



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 816 013 019

7280-1

07280-1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25298-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-01-30	86-02-20		85-12-12	87-12-12	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines local 9 (FTQ-CTC) Att: M. Michel Perras 3750 Est, boul. Crémazie ste 200 Montréal, QC. H1A 2B6	<input type="checkbox"/> Déposant Majestic Wire & Metal Products Limited 503 Des Pins Ste-Marguerite du Lac Masson J0T 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>2990 (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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERES MENUISIERS LOCAL 9 (FTQ-CTC). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/dg	86-03-12

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

003 (094)

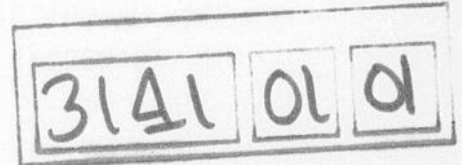
RECHERCHE

mm

85 FEB 20 15:01

25 298-01

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL



ENTRE:


MAJESTIC WIRE & METAL PRODUCTS
583 Des Pins,
Ste-Margueite du Lac Masson, QC
J0T 1L0

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-
MENUISIER-S, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES
LOCAL 9 (FTQ-CTC)
3750 est, Crémazie, chambre 200
Montréal, H2A 1B6

ci-après appelée "LA FRATERNITE"


MAJESTIC WIRE & METAL PRODUCTS

'85 FEV 20 15:01

TABLE DES MATIERES

- ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION
- 2 - ACCREDITATION ET JURIDICTION
- 3 - DROITS DE LA DIRECTION PATRONALE
- 4 - DEFINITION DES TERMES
- 5 - SECURITE SYNDICALE
- 6 - STATUT DES EMPLOYES ET DROITS
AFFERENTS
- 7 - DELEGUES
- 8 - CONTINUITE DES ENTREPRISES
- 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
- 10 - MESURES DISCIPLINAIRES
- 11 - ANCIENNETE
- 12 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE
- 13 - SALAIRE
- 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
- 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- L ϕ FETES CHOMEES ET PAYEES
- 17 - VACANCES
- 18 - CONGES DE MALADIE
- 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL
- 20 - REMUNERATION SPECIALE
- 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
- 22 - ANNEXES
- 23 - ASSURANCE-MALADIE SALAIRE
- 24 - CONTRAT A FORFAIT
- 25 - TABLEAU D'AFFICHAGE
- 26 - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

ARTICLE 27 - AVANTAGES SUPERIEURS
28 - DUREE DE LA CONVENTION
ANNEXE "A"
ANNEXE "B"
ANNEXE "C"
LETTRE D'ENTENTE No 1
LETTRE D'ENTENTE No 2

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation.

ARTICLE 2 ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît que la Fraternité a été dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, comme agent négociateur, pour représenter les salariés en conformité avec le certificat émis le 23 mars 1982, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code de Travail.

- 2.02 Sous réserve des dispositions portant sur les contrats à forfaits, l'Employeur ne pourra faire exécuter par aucune personne non régie par la présente convention collective tout travail couvert par cette dernière si un tel engagement entraîne des mises à pied parmi les employés régis par la convention; cependant le présent article ne s'applique pas dans les cas d'urgence, pour fin d'entraînement ou d'expérimentation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION PATRONALE

- 3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, la Fraternité reconnaît que les fonctions inhérentes à la direction sont du

ressort exclusif de l'Employeur, et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) le droit de limiter ses opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer des règlements justes équitables et raisonnables concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, l'efficacité et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classer ses salariés;
- e) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et suffisante, des décisions en matière de congédiement, suspension, rétrogradation ou autres mesures disciplinaires;
- f) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail;

Le salarié qui se croit injustement lésé a le droit de déposer un grief.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, lorsque l'un des termes ou expressions suivants sont employés, ils ont la signification suivante:

- 4.01 Période de probation: L'expression "période de probation" signifie une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables effectués par un employé et compris dans une période de cent vingt (120) jours calculés à compter de sa date d'embauche.
- 4.02 Employé en probation: Une employé en probation est un employé qui n'a pas complété sa période de probation.
- 4.03 Employé régulier: Un employé régulier est un employé qui a complété sa période de probation.
- 4.04 Employé remplaçant: Cette expression désigne un employé embauché comme remplaçant d'un employé régulier ou en probation qui est absent.
- 4.05 Salarié étudiant: Tout employé embauché par l'Employeur pendant la période où ce salarié est encore étudiant.
- 4.06 Fraternité: Désigne la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, Local 29.
- 4.07 Employeur: Désigne Majestic Wire & Metal Products.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention est membre en règle de la Fraternité devra comme condition du maintien

de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 5.02 Tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de la Fraternité à la date de son embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 5.03 L'Employeur avise le délégué de la Fraternité dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre au délégué de lui signer sa formule d'adhésion.
- 5.04 L'Employeur consent à ce que les délégués puissent faire signer des cartes d'adhésion à ces nouveaux salariés sur les lieux de travail.
- 5.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 5.01 seront remises à la Fraternité, mensuellement, dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, Section locale 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié et le nombre d'heures travaillées par chacun de ceux-ci durant cette période.

5.06 Après la signature de la convention collective, l'Employeur fournira à la Fraternité une liste de tous les salariés régis par cette convention avec leur adresse, leur date d'embauche et leur classification.

5.07 L'Employeur ne sera pas tenu de remercier de ses services un employé qui aurait été exclu comme membre de la Fraternité, lequel demeurera néanmoins soumis à la disposition du précompte.

ARTICLE 6 STATUT DES EMPLOYES ET DROITS
AFFERENTS

6.01 Seul l'employé régulier accumule de l'ancienneté et exerce tous les droits que lui confère cette dernière en vertu de la présente convention collective.

6.02 L'employé en période de probation pendant cette période, jouit de tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective sauf en ce qui a trait:

- a) il n'a pas droit à l'ancienneté;
- b) il n'a pas droit à la procédure de grief pour contester une décision de l'Employeur visant sa mise à pied ou l'imposition d'une mesure disciplinaire et cette décision est également sans recours pour la Fraternité;
- c) il n'a droit à la rémunération prévue pour les congés statutaires, les congés sociaux ainsi

que les vacances sauf ceux expressément prévus à la loi sur les normes du travail et toutes autres législations applicables en l'espèce.

6.03

L'employé remplaçant jouit de tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective sauf en ce qui a trait:

- a) Il n'a pas droit à l'ancienneté;
- b) Il n'a pas droit à la procédure de grief pour contester une décision de l'Employeur visant sa mise à pied, ou l'imposition d'une mesure disciplinaire et cette décision est également sans recours pour la Fraternité;
- c) Il n'a droit à la rémunération prévue pour les congés statutaires et les congés sociaux ainsi que les vacances que selon ceux prescrits par la loi des normes du travail ainsi que toutes autres législations applicables en l'espèce;
- d) Les articles régissant les heures de travail ainsi que le paiement des cotisations syndicales s'applique à cet employé;
- e) Le taux de salaire applicable aux salariés remplaçants est celui applicable à l'employé en période de probation;
- f) Si l'Employeur après la période

de remplacement désire le conserver à son emploi comme employé régulier, et que ledit employé ait travaillé une période d'au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables, la période de probation applicable à cet employé sera alors de vingt-cinq (25) jours ouvrables de travail continu selon son horaire de travail.

- 6.04 Aucune des clauses de la présente convention collective ne s'applique au salarié étudiant sauf en ce qui a trait à son échelle de salaire prévue à l'annexe A de la présente convention collective; cependant, tous bénéfices ou avantages prévus expressément à une législation applicable en l'espèce s'appliquent au salarié étudiant.

ARTICLE 7 DELEGUES

- 7.01 La Fraternité peut faire élire par et parmi les salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, un maximum de deux (2) délégués pour l'ensemble des salariés; il sera loisible à la Fraternité de faire élire un troisième délégué si il existe dans l'établissement de l'Employeur une équipe de nuit et/ou si il y a au moins soixante (60) salariés qui sont à l'emploi de ce dernier.

Le délégué est responsable des intérêts des salariés et celui-ci peut se faire assister par un autre délégué ou par le salarié concerné.

- 7.02 Il est entendu et compris que le délégué est un salarié et qu'il a son travail régulier à remplir.
- 7.03 L'Employeur consent à ce que les trois (3) délégués élus ne soient mis à pied qu'en dernier lieu sauf si ces délégués ne sont pas qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 7.04 Immédiatement après l'élection, la Fraternité avise par écrit l'Employeur du nom du ou des délégués élus et l'Employeur accuse réception de cet avis; l'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les délégués, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.05 Obligation du délégué
Le ou les délégués de la Fraternité doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de la Fraternité pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans avoir au préalable obtenu la permission de son contremaître et doit lui indiquer la durée probable de son absence et également l'avertir lorsqu'il retourne à son travail. Le délégué ne subira aucune perte de salaire à la condition qu'il satisfasse aux conditions énumérées dans le présent paragraphe.
Nonobstant le paragraphe précédant, le ou les délégué(s) de la Fraternité ont droit à une heure par mois sans perte de salaire pour s'acquitter de leurs responsabilités syndicales.
- 7.06 Un salarié doit avoir terminé sa période de probation avant d'être

7.02 Il est entendu et compris que le délégué est un salarié et qu'il a son travail régulier à remplir.

7.03 L'Employeur consent à ce que les trois (3) délégués élus ne soient mis à pied qu'en dernier lieu sauf si ces délégués ne sont pas qualifiés pour accomplir le travail requis.

7.04 Immédiatement après l'élection, la Fraternité avise par écrit l'Employeur du nom du ou des délégués élus et l'Employeur accuse réception de cet avis; l'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les délégués, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

7.05 Obligation du délégué

Le ou les délégués de la Fraternité doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de la Fraternité pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans avoir au préalable obtenu la permission de son contremaître et doit lui indiquer la durée probable de son absence et également l'avertir lorsqu'il retourne à son travail. Le délégué ne subira aucune perte de salaire à la condition qu'il satisfasse aux conditions énumérées dans le présent paragraphe.

7.06 Un salarié doit avoir terminé sa période de probation avant d'être

reconnu pour remplir la fonction du délégué.

7.07 Lorsqu'il est nécessaire et avec la permission de l'Employeur, les représentants syndicaux pourront aller rencontrer les salariés. L'employeur mettra à leur disposition, si possible, un endroit pour discuter.

7.08 A la demande du représentant syndical l'Employeur doit accorder un congé sans solde aux salariés désignés par le représentant syndical pour participer à une activité de la Fraternité.

La demande doit être faite par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du ou des salariés.

Il est convenu qu'un maximum de deux (2) salariés à la fois peuvent être libérés à la fois pour un maximum de 5 jours ouvrables consécutifs chacun, sauf entre le 1er mai et le 15 septembre.

ARTICLE 8 CONTINUITE DES ENTREPRISES

8.01 La Fraternité consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la production durant la période de cette convention. L'Employeur consent à ce qu'il n'y ait pas de contre-grève durant la période de cette convention.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 9.02 Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 9.03 Un grief peut être soumis par un salarié, par la Fraternité ou par l'Employeur.
- 9.04 Un grief devra être soumis par écrit au gérant de l'usine ou à son représentant, lors de son absence, dans un délai de treize (13) jours ouvrables suivant l'évènement faisant l'objet du grief. Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de treize (13) jours ouvrables de la réception du grief.
- 9.05 Tout grief peut être soumis à l'arbitrage par la partie plaignante dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse rendue par l'autre partie à l'étape précédente. Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Des représentants des deux parties pourront tenter dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception

par une partie de la requête en arbitrage de la part de l'autre partie, de choisir conjointement un arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du travail.

- 9.06 Les dispositions de la convention lient l'arbitre. Il n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 9.07 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause la suspension ou du congédiement sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.
- 9.08 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à part égales par les deux parties.
- 9.09 Le grief soumis à l'Employeur en vertu de l'article 9.04 doit indiquer les motifs du grief, et si possible, la correction demandée ainsi que les clauses de la convention qui sont sensées être violées.

- 9.10 Dans les trois (3) jours ouvrables précédant ou suivant une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné et aux délégués un avis écrit mentionnant les motifs de la mesure disciplinaire.
- 9.11 Un salarié qui est suspendu ou congédié pour cause aura droit, s'il le désire, à une entrevue avec un délégué et/ou représentant du syndicat avant de quitter les lieux de l'Employeur.
- 9.12 Les délais énoncés à l'intérieur de la procédure de règlement de griefs sont de rigueur. Cependant, les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolonguées après entente écrite entre les parties.
- 9.13 Le mot "jour ouvrable" aux fins du présent article signifie les jours réguliers de travail autres que les samedis, les dimanches ainsi que les jours chômés et payés prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur et tenant compte de la gravité de la fréquence de l'offense reprochée, ainsi que du dossier du salarié, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la

faute commise.

10.02 Réprimande à un salarié

Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un salarié sur le non respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, il le fait par écrit et copie est adressée au délégué.

L'Employeur ne peut pénaliser un salarié sur son salaire.

10.03 Une offense d'un salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre lui à condition qu'il n'y ait pas eu offense similaire.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

11.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, de service pour l'Employeur de tout salarié régulier et ce, depuis sa dernière date d'embauche.

L'ancienneté s'acquiert une fois que l'employé régulier a complété sa période de probation.

11.02 Pour les fins d'application de la présente convention les absences autorisées ou prévues à la convention ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'accident du travail (vingt-quatre (24) mois), de maladie (vingt-quatre

(24) mois) ou de congés spéciaux fériés et activités syndicales, l'ancienneté s'accumule. Ce congé peut être renouvelable par l'Employeur.

- 11.03 L'Employeur peut accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas trois (3) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout salarié qui en fait la demande par écrit, afin de s'occuper d'activités syndicales ou pour toutes raisons sérieuses. La demande peut être formulée par le délégué du syndicat au nom du salarié avec son consentement. Au retour d'une telle absence, le salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou, à défaut, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable de faire efficacement.
- 11.04 Un salarié perd toute ancienneté et les droits qui s'y rattachent:
- a) s'il est congédié sans être réinstallé;
 - b) s'il quitte volontairement son travail;
 - c) s'il s'absente sans permission ou sans raison valable;
 - d) s'il a été mis à pied et a omis de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'une lettre recommandée ou certifiée expédiée par

l'Employeur et lui notifiant son rappel au travail, et ce à sa dernière adresse connue;

- e) s'il est mis à pied au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) s'il est absent pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) s'il demeure plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs à un poste non couvert par le certificat d'accréditation;
- h) si un salarié remplace pour cause de maladie un travail non couvert par le certificat d'accréditation pendant plus d'un (1) an;

11.05 Un salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire vingt (20) jours ouvrables ou moins, à une fonction non couverte par l'accréditation peut, au terme de cette période, reprendre la fonction qu'il détenait avant sa promotion, ou à défaut, toute occupation que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable d'accomplir, et on ajoute à son crédit les jours passés (maximum vingt (20) jours ouvrables), à la fonction ou au poste non couvert par l'accréditation.

11.06 La liste d'ancienneté des salariés est émise et vérifiée par l'Employeur et la Fraternité deux (2) fois par année: le 1er novembre et le 1er mai.

Vingt (20) jours ouvrables après son émission, elle est considérée comme définitive.

La liste d'ancienneté est affichée au tableau d'affichage syndical.

- 11.07 Une fois définitive, une liste d'ancienneté gouverne les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne définitive.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 L'ancienneté est le facteur déterminant lors de la promotion, de la mutation, de la mise-à-pied et du rappel d'un salarié, à la condition que ce dernier ait l'habileté et puisse remplir les exigences de la tâche; le salarié promu ou transféré (muté) a droit à une période d'essai de cinq (5) jours.

- 12.02 Lors de rappels, promotions, transferts et mise-à-pied, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté et à la condition que ce dernier ait l'habileté et qu'il satisfasse aux exigences de la tâche.

Pour que l'ancienneté puisse jouer dans le déplacement lors d'une mise-à-pied, celle-ci doit être pour une durée de plus de dix (10) jours ouvrables.

Un employé mis à pied peut déplacer

un employé moins ancien que lui à la condition qu'il ait l'habileté et qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

12.03 Application des candidats

Un salarié peut postuler plus d'un emploi lorsqu'il y a plusieurs affichages en même temps. Cependant, s'il est choisi sur un poste, sa candidature n'est plus considérée sur les autres postes.

12.04 Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou qu'un poste devient vacant suite au départ de son titulaire, l'Employeur doit afficher ledit poste et ledit avis doit contenir le titre de l'emploi, l'endroit de l'exécution du travail ainsi que le salaire rattaché audit emploi. Tout employé désirant postuler sur ce poste devra le faire dans les délais d'affichage pour que sa candidature soit considérée.

12.05 Lorsque l'Employeur décide de remplir des postes vacants ou de créer de nouveaux postes et lorsque des salariés réguliers se sont portés candidats par écrit dans les délais prévus au paragraphe précédent, l'Employeur accordera la préférence à ces salariés à la condition qu'ils aient l'habileté et qu'ils satisfassent aux exigences de la tâche.

12.06 Départ d'un salarié

Les salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent donner un avis raisonnable à l'Employeur. Ils

un employé moins ancien que lui à la condition qu'il ait l'habileté et qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

12.03 Application des candidats

Un salarié peut postuler plus d'un emploi lorsqu'il y a plusieurs affichages en même temps. Cependant, s'il est choisi sur un poste, sa candidature n'est plus considérée sur les autres postes.

12.04 Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou qu'un poste devient vacant suite au départ de son titulaire, l'Employeur doit afficher ledit poste et ledit avis doit contenir le titre de l'emploi, l'endroit de l'exécution du travail ainsi que le salaire rattaché audit emploi. Tout employé désirant postuler sur ce poste devra le faire dans les délais d'affichage pour que sa candidature soit considérée.

12.05 Lorsque l'Employeur décide de remplir des postes vacants ou de créer de nouveaux postes et lorsque des salariés réguliers se sont portés candidats par écrit dans les délais prévus au paragraphe précédent, l'Employeur accordera la préférence à ces salariés à la condition qu'ils aient l'habileté et qu'ils satisfassent aux exigences de la tâche.

12.06 Départ d'un salarié

Les salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent donner un avis raisonnable à l'Employeur. Ils

reçoivent leur règlement final à la fin de la première période de leur paie qui suit la fin de leur emploi.

12.07 Chefs d'équipe

Lorsque l'Employeur décide de nommer des chefs d'équipe ou des assistants-chefs d'équipe, il les choisit en fonction de leur compétence et de leur habilité. Ces personnes peuvent être démisées de leurs fonctions sur un avis écrit de trois (3) jours. Pour l'application de cet article, le salarié ne peut recourir à la procédure de grief à moins qu'il n'ait complété plus de soixante (60) jours de travail comme chef d'équipe ou assistant-chef d'équipe.

12.08 Les salariés devant être mis à pied temporairement en sont avisés par l'Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins que l'Employeur, dans les cas d'urgence et circonstances extérieures ne puisse donner un tel avis. Les salariés reçoivent leur règlement final sur leur paye qui suit leur avis de départ.

L'arbitre pourra décider si un employé a droit à ses cinq (5) jours si l'Employeur ne le respecte pas.

12.09 Lors de la mise-à-pied d'un salarié l'Employeur doit d'abord mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale; le délégué syndical, lors de mises-à-pied, est considéré comme le plus ancien.

12.10 Dans le cas d'un rappel au travail, l'Employeur offrira tout poste régulier par ordre d'ancienneté au plus ancien des salariés inscrits sur sa liste de rappel en autant que cet employé ait l'habilité et satisfasse aux exigences de la tâche.

Seuls les employés réguliers mis à pied par l'Employeur sont inscrits sur la liste de rappel.

Le délégué syndical, lors d'un rappel au travail, est considéré comme le plus ancien.

12..11 Dans le cas où plusieurs salariés inscrits sur la liste de rappel auraient la même date d'embauche, l'âge sera le facteur déterminant.

12.12 Lors de surcroîts temporaires de travail ou lors du remplacement d'un salarié régulier ou en période de probation, ce surcroît de travail ou ce remplacement devant excéder cinq (5) jours ouvrables de travail continu, l'Employeur se devra en premier lieu de rappeler tout employé inscrit sur sa liste de rappel qui a l'habilité et peut satisfaire aux exigences de la tâche visée par ce surcroît de travail ou ce remplacement.

ARTICLE 13 SALAIRE

13.01 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'Employeur, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe A de cette convention.

- 13.02 Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage et qui est retourné pour manque d'ouvrage ou bris et qui n'a pas été averti la veille que ses services ne seraient pas requis, recevra l'équivalent de trois (3) heures de salaire régulier.
- 13.03 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et pendant cette période, il négocie un taux de salaire permanent avec la Fraternité. S'il n'y a pas entente entre les parties l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par l'Employeur, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.
- 13.04 Lorsqu'un salarié est transféré à une autre classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.
- Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert.
- 13.05 Prime de chef d'équipe
Une prime de quarante-cinq cents

(0,45) l'heure est accordée aux chefs d'équipe en plus du taux régulier de leur classification.

13.06 Prime d'assitant-chef d'équipe

Une prime de trente cents (0,30) l'heure est accordée aux assistants-chefs d'équipe en plus du taux régulier de leur classification.

ARTICLE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail et l'horaire de travail sont ceux prévus à l'Annexe B.

14.02 L'horaire de travail peut être modifié, après entente entre les parties.

14.03 La période de repos est de:

-15 minutes l'avant-midi soit de 9:15 hres à 9:30 hres;

-15 minutes l'après-midi soit de 15:15 hres à 15:30 hres;

-De même que quinze (15) minutes à la fin de la journée normale de travail s'il y a plus d'une heure de travail en surtemps à accomplir.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de la journée ou de la semaine normale de travail prévue à l'article 13, est payé au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50%). Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de fête chômé est rémunéré

au taux de salaire normal majoré de cent pour cent (100%).

15.02 Dans le cas de rappel au travail, un salarié doit recevoir un minimum de trois (3) heures au taux de temps régulier.

15.03 La répartition des heures supplémentaires sera faite aussi équitablement que possible parmi les employés qui accomplissent régulièrement le même travail et l'assignation du temps supplémentaire sera faite par ordre d'ancienneté parmi ces employés.

A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus des employés, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés qui accomplissent régulièrement le même travail, seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.

15.04 Le travail sur l'équipe de soir est offert en suivant l'ordre d'ancienneté.

Les salariés travaillant dans de telles conditions reçoivent une prime de vingt-cinq (0,25) cents l'heure en plus de leur salaire pour chaque heure de travail effectuée sur une telle équipe.

ARTICLE 16 FETES CHOMEES ET PAYEES

16.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à des fêtes chômées et payées, telles que ci-après énumérées:

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Le jour de Noël

Dans le cas de la Saint-Jean Baptiste, la fête est respectée selon la loi.

- 16.02 Cependant, les congés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche seront reportés au jour ouvrable suivant.

Après entente entre les parties, ledit congé doit être remis le lundi ou vendredi suivant ou précédant la fête.

- 16.03 Changement de date

Tout Arrêté en Conseil, Ordonnance ou Loi fédérale, provinciale ou municipale qui transporte la célébration de l'un ou l'autre de ces congés chômés et payés susmentionnés s'appliquera de droit.

- 16.04 Pour avoir droit au paiement de la fête, le nouveau salarié doit avoir travaillé, vingt (20) jours ouvrables avant la fête. Le salarié doit également avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant la fête, sauf s'il est absent pour toute raison prévue à la convention

collective ou si, absent pour maladie, accident ou mise à pied pour une période d'au plus cinq (5) jours ouvrables.

- 16.05 Les étudiants embauchés temporairement durant leurs vacances n'ont pas le droit au paiement des jours de fête chômés et payés sauf si une loi applicable en l'espèce leur confère ce droit. Les journées d'ancienneté se perdent automatiquement s'il y a retour aux études.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai au 30 avril de l'année précédant la prise de vacances.
- 17.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'ont pas un (1) an de service pour l'Employeur, ont droit à un (1) congé annuel continu et payé d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur (maximum de dix (10) jours) rémunérés au taux de quatre pour cent (4%).
- 17.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances ont un (1) an de service et moins de deux (2) ans ont droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.
- 17.04 Les salariés, qui à la date du 30 avril ont deux (2) ans de service

et moins de trois (3) ans ont droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.

17.05 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédent les vacances ont trois (3) ans de service et plus ont droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année précédente. La période normale de prise de vacances est la même que celle observée par la construction (mois de juillet). L'autre semaine est prise entre Noël et le Jour de l'An, dans la période des fêtes.

Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances ont trois (3) ans de service et plus ont droit à une semaine de congé sans solde qu'ils peuvent prendre au choix.

ARTICLE 18 CONGES DE MALADIE

18.01 A partir de la date de la signature de la présente convention, tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté a droit, pour la durée de la convention, à une demie (1/2) journée de congé de maladie par mois travaillé chez l'Employeur; pendant la première année tout salarié aura droit à un maximum de cinq (5) jours par année et par la suite le nombre de jours accumulables sera de six (6).

- 18.02 Pour avoir droit à ces bénéfices en cas d'absence due à la maladie, l'employé devra aviser le représentant de l'Employeur à cet effet dès la première journée de son absence, à moins d'incapacité physique.
- 18.03 Les congés de maladie tels que définis à l'article 18.01 qui n'auront pas été utilisés au 31 décembre de chaque année seront payés à chaque employé, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Il est entendu qu'un maximum de cinq (5) jours sera payé.
- 18.04 Sur demande de l'Employeur, pour les absences de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, l'employé concerné doit fournir un certificat médical émis par un médecin de son choix.
- 18.05 Lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, l'Employeur paiera cinq (5) jours de congé au salarié impliqué.

Lors du décès du père, de la mère, de la soeur, du frère, l'Employeur paiera deux (2) jours de congé au salarié impliqué.

Lors du décès du beau-père ou de la belle-mère, l'Employeur paiera une (1) journée de congé au salarié impliqué.

L'Employeur peut exiger du salarié qui a bénéficié d'un tel congé toute preuve pertinente établissant

Les raisons motivant ledit congé.

- 18.06 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde ne pouvant excéder vingt (20) semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue; elle peut bénéficier d'un tel congé de maternité seulement si elle a accompli six (6) mois de service chez l'Employeur au moment où elle devient enceinte.

La salariée peut répartir à son gré, avant ou après la date prévue pour l'accouchement, la durée de son congé mais ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée qui a accouché d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, aura droit à un congé de maternité qui se terminera au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

Dans l'éventualité où la salariée accouche d'un enfant mort-né ou dans le cas d'un accouchement prématuré, la salariée doit aussitôt que possible donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, ledit avis devant être accompagné d'un certificat médical attestant l'évènement.

- 18.06 b) Au moins trois (3) semaines

avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que de la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Si la salariée ne présente pas l'avis de trois (3) semaines, elle pourra néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et qu'un certificat médical l'atteste et la durée de son congé de maternité sera d'autant diminuée de la période fixée pour l'avis.

18.06 c) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a automatiquement droit à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard; cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité pour une période équivalente à celle prescrite dans un certificat médical qui atteste du danger existant pour la santé de son enfant, ledit certificat médical devant être remis dans les plus brefs délais à l'Employeur.

18.06 d) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq

(25) semaines mais dans cette éventualité, la salariée doit en donner avis à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail; si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail doit être remis à l'Employeur dans les mêmes délais.

18.06 e) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé et celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

18.06 f) La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté, et à son retour au travail, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aura bénéficié si elle était restée au travail.

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus dans l'entreprise ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Em-

ployeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Lorsque l'Employeur effectue des mises-à-pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au rappel au travail.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

18.06

g) Lorsqu'il y a un danger de fausses couches ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

18.06

h) La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité pour un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. Dans un tel cas, la salariée doit en faire la demande à l'Employeur par la soumission d'un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le début de son congé sans solde; elle n'aura droit à ce congé

que si l'Employeur et elle même s'entendent quant à l'octroi du congé ainsi qu'à la durée du congé demandé.

Pendant ce congé sans solde, la salariée conserve son ancienneté et l'Employeur devra la réinstaller dans son poste si ce dernier existe encore.

- 18.06 i) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours de la demande, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 18.06 j) Sous réserve du présent article, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis de départ remis à l'Employeur, est présumée avoir démissionné.
- 18.07 Tout salarié a droit à un congé d'une journée avec solde lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant; après entente avec l'Employeur il sera possible pour ce salarié d'obtenir une journée de congé sans solde supplémentaire.

ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 Un salarié accidenté au travail et devant quitter son poste a droit à sa journée complète, c'est-à-dire aux mêmes nombres d'heures régulières que s'il avait travaillé, et ce, pour le jour de l'accident.

L'Employeur s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat, de l'usine à l'hôpital le plus rapproché et retour à l'usine ou à son domicile, si toutefois un tel transport est nécessaire.

ARTICLE 20 REMUNERATION SPECIALE

20.01 Tout salarié requis par l'Employeur pour assister à une réunion du comité de sécurité durant son travail est payé au taux régulier de sa classification pendant cette réunion, pour toutes les heures qu'il a faites.

Tout salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective comme témoin de l'Employeur ou de la partie patronale, et ce, pendant son travail, il est payé au taux régulier de sa classification, pour toutes les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des mises à

pied, l'Employeur convient d'aviser la Fraternité au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des salariés sont protégés de façon juste et efficace.

ARTICLE 22 ANNEXES

22.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 23 ASSURANCE-MALADIE SALAIRE

23.01 Le régime d'assurance collective qui est actuellement en vigueur à la compagnie continuera de s'appliquer.

23.02 A tout moment les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de tout changement relatif au régime d'assurance.

ARTICLE 24 CONTRAT A FORFAIT

24.01 L'Employeur ne pourra accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet d'entraîner la mise à pied, le congédiement, le licenciement ou la réduction des heures normales de travail d'un salarié assujéti à l'accréditation syndicale.

L'Employeur ne pourra être partie à un contrat à forfait s'il a, à la date du contrat, des salariés mis à pied et pouvant être rappelés conformément à la présente convention collective, à moins qu'il ait dûment rappelé ces derniers et que ceux-ci aient refusé et/ou n'ont pu être contactés conformément à l'article 11.04 paragraphe d) de la présente convention collective.

ARTICLE 25 TABLEAU D'AFFICHAGE

25.01 L'Employeur désignera un endroit approprié où la Fraternité pourra afficher ses documents syndicaux. Tout avis est signé par l'officier de la Fraternité dont copie est remise à l'Employeur.

25.02 Les tableaux d'affichage de la Fraternité ne devront être utilisés que par les délégués de la Fraternité.

ARTICLE 26 SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

26.01 En accord avec la Loi 17 de la C.S.S.T. un comité de sécurité sera formé et composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'Employeur avec un minimum de représentants pour chaque partie.

La Fraternité choisira le ou les représentants des salariés.

26.02 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement aux employés tous les moyens et équipement de protection individuelle lorsqu'une telle obligation est expressément libellée dans quel-

que loi ou règlements applicables en l'espèce.

keep
30,000 par année
26.03 L'Employeur défraie 50% du coût d'achat des chaussures de sécurité à chacun des salariés au besoin, ~~maximum~~

L'Employeur mettra à la disposition des salariés un endroit propre avec tables et chaises pour prendre les repas, de même qu'un endroit pour se laver avec eau chaude et froide et savon nécessaires. De plus, l'Employeur fournira un endroit réservé au personnel féminin, pour leur permettre de se changer et pour entreposer leurs vêtements. Un endroit similaire doit être attribué au personnel masculin.

26.04 Les parties conviennent qu'il est de la responsabilité de l'Employeur, de la Fraternité et des employés, de respecter et de se conformer aux lois et règlements édictés par la législature québécoise en matière de santé et de sécurité au travail et qu'il est de leur devoir réciproque de prendre toutes les dispositions adéquates pour protéger la santé et la sécurité de tous les employés de l'Employeur travaillant dans l'entreprise.

Tout employé ne respectant pas les règles de sécurité fixées par la présente convention collective ou par tous règlements de l'Employeur, sera passible de se voir imposer toute mesure disciplinaire jugée pertinente par l'Employeur.

ARTICLE 27 AVANTAGES SUPERIEURS

27.01 S'il arrive qu'une législation accorde aux salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le 12 décembre 1985 et le demeurera jusqu'au 12 décembre 1987, à l'exception des taux de salaire qui entrent en vigueur le 12 décembre 1985.

ANNEXE "A"

PARAGRAPHE 1:

Le taux horaire payable aux employés pendant la durée de la présente convention collective sont les suivants:

OPERATEUR:

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86
Période d'essai	4.16	4.16
Fin de la période d'essai à un (1) an de service	4.89	5.11
Un an à trois ans	5.41	5.65
Trois ans à cinq ans	5.71	5.97
Cinq ans et plus	6.46	6.75
Employé étudiant	4.16	4.16
Employé remplaçant	4.16	4.16

EXPEDITEUR:

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86
Période d'essai	4.16	4.16
Fin de la période d'essai à trois (3) ans de service	5.41	5.67
Trois ans à cinq ans	5.97	6.24
Cinq ans à dix ans	6.79	7.10
Dix ans et plus	7.94	8.30
Employé étudiant	4.16	4.16
Employé remplaçant	4.16	4.16

MACHINISTE:

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86 <i>plus</i>
Période d'essai	6.53	6.82
Fin de la période d'essai à trois (3) ans	7.61	7.95
Trois ans et plus	8.52	8.90
Employé étudiant	6.53	6.82
Employé remplaçant	6.53	6.82

OPERATEUR SOUDEUR

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86
Période d'essai	4.16	4.16
Fin de la période d'essai à un (1) an	4.89	5.11
Un an à trois ans	5.41	5.65
Trois ans à cinq ans	5.71	5.97
Cinq ans et plus	6.46	6.75
Employé étudiant	4.16	4.16
Employé remplaçant	4.16	4.16

MECANICIEN:

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86
Période d'essai	5.43	5.67
Fin de la période d'essai à trois (3) ans	6.25	6.53
Trois ans à sept ans	7.00	7.31
Sept ans et plus	8.93	9.33
Employé étudiant	5.43	5.67
Employé remplaçant	5.43	5.67

CHAUFFEUR:

DUREE DE SERVICE	TAUX HORAIRE	
	12-12-85	12-12-86
Période d'essai	6.25	6.53
Fin de la période d'essai à trois (3) ans	7.06	7.38
Trois ans à cinq ans	8.15	8.52
Cinq ans et plus	8.90	9.30
Employé étudiant	6.25	6.53
Employé remplaçant	6.25	6.53

PARAGRAPHE 2:

Le calcul de la durée de service se fait à partir de la dernière date d'embauche.

PARAGRAPHE 3:

Les taux horaires inscrits à la présente annexe constituent un minimum devant être respecté par l'Employeur, si à la date de la signature de la présente convention collective un employé détient un taux horaire supérieur à celui qui lui est applicable, ledit employé conservera ce taux horaire supérieur tant et aussi longtemps que les échelles de salaire qui lui sont applicables n'auront pas rattrapé ce taux horaire supérieur qu'il détient à la signature.

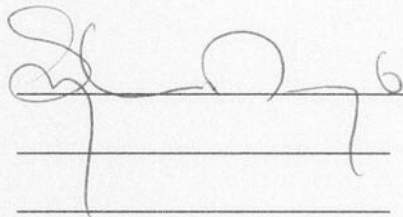
PARAGRAPHE 4:

Dans l'éventualité où un salarié travaillant chez l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective reçoit une augmentation de salaire inférieure à quatre et demi pour cent (4 1/2%) en vertu des échelles de salaire prévues à la présente annexe, le ou lesdits employés auront droit à une augmentation minimale de quatre et demi pour cent (4 1/2%) entrant en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

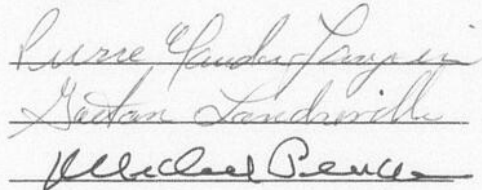
SIGNATURE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à *Ste Macquense* ce *30* ième jour du
mois de *janua* 1986.

MAJESTIC WIRE & METAL
PRODUCTS



LA FRATERNITE NATIONALE
DES CHARPENTIER-SMENUISIERS
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES


Russel Gaudin
Richard Landreville
Michael Bence

ANNEXE "B"

HEURES DE TRAVAIL

Les heures régulières de travail des salariés sont de quarante (40) heures par semaine, 8:00 hres à 16:30 hres.

Il est entendu que le nombre d'heures ne peut être garanti et peut être diminué en tout temps.

ANNEXE "C"

<u>NOMS DES EMPLOYES</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Charbonneau Michel	Expéditeur	16 ans 2 mois
Guénette, Yvan	Opérateur	14 ans 11 mois
Landreville, Yves	Opér.-soudeur	12 ans 1 mois
Champagne Guy	Chauffeur- camion	9 ans 8 mois
Landreville, Gaétan	Opér. soudeur	9 ans 7 mois
Hébert, Carole	Opératrice	9 ans 5 mois
Huberdeau, Diane	Opératrice	9 ans 5 mois
Potvin Yvon	Mécanicien	9 ans 1 mois
Longtin Roger	Opérateur	6 ans 7 mois
Langevin Pierre-Claude	Opérateur	4 ans 10 mois
Gougeon Marcel	Mécanicien	5 ans
Ethier Marcel	Opérateur	3 ans 3 mois
Lallier Guy	Machiniste	2 ans 6 mois
Labossière Pierre	Machiniste	4 mois
Denis Robert	Opérateur	6 mois
Cécile Charbonneau	Opératrice	6 mois
Charbonneau Lynda	Opératrice	2 mois
Charbonneau Céline	Opératrice	2 mois
Denis Alain	Opérateur	4 mois
Tremblay Robert	Opérateur	3 mois

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

Fourniture d'outils

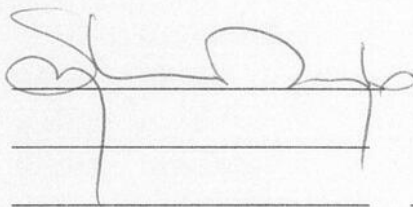
L'Employeur convient de fournir à chacun des salariés qui en ont besoin des gallons à mesurer (tape) et de les remplacer au besoin.

L'Employeur convient de fournir aux opérateurs-soudeurs un coffre d'outils contenant les outils nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Il est entendu que le coffre et les outils demeurent la propriété de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leur représentant autorisé, à *St-Henri*
ce 30 ième jour du mois de *janvier* 1986.

MAJESTIC WIRE & METAL
PRODUCTS

LA FRATERNITE NATIONALE
DES CHARPENTIER-SMENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES



Russel Gaudin Langley
Robert Landreville
Michael P. Jones

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

Conformément au paragraphe 4 de l'annexe A joint à la convention collective, les salariés à l'emploi de l'Employeur lors de sa signature et dont les noms sont inscrits à la présente lettre d'entente recevront le salaire horaire indiqué ci-après:

	12-12-85	12-12-86
Michel Charbonneau	8.01	8.38
Yvan Guénette	6.52	6.81
Yves Landreville	8.40	8.78
Guy Champagne	8.99	9.39
Gaëtan Landreville	7.11	7.43
Carole Hébert	6.52	6.81
Diane Huberdeau	6.52	6.81
Yvan Potvin	9.02	9.42
Roger Longtin	6.46	6.75
Monique Charbonneau	6.46	6.75
Pierre-Claude Langevin	5.76	6.02
Marcel Gougeon	7.17	7.50
Marcel Ethier	5.57	5.82
Guy Lallier	8.59	8.98
Pierre Laossière	8.59	8.98
Robert Denis	4.89	5.11
Alain Denis	4.89	5.11
Robert Tremblay	4.89	5.11
Linda Charbonneau	4.35	4.54
Céline Charbonneau	4.35	4.54

12-12-85

12-12-86

Cécile Charbonneau

4.35

4.54

Carole Bernier

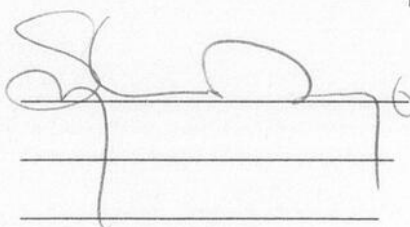
4.35

4.54

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par
leur représentant autorisé, à *St Marguerite*
ce *30* ième jour du mois de *janvier*
1986

MAJESTIC WIRE & METAL PRODUCTS

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES



Lucas Gaudin
Richard Vaucherille
Michelle Perce