

NOM

NO

04684-7

C.A.E. 3250 NO.CONV. 46847
AFFIL. 2 NB.EMPL. 11
EMP.COUV. 0 ET.GE00. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M06881002
DATE ENR.840713

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-6881-02
Date	Signature	Réception	Durée	du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-03-29		84-04-10	84-04-02		86-03-31	11

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord loc. 346 Att: M. Richard Provencher 220 Emile Victoriaville, Québec G6P 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant Armature Knight Inc. Knight Armature Inc. Chemin St-Paul D'Abbotsford Granby, Québec J2G 3E1

Unité de négociation

Région	06-01	Activité	1880(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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
Odette McMullen /ms	84-05-03

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

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE
L'AMERIQUE DU NORD (F.T.Q. - C.T.C. (local # 346)

(2 avril 1984 - 31 mars 1986)

'84 AVR 10 11:51

LP

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

1.01 L'objet de la présente convention est de promouvoir le bien-être matériel et l'efficacité du travail.

1.02 L'employeur s'engage à respecter les principes de négociation collective établis dans le Statut de l'Armature Knight Inc.

ENTRE:

ARMATURE KNIGHT INC.

ARTICLE 2 - PARTIES

2.01

ET:

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE
L'AMERIQUE DU NORD (F.T.Q. - C.T.C. (local # 346)

(2 avril 1984 - 31 mars 1986)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ARMATURE KNIGHT INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social à Granby, ci-après appelée -----

L'EMPLOYEUR,

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD (F.T.Q. - C.T.C.), par l'intermédiaire de son Agent, le local 346, agissant en son nom et au nom des salariés actuels et futurs et désignés collectivement --

L'UNION.

ARTICLE 1 - COOPERATION MUTUELLE, RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Union coopérera avec l'Employeur, afin de promouvoir le bien-être des salariés et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.
- 1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme la seule agence négociatrice pour tous ses salariés de Granby, exception faite des contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, les employés de bureau et vendeurs et toutes les personnes automatiquement exclues par la loi.

ARTICLE 2 - DROITS DE GERANCE

- 2.01 L'Union reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses droits et obligations et de façon non incompatible avec les dispositions de cette convention, le tout sujet à la procédure de griefs ci-après prévue.

ARTICLE 3 - TRAVAIL DU CONTREMAÎTRE

- 3.01 Pour les fins de cette convention, "contremaître" désigne une personne dont la responsabilité principale est de surveiller, diriger et coordonner le travail d'un ou plusieurs salariés et qui n'accomplit pas un travail sur la chaîne de production, sauf aux cas de dépannage, d'urgence et d'apprentissage.
- 3.02 Les termes "urgence et dépannage" ne devront, en aucun temps, être interprétés comme une action activant les opérations de production normales de l'usine.
- 3.03 L'apprentissage d'un nouveau salarié reviendra au contremaître ou à un salarié de la production désigné par le contremaître. Le salarié désigné pour entraîner un nouveau salarié accomplira cette tâche sans perte de salaire.

- 3.04 Il est également entendu que le contremaître ou son assistant sera responsable de la surveillance, du progrès et de la production du nouveau salarié pendant sa période d'essai.

ARTICLE 4 - IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

- 4.01 L'Employeur et l'Union désirent que chaque salarié se familiarisent avec les dispositions de la présente convention et avec les droits et devoirs qui en découlent. Pour cette raison, l'Employeur et l'Union imprimeront la convention en français à leurs frais communs et il en sera donné une copie à chaque salarié déjà à l'emploi de l'Employeur et à tout nouveau salarié qui aura complété sa période d'essai.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DE COTISATIONS

- 5.01 Tout salarié nouvellement embauché doit, comme condition d'emploi, devenir membre de l'Union après avoir complété trente (30) jours ouvrables à partir de la date de son embauchage ou dans les trente (30) jours ouvrables après la signature de cette convention.
- 5.02 L'Employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisation syndicale et les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'Union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le quinzième (15 ième) jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites, une liste indiquant le nom de chaque salarié, ainsi que le montant perçu de chacun d'eux, devra accompagner la dite remise.

- 5.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils devront être perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction. Le membre de l'Union dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages, devra, à nouveau, payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (5.00) dollars à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 Pour tous les salariés couverts par cette convention, à l'exception du camionneur et du gardien, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, divisée en quatre (4) jours de travail de pas plus de huit et quart ($8\frac{1}{4}$) heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement et le vendredi de sept (7) heures, réparties de la façon suivante:
- du lundi au jeudi
de 07H45 à 12H00 et de 13H00 à 17H00
- le vendredi
de 07H45 à 12H00 et de 13H00 à 15H45.
- La semaine régulière de travail pour le camionneur sera de quarante (40) heures divisée en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières, en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 7.02 Il est entendu et convenu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières.

ARTICLE 8 - DIMANCHES ET JOURS DE FETE

- 8.01 Tout salarié, couvert par la présente convention collective de travail, sera payé son salaire régulier pour chacune des fêtes plus bas mentionnées:
- Le Premier de l'An
le 2 janvier
le Vendredi-Saint
le lundi de Pâques
la fête de Dollard (ou de la Reine)

- la Saint-Jean-Baptiste
 la Confédération
 la fête du Travail
 le jour de l'Action de Grâces
 l'Immaculée Conception
 la veille du jour de Noël
 le jour de Noël
 le 26 décembre.
- 8.02 Lorsque, soit la fête de Dollard ou celle de la Confédération ou de l'Immaculée Conception tombera un mardi, mercredi ou jeudi, cette fête pourra être reportée au lundi ou vendredi de la même semaine, après entente entre l'Employeur et l'Union, laquelle entente devra être prise au moins un (1) mois avant la date de la fête.
- 8.03 Il est entendu que tout jour de fête mentionné à l'article 8.01 qui tombera une journée non ouvrable sera chômée et payée la première (lère) journée ouvrable qui suivra cette fête.
- 8.04 Tout salarié absent de son travail au moment d'une fête en raison de mise en disponibilité résultant d'un manque de travail, d'accident de travail ou de maladie pour laquelle il reçoit des prestations d'assurance, conserve son droit au paiement du salaire des fêtes payées pour une période de trente (30) jours de travail à partir du commencement de telle absence pourvu que cette période d'essai soit complétée lorsque telle absence débute.
- 8.05 De plus, pour avoir droit aux avantages prévus dans ce paragraphe le salarié devra, à moins de raison valable, être présent au travail le dernier jour ouvrable avant et le premier jour ouvrable suivant le jour férié ou le jour convenu en remplacement.
- 8.06 Tout travail accompli le dimanche ou les jours de fêtes plus haut mentionnées sera rémunéré à temps double en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 9 - PAYE MINIMUM

- 9.01 Tout salarié qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier, excepté si l'arrêt de travail est causé par manque d'électricité par l'Hydro-Québec ou un incendie. L'exception ne s'applique pas si le travail a débuté.
- 9.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

- 10.01 Tout salarié aura droit aux vacances payées prévues par la loi sur les normes du travail.
- 10.02 Les salariés qui, au premier mai de chaque année auront complété deux (2) années de services continus pour le compte de l'Employeur, auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>	<u>rémunération</u>
2 ans	2 sem.	5%
4 ans	3 sem.	6%
6 ans	3 sem.	7%
10 ans	4 sem.	8%
14 ans	4 sem.	9%
19 ans	4 sem.	10%

- 10.03 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1^{er} mai de chaque année au 30 avril de l'année subséquente. La période de vacances pour tous les salariés y ayant droit sera celle des trois (3) dernières semaines complètes de juillet et la semaine qui suit. Cependant, au cours des vacances, il devra y avoir deux (2) employés disponibles pour travaux sur le banc général de réparations et pour les pompes à eau.
- 10.04 Les salariés ayant droit seulement à deux (2) semaines de vacances pourront travailler au cours de la période de vacances spécifiée au paragraphe 10.03 en autant qu'ils auront pris deux (2) semaines complètes de vacances selon la loi et en autant que l'Employeur aura du travail à leur donner.
- 10.05 Il est entendu que les renvois de moins d'un an dûs au manque de travail, à la maladie, aux accidents et aux absences pour affaires de l'Union ne seront pas considérés comme interrompant le service continu pour les fins de calculer les allocations de vacances.
- 10.06 Les payes de vacances de chaque salarié lui seront remises immédiatement avant le début de la période de vacances de ce salarié.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.00 Pour la durée de cette convention, le taux à l'engagement sera de \$4.75 l'heure, majoré de dix (\$0.10) cents l'heure après trois (3) mois de service et de dix (\$0.10) cents l'heure après six (6) mois de service. Sauf pour les cas où un salarié aurait été engagé à un taux supérieur au taux d'engagement, l'Employeur convient de rajuster les taux horaires de ses salariés, le cas échéant, de façon à ce que les salariés ayant le plus

d'ancienneté ne reçoivent pas un salaire inférieur à ceux qui en ont moins; ceci s'applique aux salariés engagés depuis la mise en vigueur de cette convention.

- 11.02 L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés, à compter du 2 avril 1984, une augmentation de trente cents (\$0.30) l'heure. L'employeur convient également d'accorder à tous ses salariés une augmentation de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure à compter du 1^{er} avril 1985.

ARTICLE 12 - ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

- 12.01 Au cours de la convention, l'employeur convient d'accorder à ses salariés, en plus de l'augmentation ci-dessus indiqué, une augmentation de salaire pour l'augmentation du coût de la vie, s'il y a lieu. Le montant de cette augmentation de salaire sera de un cent (\$0.01) l'heure pour chaque trois dixièmes de 1 pourcent (.3 de 1%) de l'excédent de cinq pourcent (5%) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation publié mensuellement par statistiques Canada. Pour les fins du présent calcul, la base de calcul sera l'indice des prix à la consommation publié au cours du mois de mars 1984.
- Cette augmentation sera accordée, s'il y a lieu, une (1) fois au cours de la convention, soit le 1^{er} avril 1985. Le montant de l'augmentation de salaire pour l'augmentation du coût de la vie calculé tel que ci-haut indiqué sera alors ajouté au taux de salaire de chaque salarié.

ARTICLE 13 - ASSURANCE-GROUPE

- 13.01 L'Employeur convient de partager avec ses salariés, sur la base de 50% - 50%, le coût du plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté d'un salarié sera établie après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, durant laquelle période, il est sujet à renvoi sans grief.
- 14.02 L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail du salarié et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.

- 14.03 Tout salarié devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai. Dès que cette convention sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée avec le nom de tous les salariés de l'Employeur et leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine, une copie remise au président au comité d'usine et une autre copie envoyée à l'Union. Cette liste devra être révisée une fois par mois et sera distribuée en suivant la même procédure.
- 14.04 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur, y compris le temps perdu n'excédant pas une année:
1. Pour renvois temporaires dus au manque de travail;
 2. Pour raison de maladie ou d'accident;
 3. Pour absences autorisées pour raisons personnelles;
 4. Pour transferts en dehors de l'unité de négociation.
- 14.05 Advenant le cas où le travail diminuerait, la méthode suivante devra être adoptée:
1. La semaine de travail sera maintenue à quarante (40) heures pour la durée de cette convention.
 2. Le personnel sera diminué par ordre d'ancienneté et une liste indiquant les noms des salariés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective de la mise à pied si cette dernière est inférieure à six (6) mois. Si la mise à pied doit excéder six (6) mois ou s'il s'agit d'un licenciement, le salarié concerné devra recevoir un préavis écrit d'au moins une semaine si le salarié justifie de plus de trois (3) mois et de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
- 14.06 Dans le cas promotions, de transferts, de licenciements et de réembauchages, le critère de sélection sera l'ancienneté.
- Dans tous les cas mentionnés plus haut, il y a une période de formation de quinze (15) jours ouvrables dans le but de juger des qualifications du salarié. Si l'Employeur conteste les qualifications du salarié, il devra assumer le fardeau de la preuve.

14.07

Toute position vacante ou nouvelle sujette à améliorer le sort d'un salarié sera affichée dans l'usine durant un minimum de deux (2) jours ouvrables. La position sera accordée au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté. A titre d'exemple, les opérations de production de l'Employeur sont divisées de la façon suivante, en ordre ascendant:

I - LAVAGE ET NETTOYAGE, comprenant:

chambre de lavage
brûler armatures
stripping armatures.

II - DEFAISAGE, comprenant:

lère table au nord
2ième table au nord
blasting (2)
buffing de bases
redressage poulies.

II-A- chambre de soudure
bain à vernis
four.

III - REMONTAGE, comprenant:

assemblage complet ou partiel de tous les morceaux
défaisage: régulateurs
défaisage: solénoïdes
défaisage: pompes à eau
défaisage: pignons de démarreurs
défaisage: field coils
classification bases
field coils
peinture
stators
rotors
tours.

IV - VERIFICATION ET IDENTIFICATION, comprenant:

testing
impression plaques
pose des plaques
emboîtement
transport dans dépt. d'expédition (intérieur usine)

V - SPECIAUX (non sur lignes régulières de production) comprenant:

pièces complètes
armatures
magasinier
camionneur.

Les nouvelles opérations mises en vigueur pendant la durée de la convention seront cataloguées selon entente entre les parties.

14.08

Si une position temporaire (vacante ou nouvelle), sujette à améliorer le sort d'un salarié, devait durer plus de vingt (20) jours ouvrables, elle devra être affichée selon les dispositions de l'article 14.07.

14.09

Le statut d'ancienneté d'un salarié sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

1. Laissé volontairement son emploi;
2. Eté congédié pour cause;
3. Eté absent de son travail pour une période de plus d'une année, à moins qu'il ne se soit absenté pour la maladie ou un accident pour une période n'exédant pas trois (3) ans ou pour le service militaire obligatoire, ou encore, s'il a eu la permission de s'absenter pour ses affaires personnelles ou pour les affaires de l'Union et enfin dans le cas où son département a été fermé;
4. Eté absent de son travail pour une période de plus de deux (2) ans, dans le cas de ceux qui sont déjà à l'emploi de la compagnie et qui, actuellement, comptent plus de vingt (20) ans de service.
5. Manqué, sans raison valable, de se rapporter à l'usine dans les sept (7) jours de l'expédition par lettre recommandée à la dernière adresse du salarié au livre de paye de l'Employeur, après avoir été rappelé à la suite d'un renvoi temporaire. Copie de cette lettre devra être envoyée à l'Union.
6. Eté transféré en dehors de l'unité de négociation pour une période excédant une année.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'Employeur et l'Union conviennent de prendre et d'observer toutes les mesures requises par la loi concernant la santé et la sécurité au travail.
- 15.02 L'Employeur maintiendra, en usine, une trousse de premiers soins complète selon les normes établies.
- 15.03 L'Employeur assumera les frais d'un cours de secourisme, s'il se donne localement à une (1) personne choisie par le comité de sécurité.
- 15.04 Le comité de sécurité actuellement en place, sera maintenu. Il comprendra un représentant de l'Union et délégué de l'Employeur. Il y aura une réunion tous les trois (3) mois. Un procès-verbal de chaque assemblée sera tenu. Les réunions se tiendront durant les heures régulières de travail. Une partie de la réunion est normalement consacrée à la visite de l'usine et l'autre à la discussion des accidents et des mesures de sécurité et de santé.

ARTICLE 16 - PRIVILEGES

- 16.01 L'Union pourra afficher, sur des tableaux fournis par l'Employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'Union.
- 16.02 Tous les membres de l'Union, n'excédant pas trois(3) en même temps, et n'excédant pas 30% des effectifs salariés, peuvent obtenir la permission de prendre congé, sans paye, pour transiger les affaires de l'Union.
- 16.03 Tout officier autorisé ou représentant de l'Union aura accès à l'usine durant les heures de travail, après un avis raisonnable à l'Employeur, dans le but de participer au règlement de disputes et griefs et d'enquêter sur les points couverts par cette convention et pour les buts spécifiques d'appliquer les principes et les stipulations contenus dans cette convention.
- 16.04 Tous les salariés auront droit à une période de repos de dix(10) minutes payées au cours de chaque demi-journée de travail.
- 16.05 Une période de cinq(5) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera aussi accordée à tous les salariés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré; cependant, aucun salarié ne devra quitter son endroit de travail avant ce cinq (5) minutes précédant l'heure du départ.
- 16.06 L'Employeur convient de payer ses salariés pour les cinq (5) jours ouvrables suivant le décès ou précédant l'enterrement de son conjoint, et trois(3) jours ouvrables suivant le décès ou précédant l'enterrement d'un membre de leur famille immédiate jusqu'à et incluant beau-père, belle-mère, bru et gendre. Dans le cas de beau-frère et belle-soeur, une journée ouvrable suivant le décès ou précédant l'enterrement à moins que le déplacement nécessaire ne soit de cent kilomètres simples ou plus, dans lequel cas, il sera payé le salaire de trois(3) jours ouvrables suivant le décès ou précédant l'enterrement. L'Employeur convient de payer ses salariés pour une journée ouvrable à l'occasion de la naissance d'un enfant ou d'une intervention chirurgicale majeure de son conjoint ou d'un enfant; ces jours sont payés en autant qu'il y aura perte de travail par un salarié.
- 16.07 Un salarié, victime d'un accident à son travail et qui doit se rendre chez un médecin ou à l'hôpital pour y être traité, et s'il est de retour au travail la même journée, sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière.
- 16.08 L'Employeur convient de garder à son emploi, jusqu'à l'âge de la retraite, les salariés qui, en raison de leur âge ou de leur condition physique, pourront maintenir les normes minimales requises pour accomplir leur travail.

- 16.09 Le salarié doit se présenter au travail à l'heure; au cas de retard occasionnel, il ne sera pas pénalisé si tel retard n'excède pas trois (3) minutes consécutives.
- 16.10 L'Employeur convient de plus que, pour la durée de la présente convention, la distribution de la paye à tous ses salariés sera faite au cours de l'avant-midi, le jeudi de chaque semaine en retenant une semaine en arrière.

ARTICLE 17 - COMITE D'USINE

- 17.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de deux (2) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- 17.02 L'Employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être nommées pour les remplacer.
- 17.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé, par et au nom des salariés, à discuter et régler avec l'Employeur, toutes les questions qui sont en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.
- 17.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur seront tenues durant les heures de travail, sans perte de salaire.

ARTICLE 18 - PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 18.01 Un grief comprend toute mécontentement relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la convention, concernant un ou plusieurs ou la totalité des salariés ou l'Union ou l'Employeur.
- Il est entendu que l'Union ou tout salarié ou l'Employeur peuvent soulever des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- Dans le cas de griefs logés par l'Union, qu'ils soient collectifs, syndicaux ou individuels, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de grief.
- A chacune des étapes de la procédure de griefs, il y aura discussion entre les parties, au sujet du grief, pendant les heures de travail sans perte de salaire pour les représentants syndicaux et pour les salariés concernés.
- 18.02 Première étape: en premier lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, celui ou ceux qui se sentent lésés soumettent le cas à leur contremaître pour tenter de le régler. Le contremaître doit faire part de sa décision dans une période ne devant pas ex-

céder quarante-huit heures ouvrables.

Deuxième étape: Celui ou ceux qui ont présenté le grief, accompagnés de leurs représentants, soumettent le grief verbalement ou par écrit au gérant général de la compagnie et une décision devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront cette présentation.

ARTICLE 19 - ARBITRAGE

- 19.01 Lorsqu' un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Lorsque l'Employeur et l'Union ne pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des parties peut alors demander au Ministre du travail et de la main d'oeuvre de nommer le dit arbitre.
- 19.02 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires la preuve incombe à l'Employeur.
- 19.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:
1. réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
 2. maintenir les mesures disciplinaires;
 3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.
- 19.04 L'arbitre nommé ne pourra amender , altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit, mais en tout temps devra rendre une décision équitable.
- 19.05 Chacune des parties paie son représentant et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 20 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 20.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'Employeur au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 21 - NON-RESPONSABILITE

- 21.01 Ni l'Union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages pour toute grève, arrêt de travail ou réduction de travail de toute sorte non autorisé, ni que l'Employeur ne sera responsable pour toute contre-grève de toute sorte non autorisée.
- 21.02 Il est entendu cependant que tout salarié se rendant coupable de l'un ou l'autre des actes plus haut mentionnés sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

- 21.03 L'Union convient de répondre par écrit, sur demande de l'Employeur, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures de telle demande afin de l'aviser si une grève, arrêt ou réduction de travail est autorisée ou non.

ARTICLE 22 - LIMITATION DES AGENT AUTORISE

- 22.01 Il est, par la présente, convenu et entendu qu'aucune personne n'est autorisée à agir ou à se considérer comme un agent autorisé de toute partie à cette convention, à moins que la partie appointant un tel agent autorisé ait, en premier lieu, avisé l'autre partie, par écrit, d'un tel appointment et de la portée de l'autorité d'un tel agent.
1. Les agents dûment autorisés de l'Union seront:
 - a) L'agent d'affaires (ou président de l'Union locale où l'Union locale n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps) de l'Union locale.
 - b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité sont communiquées à l'Employeur par un écrit de l'Union Internationale.
 2. Les agents dûment autorisés de l'Employeur seront:
 - a) Le gérant général;
 - b) Les contremaîtres;
 - c) Toute autre personne autorisée par l'Employeur d'agir comme son agent dont l'identité et l'étendue de l'autorité ont été communiquées à l'Union Internationale ou à l'Union locale par un écrit de l'Employeur.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention entrera en vigueur le 2 avril 1984 et se terminera le 31 mars 1986.
- 23.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

23.03

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes
ont signé à GRANBY, P.Q. ce 29 ième jour de
mars 1984.

L'EMPLOYEUR:

ARMATURE KNIGHT INC.

Jean-Paul Zigby
.....
Jean-Paul Zigby, président

Paul Nadeau
.....
Paul Nadeau, gérant général

L'UNION:

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE
L'AMERIQUE DU NORD - local # 346

Richard Provencher
.....
Richard Provencher

COMITE DE NEGOCIATION:

Roger Lavallée
.....
Roger Lavallée

André Lavallée
.....
André Lavallée