

04221-8

C.A.E. 3041 NO.CONV. 42218  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 43  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65340 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M26171003  
DATE ENR.840522

A. N° (9513-03)

*Bond initial*  
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 1 6 8

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 *04221-8*

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-26171-03
Date	Signature 84-03-02	Reception 84-03-06	Durée	Du 83-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 43	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Travailleurs en Galvanisation Galvanization workers syndicate</b> 352 rue St-Francis Châteauguay, Québec J6J 1Z5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Le Groupe B.M.F. Inc.</b> Att: Raymond D. Leblanc vice-Président Finances 336 rue Patrick Ville Lasalle, Québec H8N 1V1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3041(5)</u> Affiliation <u>10</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 <b>Pierrette David /ms</b>	Date <b>84-03-27</b>

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

26171-03 (95-13-03)

84 MAR -6 13:39

mt

MON REAL  
MESH/100K

CONVENTION conclue ce 2<sup>ième</sup> jour de mars 1984.

ENTRE : LE GROUPE B.M.F. INC.

ci-après appelée la "Compagnie"

d'une part

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN GALVANISATION

ci-après appelé de "Syndicat"

d'autre part

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes  
conviennent comme suit:

ARTICLE I

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 Cette convention couvre les employés de la  
Compagnie, tel que ci-après défini. L'expression  
"employé" ou "employés", partout où elle se rencontre  
ci-après dans cette convention, devra signifier tout  
salarié travaillant aux établissements de la Compagnie  
à 336, rue St-Patrick, LaSalle, P.Q.,  
sauf et excepté :

- a) les employés de bureau et les gardiens;
- b) les contremaîtres;
- c) toute autre personne exclue par la Loi  
selon le Code du Travail de la Province  
de Québec et tout règlement applicable,

1.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une  
personne est "employé", le cas devra être soumis  
au Commissaire-enquêteur en chef selon le Code du Tra-  
vail de la Province de Québec pour décision.

1.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat, pendant  
la durée de cette convention, comme l'agent négociateur  
exclusif des employés de la Compagnie en matière de  
négociations collectives pour toutes les matières cou-  
vertes par cette convention.

1.04 Les employés de la Compagnie qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'exécuteront pas du travail normalement fait par les employés faisant partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants :

- a) dans les cas d'urgence ou dans une situation jugée dangereuse à la sécurité;
- b) pour fins d'entraînement, vérification de procédures de travail ou pour échantillonnage;

## ARTICLE 2

### BUTS, COOPERATION ET DROIT DE GERANCE

2.01 Le but de la présente convention est d'établir une procédure ordonnée entre la Compagnie, le Syndicat et les employés afin de :

- a) promouvoir l'harmonie, la coopération et la bonne entente;
- b) assurer un meilleur rendement au travail;
- c) encourager la propreté, la sécurité et la protection des propriétés de la Compagnie;
- d) formuler une procédure efficace pour le règlement des griefs;
- e) favoriser la bonne marche des affaires de la Compagnie;
- f) éliminer les pertes de temps et de matériel.

2.02 La Compagnie, le Syndicat et les employés acceptent de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-haut mentionnés soient remplis, en combattant les pratiques qui empêchent la bonne marche des affaires et en coopérant d'une manière raisonnable au bénéfice des deux parties.

2.03 La Compagnie s'engage d'une part à traiter ses employés en conformité avec les dispositions des présentes et avec considération et le Syndicat, d'autre part, s'engage à favoriser la discipline dans les usines et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête. Les deux parties s'engagent à coopérer pour promouvoir les conditions d'hygiène et de sécurité dans les usines.

2.04 Le Syndicat reconnaît comme appartenant exclusivement à la Compagnie l'exercice des fonctions suivantes:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) être juge des qualifications des employés;
- c) engager, congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied, et suspendre les employés ou leur imposer quelque autre mesure disciplinaire, à condition qu'un employé qui se croit injustement discipliné puisse avoir recours à la Procédure des Grievs;
- d) établir, réviser et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés;
- e) de façon générale, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer l'agencement de ses opérations, l'attribution du travail de chaque employé, le nombre d'employés requis en tout temps pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipements, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres matières concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité ailleurs dans la présente convention.

2.05 La Compagnie convient d'exercer les fonctions décrites ci-haut de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 3

DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre du Syndicat ou en raison de sa race, de sa religion ou de sa couleur.

3.02 Il est de plus convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente convention, il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions, ou autres activités syndicales sur les propriétés de la Compagnie, excepté tel que permis par cette convention ou par écrit par la Compagnie pour une raison spécifique. Il est entendu qu'aucune assemblée des employés en rapport avec le Syndicat ou ses activités ne sera tenue sur ces propriétés en aucun temps.

ARTICLE 4

REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 Le Syndicat peut désigner un représentant qui peut assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure des griefs.

4.02 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles comme représentants du Syndicat et comme membres du Comité des Griefs. Ces représentants et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins un (1) an de service.

4.03 Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des représentants, ainsi que ceux des membres de Comité des Griefs, et tout changement qui pourrait être fait parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas obligée de les reconnaître comme tels.

4.04 Conformément aux dispositions des paragraphes 4.02 et 4.03 ci-dessus, le Syndicat désignera un Comité des Griefs formé de trois (3) membres au maximum.

4.05 Conformément aux disposition des paragraphes 4.02 et 4.03 ci-dessus, le Syndicat désignera un Comité de Négociations formé de trois (3) membres au maximum et un (1) conseiller technique.

4.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.04, l'officier du syndicat qui a le plus d'ancienneté sera le dernier employé mis à pied en autant que cet officier soit qualifié à remplir un des postes requis par la Compagnie. La définition et la détermination de ses qualifications seront selon les dispositions à cet effet au paragraphe 8.04.

## ARTICLE 5

### PROCEDURES DES GRIEFS

5.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.

5.02 Il est entendu que, de façon générale, avant de se servir de la procédure ci-après prévue dans le paragraphe suivant, un employé doit d'abord donner à son supérieur immédiat, dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte, l'occasion de régler sa plainte.

5.03 La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son supérieur immédiat, peut être soulevée comme un grief dans un délai additionnel de trois (3) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

Stade No. 1 :

S'il désire, l'employé peut recevoir l'assistance du représentant pour régler son grief. Suivant réception du grief écrit et signé par l'employé, le supérieur immédiat doit remettre sa décision écrite à l'employé dans les trois (3) jours ouvrables complets suivants. A défaut de règlement, alors :

STADE NO. 2 :

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision au Stade No. 1 : Entre le Comité des Grieffs et le Gérant des travaux de la Compagnie et/ ou toute autre personne ou personnes que le Comité des Grieffs ou le Gérant des travaux peuvent désigner. Suivant réception du grief écrit, le Gérant des travaux rencontrera le Comité des Grieffs dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables complets et rendra sa décision écrite dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets après cette réunion.

STADE NO. 3:

A défaut de règlement au Stade No. 2, d'un différend découlant de l'interprétation ou d'une supposée violation de la présente convention, y compris le problème de savoir si le cas est arbitrable ou non, tel différend peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'Article 6.

Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours suivant la décision au Stade No. 2, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.04 Tout différent ou grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention peut être soumis, par écrit, au Stade No. 2 par l'une ou l'autre des parties.

5.05 Lorsque deux (2) employés ou plus ont un grief semblable découlant de l'interprétation ou d'une prétendue violation de la présente convention, un tel grief sera présenté au Stade No. 2.

5.06 Lorsqu'un groupe d'employés ont des plaintes ou griefs qui sont semblables, découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée au Stade No. 2.

5.07 A n'importe lequel stade de la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au Conseil d'Arbitrage d'avoir accès aux propriétés de la Compagnie et de se rendre compte des opérations en litige.

5.08 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à, ou compléter chacun des stades de la Procédure des Grieffs, ou sous l'Article 6. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'Article 6 peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

5.09 Toute décision à laquelle la Compagnie et les représentants du Syndicat en viennent, sera finale et exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

5.10 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif antérieurement à la date à laquelle la plainte a été soumise selon les dispositions du paragraphe 5.02, sauf dans les cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paie d'un employé. Tout différend dans l'interprétation de cette clause peut être portée à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 6.

5.11 La nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Grieffs, sa nature ne pourra en être changée.

5.12 Il est convenu que le règlement d'un grief ne sera pas interprété comme un précédent et ne liera pas la Compagnie ou le Syndicat en rapport avec tout autre grief.

5.13 Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en probation pendant les premières sept cent cinquante (750) heures travaillées de leur emploi. Le congédiement d'un employé en probation ne pourra faire l'objet d'un grief.

5.14       Sujet au cas d'exemption prévu au paragraphe 5.13, le grief d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement sera soumis par écrit au gérant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé a été avisé par écrit de sa suspension ou de son congédiement. Dans tels cas, le Stade No. 1 de la Procédure des Griefs sera omis.

          Dans le cas d'une suspension, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné.

5.15       Un grief qui concerne une suspension ou un congédiement peut se régler sous la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) le maintien de la décision de la Direction relative à la suspension ou au congédiement de l'employé permanent ; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec compensation égale à l'équivalent du salaire et autres avantages dont il a été privé par son congédiement ou suspension, moins tout montant qu'il aurait pu gagner par son travail alors qu'il était suspendu ou congédié; ou
- c) tout autre arrangement qui peut être juste et équitable.

## ARTICLE 6

### ARBITRAGE

6.01       Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 5.03 (Stade No. 3) ci dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie désignera en même temps son arbitre. Dans les dix (10) jours ouvra-

bles complets suivants, l'autre partie désignera son arbitre. Les deux (2) arbitres désignés devront, dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent, tenter de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président du Conseil d'Arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président dans un délai additionnel de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné par le Ministère du Travail pour la Province de Québec, sur demande de l'un ou l'autre des arbitres.

6.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne peut être nommée arbitre sur le tribunal chargé d'étudier ledit grief.

6.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord passé par tous les stades requis par la Procédure des Grieffs.

6.04 Dans tout arbitrage, la présomption sera, jusqu'à preuve du contraire, que les dispositions de cette convention ont été observées.

6.05 Le Conseil d'Arbitrage ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention, et son mandat sera limité aux matières soulevées dans les documents écrits prévue au Stade No. 2 de la Procédure des Grieffs.

6.06 Les parties présenteront leur cas au Conseil d'Arbitrage avec toute la diligence possible, et la décision de la majorité des membres, rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions, sera finale et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande du président du Conseil d'Arbitrage.

6.07 Chacune des parties aux présentes acquittera les dépenses et les honoraires de l'arbitre qu'elle aura désigné, et les dépenses et honoraires du président du Conseil d'Arbitrage seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

6.08 Les séances d'arbitrage auront lieu à Montréal ou à tout endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.

6.09 Aucune action civile pouvant résulter d'un grief ne sera exercée devant les tribunaux de droit commun avant que la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, n'ait été épuisée. Cette disposition ne s'applique pas aux mesures légales que l'une ou l'autre des parties pourrait prendre à l'endroit d'un tribunal d'arbitrage qui a agi sans juridiction ou a exécuté sa juridiction.

ARTICLE 7

ARRET DE TRAVAIL

7.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de louckout de ses employés et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse (walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

7.02 Il est entendu que tout employé ou tous les employés prenant part à ou causant une telle grève, ou toute autre action collective, peuvent être traités en conséquences par la Direction selon l'Article 2 de cette convention.

7.03 Les mots "grève" ou "lock-out" utilisés dans cette convention ont la même signification que dans le Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 8

ANCIENNETE

8.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté sera reconnue par la Compagnie sur une base générale et basée sur les services continus d'un employé depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

8.02 Tout employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de sept cent cinquante (750) heures travaillées pour la Compagnie selon le paragraphe 5.13. A compter d'alors, son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.

8.03 Des listes d'ancienneté seront établies en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés pour la dernière fois au service de la Compagnie, et une copie sera fournie au Syndicat lorsque la période d'affichage stipulée aux présentes sera expirée, et par la suite à tous les trois (3) mois. Les listes d'ancienneté seront affichées dans l'usine pendant une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. Les listes d'ancienneté seront sans appel, excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'affichage, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établi qu'elle n'était pas exacte.

8.04 Sujet aux dispositions du paragraphe 8.02 ci-dessus, le dernier employé embauché sera, dans le cas de mise à pied, le premier mis à pied, et, de la même façon, le dernier employé mis à pied sera le premier ré-embauché, pourvu que les employés possédant le plus d'ancienneté, ou à être ré-embauché soient pleinement qualifiés en ce qui concerne l'expérience, les connaissances, l'habilité et l'efficacité, que l'on puisse compter sur eux et qu'ils soient physiquement aptes pour le travail à accomplir. La détermination des qualifications d'un employé demeure une fonction exclusive de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.

8.05 a) Dans les cas de mise à pied pour manque de travail selon les dispositions de l'article 8, un préavis verbal de vingt-quatre (24) heures sera donné à l'employé impliqué. Une liste de tout employé ainsi impliqué sera préparée par la Compagnie et remise à un officier du Syndicat au moins une (1) heure avant d'être affichée sur le tableau d'affichage de la Compagnie. Cet affichage devra être fait au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur de la mise à pied.

b) Lors d'une mise à pied entrant en vigueur durant le cours d'une semaine, tout employé dont le poste n'est plus requis et qui possède l'ancienneté et les qualifications requises pour déplacer un autre employé travaillant dans un département autre que le sien, devra attendre au début de l'équipe du lundi suivant avant d'exercer ce droit. Les départements en question sont tels que définis au paragraphe 11.07 e).

8.06 Dans les cas de promotions de rétrogradations, excluant les promotions à des positions en dehors de l'unité de négociation, l'ancienneté s'appliquera aux qualifications prévues au paragraphe 8.04.

8.07 Les promotions à des positions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi transférées accumuleront leur ancienneté durant leur absence de l'unité de négociation, elles recevront crédit de leur ancienneté en autant qu'elles paieront l'arriérage des cotisations syndicales pour la période de temps passée à l'extérieur de l'unité de négociation jusqu'à un maximum d'un an de contribution.

8.08 Nonobstant les provisions du présent Article 8, il y aura affichage de tout poste à l'intérieur de l'unité de négociation aux conditions suivantes :

- a) poste prévus vacants pour plus de trente (30) jours,
- b) affichage pendant deux (2) jours ouvrable,
- c) seuls les employés ayant complété leur période de probation pourront se porter candidats,
- d) la sélection sera faite selon les qualifications en ce qui concerne l'expérience, les connaissances, l'habileté et l'efficacité, la fiabilité et les aptitudes physiques pour le travail à accomplir ; la détermination des qualifications demeurant une fonction exclusive de la Compagnie. A qualifications égales, l'ancienneté prévaudra.
- e) une période d'essai au nouveau travail d'un (1) mois serait prévue et pour l'employé et pour la Compagnie.

ARTICLE 9

PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un employé perdra toute ancienneté si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie ;
- b) il est congédié pour cause;
- c) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut, dans les deux (2) jours de son rappel par téléphone d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail, et s'il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un tel rappel. Si un employé informe la Compagnie de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter à la date et à l'heure spécifiées pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, à condition que les raisons avancées aient été trouvées valables;
- d) il a été mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
- e) il est employé ailleurs contre rémunération pendant une permission d'absence sans avoir la permission de la Compagnie de le faire.

9.02

Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la Compagnie de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone ainsi que tout numéro de téléphone à lequel ils pourraient être rejoints durant une absence.

A défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aura pas reçu un avis de rappel ou autre.

ARTICLE 10

ABSENCES AU TRAVAIL

10.01           Sujet aux dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et la Compagnie pourra agir en vertu de l'Article 2 de la présente convention contre tout employé absent sans permission.

10.02           Si un employé, à cause de maladie ou d'accident, s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avisera son supérieur immédiat avant le commencement de son quart, ou aussitôt que possible après. A cette condition, l'ancienneté accumulée d'un employé sera maintenue dans le cas d'absence due à une maladie ou à un accident vérifiés.

10.03           La Compagnie peut accorder une permission d'absence à tout employé pour raison personnelle légitime. Toute personne absente avec permission écrite ne sera pas considérée comme étant mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant une période maximale de quatre-vingt dix (90) jours.

10.04           Toute permission d'absence sera donnée par écrit et signée par un officier autorisé de la Compagnie, et telle permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

Une copie de toute telle permission d'absence sera donnée au Syndicat par la Compagnie.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 La semaine régulière de travail pour tous les employés couverts par cette convention sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, exception faite des employés impliqués lorsqu'une troisième (3ième) équipe sera cédulée ou les heures régulières seront de trente sept heure et demie (37 1/2) et de ce qui est prévu dans cette convention. La semaine régulière de paie finira le dimanche soir à minuit. La journée régulière de travail sera de huit (8) heures et de sept heures et demie (7 1/2) lorsqu'il y aura trois (3) équipes.

11.02 Bien que le paragraphe 11.01 établisse les heures régulières de travail, il ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

11.03 Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, tout travail autorisé et/ou requis, accompli en surplus de huit (8) heures ou de sept heures et demie (7 1/2) selon le cas par jour sera rénuméré au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable, sauf lorsque ce travail supplémentaire est attribuable à un changement d'équipe ou à un échange de temps entre employés.

De plus tout travail accompli en surplus de douze (12) heures ou de onze heures et demie (11 1/2), selon le cas, par jour sera rénuméré au taux de deux (2) fois son taux horaire applicable.

Tout travail autorisé et accompli le samedi et/ou le dimanche sera rénuméré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire applicable de l'employé.

Un employé n'aura droit, en aucun cas, à plus de deux fois (2) son taux horaire applicable pour tout temps travaillé sauf tel que prévu aux présentes.

11.04 Il y aura une période de repos de dix minutes (10) au signal du contremaître en charge durant la première partie de chaque équipe, pourvu que cette période de repos soit strictement observée.

11.05 Sous réserve du paragraphe 11.02, il est convenu qu'il n'y aura pas de réduction dans les heures de travail tant et aussi longtemps qu'il y aura encore des employés en probation à l'emploi de la Compagnie, c'est-à-dire qu'il y aura mise à pied des employés en probation avant de recourir à réduire les heures de travail.

11.06 Tout employé qui se présente au travail au commencement de son équipe régulière et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter et pour qui il n'y a pas de travail disponible dans son occupation normale, recevra l'offre de quatre (4) heures de travail dans une autre occupation ou, à la discrétion de la Direction, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire régulier au lieu de ce qui précède. Cependant, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas lorsqu'un employé se présente au travail après une absence sans permission.

11.07 Il est entendu que la Compagnie répartira tout travail supplémentaire nécessaire aussi équitablement que possible entre les employés dans les départements concernés parmi ceux qui sont qualifiés pour accomplir le travail. Le temps supplémentaire se fera sur une base volontaire de la façon suivante:

- a) une demande verbale sera faite aux employés qualifiés du département concerné, par classification et par ancienneté, excluant les employés de ce département encore en probation;
- b) advenant les cas où les besoins de la Compagnie ne seraient pas comblés par l'étape prévue en a), la Compagnie demandera verbalement aux employés qualifiés disponibles et désireux de faire du travail supplémentaire des autres départements par ordre d'ancienneté, avant de demander les employés du département concerné encore en probation ;
- c) si après les étapes prévues plus haut les besoins ne sont toujours pas comblés, les employés qualifiés du département concerné ayant terminé leur probation et ayant le moins d'ancienneté devront accepter de faire le travail supplémentaire;
- d) les employés requis de travailler durant une même journée plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire auront droit à une allocation pour leur repas de quatre dollars et cinquante cents (\$4.50).

Les employés à qui l'on demandera de travailler plus de six (6) heures consécutives de travail supplémentaire durant une même journée auront droit à deux (2) allocations pour leur repas;

e) les départements dont il est question dans le présent paragraphe sont:

- Production galvanisation
- Production clôture
- Réception/Expédition
- Entretien

11.08 Un employé pourra refuser de faire du temps supplémentaire si on lui demande de revenir au travail à l'intérieur d'une période de huit (8) heures commençant immédiatement après la terminaison de son équipe.

11.09 Les employés qui seront requis de faire du temps supplémentaire pour une période de temps de deux (2) heures consécutives ou plus, immédiatement après leur équipe régulière de travail, seront accordées une période de repos de dix (10) minutes au signal du contremaître en charge.

## ARTICLE 12

### SALAIRES

12.01 Les augmentations générales suivantes seront accordées à tous les employés payés à l'heure qui à la date donnée étaient à l'emploi effectif de la Compagnie, étaient couverts par cette convention et avaient complété leur période de probation.

- le premier (1<sup>er</sup>) janvier 1983:  
néant,
- le premier (1<sup>er</sup>) janvier 1984:  
trente-sept cents (\$0.37) l'heure, et
- le premier (1<sup>er</sup>) janvier 1985:  
trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.

12.02 a) Les employés, incluant ceux en probation, travaillant régulièrement et de façon permanente sur la deuxième et la troisième équipe seront payés une prime au-delà du taux horaire régulier de l'employé pour chaque heure travaillée de:

- trente cents (\$0.30) sur la deuxième équipe, et de ;
- trente-cinq cents (\$0.35) sur la troisième équipe.

b) Les employés de la Division B.M.F. Laval qui travailleront sur la deuxième ou troisième équipe, pour une ou deux journées durant le cours d'une (1) semaine, seront payés la prime de l'équipe durant laquelle ils travailleront pour chaque heure ainsi travaillée.

12.03 Les employés qui, à la demande de la Compagnie, agiront régulièrement et de façon permanente comme chef d'équipe, seront payés une prime au-delà du taux régulier des employés ainsi impliqués pour chaque heure travaillée de quarante-cinq cents (\$0.45) pendant qu'ils seront chefs d'équipe.

12.04 La Compagnie s'engage à respecter les classifications et les différents taux horaires minima prévus pour chacune de ces classifications à des dates données, tel que présenté à l'annexe A de la présente convention.

12.05 Les transferts temporaires, pour une période de moins de trente (30) jours, effectués à la demande de la Compagnie, seront sans baisse de salaire. Un employé ainsi transféré à un poste qui sera ouvert pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qui aura un taux horaire minimum supérieur à son taux, sera payé le taux horaire minimum du poste qu'il occupera temporairement et ça, pour la durée du transfert seulement.

12.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 11.07, un employé qui est appelé à l'ouvrage à un moment autre que durant ses heures programmées, sera payé un minimum de trois (3) heures, selon la disposition du paragraphe 11.03.

Cette disposition ne s'applique pas si ce rappel précède immédiatement ou suit immédiatement son quart régulier, auquel cas les dispositions du paragraphe 11.03 des présentes s'appliquent.

### ARTICLE 13

#### CONGES STATUAIRES, DE DEUIL ET DE NAISSANCE

13.01 Sujet aux autres dispositions de cet article lorsque applicables, les congés statutaires suivants seront observés et payés aux employés:

Le Jour de l'An ( 1<sup>er</sup> janvier )  
Le lendemain du Jour de l'An ( 2 janvier )  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Saint-Jean-Baptiste ( 24 juin )  
La Confédération ( 1<sup>er</sup> juillet )  
La Fête du Travail  
La Fête de l'Action de Grâces  
Le Jour avant le Jour de Noël ( 24 décembre )  
Le Jour de Noël ( 25 décembre )  
Le lendemain du Jour de Noël ( 26 décembre )  
Le Jour avant le Jour de l'An ( 31 décembre ).

13.02 A condition que l'une ou l'autre des fêtes susmentionnées tombe ou soit observée par la Compagnie l'un des jours de travail réguliers de l'employé concerné, tel employé sera payé à son taux horaire régulier pour le nombre d'heures cédulées selon le paragraphe 11.01.

13.03 Si un employé est requis de travailler l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 13.01, il sera rénuméré deux fois et demie (2 1/2) son taux horaires et l'employé sera informé cinq (5) jours ouvrables avant ledit congé. Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés en période de probation selon le paragraphe 8.02.

13.04 a) Pour avoir droit au paiement d'un jour de fête, il est entendu qu'un employé devra avoir:

- a) être à l'emploi de la Compagnie le ou les jours de fêtes en question,
- b) compléter sa période de probation,
- c) travailler au complet son équipe le dernier jour cédulé pour lui dans les deux (2) semaines précédent le ou les congés statutaires prévus.

b) Nonobstant les dispositions du paragraphe c), du paragraphe 13.04 a), tout employé qui aura accumulé deux (2) ans d'ancienneté ou plus et qui aura travaillé dans les huit (8) semaines précédant le 25 décembre, sera payé les congés du Jour de Noël ( 25 décembre ) et du Jour de l'An ( 1 er janvier ).

13.05 Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées, s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'équipe régulière du jour. Toutefois, lorsqu'un autre jour est observé au lieu de la fête, ces dispositions s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour de congé.

13.06 Tout employé, étant membre du Syndicat et qui normalement devrait être au travail aura droit, sans perte de salaire, aux congés de deuil dans les cas suivants:

- a) décès de l'épouse, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, des parents adoptifs, d'un enfant d'un employé, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, ou d'une belle-soeur d'un employé, les deux (2) jours précédant les funérailles et le jour même des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, et qu'il assiste aux funérailles;
- b) dans tous les cas, l'employé devra prévenir la Compagnie de son absence;
- c) à la naissance d'un enfant, la Compagnie accordera au père de l'enfant une journée de congé payé et cette journée sera au choix de l'employé à la condition que l'employé aurait autrement travaillé telle journée.

Lors du décès de l'épouse et/ou d'un enfant d'un employé, il lui sera accordé deux (2) jours de congé additionnel sans solde.

#### ARTICLE 14

#### VACANCES PAYEES

14.01 Chaque employé se qualifiera pour une durée et un taux de paie de vacances basés sur la durée de ses services continus avec la Compagnie au premier (1<sup>er</sup>) mai, calculés depuis la dernière date d'embauchage. Ce taux de paie de vacances sera appliqué sur les gains bruts totaux accumulés durant les douze (12) mois terminés le premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année. La durée et la paie des vacances seront établies conformément aux tableaux suivants:

a) Pour les employés permanents, membres en règle du Syndicat à la date de la signature de la présente convention collective:

<u>Durée de services continus</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>taux de paie</u>
Moins de douze (12) mois.	Une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.	4%
Douze (12) mois mais moins de douze (12) ans.	3 semaines	6%
Douze (12) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans.	4 semaines	8%
Vingt-cinq (25) ans et plus	5 semaines	10%

b) Pour les autres employés:

<u>Durée de services continus</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de paie</u>
Moins de douze (12) mois.	Une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.	4%
Douze (12) mois mais moins de cinq (5) ans.	2 semaines	4%
Cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans.	3 semaines	6%
Quinze (15) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans.	4 semaines	8%
Vingt-cinq (25) ans et plus.	5 semaines	10%

14.02 Pour les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances et plus, les vacances seront prises de façon continue jusqu'au maximum de deux (2) semaines pendant la période entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 novembre. Toute autre période de vacances excédant deux (2) semaines sera accordée à un temps déterminé par la Compagnie.

14.03 La période de vacances de chaque employé sera déterminé par la Compagnie entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année suivante, tenant compte de l'ancienneté des employés, ou tout autre temps qui satisfait l'employé et la Compagnie. Les employés seront avisés six (6) semaines à l'avance de leur période de vacances.

14.04 La paie de vacances sera payée par un chèque séparé remis à l'employé avant son départ pour la période de vacances.

#### ARTICLE 15

##### SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés pendant les heures de travail.

15.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé, et elle coopérera pour que les employés obéissent aux directives et aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

15.03           Sujet aux dispositions de la police-maîtresse, la Compagnie convient de maintenir en vigueur pour la durée de cette convention le plan d'assurance-groupe. La Compagnie s'engage à payer 50% du coût total des primes pour ce plan; la contribution de l'employé, 50% du coût total des primes, sera déduite de la paie de l'employé à chaque semaine. Une copie de la police-maîtresse sera donnée au Syndicat. L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés, ainsi que pour les nouveaux employés.

15.04           Durant la période allant du 1er décembre au 28 février de chaque année, lorsque le décapeur jugera qu'il lui est requis d'être accompagné par un aide général pour fin de sécurité durant le cours de son équipe pour une journée donnée, il en fera la demande à son superviseur immédiat.

#### ARTICLE 16

##### DISPOSITIONS GENERALES

16.01           La Compagnie paiera une fois l'an, soit le jour ouvrable suivant le 1er janvier de chaque année, l'allocation forfaitaire suivante pour des bottines de sécurité à chaque employé ayant un an de service à cette date:

a) employé travaillant d'une façon permanente immédiatement près des bassins de galvanisation (galvaniseur, aide-galvaniseur et aide général préposé à l'écumage):

soixante-quinze (\$75.00) dollars.

b) tous les autres employés:

soixante (\$60.00) dollars.

Tous les employés devront porter en tout temps des bottines de sécurité rencontrant les spécifications et conditions établies par la Compagnie dans ses règlements.

ARTICLE 17

TABLEAU D'AFFICHAGE

17.01 La Compagnie convient de laisser au Syndicat l'usage d'un (1) tableau d'affichage qui sera placé à un endroit sur lequel la Compagnie et le Syndicat se seront entendus, pourvu que l'usage de ce panneau d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la Compagnie par l'entremise du gérant ou d'une personne nommée par lui.

17.02 Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés:

- avis d'activités sociales et récréatives du Syndicat;
- avis concernant les élections du Syndicat, les résultats de telles élections, les nominations du Syndicat; et
- avis d'assemblées du Syndicat ou toute activité similaire du Syndicat.

17.03 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Direction.

ARTICLE 18COTISATIONS SYNDICALES ET SECURITE SYNDICALE

- 18.01
- a) Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, par voie d'une copie certifiée par ses officiers de ses procès verbaux à cet effet, du taux de la cotisation syndicale à être prélevée sur la paie de chaque employé, sa fréquence et la date d'entrée en vigueur.
  - b) La Compagnie devra déduire de la paie de chaque employé les cotisations syndicales de l'employé telles qu'établies par le Syndicat selon le paragraphe 18.01 a). La Compagnie remettra les sommes d'argent ainsi déduites, le ou avant le quinzième(15) jour du mois suivant au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque payable au Syndicat des Travailleurs en Galvanisation, avec une liste comportant les détails des prélèvements
  - c) Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent seulement aux cotisations syndicales régulières des employés et elles ne s'appliquent pas aux prélèvements spéciaux, ou toute autre obligation financière ou amende imposée à un employé par le Syndicat.
- 18.02
- a) tous les employés actuels déjà membres du Syndicat devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de cette convention;
  - b) Tous les employés régis par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
  - c) Tout nouvel employé régi par cette convention devra payer les cotisations syndicales dès la date de son embauchage. Après la terminaison de sa période de probation, telle que prévue au paragraphe 8.02, il deviendra membre du Syndicat et devra le rester, tel que prévu au paragraphe 18.02 b).

ARTICLE 19CORRESPONDANCE

- 19.01
- Excepté dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous formes de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devraient être adressées par la poste, sous pli recommandé, aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE:

Le Groupe B.M.F. Inc.,  
336 rue St-Patrick  
ville LaSalle, Québec  
H8N 1V1

AU SYNDICAT:

Syndicat des Travailleurs en Galvanisation,  
352 rue St-Francis  
Châteauguay, Québec  
J6J 1Z5

ATTENTION:    Le Secrétaire-trésorier

19.02            Toute telle communication donnée conformément à la présente convention sera censé avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.

ARTICLE 20

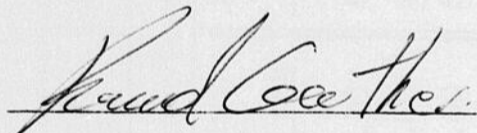
DUREE DE LA CONVENTION

20.01            Cette convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 1983 au 31 décembre 1985, et les seules dispositions ayant un effet rétroactif sont contenues aux paragraphes 12.01 et 16.01 des présentes.

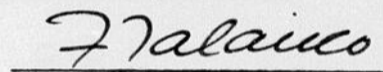
EN FOI DE QUOI, chacune des parties  
aux présentes a signé la présente convention par la  
main de ses représentants autorisés, le 2<sup>e</sup> jour  
de mars 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN GALVANISATION

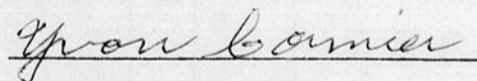
LE GROUPE B.M.F. INC.



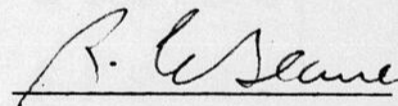
Renaud Gauthier,  
Président



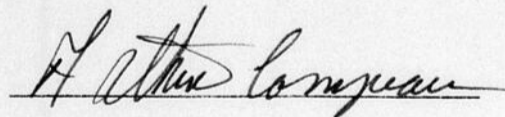
Frank Talarico Jr.  
Président



Yvon Cormier,  
Vice-Président



Raymond LeBlanc,  
Vice-Président, Finances



Arthur Campeau,  
Secrétaire-trésorier

ANNEXE "A" - CLASSIFICATION ET TAUX MINIMA

CLASSIFICATION:	En vigueur le premier (1 <sup>er</sup> ) janvier, 1983.			En vigueur le premier (1 <sup>er</sup> ) janvier, 1984.				En vigueur le premier (1 <sup>er</sup> ) janvier, 1985.			
	Période de services dans la classification après la période de probation:										
	Moins d'un an	Plus d'un an	Plus de 3 ans	Moins d'un an (1)	Plus d'un an	Plus de 3 ans	Moins d'un an (1)	Plus d'un an	Plus de 3 ans		
Aide galvaniseur	\$ 6.55	6.80	7.35	6.55	6.92	7.17	7.72	6.55	7.27	7.52	8.07
Aide général	6.05	6.30	6.80	6.05	6.42	6.67	7.17	6.05	6.77	7.02	7.52
Aide général - entretien	6.05	6.30	6.80	6.05	6.42	6.67	7.17	6.05	6.77	7.02	7.52
Aide mécanicien - soudeur	6.55	6.85	7.40	6.55	6.92	7.22	7.77	6.55	7.27	7.57	8.12
Chef d'équipe - sauteur	-	-	-	7.00	7.37	7.62	8.17	7.00	7.72	7.97	8.52
Décapeur	6.90	7.20	7.80	6.90	7.27	7.57	8.17	6.90	7.62	7.92	8.52
Galvaniseur	6.90	7.20	7.80	6.90	7.27	7.57	8.17	6.90	7.62	7.92	8.52
Mécanicien - opérateur de machine à treillis et de tréfileuse	7.70	8.05	8.80	7.70	8.07	8.42	9.17	7.70	8.42	8.77	9.52
Mécanicien - soudeur	7.70	8.05	8.80	7.70	8.07	8.42	9.17	7.70	8.42	8.77	9.52
Opérateur de chariot élévateur	6.65	6.95	7.55	6.65	7.02	7.32	7.92	6.65	7.37	7.67	8.27
Opérateur de machine à treillis et de tréfileuse	7.20	7.50	8.15	7.20	7.57	7.87	8.52	7.20	7.92	8.22	8.87
Opérateur de pont roulant	6.35	6.65	7.20	6.35	6.72	7.02	7.57	6.35	7.07	7.37	7.92

(1) Taux horaires minima pour moins d'un an de services dans une classification pour tous les employés embauchés après le premier (1<sup>er</sup>) janvier, 1984.

NOTE: Ces taux minima incluent l'augmentation générale du premier jour de chaque année de la convention collective lorsqu'applicable.

ANNEXE B

LE GROUPE B.M.F. INC.

ci-après appelée la "Compagnie"

d'une part

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN GALVANISATION

ci-après appelé le "Syndicat"

d'autre part

LETTRE D'ENTENTE

Convention collective régissant les employés de l'usine  
située au 336, rue St-Patrick, LaSalle, Québec.

La Compagnie convient de fournir gratuitement certains appareils ou vêtements protecteurs nécessaires dans l'opinion de la Compagnie, à la sécurité des employés. L'employé sera tenu responsable de la perte de ces appareils ou vêtements protecteurs et/ou des dommages causés par la négligence du dit employé dans l'opinion de la Compagnie.

Ces appareils ou vêtements protecteurs sont:

- gants de travail à tous les employés,
- visières fournies aux employés travaillant au bassin de galvanisation et à des opérations de meulage,
- imperméables et bottes de caoutchouc aux employés travaillant à l'extérieur de l'usine.

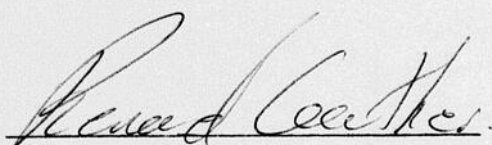
De plus, la Compagnie convient de fournir un chapeau et une paire de lunettes de sécurité de même qu'une paire de pinces à chaque employé contre un dépôt en argent égal à la valeur de ces items. Afin de remplacer ceux-ci, l'employé devra donner en échange le chapeau, les lunettes ou les pinces usagés, ou il devra payer lui-même le coût des items remplacés. A son départ, le dépôt en argent sera remis à l'employé sur remise des trois items en question en bonne condition, exception faite pour l'usure normale.

ANNEXE B (SUITE)

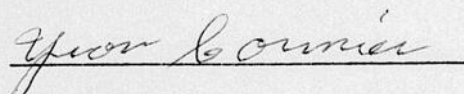
Il est entendu que les employés devront avoir ces items en leur possession en tout temps sur les lieux de travail. Autrement, les items manquants seront considérés perdus et devront être remplacés sur-le-champ aux conditions prévues plus haut.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente lettre d'entente par la main de leurs représentants autorisés, le 2 ième jour de mars 1984.

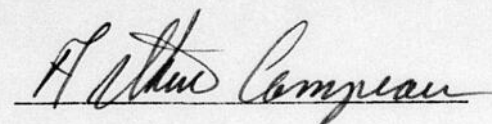
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN GALVANISATION



Renaud Gauthier,  
Président

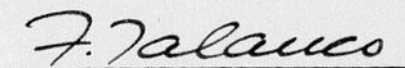


Yvon Cormier,  
Vice-Président

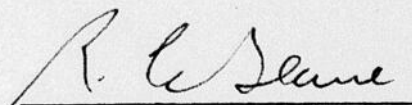


Arthur Campeau,  
Secrétaire-trésorier

LE GROUPE B.M.F. INC.



Frank Talarico Jr.  
Président



Raymond D. LeBlanc  
Vice-Président, Finances