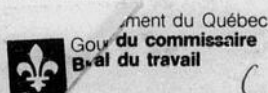


No. 17851-01 NOM Industries Chimiques Hand



DÉPÔT

Dépôt N°: 8308178

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet ☐ 1ère convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres
Signature Date 83-04-28 Réception: 83-07-14 Durée Du 83-01-01 Au 84-12-31
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances H-17851-01
Nombre de salariés régis par la convention collective 90

Association	Employeur
☒ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 14775/Hand Chemical Industries Ltd local 14775 - Att: M. Gaston Beaulieu 1290 rue St-Denis Montréal, QC. H2X 3J7	☐ Déposant Les Industries Chimiques Hand Division de Lorcon Inc Papineauville, QC. J0V 1R0

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau y compris ceux figurant à la liste de paie de l'usine, des gardiens et de techniciens cadres (de bureau)."

Région 07-01 Activité 3799 (5) Affiliation 7

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Monon Carneau/dg

83-08-19

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

'83 JUL 14 14 09

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILintervenue ce 28^e jour d' avril 1983.

ENTRE:

Les Industries chimiques Hand.
~~LES FEUX D'ARTIFICE HANDS INC.~~,
 Papineauville, Québec,
Superviseur de Loucar
 ci-après appelée "La Compagnie",

ET :

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
 1290 rue St-Denis, *Local 14775*
 Montréal, Québec,

ci-après appelé "Le Syndicat"

PREAMBULE

Attendu que la Compagnie et le Syndicat ont l'intention de promouvoir et améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie, ses employés et le Syndicat en vertu de la convention collective, il est mutuellement convenu comme suit:

Article 1. RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Pour toute la durée de la présente convention la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 14 novembre 1967, amendé le 6 novembre 1979 pour les fins de négociation de la convention collective relativement aux gages, aux heures, à l'ancienneté, à la procédure de règlement de griefs et aux autres conditions de travail qui touchent leur emploi.
- 1.02 Les mots "employé(e)" ou "employés(es)", lorsqu'utilisés dans la présente convention, incluent tous les employés(es) de la Compagnie visés(es) par le certificat d'accréditation.
- 1.03 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune tâche comprise dans l'unité de négociation, sauf pour fins d'entraînement, de formation, d'expérimentation, lorsqu'il n'y a pas de personnel "syndiqué" pour le faire ou dans les cas d'urgence, à savoir lorsqu'il est nécessaire d'éviter ou d'éliminer une condition dangereuse ou qui constitue un hasard, ou pour éviter une perte ou dommage à la propriété, aux équipements ou aux produits de la Compagnie.

1.04

Les tâches présentement accomplies par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation doivent continuer à être accomplies par des employés de l'unité de négociation sauf:

- a) si les employés couverts par l'unité de négociation ne possèdent pas les capacités nécessaires pour exécuter le travail efficacement dans les limites de temps disponible et à un coût de production équivalent au coût de production s'il était produit à l'extérieur de l'unité de négociation.
- b) lorsque l'exécution et/ou l'envergure nécessite de l'équipement, de l'outillage ou de la machinerie qui ne sont pas régulièrement utilisés ou dont la Compagnie n'est pas adéquatement munie.
- c) lorsque l'exécution et/ou l'envergure nécessite des effectifs qui dépassent ceux de la Compagnie.

1.05

Comme condition d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

Article 2.

DROITS DE LA DIRECTION

Tous les droits, les pouvoirs, l'autorité, les responsabilités et autres fonctions de la gérance dans l'opération de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont réservés à la Compagnie, sujets aux termes spécifiques de la présente convention.

Article 3.

COTISATION SYNDICALE

3.01

La Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque employé la cotisation syndicale, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales du montant certifié par le Syndicat à la Compagnie. La somme totale déduite sera remise avant la fin de chaque mois aux personnes autorisées par le Syndicat à recevoir celle-ci. Lors de la remise mensuelle des cotisations, la Compagnie donnera les modifications à apporter à la liste des employés s'il y a lieu et en remettra deux (2) copies au syndicat local.

3.02

Le jour de son embauchage, la Compagnie doit présenter chaque nouvel employé au président ou au vice-président du local ou au délégué syndical et lui remettre une copie de la convention collective.

Article 4. EMPLOYES A L'ESSAI

Les employés embauchés subséquemment à la signature de cette convention seront considérés comme étant des employés à l'essai pour une période de soixante (60) jours de travail effectivement travaillés à partir de leur date d'embauchage. Les employés à l'essai ne seront pas affectés par les droits d'ancienneté prévus à la convention; ils peuvent être mis à pied, congédiés ou permutés par une décision unilatérale de la Compagnie, sans avis préalable et sans recours à la procédure de griefs et d'arbitrage. Les employés à l'essai devront payer les cotisations requises par le Syndicat. Il est entendu que durant leur période d'essai de soixante (60) jours de travail effectivement travaillés, les employés à l'essai ne sont pas éligibles aux fêtes chômées et payées, aux congés sociaux et à la différence de rémunération et avances de salaire en cas d'accident. Un employé ne sera pas tenu de faire plus d'une période d'essai par douze (12) mois.

Article 5. DELEGUES SYNDICAUX

5.01 Pour les fins de la présente convention, la Compagnie reconnaîtra comme officiers du Syndicat les employés dûment élus aux charges de président, vice-président, secrétaire-archiviste, secrétaire-trésorier, secrétaire-financier ainsi qu'un délégué de département par département. Les employés de chaque département doivent choisir parmi eux un représentant qui sera connu sous le nom de "délégué syndical de département".

5.02 Parmi les officiers du Syndicat ci-haut reconnus, le Syndicat désignera trois (3) représentants pour former le comité des griefs. Ce comité choisira son propre président et a pour but l'analyse ou l'étude des griefs ou de tout autre sujet d'intérêt commun entre le Syndicat et la Compagnie. Une réunion à laquelle assistent les représentants de la Compagnie peut être tenue mensuellement à la condition que l'ordre du jour soit soumis par l'une ou l'autre des parties au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Les membres qui assistent à de telles réunions durant leurs heures de travail toucheront le taux horaire pour les heures passées à de telles réunions jusqu'à un maximum d'une heure et demie.

- 5.03 Le Syndicat convient d'aviser la Compagnie par écrit du nom de tous les délégués syndicaux de département ainsi que de ceux des membres et du président du comité des relations ouvrières patronales et ainsi que des changements s'il y a lieu.
- 5.04 Lorsqu'il s'agit de réunions entre le comité des relations ouvrières patronales et les représentants de la Compagnie, il est convenu que le Syndicat peut faire appel au représentant syndical et/ou un autre officier du Syndicat et cette personne ou ces personnes peuvent assister à ces réunions.
- 5.05 Les employés ne sont éligibles au poste de délégué que s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à la Compagnie.
- 5.06 Pour les fins de la présente convention, l'usine sera divisée en deux (2) départements, soit un département de production et un département de non-production.
- Article 6. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
- 6.01 Pour les fins de cette convention collective, le mot "grief" a le même sens qu'on lui donne dans le Code du Travail de la Province de Québec. Un grief y est défini comme étant toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Un grief sera réglé conformément aux procédures prévues dans cette convention. Ces dernières devront être satisfaites avant que l'une ou l'autre des parties en cause puisse recourir à l'arbitrage prévu à l'article sept (7) de la présente convention.
- 6.02 Tout employé actif ou mis à pied se croyant lésé peut soumettre son grief pour enquête et étude en suivant à la lettre les modalités suivantes:
- 6.03 1ère étape:
- Un employé qui a un grief le présente seul ou accompagné du délégué syndical de son département verbalement à son surveillant immédiat pourvu qu'il soit possible à la Compagnie de refuser de considérer tout grief dont les faits ont pris naissance ou sont survenus plus de cinq (5) jours ouvrables avant sa présentation ou dans les cas où des employés mis à pied ou en congé autorisé auraient pu subir un préjudice quelconque dans les cinq (5) jours où ils auraient pu prendre connaissance d'un événement pouvant donner lieu à un grief. Le surveillant immédiat traitera du grief et rendra sa décision dans

les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2e étape:

Si la décision du surveillant immédiat n'est pas acceptable ou si elle n'est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables tel qu'établi à la 1ère étape, le grief peut alors être référé par écrit par le comité des griefs au directeur du département ou au surveillant immédiat s'il n'y a pas de directeur de département dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue à la 1ère étape. Cependant, le grief devra énoncer les articles violés et s'il ne s'agit pas d'un grief de groupe, devra être contresigné par l'employé concerné. La décision de la Compagnie sera transmise par écrit au comité des griefs par le directeur du département ou le surveillant immédiat s'il n'y a pas de directeur de département au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit.

3e étape:

A défaut d'un règlement satisfaisant à la 2e étape le grief peut alors être référé par écrit au directeur de l'usine ou à son mandataire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue à la 2e étape. Le comité des griefs pourra alors discuter le grief avec le directeur de l'usine ou son mandataire à une date dont ils conviendront ensemble laquelle date ne devrait pas dépasser dix (10) jours suivant la date à laquelle le grief fut soumis par écrit à la 3e étape. Il est entendu qu'un représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique peut assister à cette rencontre. La décision de la Compagnie sera transmise par écrit au comité des griefs par le directeur de l'usine ou son mandataire. Si cette dernière procédure échoue d'amener un règlement satisfaisant en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la discussion, le grief peut alors être référé à l'arbitrage au plus tard trente (30) jours suivant la décision rendue à la fin de la 3e étape en conformité avec les dispositions de l'article 7 de la présente. L'avis d'arbitrage devra être donné par courrier certifié.

- 6.04 Si le Syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus par cet article, on considère alors que le grief a été abandonné. Si à la première étape et à la deuxième étape de la procédure des griefs, le surveillant immédiat ou le directeur de département selon le cas néglige de répondre à un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus par cet article, le comité pourra dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce délai soumettre le grief à l'étape suivante selon les modalités prévues par cet article. Si à la troisième étape de la procédure des griefs, le directeur de l'usine ou son mandataire néglige de répondre à un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus par cet article, le grief est alors adjugé en faveur du Syndicat.
- 6.05 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure des griefs s'appliquant au type de grief concerné.
- 6.06 Le Syndicat a le droit d'intenter des griefs de groupe ou des griefs de nature générale directement à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables lorsque le même grief touche plusieurs employés.
- 6.07 A toute étape de la procédure des griefs y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent recourir à l'aide de l'employé ou des employés concernés et de tout témoin nécessaire. En cas d'arbitrage, l'on prendra toutes les dispositions raisonnables pour permettre aux parties en présence d'avoir accès à l'établissement, de prendre connaissance des opérations contestées et de consulter les témoins nécessaires.
- 6.08 a) Tout avertissement écrit se donne en présence du délégué syndical de département ou d'un officier du Syndicat. Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, la Compagnie remettra à l'employé concerné, s'il est présent, ainsi qu'au Syndicat local, une copie écrite des motifs précis reprochés entraînant une telle mesure disciplinaire le jour même de l'avis de la suspension ou du congédiement.

6.08 b) La Compagnie et le Syndicat conviennent que les sanctions disciplinaires ne doivent pas être imposées injustement ni sans fondement raisonnable. Toutefois, dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une sanction injuste et non fondée, le grief peut être directement intenté à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables.

6.09 Si l'on décide ou convient à toute étape de la procédure des griefs ou si l'arbitre juge qu'un employé s'est vu imposer une sanction injuste ou a été congédié injustement ou qu'une sanction a été trop sévère, la direction doit le retourner à son emploi sans perte d'ancienneté et elle doit payer à l'employé le montant qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ou le montant de tout autre accommodement en guise de compensation juste et équitable selon l'opinion des parties ou selon l'opinion de l'arbitre.

6.10 Les griefs doivent être soumis ou poursuivis dans les délais prévus dans la présente convention mais ils peuvent être prolongés du consentement écrit des parties.

Article 7. ARBITRAGE

7.01 Lorsqu'une demande d'arbitrage est faite par écrit en vertu du paragraphe 6.03 de l'article 6, le grief est soumis à un arbitre unique selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec. Si la Compagnie et le Syndicat sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des deux parties pourra en faire la demande au Ministre du Travail de la Province de Québec dans les dix (10) jours de la demande d'arbitrage.

7.02 L'arbitre unique doit soumettre sa décision par écrit. Cette décision est sans appel et obligatoire pour les parties aux présentes ainsi que pour les employés concernés.

7.03 L'arbitre doit restreindre la portée de sa décision aux faits impliqués dans l'affaire qui lui a été soumise pour arbitrage. Aucun arbitre n'a juridiction pour changer, modifier ou amender la présente convention ou pour rendre des décisions incompatibles avec les données de celle-ci.

- 7.04 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer les frais et honoraires de ses témoins et/ou représentants. Dans le cas de l'arbitre, chacune des parties s'engage à payer la moitié desdits frais et honoraires.
- 7.05 A moins d'entente au contraire un seul grief à la fois doit être référé à un arbitre à moins que plusieurs griefs découlant d'un même fait et demandant un même remède n'aient été reçus par la Compagnie par écrit en même temps.

Article 8 SALAIRE ET CLASSIFICATION

La classification de toutes les classes et/ou tâches, les taux de salaire à être payés sont stipulés à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention. Toute nouvelle tâche et les taux de salaire devant s'appliquer doivent être discutés avec le Syndicat avant leur mise en vigueur.

Article 9 ANCIENNETE

- 9.01 a) L'ancienneté sera déterminée et appliquée d'abord à l'intérieur d'un département et ensuite à la grandeur de l'usine. L'ancienneté des employés qui travaillaient pour la Compagnie antérieurement au 1er juillet 1967 a été établie de façon officielle par une liste en date du 1er juillet 1967.
- b) Aux fins de la présente convention, toutes les classes et/ou tâches apparaissant à l'Annexe "A" et accompagnées d'un astérisque (*) indiquent des classes et/ou tâches préférentielles.
- 9.02 a) L'ancienneté d'un employé signifie son temps de service avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauchage à l'exception que:
- 1.- Un employé qui a été mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ne continuera pas à accumuler d'ancienneté à l'exception d'un employé qui a deux (2) ans d'ancienneté et plus.
 - 2.- Un employé qui est absent par suite d'un accident autre qu'un accident de travail, ou par maladie autre qu'une maladie industrielle recevra une permission d'absence pour la durée de son incapacité temporaire. Pendant cette permission

d'absence, il pourra accumuler de l'ancienneté sauf si tenant compte de la liste d'ancienneté et de l'application de l'article 9.12 il aurait normalement été mis en mise à pied conformément à l'article 9.02 a) 1. et/ou s'il perdait son ancienneté conformément à l'article 9.05 e). Un employé ne pourra accumuler son ancienneté que pour une période égale à son ancienneté accumulée au moment de sa permission d'absence mais en aucun cas cette période d'accumulation ne sera plus longue que douze (12) mois pour un employé qui a moins de deux (2) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois pour un employé qui a deux (2) ans et plus d'ancienneté. Cette période d'accumulation sera consécutive nonobstant la ou les période(s) de mise à pied.

- 3.- En tout temps, pendant un congé de maladie ou d'accident, la Compagnie pourra exiger de l'employé un ou des rapports médicaux et/ou un ou des examens faits par un ou des médecins choisi(s) par la Compagnie.
 - 4.- L'employé peut reprendre son travail à son ancienne tâche dès son retour s'il peut satisfaire aux exigences normales de sa tâche et si son ancienneté le lui permet. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente, il est considéré pour tout poste vacant pourvu que son ancienneté le lui permette et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) L'ancienneté d'un employé à l'essai sera rétroactive de soixante (60) jours lorsque la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés sera terminée tel qu'établie à l'article 4 de la présente convention.
 - c) La Compagnie pourra placer les employés à l'essai sur les tâches qu'elle juge le mieux appropriées pourvu que les droits d'ancienneté des autres employés ne soient pas brimés.
 - d) Les 1er mai et 1er novembre de chaque année, une liste d'ancienneté est affichée sur les tableaux d'affichage de la Compagnie. Cette liste indique les noms et prénoms des employés, leur numéro matricule, leur date d'ancienneté et leur ancienneté accumulée. Deux copies de cette liste doivent être remises au Syndicat local.

Toute contestation au sujet de la liste d'ancienneté doit être faite par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste. Si durant cette période, la preuve d'erreur est soumise par l'employé ou par le Syndicat, telle erreur est corrigée. Après ces trente (30) jours, une fois la correction faite, cette liste est considérée comme officielle et conforme. Des additions ou des retraits peuvent être effectués en conformité avec les dispositions de la présente convention.

9.03

Dans tous les cas où l'ancienneté entre en jeu selon les dispositions de la présente, la Compagnie se réserve le droit de faire entrer en ligne de compte la compétence et l'habileté d'un employé tout en donnant préférence à l'employé le mieux qualifié. Dans tous les cas, à compétence égale l'ancienneté prévaudra.

9.04

PERTE DE L'ANCIENNETE ET D'EMPLOI

Un employé perd son ancienneté et son statut d'employé pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) s'il est congédié pour des raisons valables et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention;
- c) si à la suite d'une permission d'absence, il néglige d'obtenir l'autorisation écrite de la Compagnie de prolonger telle permission d'absence;
- d) s'il effectue du travail rémunéré durant une permission d'absence;
- e) s'il est en mise à pied pour une période égale à son ancienneté au moment de son départ. En aucun cas le droit de rappel sera supérieur à douze (12) mois pour un employé ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois pour un employé ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté.
- f) si à la suite d'une mise à pied, il manque de se rapporter à l'ouvrage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception ou tentative de livraison d'un avis recommandé à sa dernière adresse connue de la part de la Compagnie le rappelant au travail.

- g) s'il s'absente de son travail sans permission ou excuse jugée raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables.
- h) s'il omet de se rapporter au travail à la suite d'une suspension disciplinaire à moins d'excuse raisonnable;
- i) s'il refuse de reprendre le travail dans cinq (5) jours ouvrables suivant l'autorisation de son médecin à la suite de maladie ou blessures.

9.05 Un employé qui a terminé sa période de probation et qui n'a plus droit à son statut d'ancienneté suite à l'application de l'article 9.04 e) et qui a été en mise à pied moindre que douze (12) mois demeure sur la liste de rappel de la Compagnie, et le rappel s'il y a lieu devra s'effectuer suivant l'ancienneté accumulée de l'employé au moment de son départ.

9.06 Un employé qui a terminé sa période de probation et qui n'a plus droit à son statut d'ancienneté pour toute autre raison que l'application de l'article 9.04 e) demeure sur la liste de rappel de la Compagnie sauf pour les causes mentionnées à l'article 9.04 a) et b).

9.07 Un employé qui est absent à cause d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reconnu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ne perd pas et accumule son ancienneté. L'employé peut reprendre son travail à son ancienne tâche dès qu'il est autorisé à le faire par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ou par le médecin s'il peut satisfaire aux exigences normales de sa tâche et si son ancienneté le lui permet. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'un accident industriel à l'emploi de la Compagnie, il est considéré pour tout poste vacant pourvu que son ancienneté le lui permette et qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

9.08 APPLICATION DE L'ANCIENNETE

Définition des termes

a) salaires:

Rémunération de base à un employé à l'exclusion de toute prime ou bénéfice que ce soit.

b) promotion:

Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre comportant un salaire supérieur.

c) rétrogradation:

Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre comportant un salaire supérieur.

d) mise à pied:

Interruption temporaire des services actifs d'un employé avec la Compagnie pour des raisons autres que disciplinaires ou absences prévues à la présente convention et passage de ce dernier à une liste de rappel.

e) rappel:

Cessation après une mise à pied de l'interruption temporaire des services actifs d'un employé, passage de la liste de rappel à la liste des employés actifs et reprise du travail.

f) tâche vacante:

Toute tâche dépourvue de son titulaire.

g) tâche temporairement vacante:

Tâche dépourvue de son titulaire pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables par suite de:

- a) maladie;
- b) d'accident;
- c) congé autorisé;
- d) d'absence;
- e) la promotion du titulaire, jusqu'à ce qu'il soit confirmé dans sa nouvelle tâche.

h) nouvelle tâche:

Toute tâche n'existant pas dans l'Annexe "A" et n'ayant jamais existé dans l'usine.

9.09

Lorsqu'une nouvelle tâche est créée ou lorsqu'une tâche devient vacante ou temporairement vacante, la Compagnie doit suivre la procédure suivante:

a) affichage:

Pendant cinq (5) jours ouvrables la Compagnie affiche sur tous les tableaux de l'usine un avis indiquant la désignation, les exigences de la tâche, le salaire et la possibilité de rotation d'équipe.

b) candidature:

Un employé peut postuler une nouvelle tâche, une tâche vacante permanente ou temporaire en faisant application par écrit au service du personnel et ce, pendant le délai d'affichage.

La Compagnie acceptera l'application d'un employé absent du travail ou sur le point de l'être pour des vacances permanentes qui pourraient être affichées durant son absence. Une telle application devra être faite par écrit conformément au paragraphe précédent.

La Compagnie reconnaîtra une telle application aux fins de la sélection du candidat qualifié pour remplir une vacance, en autant que l'échéance de la sélection n'en n'est pas retardée et que l'employé sera disponible pour remplir la vacance permanente sans nécessiter l'affichage d'une vacance temporaire.

c) choix du candidat:

La tâche est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté d'usine pourvu qu'il puisse en remplir les exigences de base. Dans ce cas, il peut bénéficier d'une période de familiarisation à être déterminée par la Compagnie en dedans de laquelle il peut réintégrer son ancienne tâche, soit à sa demande ou par suite d'une décision de la Compagnie.

d) avis au Syndicat:

Suite à un affichage, la Compagnie remet au Syndicat local les documents suivants:

- copie de l'avis;
- liste des employés postulants;
- le nom de l'employé à qui la tâche a été accordée.

Un tel avis doit être donné au plus tard cinq (5) jours après la décision de la Compagnie.

9.10

Dans les cas d'assignation temporaire, c'est-à-dire toute tâche vacante pour moins de (30) jours, la Compagnie n'aura pas à tenir compte de l'ancienneté.

9.11

- a) Dans les cas où une tâche est temporairement vacante à la suite d'un décès, d'un procédé de fabrication jamais utilisé auparavant à l'usine, d'un congédiement, d'abandon volontaire, de maladie, d'accident, de congé autorisé d'absence, de la promotion du titulaire, la Compagnie pourra commencer par déplacer et/ou rappeler les employés qui sont titulaires de la même tâche soit par l'obtention d'une tâche vacante ou d'une tâche temporairement vacante. Après ce déplacement et/ou rappel, si une tâche demeure temporairement vacante, la Compagnie suivra la procédure d'affichage.
- b) Dans les cas où une tâche est vacante en permanence à la suite d'un décès, d'un procédé de fabrication jamais utilisé auparavant à l'usine, de la promotion du titulaire, la Compagnie pourra déplacer les employés qui sont titulaires de la même tâche par l'obtention d'une tâche vacante. Après ce déplacement, si une tâche demeure vacante en permanence la Compagnie suivra la procédure d'affichage.

9.12

MISES A PIED

- a) Lorsqu'il doit y avoir mise à pied de cinq (5) jours ou plus, la Compagnie convient dans la mesure du possible de donner un pré-avis d'une (1) semaine aux employés concernés et d'afficher au tableau en même temps le nom des employés mis à pied.
- b) mécanisme:
 - 1) Lors 'une mise à pied entre employés également qualifiés pour effectuer le travail et titulaires de la même tâche en ce qui concerne les tâches préférentielles, l'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied. Si plusieurs employés ont la même date sur la liste d'ancienneté, la Compagnie devra suivre la liste d'ancienneté de bas en haut.
 - 2) Tout employé qui est déplacé suite à l'application de la clause 9.12 b) 1) peut déplacer un titulaire d'une tâche préférentielle si et seulement s'il possède les qualifications nécessaires et immédiates pour effectuer la tâche et que l'ancienneté qu'il détient excède celle du titulaire de telle tâche.

3) Tout employé qui est déplacé suite à l'application de la clause 9.12 b) 1) peut déplacer un titulaire d'une tâche non préférentielle pourvu qu'il puisse exécuter la tâche après une période d'essai raisonnable et que l'ancienneté qu'il détient excède celle du titulaire de telle tâche.

4) Aux fins de cet article, le mécanisme s'effectuera au niveau des départements à prime abord et au niveau de l'usine par la suite.

5) Des mises à pied temporaires pour cause d'urgence telles les tempêtes, les inondations, les feux, les explosions, les accidents mécaniques graves, le manque d'électricité ou de chauffage pourront être effectués sans égard à l'ancienneté pour une période d'un (1) jour ouvrable suivant l'incident.

9.13

RAPPEL

a) Les rappels au travail sont faits par ordre d'ancienneté, l'employé en ayant le plus est rappelé en premier lieu pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et/ou qu'il soit titulaire de la tâche dans le cas d'une tâche préférentielle.

b) Lors de leur rappel, les employés doivent être avisés par courrier certifié à leur dernière adresse connue de l'employeur. Ils peuvent en plus être avisés personnellement par d'autres moyens. La Compagnie avise les employés par courrier certifié de l'heure et de la date auxquelles ils doivent se présenter au travail. Lesdits employés doivent se présenter à l'heure et à la date indiquées ou sinon avertir la Compagnie immédiatement qu'ils ne peuvent pas se rapporter au travail tel que demandé.

9.14

C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Un avis envoyé par la Compagnie par poste certifiée à la dernière adresse connue sera considéré comme reçu par l'employé dans les deux (2) jours ouvrables, au bureau de poste, qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.

Article 10

SECURITE ET SANTE

- 10.01 La Compagnie convient de prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Tout équipement nécessaire à la protection des employés sera fourni par la Compagnie.
- 10.02 Tout équipement de sécurité non nécessaire et accepté par la Compagnie sera payé moitié par la Compagnie, moitié par l'employé.
- 10.03 La Compagnie convient de maintenir des fontaines convenables, des salles de toilette hygiéniques, des douches, des cases pour vêtements ainsi que toute autre installation pouvant améliorer les conditions hygiéniques telles qu'on ne peut en trouver dans des entreprises industrielles bien tenues.
- 10.04 La Compagnie, lorsqu'elle le jugera à propos, fournira un cache-poussière à chaque employé qui en aura besoin pour l'exécution de son travail. Lorsque le travail qu'il fera ne requerra plus le port du cache-poussière, il devra le remettre à la Compagnie, à défaut de ce faire l'employé devra en payer le prix du remplacement.
- 10.05 Lorsque le travail fait sur les teintures par un employé a pour effet de détruire de façon anormale ses vêtements, la Compagnie fournira gratuitement ces vêtements susceptibles d'être détériorés. La Compagnie verra au lavage de ces vêtements et à leur remplacement au besoin.
- 10.06 Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité au travail, de prévention des incendies et pour éduquer les employés sur les questions hygiéniques et sanitaires. Le Syndicat collaborera également avec la Compagnie afin que les employés se conforment aux règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits par la Compagnie dans le but de fournir des conditions de travail qui soient sans danger sanitaire et salubre. La Compagnie maintiendra une cantine propre munie d'éventail pour faciliter l'aération de la salle de repos.

- 10.07 La Compagnie et le Syndicat acceptent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène comprenant deux (2) représentants de la la Compagnie et deux (2) représentants du Syndicat. Cinq (5) jours suivant la signature de la présente convention collective et suivant tout changement de représentant, la Compagnie et le Syndicat devront faire connaître par écrit à l'autre partie le nom de leur représentant.
- 10.08 Le comité de sécurité a pour fonction de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielles dans l'établissement. A cette fin, le comité pourra faire des inspections périodiques des lieux de travail en totalité ou en partie, lequel comité établira la fréquence et la façon de procéder à ces inspections. Le nombre d'individus effectuant les inspections doit être conforme aux règlements internes de l'usine et chaque partie doit être également représentée. Le comité pourra alors faire des recommandations à la Compagnie quant à la sécurité et l'hygiène dans l'établissement et quant à la formation des employés. La Compagnie s'engage à mettre à la disposition du comité un coordonnateur qui verra à l'application des recommandations du comité. Les membres du comité seront rémunérés à leur taux respectif pour le temps passé aux assemblées et aux inspections.
- 10.09 Il y aura au moins une rencontre mensuelle du comité de sécurité entre les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat mais il sera de la responsabilité de chaque employé de faire rapport aux membres du comité syndical des conditions qu'il considère dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée.
- 10.10 Les deux représentants du Syndicat faisant partie du comité de sécurité pourront s'absenter de leur travail pour suivre des cours de sécurité et de santé sans perdre leur traitement si ces cours devaient être suivis pendant leurs heures de travail. Toutefois, la Compagnie consent à payer le salaire de ces employés pour un maximum de deux (2) jours chacun par année et pour la durée de la convention.
- 10.11 Le comité de sécurité doit être avisé aussitôt que possible de chaque accident ou de chaque blessure et une copie de la R E I sera envoyée au Syndicat et au comité de sécurité.

10.12

Un employé ou un groupe d'employés qui croient qu'on leur demande de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée ont le droit:

- a) d'intenter un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs pour un traitement prioritaire à cette procédure et à l'arbitrage ou,
- b) de quitter leur(s) occupations(s) sans perte de salaire et sans perdre le droit d'y retourner et d'être assigné à la discrétion de la direction à toute autre occupation disponible dans l'établissement pourvu toutefois qu'aucun employé ne fasse quoi que ce soit d'autre que communiquer les faits relatifs à la sécurité de l'occupation pour empêcher un autre employé d'y travailler. Le tribunal d'arbitrage a l'autorité d'établir des règles de procédures pour le traitement particulier des griefs soulevés en vertu de cet article. Advenant le cas où l'employé ne pourrait démontrer qu'il travaillait dans des conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée à toute étape de la procédure des griefs ou à l'arbitrage, la Compagnie n'aura pas à indemniser l'employé pour la perte de salaire que l'employé a subie.

Article 11

DISCRIMINATION

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de sexe, d'origine ethnique, d'adhésion au Syndicat ou d'activités syndicales ou politiques.

Article 12

TABLEAU D'AFFICHAGE

Le Syndicat a le droit d'afficher des avis seulement sur les tableaux d'affichage fournis par la Compagnie aux conditions suivantes:

- a) tout avis doit avoir été approuvé par la Compagnie avant affichage;
- b) le texte des avis doit se limiter aux avis d'assemblée d'élection du Syndicat et des résultats, d'activités sociales

Article 13

SALAIRE, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01

ou récréatives ayant trait aux employés de l'usine. Il n'y aura aucune distribution ou affichage de littérature tendancieuse, publicitaire ou politique, de cartes ou d'autres avis à l'usine ou sur les terrains de la Compagnie sauf lorsque prévu autrement par les présentes.

Article 13

CONGES D'ABSENCE ET ACTIVITES SYNDICALES

13.01

Congés d'absence

La Compagnie accordera un congé sans paye d'une durée raisonnable à pas plus de trois (3) officiers du Syndicat en même temps pour participer à des activités syndicales à condition toutefois que ces congés ne gênent pas le fonctionnement de l'usine. En l'occurrence, un pré-avis écrit d'une (1) semaine doit être donné à la Compagnie indiquant le(s) nom(s) du ou des officier(s), la période et la durée du congé.

13.02

Activités syndicales

Le représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique doit obtenir l'autorisation de la Compagnie lorsqu'il veut rencontrer un ou des officier(s) du Syndicat local durant les heures de production et/ou sur les terrains de la Compagnie.

13.03

Le Syndicat consent à ce qu'il ne se fasse aucun travail de sollicitation ou de promotion d'activités syndicales sur le temps de la Compagnie. Il est entendu qu'aucune réunion du Syndicat ou de ses membres ne se fera sur les terrains de la Compagnie à moins de permission spéciale de la part du directeur de l'usine.

Article 14

GREVE OU CONTRE-GREVE

14.01

Il est convenu que ni le Syndicat ni aucun de ses membres ne doit occasionner, aider, encourager ou participer à une grève, ralentissement de production, arrêt de travail, piquetage même paisible pour quelque raison que ce soit durant la présente convention.

14.02

Il est également convenu que la Compagnie ne doit pas déclarer de lock-out mais qu'elle doit maintenir un programme de fonctionnement de l'usine aussi stable que possible et qui soit conforme avec les principes d'une administration saine et efficace.

Article 15 SALAIRE, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "B" de la présente convention collective seront en vigueur à partir du 1er janvier 1983.
- 15.02 Un employé qui à la demande de la Compagnie est transféré temporairement d'une tâche à une autre ou à qui on demande de travailler sur ce qu'on appelle ordinairement une tâche combinée recevra le taux de salaire le plus élevé de ces tâches. Si un employé est transféré à une tâche dont le taux de salaire est inférieur au sien, il continuera à recevoir son taux actuel durant deux (2) semaines suivant le transfert et par la suite il recevra le taux de salaire de la tâche à laquelle il a été transféré.
- 15.03 Les heures normales de travail seront de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.
- 15.04 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.03, le temps supplémentaire s'il y a lieu est rémunéré de la façon suivante:
- a) - Tout travail exécuté en plus de la semaine régulière de travail par les employés de l'usine entraîne une majoration de 50% (temps et demi);
 - Tout travail effectué par un employé en plus de sa journée régulière de travail à chaque période de vingt-quatre (24) heures est considéré être du temps supplémentaire et entraîne une majoration de cinquante pourcent (50%) de son taux régulier (temps et demi);
 - Tout employé qui n'accomplit pas le nombre d'heures de travail de la semaine régulière mais qui accomplit du travail supplémentaire au cours de la même semaine a droit au taux supplémentaire suivant la base hebdomadaire. Advenant qu'un employé ne puisse travailler le nombre d'heures de la semaine régulière à cause de maladie ou d'un accident contrôlé à la satisfaction de la Compagnie et à la suite d'une permission d'absence, son travail supplémentaire quotidien entraîne le taux supplémentaire journalier prévu au présent article.
- b) Advenant qu'un employé doive travailler deux (2) équipes consécutives à cause des exigences de la production, il a droit

à une majoration de 100% (salaire double) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures dans chaque période de vingt-quatre (24) heures.

- a c) Tout employé obligé de quitter son domicile pour retourner à l'usine sans avoir été averti lorsqu'il a quitté l'usine que ses services seraient requis recevra une indemnité minimum de trois (3) heures au taux supplémentaire s'il est applicable.
- d) Lorsque les heures régulières d'un employé sont changées par la Compagnie, c'est-à-dire l'heure du début et de la fin de la journée, il recevra le salaire majoré de 50% (temps et demi) pour toutes les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier à moins qu'un avis ne lui ait été donné lors de l'équipe régulière précédent le changement d'horaire et ce pour la première journée ouvrable suivant le changement d'horaire.
- e) Tout employé qui se présente au travail sans avoir été prévenu de s'abstenir et qu'on ne puisse lui trouver du travail a droit à une indemnité minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier sauf en cas de forces majeures et suivant entente avec le Syndicat.
- f) Tout congé statutaire observé sera considéré comme journée normale de travail pour fin de calcul du temps supplémentaire hebdomadaire.

- 15.05 Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés qui font le travail si d'autres employés qui font le travail sont requis, le temps supplémentaire sera offert aux plus anciens avant d'être donné aux employés moins anciens sujet à la compétence et l'habileté.
- 15.06 Tout travail exécuté les dimanches sera rémunéré au taux de temps double du salaire régulier.
- 15.07 La Compagnie remettra en autant que possible la paye à tous les jeudis.
- 15.08 Lorsqu'à la demande de la Compagnie un employé utilisera son automobile pour effectuer un travail à l'extérieur autre que se rendre à son travail régulier, la Compagnie lui paiera un tarif au kilométrage devant être fixé de temps à autre par la Compagnie.

Article 16

JOURS FERIES

16.01

Les employés, sauf les employés à l'essai qui ne travaillent pas les jours de fête suivants: Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de Dollard, St-Jean Baptiste, Jour du Canada, Fête du Travail, Action de Grâces, Noël, le lendemain de Noël, la Veille du Jour de l'An, la Veille de Noël seront payés leur taux régulier pour une journée normale de travail. Advenant qu'une fête observée par la Compagnie tombe durant la période de vacances d'un employé, cette fête sera ajoutée aux vacances de cet employé ou lui sera payée en surplus de ses vacances.

Ces avantages ne s'appliquent pas toutefois si:

- a) l'employé n'a pas travaillé au cours des quinze (15) jours précédant ledit jour férié;
- b) l'employé ne travaille pas le jour férié après qu'il ait accepté de le faire à moins d'une raison valable de ne pas le faire;
- c) l'employé n'a pas travaillé toute la période de travail cédulée pour son équipe et prévue dans son cas pour son dernier jour ouvrable qui précède immédiatement et pour son premier jour ouvrable qui suit immédiatement le jour où le congé férié concerné est observé à moins que l'employé n'ait une raison valable.

16.02

Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé soit un lundi ou un vendredi suivant entente entre les parties.

16.03

Un employé qui travaille l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 16.01 recevra temps double (200%) pour toutes les heures normales travaillées s'il y a droit selon l'article 16.01 et ce en plus du paiement de la fête.

16.04

Si par amendement, décret ou entente mutuelle entre les parties un autre jour est substitué pour remplacer un des jours de congé mentionnés à l'article 16.01, ce jour ainsi substitué sera considéré comme un des jours de congé selon les dispositions de cet article.

16.05

Travail d'équipes

Les jours fériés commencent à 12:01 A.M. le jour de la fête et se terminent à minuit le soir de la fête. Si une fête chômée est observée dans l'usine la journée qu'un employé d'équipe est en repos cédulé, tel employé s'il est éligible sera payé pour cette journée de fête à temps simple d'après ses taux horaires.

Article 17

VACANCES ANNUELLES

17.01

En tenant compte que l'année de référence s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, les employés ont droit à des vacances annuelles payées selon les modalités suivantes:

<u>Durée de service continu avec la Compagnie</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de la rémunération payée</u>
Moins d'un (1) an de service		4% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril
De un (1) an à six (6) ans de service	Deux (2) semaines	4% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril
De six (6) ans à douze (12) ans de service	Trois (3) semaines	6% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril
De douze (12) ans et plus	Quatre (4) semaines	8% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril

A compter du 1er janvier 1983 les employés qui auront vingt (20) ans et plus de service auront droit à des vacances de cinq (5) semaines avec 10% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril.

Le calendrier des vacances sera dressé par la Compagnie pour chaque année-vacances. Dans le cas d'un employé bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances, la Compagnie peut exiger de l'employé qu'il prenne ses vacances en deux (2) périodes ou plus.

17.02

L'avis de la date de fermeture de l'usine, s'il y a lieu, pour les vacances annuelles sera donné entre le 15 avril et le 15 mai de chaque année, à moins d'entente contraire avec le Syndicat local. La cédule des vacances des employés sera affichée pour le 1er juin.

Toutefois, advenant que des situations incontrôlables et imprévues nécessitent des changements obligatoires dans les cédules de vacances avant que les employés soient déjà en vacances, la Compagnie consent alors à faire part au Syndicat local des raisons qui motivent ces changements soudains et à s'entendre avec celui-ci à ce sujet.

17.03 Toutes les vacances non prises lors d'une fermeture d'usine devront être cédulées en tenant compte de l'ancienneté entre le 1er mai et le 30 avril en autant que le choix de dates des employés soit accepté par la Compagnie.

Article 18 INDEMNITES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

Un employé victime d'un accident à l'usine ou dans l'accomplissement de ses fonctions au cours d'un spectacle recevra son salaire complet pour toutes les heures normales de la journée de l'accident. Il a droit également à une indemnité jusqu'à concurrence de treize (13) semaines égales à la différence entre son salaire normal et l'indemnité versée par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à un maximum de 10% du montant accordé par la Commission des Accidents du Travail sur une base hebdomadaire.

Article 19 ASSURANCES

Chaque employé et ses personnes à charge sont couverts par le plan d'assurance choisi par le Syndicat et la Compagnie. Le coût de ce plan d'assurance sera payé à part égale par les employés et la Compagnie.

Article 20 CONGE DE MATERNITE

Dans le cas de grossesse et sans perte d'ancienneté, toute employée a droit à un congé de maternité de six (6) mois sans paye. Dans de tel cas, sur présentation d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Toute employée doit prendre un congé de maternité qui doit commencer pas moins de trois (3) mois avant la date prévue de l'accouchement et peut revenir pas plus tôt qu'un (1) mois après l'accouchement.

Article 21 PERIODE DE REPOS

21.01 Les employés de chaque équipe ont droit à une période de repos de dix (10) minutes chacune vers le milieu de la première partie de l'équipe et vers le milieu de la deuxième partie de l'équipe décidée à la satisfaction du Syndicat et de la Compagnie.

21.02 Si un employé doit faire du surtemps pour un minimum de trois (3) heures, il a droit à une période de repos de dix (10) minutes au cours de sa période de travail.

Article 22

CONGES SOCIAUX

Chaque employé aura droit à un congé d'absence de trois (3) jours payés à temps simple advenant le décès d'un conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de sa soeur, de son frère, de sa belle-mère ou de son beau-père pour lui permettre d'assister aux funérailles.

Dans le cas du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son petit-enfant, de sa bru ou de son gendre, l'employé aura droit à une journée de congé payée à temps simple pour assister aux funérailles.

Dans le cas où les funérailles auraient lieu la troisième journée d'un de ces congés, à plus de deux cents milles de la résidence de l'employé, une demi-journée additionnelle sera donnée pour permettre le retour de l'employé à sa demeure.

Article 23

DEVOIRS DE JURE

Un employé qui agira comme juré sera payé la différence entre l'allocation reçue pour l'accomplissement d'une telle charge et son salaire régulier aux conditions suivantes:

- a) l'employé devra avoir complété sa période de probation;
- b) le maximum payé sera de cinq (5) jours réguliers de travail prévus à l'horaire par semaine au taux régulier pour la durée de son office de juré;
- c) l'employé devra travailler suivant son horaire régulier s'il n'est pas requis d'agir comme juré;
- d) l'employeur pourra exiger que l'employé soumette un certificat d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement.

Article 24

NOMINATION HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Un salarié promu par la Compagnie à un poste exclu de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois à compter de la date de sa nomination tant qu'il est au service de la Compagnie. La Compagnie avise le Syndicat d'une telle nomination immédiatement.

Après ladite période de douze (12) mois, cet employé perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu à l'unité de négociation.

Advenant son retour à l'unité de négociation avant l'expiration de ladite période de douze (12) mois, tel employé retourne à la tâche qu'il avait avant d'être promu. A défaut de quoi, ledit employé déplace un employé selon la procédure de mise à pied.

Pour les fins d'application de cet article, ledit employé devra payer de façon rétro-active à la date de sa nomination toute cotisation syndicale qu'il aurait payée en rapport avec le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à l'intérieur de l'unité de négociation.

Article 25 DUREE DE LA CONVENTION

25.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er janvier 1983 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1984.

25.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut donner avis de son intention de commencer les négociations en vue du renouvellement de la convention et les deux parties entendent commencer les négociations de bonne foi et s'efforcer de conclure un règlement raisonnable.

25.03 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est réputée s'appliquer à la présente entente, y suppléer ou y retrancher parce que c'est l'intention des parties que la présente convention ne devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi mais seulement qu'elle soit amendée en conséquence pour effet à la loi générale.

Article 26 CORRESPONDANCE

26.01 Les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devraient être adressées aux adresses officielles suivantes:

A la Compagnie:

Le Gérant de l'Usine,
Les Feux d'Artifice Hands Inc.,
Papineauville, Québec.

*Les Industries chimiques
Jules Hard
Digne de Loucar.*

Au Syndicat:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique,
1290 rue St-Denis, 10e étage,
Montréal, Québec

Et:

Le Président Local 14775,
Papineauville, Québec.

- 26.02 Il est convenu entre les parties que lorsqu'il s'agira de renouvellement de la convention collective tel que prévu à l'article 25, la correspondance se fera par courrier certifié.
- 26.03 Toute telle communication donnée conformément à la présente sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.
- 26.04 Les dispositions de la présente convention collective seront intégralement observées par les officiers et les membres du Syndicat et par la Compagnie et il est de leur devoir de veiller à ce que toutes les obligations y contenues soient exécutées à la lettre et c'est là l'intention des parties.
- 26.05 Aucun amendement ne sera apporté à la présente convention sans accord écrit entre les parties.

ANNEXE "A"

Cette annexe fait partie intégrale de la présente convention collective.

CLASSIFICATION DES TACHES

Production

Groupe 1:

Groupe 2:

Groupe 3: Opérateur A

- Mélange poudre M-1*
- Mélange Poudre M-2*
- Fabrication des tubes

Groupe 4: Opérateur B

- Mélange étincelleurs*
- Presse à étoiles
- Presse à chandelles
- Presse à gerbes
- Etoiles coupées*
- Mélange (glaise-métaux)*
- Distributeur (feux-déploiements)*
- Coupage et enroulage papier*

Groupe 5: Opérateur C

- Aides-opérateurs (presse)
- Aides-opérateurs (Mélange M-1 et M-2)
- Fabrication des mèches
- Sauceur (étincelleurs)
- Distributeur (feux familiaux)

Groupe 6: (NON-AFFICHE)

- Préparation des broches (étincelleur)
- Dépineur
- Empaqueteur G14A
- Autres travaux

Groupe 7: (NON-AFFICHE)

- Préposé à la distribution
- Préposé à l'emplissage manuel
- Préposé à la finition
- Préposé à l'assemblage
- Préposé à l'emballage
- Autres travaux

Non-production

Groupe 1: Mécanicien-machiniste*

Groupe 2: Aide-mécanicien-machiniste*

Groupe 3: Expéditeur-receveur*

Groupe 4: Maganisiér-distributeur*
Maganisiér-production G14*

Groupe 5: Homme de service

- entrepôt
- camionneur
- préposés à l'entretien

Groupe 6: (NON-AFFICHE)

- aide entretien général
- aide camionneur
- aide expédition-réception
- autres travaux

ANNEXE "B"

Cette annexe fait partie intégrale de la présente convention collective.

GRUPE	1er janvier 1983	Après 6 mois d'ancienneté	Après 12 mois d'ancienneté	1er janvier 1984	Après 6 mois d'ancienneté	Après 12 mois d'ancienneté
1	7.95	8.19	8.43	7.95	8.40	8.85
2	7.25	7.46	7.68	7.25	7.66	8.07
3	7.00	7.21	7.42	7.00	7.40	7.79
4	6.80	7.00	7.21	6.80	7.18	7.57
5	6.70	6.90	7.10	6.70	7.08	7.46
6	6.40	6.59	6.78	6.40	6.75	7.12
7	6.00	6.26	6.52	6.00	6.42	6.84

NOTES:

- 1.- Le taux à l'embauchage ne doit être plus de \$0.25 inférieur au taux ci-dessus.
- 2.- Les taux ci-dessus sont applicables sur la base d'une semaine normale de travail de 40 heures.

TAUX DE BONIS:

- 1.- un (1) mécanicien avec classe \$0.50 l'heure;
- 2.- chef de groupe \$0.25 l'heure;
- 3.- chef d'équipe (non-affiché) \$0.50 l'heure;
- 4.- manipulation de poudres couleurs:
 - classe 1: exposition abondante \$0.50 l'heure;
 - classe 2: exposition normale, \$0.20 l'heure;
- 5.- opération sur l'étiqueteuse \$0.10 l'heure;
- 6.- deuxième équipe \$0.15 l'heure;
- 7.- troisième équipe \$0.20 l'heure;
- 8.- la prime d'équipe devra être incluse sur le montant payé pour une fête qui survient durant qu'un employé travaille sur les équipes.

RETROACTIVITE

Les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie le 1er janvier 1983 et qui l'étaient lors de la signature de la présente convention recevront comme rétroactivité un montant équivalent à la différence de salaire entre le taux de salaire gagné le 31 décembre 1982 et le nouveau taux de salaire établi à la présente convention devant être payé à compter du 1er janvier 1983 pour toutes les heures travaillées depuis le 1er janvier 1983 au taux régulier. Ce montant devant être payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Il n'y aura aucune rétroactivité pour le temps supplémentaire fait pendant cette période. Si un congé prévu à la présente convention devait survenir dans cette période, la rétroactivité sera versée pour cette journée si l'employé a eu droit à son traitement régulier pour ce congé.

EN FOI DE QUOI, les parties par l'entremise de leurs représentants autorisés ont signé la présente convention, ce vingt-huitième jour d'avril mil neuf cent quatre-vingt-trois.

COMPAGNIE

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE

J. J. Charleau Gaston Beaulieu Sr.

UNION LOCALE

Jeannine Paul
Jaqueline Douglas
Denise Picard
Denise Crespier
Rita Liguier