

03812-5

Dépôt N°: 81 06 222

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	H-17225-02
Date	Signature: 81-06-10 Reception: 81-06-15	Durée	Du: 81-06-01 Au: 83-05-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 20	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés de Corporation Superseal Division Acier St-Hyacinthe (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Corporation Superseal Division Acier 500 rue Martineau St-Hyacinthe, Qué.

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-04	Activité	3562 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (CSD)
 Att: M. Gilles Lafontaine
 6 ave de l'Ermitage
 Victoriaville, Qué.
 G6P 1J5

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Yves Lévesque* Date:

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

03812-5

'81 JUN 15 14 26

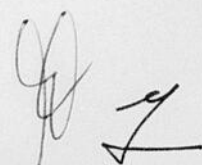
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CORPORATION SUPERSEAL (division Acier)

(d'une part)

ET: SYNDICAT DES SALARIES DE CORPORATION SUPERSEAL
(DIVISION ACIER) ST-HYACINTHE

(d'autre part)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

1.01 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.02 Salarié ou Salariés:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.03 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

1.04 Chef d'équipe:

Personne qui, sous la direction de son contremaître, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement, la surveillance du travail et à la coordination des activités d'un groupe de salariés.

1.05 Contremaître:

Personne chargée d'un département ou d'une partie de département dont les fonctions habituelles consistent à diriger et coordonner le travail des salariés et à les surveiller.

1.06 La Compagnie affichera la liste des contremaîtres affectés au département ou partie de département quinze (15) jours après la date de la signature de la convention et tout changement qui peut survenir par la suite.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

2.01 La convention s'applique à tous les salariés de Corporation Superseal (Division Acier) visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Commissaire-enquêteur en date du 6 février 1976.

ARTICLE 2 - (suite...)

2.02 Les employés de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail fait par ceux qui sont dans l'unité de négociation, sauf:

- 1) pour former les salariés;
- 2) pour assurer la sécurité des employés et de l'outillage;
- 3) pour dépanner.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour l'établissement des salaires, conditions de travail, ou autres avantages concernant les salariés compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS

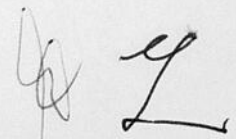
5.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise et la direction du personnel sont du ressort de l'Employeur.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié, à la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.

6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat à la date de son embauchage.

.../



ARTICLE 6 - (suite...)

6.03 Si un salarié est expulsé du Syndicat, le salarié est congédié le vendredi qui suit la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat. Cet avis doit attester que la décision du Syndicat a été maintenue dans le cas où le salarié s'est prévalu de la procédure de contestation prévue à la constitution du Syndicat ou que l'employé ne s'est pas prévalu de telle procédure.

6.04 Retenue syndicale:

L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et il en fait remise à celui-ci une (1) fois par mois, le quinze (15) du mois suivant. En même temps que le chèque, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des salariés pour lesquels il a effectué une retenue, tout en indiquant le nom des nouveaux salariés et le montant perçu pour leur droit d'entrée.

6.05 L'Employeur fera signer aux nouveaux salariés, dès le moment de leur embauchage, leur formule d'adhésion au Syndicat. De plus, il déduira, à même le salaire de leur deuxième semaine de travail, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION

7.01 Si le Syndicat requiert de s'adjoindre les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous, et ce pour la discussion et la solution de problèmes se rapportant à l'application de la présente convention collective.

7.02 Les représentants autorisés du Syndicat avec au moins un (1) an de service continu peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, et pour le temps requis dans les circonstances suivantes:

- a) négociation en direct de la convention collective, sous réserve que la compagnie ne paiera pas pour plus de deux (2) employés et plus de quatre (4) séances.

ARTICLE 7 (suite...)

7.02 b) réunions de comités conjoints entre les parties contractantes.

avant de s'absenter de leur travail, les employés visés obtiennent la permission du directeur de l'usine ou de son remplaçant. Dans les cas ici prévus, les représentants du Syndicat ne doivent consacrer que le temps nécessaire, et réintégrer leur poste de travail dès que terminé.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur accordera la permission à un maximum de deux (2) employés n'exerçant pas les mêmes fonctions de s'absenter sans solde pour leur permettre d'assister aux congrès et aux séances plénières du Syndicat ou de suivre des cours de délégué donnés par ce dernier.

Les employés qui solliciteront une telle permission devront donner un préavis raisonnable, compte tenu des circonstances.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS

9.01 L'Employeur fournit un tableau vitré qui sert à l'affichage des avis du Syndicat. Ces avis sont soumis à l'Employeur, sauf dans le cas d'avis d'une réunion syndicale. Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucun avis à caractère diffamatoire.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

10.01 S'il survient un désaccord entre l'Employeur et un ou des salariés, ou le Syndicat, sur l'application ou l'interprétation de cette convention, sur des conditions de travail prévues à cette convention, ou des modifications aux conditions de travail, un tel désaccord sera réglé aussi promptement que possible en suivant la procédure prévue à cet article.

ARTICLE 10 - (suite...)

10.02 Il est convenu que, de façon générale, un employé n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son contremaître, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte, ou sa connaissance, l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire, l'employé peut être assisté par le délégué possédant juridiction dans son département, conformément au paragraphe 10.19

10.03 Etape No. 1:

La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son contremaître en dedans de trois (3) jours ouvrables complets après la période prévue au paragraphe 10.02 peut être soumise par écrit dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables au directeur de l'usine ou à son représentant par le Comité des Grieffs.

Etape No. 2:

Les parties visées à ce paragraphe se rencontreront dans les six (6) jours ouvrables suivant réception du grief écrit et elles pourront être accompagnées de représentants extérieurs. Dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables complets à la suite de la rencontre ici prévue, le Directeur d'usine ou son représentant rendra sa décision écrite au Comité des Grieffs.

10.04 Procédure d'arbitrage

Selon la procédure de règlement des griefs ci-haut, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la décision du directeur de l'usine ou le délai prévu à l'Etape No. 2 pour rendre cette décision, le grief est considéré comme abandonné.

10.05 Lorsque deux (2) employés ou plus ont une plainte semblable, il appartiendra au délégué de l'équipe visée de tenter de régler la plainte avec le contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte ou sa connaissance. A défaut de règlement dans les deux (2) jours ouvrables complets qui suivent la présentation de la plainte, celle-ci doit être reprise sous forme de grief écrit et soumise au directeur de l'usine par le Comité des Grieffs.

ARTICLE 10 - (suite...)

10.06 Tout désaccord que le Syndicat peut avoir avec l'Employeur sera soumis par écrit au directeur de l'usine. Un tel grief pourra être soulevé dans le délai prévu au paragraphe précédent. La même procédure et le même délai s'appliquent à un grief que l'Employeur désire soumettre au Syndicat.

10.07 A n'importe quelle étape de la Procédure de Règlement de Grievs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

10.08 On en tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des jours fériés, du jour de la présentation du grief, des vacances ou des congés autorisés lorsqu'il s'agira de calculer les délais à cet article. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

10.09 Toute décision à laquelle l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent sera définitive et exécutoire et liera l'Employeur, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

10.10 A) La nature du grief, la correction demandée et, si possible, la section ou les sections de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au directeur de l'usine, sa nature ne pourra en être changée et l'arbitre ne pourra se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis au directeur de l'usine.

B) Une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

10.11 Arbitrage

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 10.04, elle suggère à l'autre partie trois (3) noms d'arbitres pouvant entendre l'affaire. L'autre partie peut choisir l'un des arbitres suggérés ou faire elle-même des suggestions. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail.

ARTICLE 10 - (suite...)

10.12 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises de la Procédure de Règlement de Griefs.

10.13 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler, modifier une décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable selon les circonstances mais, en aucun cas, il ne sera autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier, ou amender aucune partie de cette convention.

10.14 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes, et l'employé ou les employés intéressés. La décision sera rendue dans les trente (30) jours qui suivent les plaidoyers. Toutefois, la limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée avec le consentement des parties.

10.15 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

REPRESENTATION SYNDICALE

10.16 Le Syndicat peut désigner des délégués (un (1) par équipe) qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs plaintes et/ou griefs aux représentants de l'Employeur, conformément à la Procédure de Règlement de Griefs.

10.17 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués et des noms des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux; à défaut de quoi, l'Employeur ne sera pas tenu de les reconnaître comme tels. L'Employeur fera aussi connaître aux employés et au Syndicat les noms des contremaîtres en les affichant sur le tableau d'affichage officiel.

10.18 Un membre de l'exécutif du Syndicat qui travaille sur l'équipe de jour aura accès à l'usine le soir, s'il survient une plainte d'un groupe d'employés de l'équipe de soir qui pourrait résulter en une cessation de travail.

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a stylized, cursive name, and the second is a large, bold letter 'Z'.

ARTICLE 10 - (suite...)

10.19 Conformément aux dispositions du paragraphe 10.16 ci-dessus, le Syndicat élira ou désignera un Comité de Griefs formé du président du Syndicat et du délégué syndical de l'équipe où le grief a pris naissance. Les membres de ce Comité auront droit à du temps libre pour assister aux réunions nécessaires avec la Direction, et ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à telles réunions.

ARTICLE 11 - DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

11.01 L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié, établie conformément aux règles suivantes:

11.02 Tout salarié, pour acquérir des droits d'ancienneté, doit avoir complété une période de probation de trente (30) jours travaillés, ou une période plus longue convenue entre la Compagnie et le Syndicat, dans une période de trois (3) mois consécutifs.

Une fois cette période de probation complétée, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa date d'embauchage.

11.03 Un salarié à l'essai ne peut contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un réembauchage.

11.04 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la présente convention;
- c) pour une mise à pied d'une durée excédant douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pour une période supérieure à dix-huit (18) mois et, dans les cas d'accident de travail survenu au service de l'Employeur, dès le moment où son incapacité permanente est déclarée.

ARTICLE 11 - (suite...)

11.05 Tout salarié qui, pendant la durée de la présente convention, sera promu à un poste hors de l'unité d'accréditation continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois suivant sa promotion, sous réserve qu'il peut revenir dans l'unité d'accréditation, à sa demande, au cours des premiers trois (3) mois.

A l'expiration de la période maximale ici prévue, s'il ne revient pas au sein de l'unité, il cessera d'accumuler de l'ancienneté mais conservera celle qu'il avait à l'expiration de cette période et pourra l'utiliser s'il réintègre éventuellement l'unité de négociation.

Aucun salarié ne subit de diminution de salaire ni n'est rétrogradé comme résultat du retour à l'unité de négociation d'un contremaître ou autres personnes transférées hors de l'unité de négociation.

ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

12.01 Pour les fins de cet article et de l'Article 11, les mots "promotion", "rétrogradation", "transfert" ont la signification suivante:

- a) Promotion: Changement d'une classification à une autre comportant un taux de salaire plus élevé.
- b) Rétrogradation: Changement d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moins élevé.
- c) Transfert: Changement d'une classification à une autre qui comporte le même taux de salaire.

12.02 a) Dans le cas d'une classification nouvelle ou vacante qui constitue pour un employé une promotion; rétrogradation ou transfert à caractère permanent, un avis est affiché à cet effet, et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables, près de l'horloge à pointer. Les salariés qui désirent obtenir l'occupation signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage. Si, au moment d'un affichage, un employé est absent pour raison de maladie ou autre, le délégué d'équipe où il travaille habituellement peut signer le nom de l'employé absent. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié. L'avis indiquera le poste à l'intérieur de la classification, l'équipe et toute autre information que l'Employeur jugera pertinente.

ARTICLE 12 (suite...)

12.02 b) Un salarié qualifié est un salarié qui, prenant en considération les facteurs reliés à la classification visée, sera capable, après une période d'essai raisonnable ne dépassant pas trente (30) jours travaillés - ou une période plus longue convenue entre les parties, - d'accomplir de façon satisfaisante la tâche concernée. Si, pendant la période d'essai, l'employeur retourne le salarié à son ancienne occupation parce qu'il le juge inapte ou que le salarié prétend que la période d'essai qu'il a eue n'était pas suffisante, il peut soumettre une plainte en vertu de la Procédure de Règlement de Grieffs.

c) Si l'Employeur juge que le salarié avec ancienneté ne sera pas capable, après une période d'essai de trente (30) jours, d'accomplir de façon satisfaisante la tâche concernée, il n'est pas obligé de mettre le salarié à l'essai. Toutefois, au cas de grief, il appartiendra à l'Employeur de faire la preuve du manque de qualification du salarié.

12.03 L'employé promu comme résultat d'un affichage doit demeurer pendant quatre (4) mois dans la classification où il a été promu avant de postuler un transfert à caractère permanent.

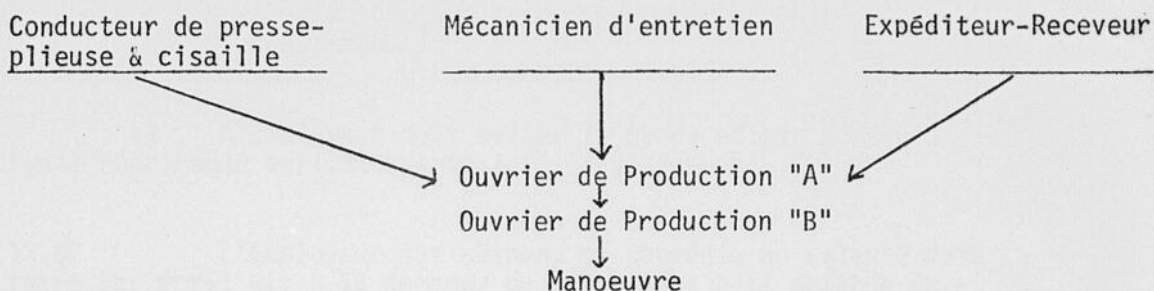
12.04 L'employé transféré comme résultat d'un affichage ne peut obtenir un autre transfert ou déplacement avant quatre (4) mois.

12.05 L'employé rétrogradé à la suite d'un affichage ne pourra à nouveau postuler la classification qu'il occupait avant sa rétrogradation avant quatre (4) mois.

12.06 Un nouvel employé ne peut postuler pour une promotion ou un transfert au cours des six (6) mois qui suivent son embauchage, sous réserve que s'il y a affichage pour une classification et qu'aucun employé avec un (1) an et plus d'ancienneté ne postule, il y aura un deuxième affichage pour permettre à ceux qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté de postuler. Il y aura aussi un deuxième affichage si, en raison de l'application du paragraphe 12.02, la tâche ne peut être remplie par un employé d'un (1) an et plus d'ancienneté.

12.07 Aux fins du paragraphe 12.02 b), le salarié peut, à sa demande, dans le délai qui y est prévu, retourner à son ancienne occupation.

12.08 En cas de réduction du personnel, l'employé qui est superflu dans sa classification sera rétrogradé et remplacera l'employé avec le moins d'ancienneté dans la classification la plus près de la sienne, à condition d'avoir plus d'ancienneté que celui-ci, le tout selon l'ordre établi au tableau suivant:



Les rappels au travail se feront dans l'ordre inverse des mises-à-pied.

12.09 L'Employeur fournira au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, une liste à jour de tous les salariés visés par la convention indiquant leur occupation, leur taux de salaire à l'heure, leur date d'ancienneté, leur adresse et numéro de téléphone. Cette liste est ensuite fournie au Syndicat à tous les six (6) mois.

Trente (30) jours après que cette liste aura été remise au Syndicat, l'ancienneté de chaque salarié sera présumée exacte, à moins qu'elle n'ait été contestée par le dépôt d'un grief dans ce délai.

ARTICLE 12 - (suite...)

12.10 En cas de mise à pied qui dépasse une (1) semaine, le président du Syndicat sera considéré comme ayant la plus grande ancienneté, sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 12.08 ci-haut.

12.11 Si une mise à pied doit durer plus d'une (1) semaine, la Compagnie doit aviser le salarié au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et faire en sorte que ladite mise à pied débute un lundi, sauf dans les cas où il y a impossibilité de le faire et dont la preuve incombe à la Compagnie.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 a) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, toute réprimande écrite, suspension, congédiement peut être soumis à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage.

b) L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit de toute réprimande écrite, suspension, congédiement.

13.02 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit le faire par écrit et, à la demande du salarié ou à la demande du Syndicat avec le consentement du salarié, transmettre au requérant, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables, les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

13.03 Les mesures disciplinaires prévues au paragraphe 13.01 doivent être imposées par l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'infraction reprochée, ou la connaissance qu'il en a, à moins que le salarié n'ait été suspendu pour fins d'enquête, auquel cas le délai sera de quinze (15) jours ouvrables. L'Employeur ne tiendra pas compte des réprimandes écrites qui remontent à six (6) mois et plus pour déterminer le degré de discipline à imposer à l'occasion d'une infraction.

ARTICLE 13 - (suite...)

13.04 A l'occasion d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, le salarié visé pourra, sur demande, vérifier tout son dossier disciplinaire. Si le salarié le désire, il pourra être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 14 - HEURES REGULIERES ET SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

PERIODE DE REPOS

14.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, avec une journée régulière de huit (8) heures établies entre 7:00 a.m. et 17:30 p.m., à moins que l'Employeur forme plus d'une équipe, auquel cas la journée régulière doit commencer aux heures suivantes:

- a) 1ère équipe - entre 7:00 et 9:00 a.m.
- b) 2ème équipe - entre 15:00 et 18:00 p.m.
- c) 3ème équipe - entre 23:00 et 1:00 a.m.

Nonobstant ce qui précède, les parties pourront, de consentement, étaler les heures de la journée régulière d'une autre façon.

14.02 Le travail sera interrompu et sans perte de salaire, comme suit:

- 15 minutes durant chaque demi-journée normale;
- 5 minutes avant la fin de la 2ième demi-journée normale;
- 15 minutes pour chaque période de deux (2) heures supplémentaires.

14.03 Le salarié qui fait partie de la 2ième ou de la 3ième équipe doit toucher une prime de \$0.25 l'heure et cette prime n'est pas sujette à la majoration pour les heures supplémentaires.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Les heures effectuées en dehors de la journée ou de la semaine normale constituent des heures supplémentaires. Les quatre premières heures supplémentaires effectuées en dehors de la journée ou de la semaine normale entraînent une majoration du taux de salaire effectif de 50%. Les heures supplémentaires subséquentes entraînent une majoration du taux de salaire effectif de 100%.

15.02 Tout travail effectué le dimanche et à l'occasion d'un jour de fête chômée est rémunéré à taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

15.03 Tout salarié rappelé au travail après ses heures régulières de travail et qui a quitté les lieux de travail de l'Employeur recevra une rémunération équivalant à quatre (4) heures au taux de salaire effectif, ou sera payé pour le temps effectivement travaillé au taux du temps supplémentaire, le montant le plus élevé des deux.

Toutefois, le minimum de ceci ne s'appliquera pas lorsque les heures ainsi travaillées précèdent immédiatement sa journée de travail pour lesquelles il sera alors rémunéré à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 16 - INDEMNITE DE PRESENCE

16.01 Tout salarié qui se rapporte au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire et qui doit être retourné chez lui parce qu'il n'y a pas d'ouvrage, recevra une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail à son taux de salaire effectif, sous réserve que l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour avertir ses salariés le plus tôt possible après qu'il lui apparaît qu'il n'y aura pas de travail pour eux.

Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas en cas d'inondation, panne d'électricité, tempête de neige, grève, ou toute autre circonstance en dehors du contrôle de l'Employeur.



ARTICLE 17 - PAIE

17.01 La paie est remise au plus tard le jeudi midi pour la semaine terminée le samedi précédent. L'Employeur dépose, au plus tard le jeudi midi, pour le compte de chaque salarié, la paie de celui-ci à la Banque d'affaires de l'Employeur. Toutefois, de ce fait, le salarié ne doit encourir aucun frais.

La paie doit contenir les informations suivantes:

1. le nom et le prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire effectif;
4. le nombre d'heures régulières;
5. le nombre d'heures supplémentaires;
6. les déductions en détail;
7. le montant net payé;
8. le montant brut payé à date.

ARTICLE 18 - SALAIRES

18.01 Les taux de salaire et les classifications sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" des présentes qui en font partie intégrante.

18.02 Tout salarié qui, à la requête de l'Employeur, exécute un travail quelconque à l'extérieur de son lieu normal de travail, a droit au remboursement de ses dépenses raisonnables occasionnées par tel déplacement et ce, sur présentation de reçus attestant des déboursés réels effectués.

18.03 Lorsqu'un salarié doit travailler deux heures et demie (2½) ou plus après l'heure où il finit normalement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de \$4.00 pour son souper. S'il est avisé la veille qu'il doit travailler le lendemain et qu'on ne le fait pas travailler, il a alors droit à une indemnité forfaitaire de \$4.00. Cette somme doit être remise au salarié sur la paie de la semaine où elle est due.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 18 - (suite...)

18.04 Si un montant d'argent manque dans la paie d'un employé, l'Employeur fera le nécessaire pour rembourser l'employé au plus tard dans la semaine qui suit celle où l'Employeur en a été avisé.

18.05 Si un salarié a travaillé au cours d'une semaine 50% et plus de son temps dans une classification mieux rémunérée que sa classification habituelle, il sera payé le taux de la classification mieux rémunérée pour toute la semaine.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

19.01 Advenant le décès d'un membre de la famille d'un salarié, l'Employeur doit lui accorder un congé avec paie déterminé de la façon suivante: décès du conjoint: congé de quatre (4) jours ouvrables; décès du père, de la mère, d'une soeur, d'un frère ou d'un enfant: congé de trois (3) jours ouvrables; décès d'un grand-père, d'une grand-mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru: congé d'un (1) jour ouvrable.

19.02 Pour un employé masculin, il lui sera accordé un (1) jour de congé avec solde à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

19.03 La Compagnie peut accorder un congé d'absence sans solde à un employé qui a des raisons personnelles et légitimes.

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

20.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés pour lesquels le salarié reçoit une indemnité équivalant à son taux de salaire effectif, multiplié par huit (8) heures, majoré de la prime d'équipe, s'il y a lieu: -

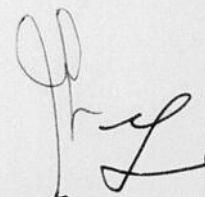
ARTICLE 20 - (suite...)

20.01 (suite...)

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le lendemain du Jour de l'An
- 3 - Le Vendredi Saint
- 4 - La fête de Dollard
- 5 - La Saint-Jean Baptiste
- 6 - Le Jour du Canada
- 7 - La Fête du Travail
- 8 - Le Jour de l'Action de Grâces
- 9 - Le 24 décembre
- 10 - Le Jour de Noël
- 11 - Le 26 décembre
- 12 - Le 31 décembre

20.02 Pour avoir droit au paiement des jours de fête ci-haut mentionnés, le salarié doit:

- a) avoir effectivement travaillé dans la période de trente (30) jours qui précède la fête;
- b) avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et celle qui suit immédiatement la fête, à moins que son absence ne soit pour les motifs suivants:
 1. Autorisation de l'Employeur;
 2. Maladie, sous réserve que le salarié doit produire un certificat médical avant de pouvoir reprendre son travail dans le cas où il n'est absent que la journée avant ou que la journée après, ou les deux. Ce certificat est sujet à vérification par l'Employeur;
 3. Accident pour lequel le salarié ne reçoit aucune compensation au moment de la fête;
 4. En application de l'article 19;
 5. Mise à pied.



ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 Sous réserve des dispositions qui suivent, le salarié a droit à des vacances annuelles, le tout conformément au tableau qui suit:

<u>Service accumulé</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un (1) an	1 jour par mois (max. 10)	4%
1 an à 3 ans incl.	2 semaines	4.5%
4 ans et plus	3 semaines	6.5%

21.02 La rémunération des vacances est calculée sur les gains bruts du salarié au service de l'Employeur pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante, conformément aux dispositions de l'article 21.

21.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité de vacances qu'il a accumulée à la date de son départ conformément à l'article 21.

21.04 La rémunération de vacances est versée à chaque salarié avant son départ pour telles vacances.

21.05 La prise de vacances

La période des vacances annuelles est située dans les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Toutefois, la période peut être changée après entente entre les parties.

L'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances pourra prendre la troisième semaine à une date mutuellement convenue entre lui et la Compagnie. Au cas de conflit de dates entre deux employés, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 22 - TRAVAIL A FORFAIT

22.01 L'Employeur ne doit pas donner comme contrat à forfait tout travail à être accompli par les employés couverts par l'unité de négociation qui aurait pour effet de causer des mises à pied ou empêcher des rappels.

ARTICLE 23 - PRIME DE CHEF D'EQUIPE

23.01 Le salarié chef d'équipe a droit à une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure, en plus de son taux de salaire effectif.

ARTICLE 24 - BIEN-ETRE, SANTE ET HYGIENE

24.01 Si le Syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail peut être améliorée, il peut soumettre à l'Employeur une requête à cet effet.

ARTICLE 25 - SECURITE AU TRAVAIL

25.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les Lois de la Province et les Règlements passés en vertu d'icelles de même que toute autre mesure qu'il juge appropriée pour assurer la sécurité et l'hygiène des salariés.

25.02 Le Syndicat coopère avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et en éduquant les salariés sur les questions d'hygiène et de propreté.

Le Syndicat coopère aussi avec l'Employeur de façon à ce que les salariés se conforment aux Règlements prévus au paragraphe 25.01.

25.03 L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux et comporte un danger pour sa sécurité ou sa santé.

25.04 Le comité de sécurité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité doit siéger au moins une (1) fois par mois sur les heures de travail.

ARTICLE 26 - CERTIFICAT MEDICAL

26.01 Lorsque l'Employeur exige d'un salarié un certificat médical, il en assume les frais.

ARTICLE 27 - AUTRES CONDITIONS

27.01 Lorsqu'un salarié se blesse au travail et que son état exige son transport dans un hôpital ou une clinique, l'Employeur en assume les frais. De plus, l'Employeur lui paie l'équivalent d'une (1) journée normale de salaire à son taux de salaire effectif. Après, si le salarié revient au travail pendant la même journée, l'Employeur assume les frais de transport. Si le salarié revient au travail non complètement rétabli et qu'il doit retourner à une clinique externe pour des traitements subséquents pendant ses heures de travail, il sera payé à son taux de salaire effectif pour le temps ainsi perdu, à condition que, dès son retour au travail, il produise un certificat attestant de la nécessité de ces traitements et indiquant les dates et heures auxquelles il doit recevoir ces traitements. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'authenticité et le contenu ainsi que le temps pris pour lesdits traitements.

27.02 L'Employeur fournit une trousse de premiers soins dont un responsable aura la garde.

27.03 L'Employeur convient d'avancer les 3/4 des gains hebdomadaires d'un salarié accidenté au travail et qui est absent pour une (1) semaine et plus. Cette avance lui sera remise à chaque semaine jusqu'au moment où celui-ci retire des prestations de la C.S.S.T. A ce moment, il remettra à l'Employeur l'argent qu'il a ainsi reçu.

ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 A) Les mots "changements technologiques" sont définis comme suit:

1. la mise en service par l'Employeur d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'Employeur pour l'opération de son entreprise; et
2. un changement, quant à la manière dont l'Employeur exploite ou réalise son entreprise, qui est en relation directe avec la mise en service de ses installations ou de cet outillage.

ARTICLE 28 - (suite...)

28.01 B) Dans le cas d'un changement technologique, tel que défini ci-haut, la procédure suivante s'appliquera:

1. L'Employeur avisera le Syndicat par écrit dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement. Cet avis indiquera ce qui suit:
 - a) la nature du changement technologique;
 - b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
 - c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;
 - d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.
2. Sur demande, l'Employeur rencontrera les représentants du Syndicat pour leur expliquer et discuter avec eux les détails du changement et les effets prévisibles sur les employés qui ont acquis de l'ancienneté. L'Employeur de concert avec le Syndicat convient de tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés visés de s'adapter aux conditions nouvelles.

28.02 Dans le cas où l'Employeur effectue des changements dans les méthodes de travail qui nécessitent qu'un salarié soit formé ou recyclé, il en avisera le Syndicat aussitôt que possible et les deux parties coopéreront pour permettre au salarié de s'adapter aux changements.

ARTICLE 29 - VETEMENTS DE SECURITE

29.01 L'Employeur fournit, à ses frais, les tabliers à tous les salariés qui en ont besoin et les appareils protecteurs requis par les règlements passés en vertu de la Loi des Etablissements industriels et commerciaux.

29.02 Chaque année, l'Employeur doit verser au salarié qui justifie d'un (1) an de service continu, un montant de trente dollars (\$30.00) pour les bottes de sécurité.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de deux (2) ans à partir du 1er juin 1981 pour se terminer le 31 mai 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail à *St Hyacinthe*, ce *11 juin* 1981.

SYNDICAT DES SALARIES DE
CORPORATION SUPERSEAL
(division Acier)
ST-HYACINTHE

CORPORATION SUPERSEAL
(division Acier)

Normand Labbé

Georges Lecourby

Yves Hébert

Paul Caron

Lilias Lapointe e.t

D.L.

ANNEXE "A"

	<u>01/06/81</u>	<u>01/06/82</u>
Conducteur de presse plieuse de cisailles	8.81	9.66
Mécanicien d'entretien	8.35	9.20
Ouvrier de production (A)	8.21	9.06
Expéditeur-Receveur	8.21	9.06
Ouvrier de Production (B)	7.91	8.76
Manoeuvre (4000-8000 hrs.)	7.61	8.46
Manoeuvre (0-4000 hrs.)	7.31	8.16

