aient été approuvés individuellement par écrit par la compagnie et qu'ils aient été signés par des représentants responsables de l'union.
- 18.03 Tel que requis par la loi cette convention est rédigée en français; toutefois, pour fin de négociation et d'administration une version anglaise officielle est émise.
- 18.04 Congé pour cause de décès
- En cas de décès d'un membre de sa famille (conjoint et enfants) un employé aura droit à un congé rémunéré n'excédant pas cinq (5) jours sous réserve des conditions suivants:
- (a) l'employé a au moins trois (3) mois de service continu
 - (b) l'employé doit assister aux funérailles
 - (c) les journées admissibles en vue du paiement seront consécutives et adjacentes à la journée des funérailles. Seront comptés à l'employé comme jour de travail ceux de ces jours pendant lesquels, n'eût été le deuil, il eût travaillé.
- En cas de décès d'un membre de sa proche famille un employé aura droit à un congé rémunéré n'excédant pas trois (3) jours sous réserve des conditions suivantes:
- (a) l'employé a au moins trois (3) mois de service continu
 - (b) l'employé doit assister aux funérailles

- (c) les journées admissibles en vue du paiement seront consécutives et inclueront la journée des funérailles, le jour précédent immédiatement le jour des funérailles, et le jour qui suit immédiatement les funérailles; seront comptées à l'employé comme jour de travail ceux de ces jours pendant lesquels, n'eût été le deuil il eût travaillé
- (d) par "membre proche de la famille" on entendra seulement le père, la mère, le frère ou la soeur. Un deuil multiple dû mêmes circonstances sera considéré comme un deuil unique
- (e) advenant le décès du beau-père et de la belle-mère la compagnie autorisera une absence payée d'une journée soit le jour des funérailles, conformément aux conditions ci-dessus.

18.05 Salopettes

La compagnie paiera 100% pour le service de location des salopettes aux employés permanents. Le coût du changement des habits s'appliquera selon la politique établie. La compagnie fournira aux employés du service de l'entretien et aux aides opérateurs cinq (5) paires de pantalons et sept (7) chemises.

18.06 Souliers de sécurité

Sur présentation de la facture par l'employé la compagnie contribuera jusqu'à une valeur maximale de soixante-cinq (\$65.00 - 1983) dollars et de soixante-dix (\$70.00 - 1984) dollars pour l'achat des souliers de sécurité.

Les montants ci-haut prévus sont pour une paire de souliers par année. Toutefois, advenant que pour forces majeures d'autres paires de souliers, soit requisent la compagnie devra en assumer le coût suivant les conditions énoncées.

18.07 La compagnie accepte que tous ses employés passent une fois par an des radiographies pulmonaires au coût de la compagnie.

18.08 Empaquetage

Les employés qui seront absents pour une période complète de travail seront remplacés si la production l'exige.

18.09 Jurés

Un employé appelé à faire partie d'un juré recevra la différence entre la rémunération pour cette fonction et sa paie régulière sous réserve des conditions suivantes:

- (a) l'employé doit avoir accumulé une (1) année de service continu
- (b) les jours éligibles pour un tel paiement ne peuvent excéder cinq (5) jours de travail par semaine selon l'horaire établi à son taux normal de salaire pour la durée de la fonction de juré
- (c) lorsque ses services ne sont pas requis comme juré, l'employé doit travailler selon son horaire régulier de travail.

18.10 Quelque soit la terminologie de cette convention collective, l'union et la compagnie agréée d'un commun accord que des changements sont possibles pour corriger des omissions, des erreurs et des circonstances incontrôlables ou modifier une injustice résultant de l'application textuelle de la convention. Toutefois, pour que ces changements soient valides ils doivent être rédigés par écrits et signés par leurs représentants autorisés.

18.11 Accident de Travail

La compagnie s'engage à régir ses salariés selon les dispositions de la Commission des Accidents du Travail de la province de Québec.

Un employé blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée au cours de laquelle l'accident est survenu uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

18.12 Changement Technologique

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, la compagnie doit s'efforcer de faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.

Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations, la compagnie donnera cet entraînement spécial à son personnel.

18.13 Lunettes de sécurité

La pratique actuelle de la compagnie de fournir les lunettes de sécurité non prescrites sera maintenue.

Pour les lunettes de sécurité prescrites un maximum de cinquante (\$50.00) dollars par année par employé sera payé par la compagnie sur présentation de la facture par l'employé.

Cependant, si tel employé n'a pas utilisé le présent montant de cinquante (\$50.00) dollars pour la première année, celui-ci sera cumulatif pour la seconde année jusqu'à un maximum de cent (\$100.00) dollars. Ce montant de \$100.00 à la fin de la deuxième année sera maintenu comme montant maximum jusqu'à son utilisation par l'employé.

Toutefois, advenant que pour forces majeures d'autres paires de lunettes soient requises, la compagnie devra en assumer le coût suivant les conditions énoncées.

ARTICLE XIX

CORRESPONDANCE

Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de cette convention, les communications officielles, sous forme de correspondance entre la compagnie et l'union seront faites et adressées comme suit:

A la compagnie, pour tout documents :

DOMFER Poudres Métalliques Ltée
6090 boulevard Newman
Ville La Salle, Québec, H8N 2S3

A l'union :

L'union des Produits Chimiques & Ouvriers Alliés
Local 178
4920 ouest boulevard de Maisonneuve
Suite 202
Montréal, Québec, H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans le mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'appel de temps supplémentaire par la compagnie.

ARTICLE XX
-----MESURES DISCIPLINAIRES

20.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à la compagnie et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante: sauf dans les cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, la compagnie convient, dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ère) OFFENSE: Un avertissement verbal accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier de l'employé. (copie à l'union).

DEUXIEME (2ème) OFFENSE: Un avertissement écrit plus un jour de congé disciplinaire sans paie; une copie de la sanction sera insérée au dossier de l'employé. (copie à l'union).

TROISIEME (3ème) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement. (copie à l'union).

QUATRIEME (4ème) OFFENSE: Congédiement avec avis écrit à l'union.

Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

Sur avis au gérant, tout salarié accompagné d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.

ARTICLE XXI

ARTICLE XXI

DUREE DE LA CONVENTION

MONITEURS D'ATELIER

Cette convention sera en vigueur à partir du premier jour de janvier, 1983 et demeurera en vigueur jusqu'au même jour de décembre, 1984 et elle sera automatiquement renouvelée pour une période de douze (12) mois à compter de la date de son expiration.

L'union nommera parmi les employés un (1) moniteur en chef et deux (2) moniteurs d'atelier dont les fonctions seront de représenter les employés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que les employés ainsi nommés aient au moins un (1) an de service chez la compagnie.

La première réunion aux fins de négocier des amendements à cette convention devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis.

Le moniteur d'atelier n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette convention.

En cas de mise à pied d'employés, la compagnie en informera le chef-moniteur d'atelier par écrit avant la mise à pied.

EN FOI DE QUOI, LA COMPAGNIE ET L'UNION ON
FAIT SIGNER LES PRESIDENTS ET REPRESENTANTS DUMENT
AUTORISES, A LA DATE DONNEE CI-DESSUS, POUR PRENDRE EFFET
LE 1ER JANVIER 1983
DUREE DE LA CONVENTION

DOMINIQUE POUSSIERES METALLIQUES LTEE

Cette convention entrera en vigueur le premier
jour de janvier, 1983 et demeurera en vigueur
jusqu'au 31ème jour de décembre, 1984 et elle
sera automatiquement renouvelée pour une période
d'un (1) an à moins que l'une ou l'autre des
parties n'informe l'autre par écrit de toute
modification ou terminaison, et ce, durant la
période du 1er octobre, 1984 jusqu'au 1er décembre
1984.

La première réunion aux fins de négocier des amende-
ments à cette convention devra se tenir dans les
trentes (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis
mentionné ci-dessus. Durant les négociations se
rapportant à l'une quelconque des modifications
proposées aux clauses de cette convention, celle-ci
restera en force et en vigueur.

A moins de spécifications contraires, toutes les
stipulations et conditions d'emploi telle
qu'énoncées dans la présente convention entreront
en vigueur à la date de ratification de cette
convention.



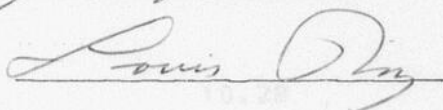
YVON FLEURELLEN

PHILIPPE CHAPUIS

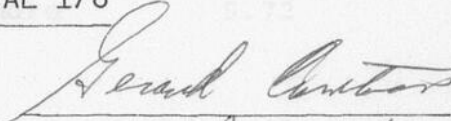
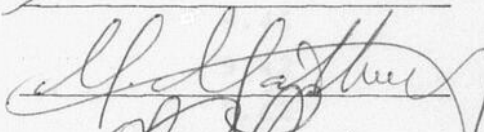
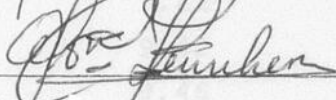
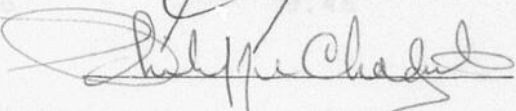
SIGNE LE

EN FOI DE QUOI, LA COMPAGNIE ET L'UNION ON
FAIT SIGNER LES PRESENTES PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT
AUTORISES, A LA DATE DONNE CI-DESSOUS, POUR PRENDRE EFFET
LE 1ER JANVIER, 1983.

DOMFER POWDRES METALLIQUES LTEE
USINE DES POWDRES, LA SALLE, QUEBEC

		DATE
ROBERT BENOIT		_____
PIERRE BERTRAND		_____
LOUIS G. ROY		_____

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET OUVRIERS ALLIES - LOCAL 178

GERARD COMTOIS		_____
MICHAEL MATHEWSKY		2-12-82
YVON FLEURELIEN		_____
PHILIPPE CHAPUT		_____

SIGNE LE 2 JOUR DE Décembre 1982

ANNEXE " A "

TAUX DES SALAIRES

<u>GROUPE ET CLASSIFICATION</u>	<u>DATE EN APPLICATION</u>	
	<u>1^{er} janvier 1 9 8 3</u>	<u>1^{er} janvier 1 9 8 4</u>
<u>GROUPE NO. 1</u>		
Opérateur en chef	\$ 10.69	\$ 11.44
Chef d'équipe de maintenance	10.79	11.54
Expéditeur 1 ^{ère} classe	10.38	11.13
<u>GROUPE NO. 2</u>		
Opérateur des tamis	10.28	11.03
Opérateur des moulins à billes	9.66	10.41
Expéditeur 2 ^{ème} classe	9.88	10.63
Maintenance 1 ^{ère} classe	10.07	10.82
Opérateur de machine à coudre	9.72	10.47
<u>GROUPE NO. 3</u>		
Aide opérateur	9.46	10.21
Empaqueteur	9.42	10.17
Concierge	9.42	10.17
Manoeuvre en permanence	9.42	10.17
Maintenance 2 ^{ème} classe	9.46	10.21
<u>GROUPE NO. 4</u>		
Manoeuvre à l'essai (45 jours)	7.77	8.52