



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

A.N. (15641-01)  
(18457-03)

DÉPÔT

08380-8

Dépôt N°:

84 12 055

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <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-26402-01
Date	Signature 84-11-26	Reception 84-11-28	Durée	Du 84-11-05	Au 86-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Internationale des Chauffeurs et Huileurs et Ouvriers Associés local 1202</b> <b>1434 O. Ste-Catherine</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3G 1R4</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Boulons &amp; Forge Industriels</b> <b>Division de Désormeau</b> <b>Industries Inc</b> <b>Att: M. Jérôme Perreault</b> <b>5445 rue Paré</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H4P 1R1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3050 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit:  
**L'UNION INTERNATIONALE DES CHAUFFEURS, HUILLEURS ET OUVRIERS ASSOCIES LOCAL 1202 (CTC AFL CIO).** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-12-11</b>

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

RECHERCHE

26402-01 (15641-01-18457-03)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: BOULONS ET FORGE INDUSTRIELS  
(Division de Desormeau Industries inc.)  
5445, rue Paré  
Montréal, Québec  
H4P 1R1

ET: FRATERNITE INTERNATIONALE DES  
CHAUFFEURS ET HUILEURS ET  
OUVRIERS ASSOCIES  
LOCAL 1202  
1434, rue Ste-Catherine Ouest  
Montréal, Québec  
H3G 1R4

Pour la période commençant  
Le 5 Novembre 1984 jusqu'au 31 Octobre 1986

### SECTION 3 - RECONNAISSANCE

3.00 Cette Convention régit tous les employés à plein temps travaillant pour la Compagnie, c'est-à-dire:

"Tous les salariés à taux horaire à l'exception des employés de bureau et des personnes qui sont automatiquement exclues du Code du Travail de la province de Québec."

Il est entendu que les employés en période de probation ne sont pas assujettis aux termes de la présente Convention.

3.01 La Compagnie pourra engager des apprentis ou stagiaires (temps partiel) au taux de 10% d'employés actifs qui seront non éligibles à la Convention, mais assujettis aux normes de la Convention. La formule Rand sera appliquée 60 jours de calendrier après le début de l'emploi nonobstant qu'aucun employé syndiqué soit mis à pied. (non excédant 364 jours de calendrier).

SECTION 17 - SANTE ET PREVOYANCE SOCIALE

17.00 Effectif le 1er Juin 1982  
La Compagnie accepte de fournir et de payer  
le coût total pour:

Une assurance-vie collective d'un montant de  
\$10,000.00 par employé travaillant à plein temps  
et ayant complété sa période de probation. Cette  
protection inclus une assurance pour mort et  
mutilation accidentelles.

\*Un livret décrivant ces avantages sera remis  
à chaque employé.

17.01 Pour les prestations médicales, les frais de  
l'hôpital et les autres avantages sont expliqués  
dans le livret ci-haut mentionné et portant le  
numéro de contrat No. 03093 Div. BFI

17.02 Les employés qui s'absentent de leur travail  
auront la responsabilité de voir à ce que la  
protection offerte par leur régime soit maintenue  
en vigueur en y contribuant le premier du mois  
qui suit le début d'une telle absence..

17.03 La Compagnie accordera une indemnité hebdomadaire de \$150.00, durant la présente convention collective à partir du 1er novembre 1984 jusqu'au 31 octobre 1986.

Cette indemnité sera payée à compter du premier jour de calendrier d'un accident non professionnel/ et à compter du quatrième jour de calendrier d'une maladie non professionnelle.

Ces bénéficiaires sont payables pour une période n'excédant pas deux (2) semaines, sous présentation de document médical justifiant la maladie.

Ce plan a été primordialement établi afin de compenser pour la période d'attente à laquelle un employé est assujéti avant de percevoir de l'assurance chômage pour fin de maladie.

17.04 Plan de retraite

La Compagnie acquiesce de continuer le plan de retraite non-contributaire dont le bénéfice est de \$7.00 par mois par année de service après-le 1er janvier 1978. Toutes les personnes faisant parti de cette Convention collective et ayant un an de service continu bénéficient de ce plan

(à l'étude présentement)

## SECTION 18 - SECURITE

18.00 La Compagnie convient de pourvoir à la sécurité de ses employés au travail tel que prescrit par les lois de la province de Québec et de fournir les dispositifs de sécurité requis.

Les délégués syndicaux sont autorisés à dire aux employés qu'ils doivent observer tous les règlements de sécurité en vigueur dans la Compagnie.

La Compagnie peut exiger que ses employés portent des lunettes de protection dans les endroits qu'elle aura désignés comme requérant le port de lunettes de protection. La Compagnie peut aussi exiger que d'autres genres d'appareils protecteurs soient portés ou utilisés pour la sécurité personnelle de ses employés.

### 18.01 Protection des yeux

La Compagnie s'engage à fournir gratuitement les lunettes de sécurité normale aux employés. Dans le cas des employés qui portent des verres correcteurs, la compagnie s'engage à payer la somme maximale de \$25.00 annuellement (pour ceux qui nécessitent des lunettes avec ordonnances seulement) sur présentation de la facture, selon les normes Acnor 294.3 1969 ou équivalentes.

### 18.02 Protection des pieds selon l'article de la loi 12.4.1

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conçues pour les risques, encourrus à son travail, selon les normes Acnor 2195-1970, ou équivalentes.

La compagnie s'engage à payer la somme de \$40.00 annuellement sur présentation de la facture pour l'achat de chaussures de sécurité, même si le montant est inférieur à \$40.00, selon les normes ci-haut mentionnées.

## ECHELLE DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

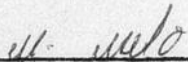
CLASSE		DESCRIPTION	5 Nov. 84 Réajustement 1984-1985	1 Nov. 85 Ajustement 1985-1986
1		Apprentis et stagiaires	à justifier	à justifier
2		Journaliers	\$7.34	\$7.71
3	A B C	Conducteurs de machines non- spécialisés, aides ou expérience connexe.	\$8.56	\$8.99
4	A B C	Manutentionnaires, expéditeurs, réceptionnaires	\$8.89	\$9.33
5	A B C *D	Conducteurs de machines spécialisés  Semi-spécialisés	\$10.25 \$ 9.98 \$ 9.75 \$9.20	\$10.76 \$10.48 \$10.08 \$ 9.66
6	A B C	Conducteurs de forge	\$10.80 \$10.19 \$ 9.98	\$11.08 \$10.70 \$10.48
7	A B C	Outilsseurs-Matriceurs	\$10.80 \$10.25 \$ 9.98	\$11.34 \$10.76 \$10.48
* 5	* D	Semi-spécialisé F. Lagana *A être normalisé la troisième année 1986-87	\$ 9.86	\$ 9.86

SECTION 24 - SIGNATURE DE L'ENTENTE

24.00 En foi de quoi les parties à la présente Convention ont, par leurs représentants autorisés, signé la présente Convention ce <sup>26<sup>e</sup></sup> jour du mois de <sup>NOVEMBRE</sup> 1984 à Montréal, Québec.

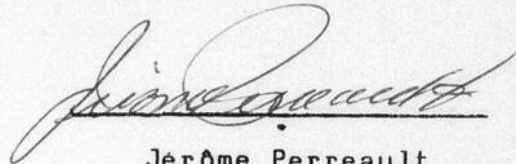
POUR L'UNION LOCAL 1202  
Fraternité Internationale  
des Chauffeurs et Huileurs  
et ouvriers associés

POUR LA COMPAGNIE  
Boulons et Forge Industriels



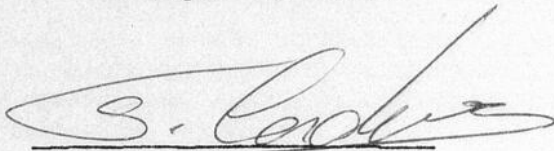
Manuel de Melo

Délégué syndical



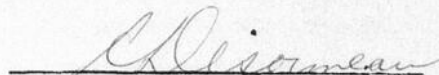
Jérôme Perreault

Contrôleur de Production



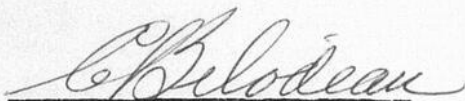
Jose Cordeiro

Délégué syndical



Robert Desormeau

Président



Charles Bilodeau

Représentant international



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

18457-03 - 15646-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 0 2 6

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 **08380-8**

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-26402-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-08	84-02-14		83-11-01	84-10-31	16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité internationale des chauffeurs et huileurs et ouvriers associés local 1202</b> 1434 rue Ste-Catherine Ouest Montréal, Qué H3G 1R4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Boulons &amp; Forge Industriels, division de Désormeau Industries Inc</b> Att.: M. Jérôme Perreault 5445 rue Paré Montréal, Qué H4P 1R1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3050 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

**Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: L'Union intern. des chauffeurs huileurs et ouvriers associés local 1202 (CIC AFL CIO). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>OM</i>	84-03-06

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

RECHERCHE

## INDEX

SECTION	SUJET	NO. PAGE
1	But	1
2	Observance de la loi	2
3	Reconnaissance	3
4	Droit de la direction	4
5	Activités syndicales	5
6	Retenue	6
7	Comité de négociation et délégués syndicaux	7
8	Procédure de grief	8
9	Ancienneté	10
10	Heures de travail	12
11	Congés payés	15
12	Période de repos et de temps pour se laver	17
13	Salaire	18
14	Prime de poste	19
15	Mutations temporaires	20
16	Devoirs de juré	21
17	Santé et prevoyance sociale	22
18	Sécurité	24
19	Evaluation et affichage des emplois	25
20	Items généraux	26
21	Durée	27
22	Echelle de salaire et classification	28
23	Addenda et annexe	29
24	Signature	30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : BOULONS ET FORGE INDUSTRIELS  
(Division de Desormeau Industries inc.)  
5445, rue Paré  
Montréal, Québec  
H4P 1R1

ET : FRATERNITE INTERNATIONALE DES  
CHAUFFEURS ET HUILEURS ET  
OUVRIERS ASSOCIES  
LOCAL 1202  
1434, rue Ste-Catherine Ouest  
Montréal, Québec  
H3G 1R4

Pour la période commençant  
le 1er NOVEMBRE 1983 jusqu'au 31 OCTOBRE 1984.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : BOULONS ET FORGE INDUSTRIELS  
(Division de Desormeau Industries Inc.)  
5445, rue Paré  
Montréal, Québec  
H4P 1R1

Ci-après appelée  
"La Compagnie"

ET : FRATERNITE INTERNATIONALE DES  
CHAUFFEURS ET HUILEURS ET  
OUVRIERS ASSOCIES  
LOCAL 1202

Ci-après appelée  
"L'Union"

SECTION 1 - BUT

1.00 Attendu que l'Union a été nommée par le Conseil des relations de travail de la province de Québec pour représenter les employés ci-dessous mentionés, et, attendu que les parties désirent coopérer à maintenir des relations équitables et mutuellement satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés, à fournir les moyens nécessaires à de prompts et justes règlements de griefs et à établir des conditions de travail, des horaires et des salaires satisfaisants pour tous les employés assujettis aux dispositions de la présente Convention, et attendu que les dites parties désirent promouvoir l'efficacité des opérations de la Compagnie ainsi que le rendement de tous ses employés. Les parties se sont mis d'accord sur ce qui suit:

SECTION 2 - OBSERVANCE DE LA LOI

2.00

Il est entendu que lors de l'élaboration et l'annulation des clauses de la présente Convention, les lois fédérales et provinciales auront préséance sur toute disposition de la Convention.

SECTION 3 - RECONNAISSANCE

3.00

Cette Convention régit tous les employés à plein temps travaillant pour la Compagnie, c'est-à-dire:

"Tous les salariés à taux horaire à l'exception des employés de bureau et des personnes qui sont automatiquement exclues du Code du Travail de la province de Québec."

Il est entendu que les employés en période de probation ne sont pas assujettis aux termes de la présente Convention.

#### SECTION 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.00

L'Union reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie d'administrer et de diriger ses opérations, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline, le rendement d'établir et de faire respecter les directives et les normes régissant la conduite des employés;
- b) planifier et coordonner le travail, diriger la main-d'oeuvre et parmi ses droits seront inclus le droit de classifier les employés et le droit de déterminer si les travaux de la Compagnie devront être exécutés par les employés de la Compagnie ou par des organismes de l'extérieur, et à qui parmi les employés de la Compagnie, seront assignés ces travaux;
- c) sélectionner, recruter, congédier, déplacer, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés. Cependant, la Compagnie reconnaît que ces fonctions seront remplies conformément aux dispositions de la présente Convention.

## SECTION 5 - ACTIVITES SYNDICALES

5.00 La Compagnie et l'Union reconnaissent que les employés visés par la présente Convention ne seront pas sujets à discrimination relativement aux activités dans lesquelles ils s'engagent en vertu du Code du Travail du Québec. La Compagnie et l'Union reconnaissent également que les employés régis par la présente Convention ont le droit de devenir ou de demeurer membres de l'Union sans être dans l'exercice de ce droit, sujets à contrainte par la Compagnie ou l'Union ou par un de ses membres.

L'Union, ses représentants ou les employés ne sont pas autorisés à exercer des activités syndicales autres que la mise en exécution du présent contrat ou à solliciter des employés des cotisations syndicales ou leur adhésion à l'Union durant les heures de travail ou dans les locaux de la Compagnie, à moins que cette dernière n'y consente.

Une période de quinze (15) minutes sera allouée avant le dîner et à la fin d'un poste afin de permettre aux délégués syndicaux de rencontrer les individus qui demandent à voir leur délégué pour discuter de sujets de nature générale.

Un délégué et un employé peuvent obtenir de leur superviseur respectif la permission de s'absenter de leur endroit de travail pour une période de quinze (15) minutes afin de discuter en privé d'un problème qui survient dans l'immédiat et qui doit être résolu de toute urgence.

5.01 La Compagnie accepte de fournir des tableaux d'affichage sur lesquels peuvent être affichés des avis de convocation aux assemblées syndicales ou autres activités syndicales signés par un des représentants de l'Union et écrits sur du papier à l'en-tête de l'Union. Il est défendu d'afficher tout autre document ne traitant pas de l'Union.

5.02 La Compagnie accordera, sur demande écrite et reçue au moins une semaine à l'avance, un congé non payé n'excédant pas sept (7) jours ouvrables à un (1) employé seulement pour assister aux assemblées syndicales et/ou autres activités syndicales à moins qu'un tel congé n'entrave les opérations de la Compagnie à ce moment-là. Le total des congés non payés accordés à cet effet ne devra pas excéder un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

## SECTION 6 - RETENUE

- 6.00 La Compagnie s'engage, en vertu de l'article 38 du Code du Travail de la province de Québec et sur réception de l'autorisation écrite de l'employé, à prélever les frais d'initiation d'Union en retenant un montant identique sur les deux premiers chèques de paie que recevra le nouvel employé appartenant à l'unité de négociation et ayant terminé sa période de probation. La Compagnie s'engage en plus à déduire mensuellement la cotisation syndicale, du chèque de paie des employés appartenant à l'unité de négociation et à remettre au trésorier de l'Union pas plus tard que quinze (15) jours après la dite période de paie les montants retenus conformément à l'autorisation reçue.

De plus les cotisations syndicales qui ne sont pas retenues sur le salaire des employés en période d'essai seront prélevées mensuellement pendant les trois mois qui suivent la période d'essai et remises au syndicat.

La Compagnie déduira aussi lesdites cotisations syndicales sur les chèques de vacances et les remettra à l'Union. La Compagnie ne sera pas responsable des cotisations syndicales qu'un employé doit verser lorsqu'il est absent, en congé non payé ou à cause de maladie ou de mise à pied et la seule obligation de la Compagnie sera de reprendre les déductions à partir de la première période complète de paie qui suit le retour de l'employé au travail.

- 6.01 Tous les chèques couvrant la cotisation des employés concernant le Local 1202, devront être envoyés au bureau chef de la fraternité.

SECTION 7 - COMITE DE NEGOCIATION ET  
DELEGUES SYNDICAUX

- 7.00 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer au plus deux (2) délégués syndicaux pour représenter les employés selon la manière permise par la présente Convention, c'est-à-dire:

Deux de l'usine de fabrication

L'un des deux sera le délégué syndical en chef.

- 7.01 La Compagnie reconnaîtra un Comité de négociation composé de trois employés au plus et dont l'un d'entre eux sera le président de l'unité locale de l'Union. L'Union aura le droit d'être assistée par un de ses représentants lors des rencontres de négociation avec la Compagnie.
- 7.02 L'Union reconnaît que les délégués syndicaux et les membres du comité de négociation ont des tâches régulières à remplir en fonction de leur emploi. Aucun représentant de l'Union et/ou membre du comité de négociation et/ou délégué syndical ne s'absentera de l'endroit qui lui a été assigné pour son travail durant les heures normales de travail sans avoir obtenu au préalable le consentement de son supérieur immédiat.
- 7.03 L'Union devra informer la Compagnie par écrit du nom des délégués et des membres du Comité de négociation ou de tout changement respectif avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.
- 7.04 La Compagnie accepte de rencontrer, sur demande, les représentants internationaux et/ou autres représentants de l'Union de l'extérieur à une date convenant aux deux parties.

## SECTION 8 - PROCEDURE DE GRIEF

8.00 Si une mésentente survenait entre la Compagnie et ses employés autant à l'interprétation, l'application ou la violation alléguée des dispositions de la présente Convention, l'affaire devra être traitée de la façon suivante:

- Etape 1: Le plaignant ou les plaignants devront soumettre par écrit à leur contremaître et accompagnés de leur délégué syndical s'ils le désirent, le grief dûment signé par lui ou par eux dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'incident dont il est fait mention dans le grief.
- Etape 2: A défaut d'un règlement satisfaisant du grief par le contremaître, le grief devra être soumis au directeur de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du contremaître. Le directeur de l'usine ou s'il le désire ses représentants autorisés, devra rencontrer afin de tenter de régler le litige deux (2) représentants locaux au plus de l'Union et/ou l'agent d'affaires dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief
- Etape 3: A défaut d'un règlement satisfaisant du grief à la deuxième étape, il sera soumis au directeur de l'opération dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du directeur de l'usine. Le directeur des opérations ou, s'il le désire, ses représentants autorisés, devra rencontrer afin de tenter de régler le litige deux (2) représentants locaux au plus de l'Union et l'agent d'affaires dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- Etape 4: Si le grief n'est pas encore réglé, l'affaire sera soumise à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision rendue par le directeur des opérations selon l'étape 3 mentionnée ci-dessus, et ce, de la manière suivante:

- (a) La Compagnie et l'Union désigneront chacune un membre respectif pour siéger sur le Conseil d'arbitrage en dedans de dix (10) jours ouvrables.
- (b) Dans les dix (10) jours ouvrables de leur nomination, ces deux membres choisiront et nommeront une personne pour agir comme président du Conseil d'arbitrage. A défaut de s'entendre sur le choix d'un président, le ministre du Travail nommera d'office le président du Conseil d'arbitrage.

- 8.01 Un grief sera jugé comme ayant été réglé d'une façon satisfaisante ou retiré lorsque le plaignant ou les plaignants s'abstiennent de poursuivre l'ordre des étapes (y compris l'arbitrage) selon les susdits délais imposés.
- 8.02 La marche à suivre pour un grief formulé par la Compagnie débutera à l'étape 3.
- 8.03 La décision du Conseil d'arbitrage sera finale et sans appel, cependant, le Conseil n'aura pas la juridiction de modifier ou de changer aucune des dispositions de la présente Convention ou de substituer aucune des nouvelles dispositions, ou de rendre des décisions non conformes aux termes et dispositions de la présente Convention.
- 8.04 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, de grève sur le tas, de ralentissement du travail ou d'interférence dans la production ou tout autre arrêt de travail complet ou temporaire durant le terme de la présente Convention.
- 8.05 Tout employé qui est impliqué dans le déclenchement d'une grève, d'une grève sur le tas ou d'un arrêt de travail tel que décrit ci-dessus, durant le terme de la présente Convention, s'exposera à être congédié sur-le-champ.

## SECTION 9 - ANCIENNETE

- 9.00 Un nouvel employé ne sera pas considéré comme un employé permanent avant d'avoir complété 60 jours de service. Cette période de probation pourra être prolongée par les laps de temps causés par l'absence de l'employé pour quelque raison que ce soit, y compris la fermeture de l'établissement à l'occasion des vacances annuelles si celles-ci tombent durant la dite période de probation. D'ici là, à moins que l'employé ne soit renvoyé pour une raison qui d'après l'opinion de la Compagnie, le rend inapte à servir cette dernière, il pourra accumuler de l'ancienneté à partir du premier jour de sa période de probation.
- 9.01 L'ancienneté sera déterminée selon la durée de service continu avec la Compagnie à moins d'ajustement pour une absence autorisée. La Compagnie et chaque département auront leurs propres listes d'ancienneté et celles-ci seront affichées au mois de janvier de chaque année pour une période de soixante (60) jours civils afin d'être corrigées s'il y a lieu. En cas d'erreur, l'Union devra soumettre une demande écrite à la Compagnie pour que la date d'ancienneté de l'individu en question soit examinée à nouveau.
- 9.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:
- (a) il démissionne;
  - (b) il est congédié pour cause;
  - (c) ayant travaillé moins d'une année, il est mis à pied pour une durée de temps qui excède sa période d'emploi ou, ayant travaillé plus d'une année, mais moins de cinq ans, il est mis à pied pendant un an. L'employé qui a travaillé pendant plus de cinq ans conservera ses droits d'ancienneté pendant un maximum de deux ans.
  - (d) il s'absente cinq jours sans aviser son contremaître, à moins d'être à des circonstances exténuantes.. Afin de conserver ses droits d'ancienneté dans le cas où cette absence se prolongerait, l'employé devra appeler le standard central de la Compagnie, et se nommer. La vérification de l'appel de l'employé lui permettra de conserver ses droits d'ancienneté pour un maximum de trente (30) jours, après quoi il les perdra complètement à moins qu'il n'obtienne une absence autorisée.

(e) il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel d'une mise à pied qui lui sera envoyé par lettre recommandée. La Compagnie fera parvenir à ses employés une lettre recommandée ou un télégramme d'après les addresses qu'elle a en dossier. Il appartient à l'employé d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement de domicile.

(f) il ne se présente pas au travail à la suite d'une absence autorisée.

9.03 Lors de promotions, de mises à pied et de rappels de mise à pied, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté, la compétence, l'habileté et l'expérience. Lorsque la Compagnie juge que la compétence, l'habileté et l'expérience s'équivalent, l'ancienneté prévaudra.

9.04 Dans le cas de mises à pied dû au manque de travail, l'employé ou les employés mis à pied doivent être avisés de la façon suivantes:

(a) lorsqu'on s'attend à ce qu'une mise à pied dure plus de dix (10) jours ouvrables, un préavis de cinq (5) jours de travail sera donné.

(b) lorsqu'on s'attend à ce qu'une mise à pied dure dix (10) jours ouvrables ou moins, un préavis de deux (2) jours de travail sera donné.

La Compagnie avisera par écrit le délégué syndical en chef (ou son remplaçant) des mises à pied prévues, en dedans du préavis alloué à cette fin tel que spécifier dans l'article 9.04, ci-dessus.

9.05 Il est convenu qu'en ce qui concerne les mises à pied et les rappels de mises à pied, le droit d'ancienneté tel que prévu par le présent article sera reconnu sur une base de service continu à cet effet une liste d'ancienneté sera établie.

## SECTION 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.00 Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devrait pas être interprétée comme une garantie du nombre d'heures de travail par semaine ni comme une restriction à planifier de plus longues ou plus courtes semaines de travail lorsque, selon l'opinion de la Compagnie, ceci est nécessaire pour rencontrer les exigences du marché.
- 10.01 Les heures normales d'une semaine de travail ne devraient pas dépasser quarante (40) heures. La durée normale d'une journée de travail ne devrait pas dépasser huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 10.02 Le taux horaire de base de l'employé majoré de 50% sera payé pour toutes les heures supplémentaires effectuées en sus des huit (8) heures de travail par jour.
- 10.03 Le taux horaire de base de l'employé majoré de 100% sera payé pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche à l'exception des postes qui sont prévus pour un dimanche.
- 10.04 Des primes de poste ne seront pas payées lorsque les taux majorés pour des heures supplémentaires sont applicables.
- 10.05 HEURES SUPPLEMENTAIRES PREVUES

La Compagnie affichera un horaire des heures supplémentaires si possible avant la fin d'un poste qui précède immédiatement le poste sur lequel les employés doivent travailler. Un tel horaire sera établi pour une semaine au plus à moins d'être affiché de nouveau avant le début de chaque semaine pour un maximum de onze (11) heures par jour.

Les employés tenus de travailler sur un poste de dix (10) heures ou plus auront droit à une pause de vingt (20) minutes sans perte de salaire après les huit (8) premières heures. Un employé qui fait du surtemps selon l'horaire établi ne recevra pas d'allocation de repas.

#### 10.06 HEURES SUPPLEMENTAIRES NON PREVUES

Un employé tenu de travailler plus de dix (10) heures sur un poste aura droit à une pause de vingt (20) minutes sans perte de salaire et à une allocation de repas de trois (\$3.00) dollars le premier jour qu'il fait du surtemps non prévu. Les employés tenus de faire jusqu'à deux heures de travail supplémentaire non prévu seront payés leur taux normal majoré de 50%. Les employés ne sont pas tenus de faire du surtemps non prévu et ont le droit de refuser. Cependant, un tel surtemps offert mais refusé sera inscrit dans le dossier de l'employé, dans la section bilan des heures supplémentaires.

#### 10.07 BILAN DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Lorsqu'un horaire de surtemps prévu et affiché ne couvre pas la durée d'un poste au complet, la Compagnie offrira ce surtemps à chaque employé individuellement selon un ordre décroissant d'ancienneté et d'après une classification appropriée des tâches. Lorsque le surtemps offert est refusé, la Compagnie s'adressera à la personne suivante sur la liste d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce que le nombre d'employés requis soit atteint ou jusqu'à ce que la liste soit épuisée. Lorsque la liste est épuisée, la Compagnie aura le droit de demander aux travailleurs qui possèdent le moins d'ancienneté, selon une classification appropriée des tâches, de faire le travail supplémentaire en question.

Un employé qui aura été sujet à cette procédure pourra être tenu de faire du surtemps pendant une semaine au plus ou jusqu'à la fin de la semaine en cours. On devra solliciter les employés et établir à nouveau l'horaire des heures supplémentaires à chaque nouvelle semaine de travail.

La Compagnie tentera dans la mesure du possible de ne pas refuser à l'employé qui demande d'être exempté de faire du surtemps mais elle pourra exiger que l'employé fournisse de raisons valables pour s'y soustraire.

La Compagnie tiendra compte du surtemps offert à chaque employé de la même classe. Si un employé refusait du

surtemps pour quelque raison que ce soit ou pour une absence quelconque, ces heures supplémentaires seraient portées sur sa fiche de surtemps offert comme si elles avaient été travaillées. La Compagnie tentera de répartir le surtemps offert parmi les travailleurs de la même classe dans la mesure où la compétence et l'habileté de ces travailleurs correspondent au travail qui doit être fait.

## SECTION 11 - CONGES PAYES

11.00 Tous les employés qui ont complété leur période de probation ont droit aux congés payés suivants:

Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Vendredi Saint  
Fête de Dollard  
Fête de Saint-Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de grâces  
Noël  
Le 26 décembre

11.01 Une indemnité de congé équivalant à une journée normale de travail au taux horaire de base sera versée à chaque employé, pourvu qu'il ait travaillé sur le poste régulier qui précède ou suit immédiatement un jour férié ou à moins qu'il ne soit excusé de son travail par la Compagnie.

11.02 Un employé qui doit travailler pendant un des susdits jours fériés recevra l'indemnité de congé prévue dans 11.01 en plus d'être payé au taux horaire de base majoré de 50% pour toutes les heures effectuées lors de tels congés.

11.03 Un employé aura droit le jour de la naissance de son enfant, à un congé payé à raison d'une journée au taux normal de salaire. Il devra prévenir son supérieur avant de prendre un tel congé.

11.04 Congés de deuil

(a) En cas de décès dans la famille immédiate (conjoint, père, mère, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère) il est convenu qu'un employé puisse s'absenter de son travail à partir du moment du décès jusqu'au jour des funérailles inclusivement sans perte de salaire à taux régulier, et ce, pour un maximum de trois (3) jours.

(b) La Compagnie aura la liberté d'exiger une preuve du décès qui nécessite une absence autorisée.

11.05 Congés annuels

Un employé ayant moins d'un an de service au 1er mai de l'année courante aura droit à un congé payé à raison d'une (1) journée par mois de service, mais n'excédant pas dix (10) jours. La rémunération pour ce congé devra représenter 4% du salaire gagné durant la période qui précède le 1er mai de l'année courante.

- 11.06 (a) Un employé aura droit aux congés annuels mentionnés ci-dessous après avoir complété, au 1er mai, un certain nombre d'années de service continu.

NOMBRE D'ANNEES DE SERVICE

Un an .....deux semaines

Six ans .....trois semaines

Quinze ans ..... quatre semaines

- (b) La prime de vacances sera calculée d'après le salaire gagné pendant les douze (12) mois qui précèdent le 1er mai de l'année durant laquelle les congés sont pris.

- 11.07 Le paiement effectué à raison de 2% du salaire annuel brut pour chaque semaine de congé ou le salaire hebdomadaire au taux horaire normal de l'employé pour chaque semaine de congé soit le plus élevé des deux.
- 11.08 Tous les congés annuels doivent être pris durant l'année civile en cours. Ils ne sont pas accumulables.
- 11.09 Le montant accumulé pour fin de vacances seront payés selon les normes du travail du Québec, section IV, à la période que les employés prendront leurs vacances.
- 11.10 Le temps servi en tant que juré sera considéré comme temps normal de travail lors de la calculation des vacances.

SECTION 12 - PERIODE DE REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER

12.00 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes durant chaque demi-poste tel que prévu par la Compagnie.

Une période de cinq (5) minutes sera accordée avant la fin de chaque poste afin de permettre aux employés de se laver.

### SECTION 13 - SALAIRE

- 13.00 Sous réserve des dispositions stipulées dans le présent document, chaque employé visé par la présente Convention a droit au taux fixé pour son poste selon la liste des taux de salaire section " 22 " ci-attachée. Si un employé est en stage d'apprentissage pour un nouveau poste, il sera alors payé quinze (15) sous de moins que le taux du nouveau poste pour une période de temps allant jusqu'à six mois.
- 13.01 Dans le cas où la Compagnie déciderait qu'une nouvelle classification d'un poste doit être faite ou que la classification d'un poste déjà existante ou le taux qui lui est attribué doit être changé monétairement, la Compagnie devra établir un taux pour cette nouvelle classification ou ce changement de taux et/ou en discuter avec les représentants syndicaux concernés.
- Dans le cas où le nouveau taux est accepté, il sera appliqué immédiatement. Dans le cas où les parties ne sont pas d'accord, la Compagnie appliquera le nouveau taux et l'Union aura le droit de formuler un grief selon l'article 8, (Procédure de grief et d'arbitrage) de la présente Convention.
- Dans le cas où un tel grief serait soumis à l'arbitrage, le seul rôle de l'arbitre sera de décider si le nouveau taux représente un juste équilibre avec la classification des emplois tel qu'établi dans la présente Convention.
- 13.02 Si à cause d'une erreur de la part de la Compagnie on a omis de payer quatre (4) heures ou plus de travail à un employé sur son chèque de paie régulière, la Compagnie calculera le montant net de l'insuffisance salariale et émettra un chèque supplémentaire la journée même ou la journée ouvrable suivante. Les déductions salariales de l'employé seront alors ajustées sur son prochain chèque de paie.
- 13.03 Le chef d'équipe devra recevoir une prime de .15¢ l'heure. Le chef d'équipe du poste de l'après-midi ou du poste de nuit devra recevoir une prime de .25¢ l'heure.
- 13.04 Les employés en période de probation recevront .15¢ de l'heure de moins que la classification pour laquelle ils ont été engagés.
- 13.05 Les employés seront payés à toutes les semaines.

SECTION 14 - PRIMES DE POSTE

14.00 Une prime de poste de vingt-deux (22) sous l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur le second poste, appelé le poste de 16h.

Une prime de poste de vingt-sept (27) sous l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur le troisième poste, appelé le poste de nuit.

Le poste de 16h. sera le poste durant lequel la plus grande partie de l'horaire établi tombe entre quatre heures de l'après-midi et minuit.

SECTION 15 - MUTATIONS TEMPORAIRES

15.00 Les employés mutés temporairement à un poste supérieur, seront payés le taux correspondant à ce poste pour le travail exécuté.

Si un employé est temporairement muté à un poste pour lequel un taux inférieur de salaire est payé, il n'aura pas à subir une perte salariale sur son taux normal à cause d'une telle mutation. Un employé n'a pas le droit de refuser une telle affectation. Cependant, si le poste qu'il occupe temporairement est de nature permanente (pour plus de vingt (20) jours), la Compagnie fera tout en son pouvoir pour remplir ce poste selon les procédures normales de recrutement de la main-d'oeuvre.

SECTION 16 - DEVOIRS DE JURE

16.00 Un employé qui est tenu par la loi d'agir comme juré dans toute cour de justice du comté ou du district qu'il habite, sera rémunéré pour la différence, qu'il y a, entre le montant payé pour ses services comme juré et le salaire de base qu'il aurait reçu, à l'exception des primes de poste, pour les heures de travail qu'il aurait effectuées s'il n'avait pas agi comme juré.

Un employé qui a rempli la fonction de juré sera requis de fournir un état certifié des traitements qui lui ont été payés en tant que juré à l'exception des repas et des allocations de voyage afin de se qualifier pour remboursement selon la présente disposition.

SECTION 17 - SANTE ET PREVOYANCE SOCIALE

17.00 Effectif Décembre 1981

La Compagnie accepte de fournir et de payer le coût total pour:

Une assurance-vie collective d'un montant de \$7,500. par employé travaillant à plein temps et ayant complété sa période de probation. Cette protection inclus une assurance de \$7,500. pour mort et mutilation accidentelles, c-à-d une double indemnité pour mort et mutilation accidentelles.

(à l'étude présentement)

- 17.01 Des prestations médicales majeures sur une base conjointe de 80%/20% après une franchise de \$25. par famille et un maximum de \$10,000 par année civile moins tout paiement médical majeur remboursé durant les deux années civiles qui précèdent immédiatement l'année de référence. Les frais de cinq (\$5.00) dollars par jour pour l'accomodation d'une chambre semi-privée à l'hôpital sont considérés comme frais éligibles. Un livret décrivant ces avantages sera remis à chaque employé.

Les avantages offerts en vertu du Régime de rentes du Québec et du Régime d'assurance-maladie du Québec seront aussi disponibles avec la participation de la Compagnie et de l'employé selon les lois Québécoises régissant ces deux régimes.

(à l'étude présentement)

- 17.02 Les employés qui s'absentent de leur travail auront la responsabilité de voir à ce que la protection offerte par leur régime soit maintenue en vigueur en y contribuant le premier du mois qui suit le début d'une telle absence.

17.03 La Compagnie accordera une indemnité hebdomadaire de \$150.00, durant la présente convention collective à partir du 1er novembre 1983 jusqu'au 31 octobre 1984.

Cette indemnité sera payée à compter du premier jour de calendrier d'un accident non professionnel/ et à compter du quatrième jour de calendrier d'une maladie non professionnelle.

Ces bénéfices sont payables pour une période n'excédant pas deux (2) semaines, sous présentation de document médical justifiant la maladie.

Ce plan a été primordialement établi afin de compenser pour la période d'attente à laquelle un employé est assujéti avant de percevoir de l'assurance chômage pour fin de maladie.

17.04 Plan de retraite

La Compagnie acquiesce de continuer le plan de retraite non-contributaire dont le bénéfice est de \$7.00 par mois par année de service après le 1er janvier 1978. Toutes les personnes faisant parti de cette Convention collective et ayant un an de service continu bénéficient de ce plan

(à l'étude présentement)

## SECTION 18 - SECURITE

18.00 La Compagnie convient de pourvoir à la sécurité de ses employés au travail tel que prescrit par les lois de la province de Québec et de fournir les dispositifs de sécurité requis.

b) Les délégués syndicaux sont autorisés à dire aux employés qu'ils doivent observer tous les règlements de sécurité en vigueur dans la Compagnie.

c) La Compagnie peut exiger que ses employés portent des lunettes de protection dans les endroits qu'elle aura désignés comme requérant le port de lunettes de protection. La Compagnie peut aussi exiger que d'autres genres d'appareils protecteurs soient portés ou utilisés pour la sécurité personnelle de ses employés.

### 18.01 Protection des yeux

La Compagnie s'engage à fournir gratuitement les lunettes de sécurité normale aux employés. Dans le cas des employés qui portent des verres correcteurs, la compagnie s'engage à payer la somme maximale de \$25.00 annuellement (pour ceux qui nécessitent des lunettes avec ordonnances seulement) sur présentation de la facture, selon les normes Acnor 294.3 1969 ou équivalentes.

### 18.02 Protection des pieds selon l'article de la loi 12.4.1

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conçues pour les risques, encourrus à son travail, selon les normes Acnor 2195-1970, ou équivalentes. La compagnie s'engage à payer la somme maximale de \$40.00 annuellement sur présentation de la facture, pour une paire de chaussure de sécurité, selon les normes ci-haut mentionnées.

## SECTION 19 - EVALUATION ET AFFICHAGE DES EMPLOIS

19.00 Lorsque de nouveaux emplois sont créés ou lorsque certains postes sont vacants pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours cumulatifs ou plus, ces postes ou nouveaux emplois seront affichés ----- dans les ateliers de machines pour une période d'au moins cinq (5) jours cumulatifs et ils seront accordés aux employés qui ont le plus d'ancienneté lorsque ceux-ci possèdent l'expérience et l'habileté requises pour remplir l'emploi qu'ils postulent.

Afin de permettre à l'employé de se qualifier on lui donnera l'opportunité d'occuper le poste pendant huit (8) heures ou plus pendant lesquelles il pourra démontrer sa compétence et son habileté à remplir toutes les fonctions inhérentes à l'emploi. Si l'employé ne prouve pas d'une façon satisfaisante qu'il a la capacité de remplir l'emploi postulé, son nom sera enlevé de la liste des candidats à ce poste.

Une telle démonstration pourra inclure l'habileté manuelle, le fonctionnement et l'entretien de la machine, les mathématiques d'usage à l'atelier y compris les décimales et les fractions, l'opération de la machine dans tous ses aspects et tout autre élément relatif à l'emploi et nécessaire à l'opération de la machine.

Si l'employé est jugé capable d'exécuter le travail, il devra compléter une période de probation allant jusqu'à 6 mois. Durant cette période le superviseur de l'employé devra remplir périodiquement une fiche de rendement selon son appréciation du travail de l'employé. Une telle information sera à la disposition de l'employé et de l'Union. Cette évaluation et le rendement de l'employé seront les critères qui détermineront si l'employé demeurera dans cette classe. Une fois la période de probation terminée, l'employé deviendra automatiquement un membre de la dite classe à moins qu'il n'ait été disqualifié durant la période de probation. Un employé en stage de probation ne sera pas payé moins de \$0.15 de l'heure du taux normal fixé pour le poste en question jusqu'à ce qu'il soit complètement qualifié pour s'occuper de tous les aspects que comporte le nouvel emploi ou jusqu'à ce qu'il ait complété la période de probation. Si un employé est disqualifié pour un poste vacant, il ne sera pas éligible à postuler ce même poste pour une période d'un an. Il peut cependant postuler tout autre poste vacant qui est offert.

SECTION 20 ITEMS GENERAUX

20.00 Le présent contrat en plus du programme d'avantages sociaux seront écrits en français.

20.01 Des exemplaires du contrat et des avantages sociaux seront imprimés et une copie sera distribuée à chaque employé et autres parties impliquées.

SECTION 21 - DUREE

21.00 La Convention entrera en vigueur le 1er novembre 1983 et restera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1984 à moins que les parties contractantes ne consentent à la modifier.

L'une ou l'autre des parties désirant amender, modifier, terminer ou renouveler la présente Convention devra donner à l'autre partie un avis écrit d'une telle intention entre le soixantième (60) et le trentième (30) jour avant la date d'expiration de la présente Convention.

ECHELLE DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

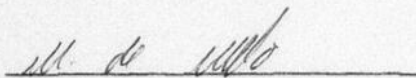
CLASSE	DESCRIPTION	12/1/83	
1	Journalier	\$7.06	
2	Opérateur de tour à tourelle/ (chamfreiner, façonner les têtes, couper) / Estampeur Opérateur de scie mécanique	\$8.00	
3	Opérateur utilitaire / Vérificateur à la réception et à l'expédition	\$8.23	
4	Manutentionneur du matériel / et opérateur de chariot élévateur / Meuleur manuel	\$8.55	
5	Opérateur de fileteuse	\$9.08	
6	Opérateur de tour à tourelle de précision/ Opérateur de fraiseuse / Opérateur et monteur de forge martelante.	\$9.60	
7	Préposé à l'entretien/ Opérateur de tour/ Opérateur de tronçonneuse automatique / Opérateur de presse verticale.	\$9.86	
8	Affûteur d'outil et magasinier	\$10.14	
9	Opérateur et monteur de refouleuse (2-2 1/2-3")/ Outilleur	\$10.38	

SECTION 23 - ADDENDA ET ANNEXE

SECTION 24 - SIGNATURE DE L'ENTENTE

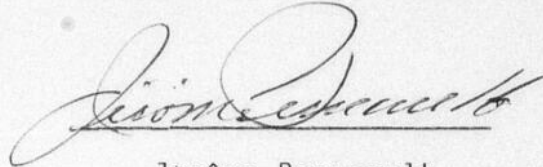
24.00 En foi de quoi les parties à la présente Convention ont, par leurs représentants autorisés, signé la présente Convention ce *Quatrième* jour du mois de *Février* 19*88* à Montréal, Québec.

POUR L'UNION LOCAL 1202  
Fraternité Internationale  
des Chauffeurs et Huileurs  
et ouvriers associés

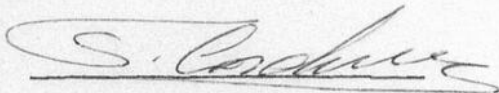


Manuel de Melo  
Délégué syndical

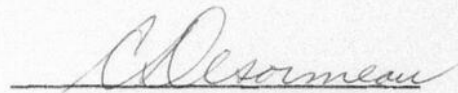
POUR LA COMPAGNIE  
Boulons et Forge Industriels



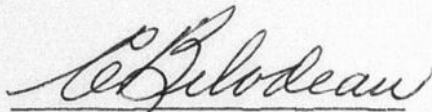
Jérôme Perreault  
Contrôleur de Production



Jose Cordeiro  
Délégué syndical



Robert Desormeau  
Président



Charles Bilodeau  
Représentant international