

LETTRÉ D'ENTENTE T

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 5 0

Je 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 01151-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15997-01
Date	Signature 84-08-01	Réception 84-08-20	Durée Du 84-08-01 Au 87-05-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 2366 1290, rue St-Denis, 10e étage Montréal, Qc H2X 3J7 Att: <u>M. Gaston Beaulieu</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Blanchette Ltée</b> 1665, rue Laviolette Trois-Rivières, Qc
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>3452 (5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

**Remarques**

Entente prévoyant **X** de reconduite la convention collective signée pour couvrir la période 1981-1984 et se terminant au 31 mai 1987 en incluant les amendements prévus dans la présente lettre d'entente.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Lemblay</i>	84-09-18

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

LETTRE D'ENTENTE

I

ENTRE: H. BLANCHETTE LIMITEE  
(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, local 2366  
(ci-après appelé le "SYNDICAT")

90 JUN 20 11 53

1. La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent de reconduire la convention collective signée pour couvrir la période 1981-1984 et ce, pour une période se terminant au 31 mai 1987 à compter de ce jour en incluant les amendements prévus dans la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent que seul l'ajustement salarial est rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 1984;
3. L'annexe "A" de ladite convention est amendée en ajoutant aux salaires payés au 31 mai 1984, une somme équivalente à:  
  
3% pour la période du 1<sup>er</sup> juin 1984 au 31 mai 1985;  
plus:  
3% pour la période du 1<sup>er</sup> juin 1985 au 31 mai 1986;  
plus:  
4% pour la période du 1<sup>er</sup> juin 1986 au 31 mai 1987;
4. Les parties conviennent d'ajouter la clause 8.07 se lisant comme suit:  
  
"Un délégué jouira d'une ancienneté préférentielle au moment d'une mise-à-pied ou d'un rappel au travail dans sa qualification. Il y aura un seul délégué par usine."

2/...

5. L'article 20.03 a) est amendé pour se lire comme suit:

"20.03 Un salarié qui a travaillé chez le même employeur pendant plus d'une période de référence aura droit à une indemnité de congé calculée de la façon suivante:

1 à moins de 5 ans:	2 semaines	4%
5 à moins de 13 ans:	3 semaines	6%
13 à moins de 20 ans:	4 semaines	8%
20 à moins de 24 ans:	4 semaines	9%
24 ans et plus:	5 semaines	10%

6. Toutes les autres clauses demeurent inchangées.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ont signé à Trois-Rivières, ce  
jour de *1<sup>er</sup> AOUT* 1984.

H. BLANCHETTE

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
local 2366

*Pier Blanche*  
\_\_\_\_\_  
*Maurice Blanchette*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Jean Meunier*  
\_\_\_\_\_  
*Gaston Beaulieu*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

'81 NOV 10 11 22

'81 OCT 26 13 35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- intervenue -

- entre -

H. BLANCHETTE LIMITEE

- et -

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
LOCAL 2366

1981 - 1984

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux et souhaitable de fixer des heures de travail; maintenir des taux de salaire ainsi que des opérations efficaces; de protéger la sécurité et l'hygiène des employés tel que prévu à l'article 10 de la présente convention; et de prévoir un mécanisme pour le règlement des différends qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît les Métallurgistes unis d'Amérique, local 2366, comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés régis par cette convention collective.
- 2.02 Lorsque les mots "l'employé" sont utilisés dans cette convention, ils désignent tout salarié de la compagnie tel que défini par le Code du Travail de la Province de Québec à l'exception des employés de bureau et des employés affectés à des travaux en chantier couverts par le Bill 290.
- 2.03 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf à des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION

- 3.01 La compagnie et le syndicat acceptent de ne faire aucune discrimination entre les employés du fait de leur race, de leur foi, de leur couleur, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance ou de leur activité syndicale.

ARTICLE 4 DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit qu'a la compagnie de diriger et de gérer son entreprise en tout point, sujet cependant, aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5      SECURITE SYNDICALE

- 5.01            Comme condition d'embauchage ou de continuation d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat concerné.
- 5.02            La compagnie accepte de déduire du salaire de chaque employé hebdomadairement ou mensuellement, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion du montant certifié par le syndicat concerné à la compagnie comme étant actuellement en vigueur selon la constitution du syndicat et seront versées au syndicat avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant. Le montant total des cotisations payées par l'employé sera inscrit sur les formules d'impôt T4 et TP4.
- 5.03            Le jour de son embauchage, la compagnie doit présenter chaque nouvel employé au délégué approprié ou son remplaçant et ceci durant les heures de travail.
- 5.04            Le syndicat indemniserà la compagnie et la tiendra indemne de toute réclamation qui lui serait faite par tout employé pour des sommes déduites du salaire ci-haut stipulé.
- 5.05            En autant qu'aucun employé régulier ne soit en mise à pied, la compagnie pourra engager des étudiants comme journaliers pour la période des mois de juin, juillet et août. Ces étudiants seront sujets à la convention collective, tels les autres employés, à l'exception de l'article 5.
- 5.06            Tous les employés devront signer la formule d'autorisation pour la déduction d'une somme égale à la cotisation mensuelle du syndicat.
- 5.07            La formule d'autorisation se terminera automatiquement lorsque l'employé cesse d'être à l'emploi de l'employeur.

ARTICLE 6      PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01            Un grief signifiera toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- 6.02            La compagnie et le syndicat s'engagent à respecter les dispositions prévues au présent article. Si la compagnie ne traite pas un grief en conformité avec les dispositions de cet article, ce grief sera considéré réglé à la satisfaction du plaignant. Si le syndicat ne traite pas un grief en conformité avec les dispositions du présent article, la compagnie considérera ce grief abandonné par le syndicat et le plaignant.

- 6.03 Un employé en probation ne peut recourir à la procédure de grief. La période de probation est définie au paragraphe 8.03.
- 6.04 PREMIERE ETAPE  
L'employé seul ou accompagné du délégué, présentera son grief verbalement ou par écrit à son contremaître et ceci dans les dix (10) jours ouvrables du jour où le présumé grief a pris naissance ou celui où il en a pris connaissance. Le contremaître devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.05 DEUXIEME ETAPE  
S'il n'y a pas de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables du jour où le contremaître rend sa décision ou de la fin de la période de délibération s'il ne rend pas de décision, l'employé accompagné du délégué, présentera son grief par écrit au représentant désigné de la gérance. Ledit représentant de la gérance rendra une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.06 TROISIEME ETAPE  
S'il n'y a pas de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables du jour où le représentant désigné de la gérance rend sa décision par écrit ou de la fin de la période de délibération s'il ne rend pas de décision, le syndicat pourra présenter le grief à l'arbitrage.
- 6.07 Les griefs soumis à l'arbitrage le seront devant un arbitre unique.
- 6.08 Les parties concernées ou leurs représentants respectifs devront choisir un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables; à défaut d'entente dans ce délai sur le choix de l'arbitre le Ministère du Travail sera prié d'en nommer un.
- 6.09 L'arbitre doit entendre et résoudre le conflit ou l'allégation et rendre une décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination, laquelle décision sera finale et liera les deux parties et tout employé concerné.
- 6.10 Tout arbitre nommé selon cet article sera régi par les dispositions de cette convention et il n'aura pas la faculté d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention collective.

- 6.11 Les deux parties intéressées par le grief paieront les dépenses de leurs représentants; les dépenses de l'arbitre et les frais de location de la salle d'audience seront divisés également entre la compagnie et le syndicat.
- 6.12 Un grief collectif ou un grief de nature générale peut être logé par le syndicat ou la compagnie à la deuxième étape de la procédure des griefs.
- 6.13 Les griefs seront étudiés pendant les heures de travail.
- 6.14 Toute décision prise par la compagnie et le syndicat à la suite d'une entente écrite sera finale et exécutoire pour la compagnie, le syndicat et tout autre employé concerné.
- 6.15 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, et 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.
- 6.16 S'il y a accumulation de griefs, les deux parties par entente mutuelle peuvent porter à un seul arbitrage pour traiter de tous ces différends.
- 6.17 Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés du consentement écrit des deux parties impliquées dans le grief.
- 6.18 Dans la compilation de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- 6.19 La compagnie et le syndicat s'aviseront réciproquement de leurs représentants dans le mois qui suivra la signature de la présente convention et à la suite de toute modification dans leur représentation.

ARTICLE 7      CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

- 7.01      Si un employé croit qu'il a été congédié ou discipliné d'une façon injuste ou déraisonnable, le grief débutera à la deuxième étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement. Cependant, l'employé pourra voir le président du syndicat ou le délégué syndical avant de quitter l'usine après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- 7.02      Si le grief n'est pas réglé et est porté à l'arbitrage, l'arbitre a autorité pour décider de maintenir, d'abolir ou de réduire la sanction appliquée ainsi que de réintégrer dans ses fonctions sans perte d'ancienneté le salarié concerné et du montant de compensation s'il y a lieu.
- 7.03      La direction ne doit pas appliquer de mesures disciplinaires sans d'abord en avertir l'employé et le syndicat, à moins que les circonstances ne justifient une sanction ou un congédiement immédiat. Les avertissements se donnent par écrit.
- 7.04      Après six (6) mois de la réception de la dernière offense, tout avis correctif ou disciplinaire est rayé du dossier de l'employé et cet avis ne peut être invoqué contre un employé durant les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf pour les avis de même nature (correctif ou disciplinaire) qui surviendraient dans les douze (12) mois suivant la réception d'un premier avis.

ARTICLE 8      ANCIENNETE

- 8.01      Les parties reconnaissent que l'opportunité d'avancement et la sécurité d'emploi devront augmenter proportionnellement à la durée de service sous réserve des restrictions qui suivent: dans les cas de positions vacantes, mutations, mises à pied, augmentation des effectifs, rappel, la direction pourra passer outre à l'ancienneté s'il est établi que l'employé ne possède pas les qualifications pour accomplir le travail en cause.

8.02

Mise à pied

L'ancienneté de classification et l'ancienneté d'usine s'appliqueront de la façon suivante:

- a) pour les fins de mise à pied et rappel, les mécaniciens et les ajusteurs n'exercent leur droit d'ancienneté qu'à l'intérieur de leur classification.
- b) Sauf dans les cas prévus à 8.02 a) pour les mises à pied, sujet à l'article 8.01, l'employé déplacé pourra exercer ses droits d'ancienneté en indiquant à la direction l'employé avec moins d'ancienneté qu'il désire déplacer dans une occupation supérieure, s'il a déjà été qualifié ou l'employé qu'il désire déplacer dans toute classe égale ou inférieure pourvu qu'il puisse accomplir le travail d'une façon normale sous surveillance restreinte, après une période d'essai.
- c) Rappel: L'employé déplacé de son occupation ou mis à pied lors d'une baisse des effectifs aura droit, lors de la reprise du travail, à être rappelé à l'inverse de la mise à pied.

8.03

L'ancienneté de chaque employé couvert par cette convention s'établit après une période de probation de trois (3) mois de calendrier, d'une façon continue ou ininterrompue, et remonte à la date de l'embauche.

- a) L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté lorsqu'il travaille pour une période de moins de six (6) mois par année.
- b) Dans le cas d'absence due à une mise à pied, l'ancienneté se maintient pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois.
- c) Dans le cas d'absence due à une maladie ou à un accident non occupationnel, l'ancienneté se maintient et s'accumule pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois.
- d) Dans le cas de congé autorisé, l'ancienneté s'accumule pendant une période de quarante cinq (45) jours.
- e) L'ancienneté se maintiendra mais ne s'accumulera plus lorsque l'employé atteindra l'âge de 65 ans. Cependant, l'employeur ne sera pas obligé de garder cet employé à son service.

8.04

Liste d'ancienneté

Un employé perd son statut d'ancienneté et l'on retire son nom de toute liste d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes:

- a) si l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) si l'employé est congédié et; qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention;
- c) si l'employé est mis à pied et néglige de retourner au travail dans les dix (10) jours de calendrier après que la compagnie l'ait avisé de le faire, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis doit être envoyée au délégué de l'usine. Le délai de dix (10) jours de calendrier exclut la journée où la lettre est mise à la poste;
- d) si l'employé a été mis à pied à cause d'un manque de travail pour une période de douze (12) mois, s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

8.05

Liste d'ancienneté

La compagnie tiendra une liste d'ancienneté pour l'usine. Une copie de cette liste sera affichée à l'intention des employés et elle sera mise à jour à tous les quatre (4) mois. Elle doit aussi en fournir une copie au syndicat, à tous les quatre (4) mois.

8.06

Avis de mise à pied

- a) Si un employeur veut mettre à pied un employé pour manque de travail prévu de moins de six (6) mois, il doit lui donner un préavis de deux (2) jours de travail; à défaut d'avis, deux (2) jours payés. Si la mise à pied est prévue pour plus de six (6) mois et dans le cas de licenciement collectif, l'employeur s'en remet aux stipulations de l'article 82 de la Loi 126 et modifications.
- b) La compagnie avisera par écrit l'employé et le représentant syndical de l'usine de tout avis de mise à pied.

ARTICLE 9      ABSENCE AUTORISEE SANS SOLDE

- 9.01            Une absence autorisée sans solde peut être accordée à tout employé suivant entente avec la compagnie. Ces demandes des employés seront considérées pourvu que les raisons soient satisfaisantes. En cas d'urgence, la compagnie s'efforcera d'accorder le congé au plus tôt.
- 9.02            Toute autorisation d'absence sans solde excédant une semaine sera confirmée par écrit, une copie sera envoyée à l'employé et au délégué de l'usine.
- 9.03            Après entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat, un employé élu ou nommé par le syndicat pour assister à des congrès syndicaux ou pour s'occuper de d'autres affaires syndicales, se verra accorder à cette fin un congé sans solde. Le syndicat informera la compagnie du nom du délégué au moins une (1) semaine à l'avance. Ce congé ne pourra excéder trente (30) jours par année.
- 9.04            a) Au moment qui lui convient, l'employeur doit accorder au salarié qui justifie de cinq (5) ans de service et qui lui en fait la demande au moins trente (30) jours au préalable, un congé sans solde continu d'une durée maximum exigible de quarante-cinq (45) jours vicils. Il doit signifier par écrit au salarié toute autorisation d'absence excédant une semaine, mais il n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'un (1) salarié sur quinze (15) au cours d'une même période.
- b) Le congé sans solde prévu à l'article 9.04 a) est exigible aux mêmes conditions dès qu'une période de trois (3) ans s'est écoulée depuis le dernier congé.
- 9.05            Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un employé pourra aussi s'absenter du travail, sans solde, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours, sans solde, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 10      SECURITE ET HYGIENE

- 10.01      La compagnie et le syndicat s'accordent à joindre leurs efforts pour maintenir un niveau élevé de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles. Les parties se conformeront à la loi concernant la sécurité dans les établissements industriels ainsi qu'à toutes directives émises par le Ministère du Travail et la Commission de santé et sécurité du Travail.
- 10.02      La compagnie fournit:
- a) les lunettes de sécurité là où il est nécessaire;
  - b) les lunettes pour brûleur;
  - c) le masque pour soudeur;
  - d) les gants appropriés pour opérateur de cisailles, de presse plieuse et pour les polisseurs sur "stand buffers" pour les autres employés si requis par les autorités compétentes;
  - e) un montant maximum de \$40. par année pour les lunettes de prescription (aux employés qui doivent porter des lunettes de prescription pour pouvoir travailler); à partir du 1er juin 1982, le montant maximum sera de \$50. et à partir du 1er juin 1983, le montant maximum sera de \$55.;
  - f) un montant maximum de \$45. par année pour les bottines de sécurité à tout employé ayant un (1) an d'ancienneté; ce montant sera payé la première (1ère) semaine de septembre. A partir du 1er juin 1982, le montant maximum sera de \$55. et à partir du 1er juin 1983, le montant maximum sera de \$60.
- 10.03      Le syndicat accepte la responsabilité d'aider la direction à faire observer les règlements de sécurité et le port des vêtements et des dispositifs protecteurs indispensables, le tout conformément aux lois.

10.04

Les parties conviennent de former un comité paritaire de sécurité, santé composé de deux (2) représentants de chaque partie.

- a) Le comité paritaire aura pour fonction de promouvoir dans l'usine la santé et la sécurité et de faire des recommandations pour prévenir, informer et former les travailleurs en matière de santé et de sécurité. 3 125
- b) Les parties du comité désigneront chacun un (1) membre pour agir comme représentant à la prévention. Ces représentants feront l'inspection de l'usine et de son équipement mensuellement et enquêteront les accidents sur les heures normales de travail. A 3
- c) Le représentant syndical à la prévention pourra s'absenter de son travail, le tout sujet à l'article 13.01, deuxième paragraphe de la convention collective.
- d) Le comité paritaire de santé et de sécurité tiendra une assemblée régulière mensuellement. L'agenda tiendra compte des constatations de la visite des lieux ainsi que les questions courantes relatives au comité concernant la santé et la sécurité des employés.
- e) Les procès-verbaux des réunions comporteront toutes les recommandations du comité jugées utiles, y compris les corrections proposées par le comité. Les procès-verbaux seront préparés par la partie patronale et remis aux membres du comité paritaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion. Cependant, si les membres du comité nommés par le syndicat ne sont pas d'accord sur le contenu du procès-verbal, ils peuvent, dans les deux (2) jours ouvrables suivants, faire état par écrit de leur désaccord avec copie aux personnes sus-mentionnées, à défaut de quoi, le procès-verbal sera considéré comme étant définitif et sera affiché à l'usine à la vue des employés.

10.05

- a) Tout employé a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa sécurité ou son intégrité physique; dans un tel cas, l'employé en avisera immédiatement son contremaître ou son remplaçant. 1

- b) Suite à un refus d'un employé d'accomplir un travail selon l'article ci-dessus, un autre employé consentant peut accomplir ce travail après avoir été informé par la compagnie qu'un autre employé a refusé d'accomplir ce travail.

Tout abus de la part d'un salarié dans l'application du présent article sera sujet à une mesure disciplinaire.

- c) En cas de désaccord entre les parties, le cas sera soumis à un enquêteur du Ministère du Travail.
- d) Avant d'exécuter un nouveau travail, l'employé est informé des mesures de sécurité et des risques inhérents particuliers à ce travail.
- e) L'employé ne subit aucune perte de salaire pendant la période de temps entre le moment où il a refusé d'exécuter ce travail et le moment qu'un règlement final intervienne.
- f) Le représentant syndical à la prévention dûment mandaté ou en son absence, son remplaçant, ne sera pas sujet à la discipline ni à aucune autre mesure de représailles en conséquence d'un tel agissement, à moins qu'il n'agisse de façon abusive.
- g) Lorsque le service d'inspection du Ministère du Travail du Gouvernement du Québec procède à l'inspection des lieux de travail, les représentants à la prévention nommés par le comité de sécurité seront présents.

10.06

Un salarié qui est blessé dans un accident lorsqu'il travaille pour son employeur et qu'il est couvert par la loi de la Commission de santé et sécurité du Travail doit être rémunéré pour le temps perdu le jour de sa blessure au taux normal de salaire, ce qui comprend les primes d'équipe applicables. L'employeur doit aussi lui fournir un moyen de transport pour qu'il reçoive des soins médicaux le jour de l'accident. Le salarié doit fournir un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident.

- 10.07 L'employeur doit fournir le transport et payer le salaire pour le temps que les employés prennent pendant leur équipe régulière pour obtenir le traitement médical requis à la suite d'un accident ou d'une maladie industrielle ou aggravation, s'il est impossible pour ces employés d'obtenir ce traitement médical en-dehors de leurs heures d'équipe régulière.
- 10.08 La compagnie assistera un employé blessé (accidenté) à remplir la formule de rapport d'accident et de réclamation de la Commission de santé et de sécurité du Travail. Une copie non-signée de cette formule sera remise à l'employé pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) heures afin de lui permettre de consulter son représentant syndical à ce propos, s'il le désire. Si l'employé signe cette formule, une copie lui sera remise et une autre copie sera remise au délégué d'usine.

ARTICLE 11 PANNEAUX D'AFFICHAGE

- 11.01 La compagnie convient de fournir un (1) panneau d'affichage de dimension adéquate situé dans l'usine pour l'affichage d'avis syndicaux et documents officiels.
- 11.02 Ces avis, qui ne seront affichés que par des représentants du syndicat, doivent être présentés à l'employeur pour son approbation avant leur affichage.

ARTICLE 12 TEXTE OFFICIEL

- 12.01 Le texte français est le texte officiel pour cette convention collective, et on y référera dans toute question concernant l'interprétation ou la traduction de la convention.

ARTICLE 13 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 13.01 La compagnie reconnaît un délégué et, en son absence, un substitut, mais pas moins d'un (1) délégué par équipe à l'usine, et ceux-ci seront élus par les salariés. La fonction du délégué sera d'enquêter et de tenter de régler les griefs. Il aura le temps nécessaire à préparer ces rencontres avec la compagnie. Il ne subira aucune perte de traitement dans l'exercice de sa fonction. Les rencontres avec la compagnie auront lieu durant les heures de travail.

Le délégué avertit son contremaître avant de quitter son travail pour exercer sa fonction. Lorsqu'il retournera à son travail, il se rapportera à son contremaître.

13.02 Si des représentants syndicaux autorisés qui ne sont pas des employés de la compagnie, désirent parler au délégué de l'usine à propos d'un grief ou d'autres affaires syndicales officielles, ils devront aviser la compagnie qui communiquera avec le délégué d'usine et ils auront accès à un bureau où ils pourront se consulter en toute quiétude.

De plus, les représentants syndicaux pourront rencontrer la gérance avant de procéder à l'arbitrage et seront assistés du délégué syndical pour cette rencontre.

ARTICLE 14 EMPLOYES HANDICAPES

14.01 Si un employé n'est pas en mesure d'effectuer son travail à cause de son âge, maladie ou à la suite d'un accident de travail, l'employeur s'efforcera de lui fournir un emploi s'il y a du travail disponible qu'il sera en mesure d'effectuer. Le taux de salaire minimum pour ce travail sera fixé par le comité conjoint.

L'employé aura priorité sur tout nouveau poste disponible qu'il peut accomplir.

ARTICLE 15 DUREE DU TRAVAIL

15.01 Définition d'un jour de travail (jour ouvrable)

Le jour de travail de base (jour ouvrable) est de huit (8) heures consécutives de travail dans la période de vingt-quatre (24) heures, interrompues seulement par la période de repas établie.

15.02 Définition de la semaine de travail

La semaine de travail de base se compose de cinq (5) jours: du lundi au vendredi inclusivement. Il peut y avoir des exceptions par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat.

15.03

Heures de travail

- a) Les heures de travail de base doivent être distribuées entre 07h00 a.m. et 17h30 p.m. excluant la période de repas.
- b) Lorsque l'employeur organise le système de la double équipe, la première (1ère) équipe commencera entre 07h00 a.m. et 09h00 a.m. et la deuxième (2e) équipe commencera entre 15h00 p.m. et 18h00 p.m.
- c) Lorsque le système de la triple équipe est mis en vigueur, la troisième (3e) équipe commencera entre 23h00 p.m. et 01h00 a.m.
- d) Les heures ci-haut mentionnées peuvent être modifiées par accord mutuel.

15.04

Période de repas

Là où la compagnie n'a qu'une seule ou deux équipes, les employés auront droit à une période minimum de repas de trente (30) minutes non-payées, à la demie du quart.

15.05

Prime d'équipe

Les salariés faisant partie d'une équipe autre que l'équipe de jour, doivent recevoir une prime de 0.20 cents l'heure en plus des taux réguliers.

15.06

Maintien de la semaine de travail

La semaine de travail sera de quarante (40) heures et ne sera pas diminuée à cause d'un manque de travail sans le consentement des deux parties dans l'usine.

15.07

Période de repos

Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes durant leur équipe; une, dans la première (1ère) partie de l'équipe et l'autre dans la deuxième partie de l'équipe.

- 15.08 Tous les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes avant la fin de l'équipe pour les préparations de départ avant la fin de la journée.
- 15.09 Tout employé qui arrivera en retard de plus de cinq (5) minutes mais moins de trente (30) minutes, se verra enlever trente (30) minutes, mais il n'aura pas à travailler pendant ce temps non payé, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 15.10 Les facilités existantes de repas et de breuvages seront maintenues pendant la durée de la présente convention collective, en autant que les compagnies de distribution veulent maintenir leur service.

ARTICLE 16 CONGES PAYES

- 16.01 a) Les ours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:
- 1- 1er janvier
  - 2- Vendredi-saint
  - 3- Fête de Dollard
  - 4- Saint-Jean-Baptiste
  - 5- Jour du Canada
  - 6- Fête du travail
  - 7- Jour d'Action de Grâces
  - 8- 24 décembre
  - 9- 25 décembre
  - 10- 26 décembre
  - 11- 31 décembre
- b) Tous les jours de congé énumérés au paragraphe précédent devront être payés quelle que soit la journée de leur occurrence. Sauf que les jours payés situés entre le 23 décembre et le 2 janvier qui tombent un samedi ou un dimanche sont reportés à d'autres dates entre le 23 décembre et le 2 janvier et choisies par entente mutuelle.
- c) Quand un de ces congés tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci bénéficiera quand même de son congé payé.
- d) A compter du 1er juin 1983, un (1) jour férié additionnel à être pris à une date à être déterminée par le syndicat et la compagnie.

16.02 Pour chacun des congés payé mentionnés à l'article 16, paragraphe 16.01, chaque employé devra recevoir une paie de huit (8) heures à son taux horaire régulier plus sa prime d'équipe s'il y a lieu.

16.03 Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé qui ne peut se présenter au travail le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié, avertit son contremaître quarante-huit (48) heures à l'avance; la compagnie tiendra compte des circonstances hors du contrôle de l'employé qui empêcheraient un employé de se présenter au travail ou d'avertir la compagnie le lendemain d'un jour férié.

Nonobstant le premier alinéa de l'article 16.03, aura droit à la rémunération citée au paragraphe 16.02:

- a) l'employé en vacances;
- b) l'employé en congé de deuil;
- c) en congé de maladie ou d'accident, pourvu que cette absence n'ait pas débuté plus de trois (3) mois précédant le jour férié.

Cependant, l'employé doit remettre à la compagnie, un certificat du médecin traitant si exigé lors de son retour au travail;

- d) l'employé en congé autorisé;
- e) l'employé en congé pour affaires syndicales à la demande écrite du syndicat, préalable au jour ouvrable qui précède le congé.

16.04 Lorsque l'employeur ferme son atelier la veille ou le lendemain d'un jour férié, il peut récupérer les heures perdues à cause de cette fermeture, sans accorder la majoration prévue pour les heures supplémentaires, aux conditions suivantes:

- a) obtenir le consentement de la majorité des intéressés;
- b) les heures de récupération ne peuvent être effectués le dimanche.

- 16.05 Tout employé qui travaille le jour d'un congé payé, sera rémunéré deux (2) fois son taux régulier plus son congé payé, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu.
- 16.06 Tout employé qui sera mis à pied moins de quinze (15) jours de calendrier avant un congé payé aura droit à son congé et ce congé lui sera versé à son départ de mise à pied.

ARTICLE 17 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 a) Les heures effectuées en-dehors de la journée ou de la semaine normale constituent des heures supplémentaires. Tout travail supplémentaire sera volontaire.
- b) L'employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une pause de quinze (15) minutes payée pour chaque période de deux (2) heures supplémentaires.
- 17.02 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 ainsi que les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration du taux de salaire effectif de 100%.

ARTICLE 18 CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES

- 18.01 Les employés requis de travailler temporairement dans une classification dont le taux de salaire est inférieur à celui de leur classe habituelle, doivent recevoir le taux de leur classe.

ARTICLE 19 PAIE DE DEUIL

- 19.01 Si un décès survient dans la famille d'un salarié, l'employeur doit accorder un congé payé tel que décrit ci-dessous. Ce congé se termine le jour des funérailles ou le lendemain.
- 1- cinq (5) jours ouvrables pour le décès de l'épouse;
  - 2- trois (3) jours ouvrables pour le décès du père, mère, frère, soeur et enfants;
  - 3- un (1) jour ouvrable pour le décès du grand-père, grand-mère, le beau-père, belle-mère, les beaux-frères, belles-soeurs, gendre, bru et les petits-enfants.

ARTICLE 20      VACANCES ANNUELLES

- 20.01      Dans le but d'établir des vacances payées, la période de référence doit s'étendre sur douze (12) mois à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 20.02      Un salarié qui a travaillé pour le même employeur moins longtemps qu'une période complète de référence a droit à des vacances payées à 4% du salaire total gagné durant la période de référence.
- 20.03      a) Un salarié qui a travaillé chez le même employeur pendant plus d'une période de référence aura droit à une indemnité de congé calculée de la façon suivante:
- |                  |            |     |
|------------------|------------|-----|
| 1 à 5 ans:       | 2 semaines | 4%  |
| 6 à 13 ans:      | 3 semaines | 6%  |
| 14 à 20 ans:     | 4 semaines | 8%  |
| 21 à 24 ans:     | 4 semaines | 9%  |
| 25 ans et plus : | 5 semaines | 10% |
- b) L'indemnité afférente au congé annuel prévue à l'article 20.03 est basée sur les gains du salarié durant la période de référence.
- c) Les pourcentages pour les vacances seront calculés sur les gains totaux de l'employé durant la période de référence.
- 20.04      a) Les vacances seront données entre les mois de mai et septembre inclusivement.
- b) Si l'employeur décide de fermer son usine pour la période de vacances, il pourra le faire pour une période de deux (2) semaines entre la dernière semaine de juin et le 15 août inclusivement et dans ce cas, il devra en avertir les employés au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- c) Les vacances peuvent être prises en tout temps si mutuellement convenu.
- d) La priorité ira aux employés avec le plus d'ancienneté.

20.04

- e) L'employé qui bénéficie de trois (3) semaines de vacances et plus, peut prendre ses vacances de façon consécutive ou à toute autre période après avoir avisé le contremaître, pourvu que la compagnie dispose de suffisamment d'employés dans la classification et le choix sera accordé selon l'ancienneté. Les salariés feront le choix de leurs vacances avant le 15 avril de chaque année. Lorsque le choix est accepté, la cédule de vacances sera affichée au plus tard le 1er juin.
- f) L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel au comité conjoint des matériaux de construction au plus tard le 15 de chaque mois, les montants de congés annuels payés, portés au crédit de chacun des salariés.

Le comité conjoint doit verser au salarié l'indemnité des congés annuels obligatoires perçue dans les huit (8) premiers jours du mois de juillet suivant la fin de la période référence précédente.

ARTICLE 21 INDEMNITE DE PRESENCE

21.01

Le salarié requis de se présenter au travail a droit à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux en vigueur et ce, chaque fois qu'il est appelé au travail.

ARTICLE 22 TRAVAIL A FORFAIT

22.01

Les contrats intervenus entre la compagnie et un ou plusieurs de ses employés sur une base de travail à la pièce ou à contrat sont de nul effet et strictement défendus.

ARTICLE 23      PAIEMENT DE SALAIRE

23.01      Le salaire de l'employé doit lui être remis chaque jeudi, durant les heures de travail dans une enveloppe scellée devant contenir les détails suivants:

- 1) le nom de l'employeur;
- 2) les nom et prénom du salarié;
- 3) l'identification de l'emploi du salarié;
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5) le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8) le taux du salaire;
- 9) le montant brut du salaire;
- 10) la nature et le montant des déductions opérées;
- 11) le montant du salaire net versé au salarié;
- 12) le montant des vacances versé au comité conjoint.

ARTICLE 24      SALAIRE

24.01      Les taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" font partie intégrante de cette convention et correspondent aux classifications décrites ci-dessous.

ARTICLE 25 CLASSIFICATION

25.01 Description des classifications

Classe 18 - Mécanicien

1. Le mécanicien doit avoir quatre (4) ans (deux-cent huit (208) semaines) d'expérience dans le métier ou l'équivalent, selon l'opinion du bureau d'examineurs;
2. doit pouvoir lire et comprendre tous les plans, croquis et gabarits;
3. il doit tracer et utiliser toutes machines ou outils usuels dans l'usine pour couper, scier, percer, perforer et former;
4. il doit avoir une connaissance pratique du brûlage au gaz et de la soudure au gaz et à l'électricité, etc.;
5. doit assembler tous les morceaux en un tout afin de compléter les travaux requis;
6. doit accomplir sans surveillance toutes les opérations dans l'usine à l'intérieur de la juridiction professionnelle du décret. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 18 - Opérateur de presse (set-up)

Classe 12 - Ajusteur

1. L'ajusteur doit avoir trois (3) ans (cent cinquante six (156) semaines) d'expérience dans le métier ou l'équivalent, selon l'opinion du bureau d'examineurs;
2. recevoir des directives et des instructions d'un mécanicien ou d'un contremaître;
3. doit travailler à partir des plans et croquis pour tracer et faire des gabarits et sous surveillance compléter son ouvrage;
4. doit utiliser les machines et outils usuels du métier;
5. doit posséder une connaissance pratique du brûlage;
6. doit pouvoir fabriquer suivant les instructions d'un mécanicien ou d'un contremaître. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 12 - Forgeron

Classe 11 - Opérateur de presse plieuse

L'opérateur de presse plieuse est celui qui doit être capable de faire fonctionner sa machine et de tracer et façonner tous matériaux d'après les plans. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 11 - Opérateur de cisaille

L'opérateur de cisaille est celui qui doit être capable de faire fonctionner sa machine, tracer pour et couper les matériaux d'après les plans. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 11 - Buffer

Classe 11 - Polisseur à la machine

Classe 9 - Chauffeur de camion (semi-trailer)

En plus d'exercer la fonction de chauffeur de camion, l'employé doit conduire un camion semi-trailer.

Classe 8 - Ouvrier de production "A"

L'ouvrier de production "A" peut travailler seul, travailler à l'établi, souder, découper au chalumeau, assembler, polir, faire les petits réglages et opérer ces machines si elles servent pour la production de travaux en série.

Classe 7 - Chauffeur de camion

Un chauffeur de camion comprend tout employé qui a la responsabilité de conduire un camion; il doit voir à placer le matériel dans le camion ainsi que le décharger et il peut travailler à la réception et à l'expédition. Il peut aussi travailler comme ouvrier de production "A" et journalier. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

25.03

c) Application

Si l'augmentation de l'indice est supérieure à 8% en 1982 et supérieure à 8% en 1983, la compagnie augmentera les salaires prévus à l'annexe "A" d'un montant égal à l'augmentation de l'indice supérieure aux facteurs prévus ci-haut en décembre 1982 et décembre 1983, de la façon suivante, toute fraction:

8%	= 0.05 cents
9%	= 0.10 cents
10%	= 0.15 cents
11%	= 0.20 cents
12%	= 0.25 cents

Le montant maximum pour l'indexation est de \$0.25 cents et les montants prévus ne sont pas cumulatifs.

La fraction équivaut à .2 de 1% (i.e. \$0.01)

Classe 5 - Ouvrier de production "B"

L'ouvrier de production "B" comprend tout salarié qui aide un mécanicien, un ajusteur ou un ouvrier de production "A". Il peut effectuer le travail d'un ouvrier de production "A" y inclus la soudure, pourvu qu'il soit sous surveillance directe d'un mécanicien, d'un ajusteur ou d'un ouvrier de production "A".

Classe 3 - Aide général

Classe 1 - Journalier

- 25.02
- a) Après deux (2) ans de service avec la même compagnie comme ouvrier de production "B", l'employé sera promu automatiquement ouvrier de production "A".
  - b) Après deux (2) ans de service avec la même compagnie comme aide général, l'employé sera promu ouvrier de production "B".
  - c) Tout employé engagé comme journalier sera promu aide général, après deux (2) ans de service.

25.03

Boni de vie chère

a) Définition

L'indice des prix à la consommation (IPC) signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada, indice global (1971=100) ci-après appelé IPC, publié par Statistiques Canada.

- b) L'indice de base pour les deux (2) dernières années de la convention collective de travail sera:

octobre 1981 publié en novembre 1982;

octobre 1982 publié en novembre 1983.

Le calcul se fera en comparant l'indice de 1981 à 1982 et l'indice de 1982 à 1983, avec ajustement en décembre 1982 et décembre 1983.

ARTICLE 26      SECURITE SOCIALE

- 26.01      Le fonds de sécurité sociale institué par les présentes est destiné à assurer aux salariés couverts par ce décret 790 des bénéfiques de sécurité sociale.
- 26.02      a) L'employeur devra verser au fonds de sécurité sociale, la somme de seize cents (0.16¢) pour chaque heure de travail accomplie par ses salariés.
- b) L'employeur devra, de plus, déduire de chaque paie de chacun de ses salariés, la somme de seize cents (0.16¢) pour chaque heure de travail accomplie.
- c) Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.07 ci-après et conformément aux dispositions qu'il contient, le salarié en-dehors du champ d'application territorial du décret 790 peut contribuer seul (ou conjointement avec employeur si l'employeur y consent) au fonds de sécurité sociale et jouir des avantages afférents.
- 26.03      Tout employeur, avant le dixième (10e) jour de chaque mois, doit faire remise au comité conjoint des Matériaux de Construction, d'un montant d'argent égal à la somme de ses contributions selon l'alinéa "A" du paragraphe 26.02 et des cotisations de ses salariés, déduites selon l'alinéa "B" du paragraphe 26.02 pour le mois précédent.
- 26.04      Le comité conjoint des Matériaux de Construction est, par la présente, désigné comme l'organisme qui recevra les contributions et cotisations au fonds de sécurité sociale. Il est investi de tous les droits, titres, intérêts dans le fonds de sécurité sociale pour les usages et devoirs et avec les restrictions prévues au présent article.
- 26.05      Le comité conjoint peut nommer un sous-comité aux fins d'administrer le fonds de sécurité sociale et de verser les primes prévues par un contrat avec une compagnie d'assurance responsable des bénéfiques aux ouvriers.
- Le contrat d'assurance est sujet à l'approbation du surintendant des assurances de la Province de Québec et son fonctionnement soumis à sa surveillance.

26.06

Chaque salarié couvert par ce décret a droit aux bénéfices d'une police d'assurance-groupe en cas de décès, accident ou maladie, selon les conditions d'admissibilité décrites dans la police d'assurance.

"Chaque salarié régi par le présent décret ne peut avoir droit auxdites prestations que si son employeur a fait rapport en détail au comité paritaire, de toutes les heures qu'il a travaillées et a remis au comité paritaire ses propres contributions et celles qu'il a déduites du salaire de son salaire. Dans le cas contraire, le comité paritaire étudiera toute réclamation à son mérite et prendra les décisions que la justice et l'équité lui imposeront."

26.07

Si un salarié déjà admissible aux prestations de la police d'assurance-groupe exécute, hors du champ d'application territorial du présent décret, des travaux visés par le champ d'application industriel dudit décret, ou s'absente de son emploi avec l'autorisation de son employeur, il peut, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance, conserver pendant une période maximum de six (6) mois, ses droits à la protection de l'assurance-groupe aux conditions suivantes:

- a) il doit faire, préalablement, une demande à cet effet au comité paritaire et ce dernier doit l'accepter;
- b) seul ou conjointement avec son employeur, si ce dernier y consent, il doit s'engager préalablement, à verser et verser de fait au comité paritaire, le ou vers le 10 de chaque mois, à titre de contribution fixe, un montant d'argent égal à dix cents (0.10£) pour chaque heure de la semaine de travail fixée dans le présent décret.

26.08

#### Pension

L'employeur contribue quinze cents (0.15£) l'heure travaillée au fonds de pension de l'employé ce, jusqu'au 1er juin 1982. A compter de cette date, c'est-à-dire le 1er juin 1982, la contribution de l'employeur sera portée à vingt cents (0.20£) l'heure jusqu'au 1er juin 1983. A compter de cette date, c'est-à-dire le 1er juin 1983, la contribution de l'employeur sera portée à vingt-cinq cents (0.25£) l'heure.

ARTICLE 27      FONDS SPECIAL D'INDEMNISATION

27.01

L'employeur est tenu de verser au comité conjoint des matériaux de construction, avec son rapport mensuel, une somme de deux cents (0.02¢) pour chaque heure travaillée au cours du mois précédant son rapport. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds spécial d'indemnisation dont le comité conjoint des matériaux de construction est fiduciaire.

Ce fonds spécial d'indemnisation de vacances annuelles est créé dans le but d'indemniser les employés dont l'employeur assujetti au décret de dé la Serrurerie et la Menuiserie Métallique a fermé son atelier de façon permanente et que l'employé travaille chez un employeur assujetti à la présente convention dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date de fermeture.

Le nombre d'années travaillées chez cet employeur sera compté pour fins d'établissement du pourcentage de vacances.

Ce salarié a droit à l'excédent de quatre pourcent (4%) auquel il aurait eu droit si le nombre d'années travaillées pour cet employeur justifiait, selon la convention, d'un pourcentage de vacances annuelles supplémentaire à 4%.

La présente disposition s'applique aux salariés couverts par la convention collective au 1er juin 1981.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 Cette convention entre en vigueur le 1er juin 1981 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1984, et se renouvelle automatiquement d'année en année par la suite à moins qu'une des parties ne donne avis d'amendement à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour d'anniversaire de n'importe quelle année après la date d'expiration de cette convention. S'il arrive que l'une des parties avise l'autre de son désir d'amender cette convention, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'on en arrive à une nouvelle entente.

Les salaires négociés auront un effet rétroactif au 1er juin 1981 et seront payés dans les quinze (15) jours de la signature par chèque séparé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce

\_\_\_\_\_ 25 \_\_\_\_\_ e jour du mois de Septembre 1981  
à Trois-Rivières.

H. BLANCHETTE LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 2366

*Pierre Blanchette*

*Jean Meunier*

*Maurice Blanchette*

*Leo Dauphinais*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

<u>CLASSE</u>	<u>1er JUIN '81</u>	<u>1er DEC. '81</u>	<u>1er JUIN '82</u>	<u>1er JUIN '83</u>
18	9.98	10.40	11.22	12.10
17	9.82	10.24	11.05	11.92
16	9.66	10.08	10.88	11.74
15	9.50	9.92	10.71	11.56
14	9.34	9.76	10.54	11.38
13	9.18	9.60	10.37	11.20
12	9.02	9.44	10.20	11.02
11	8.86	9.28	10.03	10.84
10	8.70	9.12	9.86	10.66
9	8.54	8.96	9.69	10.48
8	8.38	8.80	9.52	10.30
7	8.22	8.64	9.35	10.12
6	8.06	8.48	9.18	9.94
5	7.90	8.32	9.01	9.76
4	7.74	8.16	8.84	9.58
3	7.58	8.00	8.67	9.40
2	7.42	7.84	8.50	9.22
1	7.26	7.68	8.33	9.04
	.16	.16	.17	.18

ANNEXE "B"

Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation à l'exception de MM. Pierre et Maurice Blanchette, ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf à des fins d'instruction, d'expérimentation et dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

H. BLANCHETTE LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 2366

Pierre Blanchette

Jean Meunier

Maurice Blanchette

Leo Dauphinais

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

Le sous-comité (à définir) préparera d'ici juin 1982 un programme de formation technique et pratique pour les tâches de mécanicien et d'ajusteur.

Ce programme touchera:

1. la préparation du cours;
2. la durée du cours et le nombre de candidats;
3. l'éligibilité du candidat;
4. les heures et la période des cours;
5. le choix des animateurs;
6. la rémunération s'il y a lieu des candidats et/ou des animateurs, fera partie du mandat du sous-comité.

**DÉPÔT**

01157-D  
Dépôt N°: 8 2 0 9 1 8 7

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b> → Q 15997-01
<b>Date</b>	Signature: 81-09-25    Réception: 81-11-10	Durée: Du 81-06-01    Au 84-05-31    Nombre de salariés régis par la convention collective: 16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Les Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 2366 1290, rue Saint-Denis Montréal, Qc H2X 3J7 Att: <u>M. Gérard Proulx</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Blanchette Ltée</b> 1665, rue Laviolette Trois-Rivières P. Québec

Unité de négociation

<b>Région</b> → 04-03	<b>Activité</b> → 3452 (5)	<b>Affiliation</b> → FTQ (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: <i>Genevieve Goyette</i>	Date: 82-09-20

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

RECHERCHE

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

*2ème dépôt*  
**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 1 1 3 2 3**

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 **01/51-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input checked="" type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>Q 15997-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>84-10-29</b>	<b>84-11-14</b>		<b>84-06-01</b>	<b>87-05-31</b>	<b>31</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 2366 1290, rue St-Denis Montréal (Québec) H2X 3J7 Att.: <u>M. Gaston Beaulieu</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Blanchette Ltée</b> 500, rue Albert Durand Trois-Rivières (Québec) G8Z 2M7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>4.03</u> Activité <u>3452 (5)</u> Affiliation <u>F.T.Q. (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Dépôt de convention collective renforcée. Cette convention collective a déjà été déposée le: 20 août 1984.

Pour le commissaire général du travail

Signature	<i>J. Tremblay</i>	Date
	<b>JOHANNE TREMBLAY</b>	<b>84-11-15</b>

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

84 NOV 14 14:45  
224

entre

H. BLANCHETTE LIMITEE

et

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
LOCAL 2366

1984-1987

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux et souhaitable de fixer des heures de travail; maintenir des taux de salaire ainsi que des opérations efficaces; de protéger la sécurité et l'hygiène des employés tel que prévu à l'article 10 de la présente convention; et de prévoir un mécanisme pour le règlement des différends qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît les Métallurgistes unis d'Amérique, local 2366, comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés régis par cette convention collective.
- 2.02 Lorsque les mots "l'employé" sont utilisés dans cette convention, ils désignent tout salarié de la compagnie tel que défini par le Code du Travail de la Province de Québec à l'exception des employés de bureau et des employés affectés à des travaux en chantier couverts par le Bill 290.
- 2.03 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf à des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION

- 3.01 La compagnie et le syndicat acceptent de ne faire aucune discrimination entre les employés du fait de leur race, de leur foi, de leur couleur, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance ou de leur activité syndicale.

ARTICLE 4 DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit qu'a la compagnie de diriger et de gérer son entreprise en tout point, sujet cependant, aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5      SECURITE SYNDICALE

- 5.01      Comme condition d'embauchage ou de continuation d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat concerné.
- 5.02      La compagnie accepte de déduire du salaire de chaque employé hebdomadairement ou mensuellement, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion du montant certifié par le syndicat concerné à la compagnie comme étant actuellement en vigueur selon la constitution du syndicat et seront versées au syndicat avant le quinzième (15e) jour du mois suivant. Le montant total des cotisations payées par l'employé sera inscrit sur les formules d'impôt T4 et TP4.
- 5.03      Le jour de son embauchage, la compagnie doit présenter chaque nouvel employé au délégué approprié ou son remplaçant et ceci durant les heures de travail.
- 5.04      Le syndicat indemniserà la compagnie et la tiendra indemne de toute réclamation qui lui serait faite par tout employé pour des sommes déduites du salaire ci-haut stipulé.
- 5.05      En autant qu'aucun employé régulier ne soit en mise à pied, la compagnie pourra engager des étudiants comme journaliers pour la période des mois de juin, juillet et août. Ces étudiants seront sujets à la convention collective, tels les autres employés, à l'exception de l'article 5.
- 5.06      Tous les employés devront signer la formule d'autorisation pour la déduction d'une somme égale à la cotisation mensuelle du syndicat.
- 5.07      La formule d'autorisation se terminera automatiquement lorsque l'employé cesse d'être à l'emploi de l'employeur.

ARTICLE 6      PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01      Un grief signifiera toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- 6.02      La compagnie et le syndicat s'engagent à respecter les dispositions prévues au présent article. Si la compagnie ne traite pas un grief en conformité avec les dispositions de cet article, ce grief sera considéré réglé à la satisfaction du plaignant. Si le syndicat ne traite pas un grief en conformité avec les dispositions du présent article, la compagnie considérera ce grief abandonné par le syndicat et le plaignant.

- 6.03 Un employé en probation ne peut recourir à la procédure de grief. La période de probation est définie au paragraphe 8.03.
- 6.04 PREMIERE ETAPE  
L'employé seul ou accompagné du délégué, présentera son grief verbalement ou par écrit à son contremaître et ceci dans les dix (10) jours ouvrables du jour où le présumé grief a pris naissance ou celui où il en a pris connaissance. Le contremaître devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.05 DEUXIEME ETAPE  
S'il n'y a pas de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables du jour où le contremaître rend sa décision ou de la fin de la période de délibération s'il ne rend pas de décision, l'employé accompagné du délégué, présentera son grief par écrit au représentant désigné de la gérance. Ledit représentant de la gérance rendra une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.06 TROISIEME ETAPE  
S'il n'y a pas de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables du jour où le représentant désigné de la gérance rend sa décision par écrit ou de la fin de la période de délibération s'il ne rend pas de décision, le syndicat pourra présenter le grief à l'arbitrage.
- 6.07 Les griefs soumis à l'arbitrage le seront devant un arbitre unique.
- 6.08 Les parties concernées ou leurs représentants respectifs devront choisir un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables; à défaut d'entente dans ce délai sur le choix de l'arbitre le Ministère du Travail sera prié d'en nommer un.
- 6.09 L'arbitre doit entendre et résoudre le conflit ou l'allégation et rendre une décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination, laquelle décision sera finale et liera les deux parties et tout employé concerné.
- 6.10 Tout arbitre nommé selon cet article sera régi par les dispositions de cette convention et il n'aura pas la faculté d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention collective.

- 6.11 Les deux parties intéressées par le grief paieront les dépenses de leurs représentants; les dépenses de l'arbitre et les frais de location de la salle d'audience seront divisés également entre la compagnie et le syndicat.
- 6.12 Un grief collectif ou un grief de nature générale peut être logé par le syndicat ou la compagnie à la deuxième étape de la procédure des griefs.
- 6.13 Les griefs seront étudiés pendant les heures de travail.
- 6.14 Toute décision prise par la compagnie et le syndicat à la suite d'une entente écrite sera finale et exécutoire pour la compagnie, le syndicat et tout autre employé concerné.
- 6.15 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, et 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.
- 6.16 S'il y a accumulation de griefs, les deux parties par entente mutuelle peuvent porter à un seul arbitrage pour traiter de tous ces différends.
- 6.17 Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés du consentement écrit des deux parties impliquées dans le grief.
- 6.18 Dans la compilation de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- 6.19 La compagnie et le syndicat s'aviseront réciproquement de leurs représentants dans le mois qui suivra la signature de la présente convention et à la suite de toute modification dans leur représentation.

ARTICLE 7      CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

- 7.01            Si un employé croit qu'il a été congédié ou discipliné d'une façon injuste ou déraisonnable, le grief débutera à la deuxième étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement. Cependant, l'employé pourra voir le président du syndicat ou le délégué syndical avant de quitter l'usine après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- 7.02            Si le grief n'est pas réglé et est porté à l'arbitrage, l'arbitre a autorité pour décider de maintenir, d'abolir ou de réduire la sanction appliquée ainsi que de réintégrer dans ses fonctions sans perte d'ancienneté le salarié concerné et du montant de compensation s'il y a lieu.
- 7.03            La direction ne doit pas appliquer de mesures disciplinaires sans d'abord en avertir l'employé et le syndicat, à moins que les circonstances ne justifient une sanction ou un congédiement immédiat. Les avertissements se donnent par écrit.
- 7.04            Après six (6) mois de la réception de la dernière offense, tout avis correctif ou disciplinaire est rayé du dossier de l'employé et cet avis ne peut être invoqué contre un employé durant les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf pour les avis de même nature (correctif ou disciplinaire) qui surviendraient dans les douze (12) mois suivant la réception d'un premier avis.

ARTICLE 8      ANCIENNETE

- 8.01            Les parties reconnaissent que l'opportunité d'avancement et la sécurité d'emploi devront augmenter proportionnellement à la durée de service sous réserve des restrictions qui suivent: dans les cas de positions vacantes, mutations, mises à pied, augmentation des effectifs, rappel, la direction pourra passer outre à l'ancienneté s'il est établi que l'employé ne possède pas les qualifications pour accomplir le travail en cause.

8.02

Mise à pied

L'ancienneté de classification et l'ancienneté d'usine s'appliqueront de la façon suivante:

- a) pour les fins de mise à pied et rappel, les mécaniciens et les ajusteurs n'exercent leur droit d'ancienneté qu'à l'intérieur de leur classification.
- b) Sauf dans les cas prévus à 8.02 a) pour les mises à pied, sujet à l'article 8.01, l'employé déplacé pourra exercer ses droits d'ancienneté en indiquant à la direction l'employé avec moins d'ancienneté qu'il désire déplacer dans une occupation supérieure, s'il a déjà été qualifié ou l'employé qu'il désire déplacer dans toute classe égale ou inférieure pourvu qu'il puisse accomplir le travail d'une façon normale sous surveillance restreinte, après une période d'essai.
- c) Rappel: L'employé déplacé de son occupation ou mis à pied lors d'une baisse des effectifs aura droit, lors de la reprise du travail, à être rappelé à l'inverse de la mise à pied.

8.03

L'ancienneté de chaque employé couvert par cette convention s'établit après une période de probation de trois (3) mois de calendrier, d'une façon continue ou ininterrompue, et remonte à la date de l'embauche.

- a) L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté lorsqu'il travaille pour une période de moins de six (6) mois par année.
- b) Dans le cas d'absence due à une mise à pied, l'ancienneté se maintient pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois.
- c) Dans le cas d'absence due à une maladie ou à un accident non occupationnel, l'ancienneté se maintient et s'accumule pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois.
- d) Dans le cas de congé autorisé, l'ancienneté s'accumule pendant une période de quarante cinq (45) jours.
- e) L'ancienneté se maintiendra mais ne s'accumulera plus lorsque l'employé atteindra l'âge de 65 ans. Cependant, l'employeur ne sera pas obligé de garder cet employé à son service.

8.04 Liste d'ancienneté

Un employé perd son statut d'ancienneté et l'on retire son nom de toute liste d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes:

- a) si l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) si l'employé est congédié et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention;
- c) si l'employé est mis à pied et néglige de retourner au travail dans les dix (10) jours de calendrier après que la compagnie l'ait avisé de le faire, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis doit être envoyée au délégué de l'usine. Le délai de dix (10) jours de calendrier exclut la journée où la lettre est mise à la poste;
- d) si l'employé a été mis à pied à cause d'un manque de travail pour une période de douze (12) mois, s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

8.05 Liste d'ancienneté

La compagnie tiendra une liste d'ancienneté pour l'usine. Une copie de cette liste sera affichée à l'intention des employés et elle sera mise à jour à tous les quatre (4) mois. Elle doit aussi en fournir une copie au syndicat, à tous les quatre (4) mois.

8.06 Avis de mise à pied

- a) Si un employeur veut mettre à pied un employé pour manque de travail prévu de moins de six (6) mois, il doit lui donner un préavis de deux (2) jours de travail; à défaut d'avis, deux (2) jours payés. Si la mise à pied est prévue pour plus de six (6) mois et dans le cas de licenciement collectif, l'employeur s'en remet aux stipulations de l'article 82 de la Loi 126 et modifications.
- b) La compagnie avisera par écrit l'employé et le représentant syndical de l'usine de tout avis de mise à pied.

8.07 Un délégué jouira d'une ancienneté préférentielle au moment d'une mise à pied ou d'un rappel au travail dans sa classification. Il y aura un seul délégué par usine.

ARTICLE 9 ABSENCE AUTORISEE SANS SOLDE

- 9.01 Une absence autorisée sans solde peut être accordée à tout employé suivant entente avec la compagnie. Ces demandes des employés seront considérées pourvu que les raisons soient satisfaisantes. En cas d'urgence, la compagnie s'efforcera d'accorder le congé au plus tôt.
- 9.02 Toute autorisation d'absence sans solde excédant une semaine sera confirmée par écrit, une copie sera envoyée à l'employé et au délégué de l'usine.
- 9.03 Après entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat, un employé élu ou nommé par le syndicat pour assister à des congrès syndicaux ou pour s'occuper de d'autres affaires syndicales, se verra accorder à cette fin un congé sans solde. Le syndicat informera la compagnie du nom du délégué au moins une (1) semaine à l'avance. Ce congé ne pourra excéder trente (30) jours par année.
- 9.04 a) Au moment qui lui convient, l'employeur doit accorder au salarié qui justifie de cinq (5) ans de service et qui lui en fait la demande au moins trente (30) jours au préalable, un congé sans solde continu d'une durée maximum exigible de quarante-cinq (45) jours vicils. Il doit signifier par écrit au salarié toute autorisation d'absence excédant une semaine, mais il n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'un (1) salarié sur quinze (15) au cours d'une même période.
- b) Le congé sans solde prévu à l'article 9.04 a) est exigible aux mêmes conditions dès qu'une période de trois (3) ans s'est écoulée depuis le dernier congé.
- 9.05 Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un employé pourra aussi s'absenter du travail, sans solde, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours, sans solde, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 10 SECURITE ET HYGIENE

- 10.01 La compagnie et le syndicat s'accordent à joindre leurs efforts pour maintenir un niveau élevé de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles. Les parties se conformeront à la loi concernant la sécurité dans les établissements industriels ainsi qu'à toutes directives émises par le Ministère du Travail et la Commission de santé et sécurité du Travail.
- 10.02 La compagnie fournit:
- a) les lunettes de sécurité là où il est nécessaire;
  - b) les lunettes pour brûleur;
  - c) le masque pour soudeur;
  - d) les gants appropriés pour opérateur de cisailles, de presse plieuse et pour les polisseurs sur "stand buffers" pour les autres employés si requis par les autorités compétentes;
  - e) un montant maximum de \$55. par année pour les lunettes de prescription (aux employés qui doivent porter des lunettes de prescription pour pouvoir travailler);
  - f) un montant maximum de \$60. par année pour les bottines de sécurité à tout employé ayant (1) an d'ancienneté; ce montant sera payé la première (1ère) semaine de septembre.
- 10.03 Le syndicat accepte la responsabilité d'aider la direction à faire observer les règlements de sécurité et le port des vêtements et des dispositifs protecteurs indispensables, le tout conformément aux lois.

10.04

Les parties conviennent de former un comité paritaire de sécurité, santé composé de deux (2) représentants de chaque partie.

- a) Le comité paritaire aura pour fonction de promouvoir dans l'usine la santé et la sécurité et de faire des recommandations pour prévenir, informer et former les travailleurs en matière de santé et de sécurité.
- b) Les parties du comité désigneront chacun un (1) membre pour agir comme représentant à la prévention. Ces représentants feront l'inspection de l'usine et de son équipement mensuellement et enquêteront les accidents sur les heures normales de travail.
- c) Le représentant syndical à la prévention pourra s'absenter de son travail, le tout sujet à l'article 13.01, deuxième paragraphe de la convention collective.
- d) Le comité paritaire de santé et de sécurité tiendra une assemblée régulière mensuellement. L'agenda tiendra compte des constatations de la visite des lieux ainsi que les questions courantes relatives au comité concernant la santé et la sécurité des employés.
- e) Les procès-verbaux des réunions comporteront toutes les recommandations du comité jugées utiles, y compris les corrections proposées par le comité. Les procès-verbaux seront préparés par la partie patronale et remis aux membres du comité paritaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion. Cependant, si les membres du comité nommés par le syndicat ne sont pas d'accord sur le contenu du procès-verbal, ils peuvent, dans les deux (2) jours ouvrables suivants, faire état par écrit de leur désaccord avec copie aux personnes sus-mentionnées, à défaut de quoi, le procès-verbal sera considéré comme étant définitif et sera affiché à l'usine à la vue des employés.

10.05

- a) Tout employé a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa sécurité ou son intégrité physique; dans un tel cas, l'employé en avisera immédiatement son contremaître ou son remplaçant.

- b) Suite à un refus d'un employé d'accomplir un travail selon l'article ci-dessus, un autre employé consentant peut accomplir ce travail après avoir été informé par la compagnie qu'un autre employé a refusé d'accomplir ce travail.

Tout abus de la part d'un salarié dans l'application du présent article sera sujet à une mesure disciplinaire.

- c) En cas de désaccord entre les parties, le cas sera soumis à un enquêteur du Ministère du Travail.
- d) Avant d'exécuter un nouveau travail, l'employé est informé des mesures de sécurité et des risques inhérents particuliers à ce travail.
- e) L'employé ne subit aucune perte de salaire pendant la période de temps entre le moment où il a refusé d'exécuter ce travail et le moment qu'un règlement final intervienne.
- f) Le représentant syndical à la prévention dûment mandaté ou en son absence, son remplaçant, ne sera pas sujet à la discipline ni à aucune autre mesure de représailles en conséquence d'un tel agissement, à moins qu'il n'agisse de façon abusive.
- g) Lorsque le service d'inspection du Ministère du Travail du Gouvernement du Québec procède à l'inspection des lieux de travail, les représentants à la prévention nommés par le comité de sécurité seront présents.

10.06

Un salarié qui est blessé dans un accident lorsqu'il travaille pour son employeur et qu'il est couvert par la loi de la Commission de santé et sécurité du Travail doit être rémunéré pour le temps perdu le jour de sa blessure au taux normal de salaire, ce qui comprend les primes d'équipe applicables. L'employeur doit aussi lui fournir un moyen de transport pour qu'il reçoive des soins médicaux le jour de l'accident. Le salarié doit fournir un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident.

- 10.07 L'employeur doit fournir le transport et payer le salaire pour le temps que les employés prennent pendant leur équipe régulière pour obtenir le traitement médical requis à la suite d'un accident ou d'une maladie industrielle ou aggravation, s'il est impossible pour ces employés d'obtenir ce traitement médical en-dehors de leurs heures d'équipe régulière.
- 10.08 La compagnie assistera un employé blessé (accidenté) à remplir la formule de rapport d'accident et de réclamation de la Commission de santé et de sécurité du Travail. Une copie non-signée de cette formule sera remise à l'employé pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) heures afin de lui permettre de consulter son représentant syndical à ce propos, s'il le désire. Si l'employé signe cette formule, une copie lui sera remise et une autre copie sera remise au délégué d'usine.

ARTICLE 11 PANNEAUX D'AFFICHAGE

- 11.01 La compagnie convient de fournir un (1) panneau d'affichage de dimension adéquate situé dans l'usine pour l'affichage d'avis syndicaux et documents officiels.
- 11.02 Ces avis, qui ne seront affichés que par des représentants du syndicat, doivent être présentés à l'employeur pour son approbation avant leur affichage.

ARTICLE 12 TEXTE OFFICIEL

- 12.01 Le texte français est le texte officiel pour cette convention collective, et on y référera dans toute question concernant l'interprétation ou la traduction de la convention.

ARTICLE 13 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 13.01 La compagnie reconnaît un délégué et, en son absence, un substitut, mais pas moins d'un (1) délégué par équipe à l'usine, et ceux-ci seront élus par les salariés. La fonction du délégué sera d'enquêter et de tenter de régler les griefs. Il aura le temps nécessaire à préparer ces rencontres avec la compagnie. Il ne subira aucune perte de traitement dans l'exercice de sa fonction. Les rencontres avec la compagnie auront lieu durant les heures de travail.

Le délégué avertit son contremaître avant de quitter son travail pour exercer sa fonction. Lorsqu'il retournera à son travail, il se rapportera à son contremaître.

13.02 Si des représentants syndicaux autorisés qui ne sont pas des employés de la compagnie, désirent parler au délégué de l'usine à propos d'un grief ou d'autres affaires syndicales officielles, ils devront aviser la compagnie qui communiquera avec le délégué d'usine et ils auront accès à un bureau où ils pourront se consulter en toute quiétude.

De plus, les représentants syndicaux pourront rencontrer la gérance avant de procéder à l'arbitrage et seront assistés du délégué syndical pour cette rencontre.

ARTICLE 14 EMPLOYES HANDICAPES

14.01 Si un employé n'est pas en mesure d'effectuer son travail à cause de son âge, maladie ou à la suite d'un accident de travail, l'employeur s'efforcera de lui fournir un emploi s'il y a du travail disponible qu'il sera en mesure d'effectuer. Le taux de salaire minimum pour ce travail sera fixé par le comité conjoint.

L'employé aura priorité sur tout nouveau poste disponible qu'il peut accomplir.

ARTICLE 15 DUREE DU TRAVAIL

15.01 Définition d'un jour de travail (jour ouvrable)

Le jour de travail de base (jour ouvrable) est de huit (8) heures consécutives de travail dans la période de vingt-quatre (24) heures, interrompues seulement par la période de repas établie.

15.02 Définition de la semaine de travail

La semaine de travail de base se compose de cinq (5) jours: du lundi au vendredi inclusivement. Il peut y avoir des exceptions par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat.

15.03

Heures de travail

- a) Les heures de travail de base doivent être distribuées entre 07h00 a.m. et 17h30 p.m. excluant la période de repas.
- b) Lorsque l'employeur organise le système de la double équipe, la première (1ère) équipe commencera entre 07h00 a.m. et 09h00 a.m. et la deuxième (2e) équipe commencera entre 15h00 p.m. et 18h00 p.m.
- c) Lorsque le système de la triple équipe est mis en vigueur, la troisième (3e) équipe commencera entre 23h00 p.m. et 01h00 a.m.
- d) Les heures ci-haut mentionnées peuvent être modifiées par accord mutuel.

15.04

Période de repas

Là où la compagnie n'a qu'une seule ou deux équipes, les employés auront droit à une période minimum de repas de trente (30) minutes non-payées, à la demie du quart.

15.05

Prime d'équipe

Les salariés faisant partie d'une équipe autre que l'équipe de jour, doivent recevoir une prime de 0.20 cents l'heure en plus des taux réguliers.

15.06

Maintien de la semaine de travail

La semaine de travail sera de quarante (40) heures et ne sera pas diminuée à cause d'un manque de travail sans le consentement des deux parties dans l'usine.

15.07

Période de repos

Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes durant leur équipe; une, dans la première (1ère) partie de l'équipe et l'autre dans la deuxième partie de l'équipe.

- 15.08 Tous les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes avant la fin de l'équipe pour les préparations de départ avant la fin de la journée.
- 15.09 Tout employé qui arrivera en retard de plus de cinq (5) minutes mais moins de trente (30) minutes, se verra enlever trente (30) minutes, mais il n'aura pas à travailler pendant ce temps non payé, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 15.10 Les facilités existantes de repas et de breuvages seront maintenues pendant la durée de la présente convention collective, en autant que les compagnies de distribution veulent maintenir leur service.

ARTICLE 16 CONGES PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants sont des jours fériés, chôvés et payés:
- 1- 1er janvier
  - 2- Vendredi-saint
  - 3- Fête de Dollard
  - 4- Saint-Jean-Baptiste
  - 5- Jour du Canada
  - 6- Fête du Travail
  - 7- Jour d'Action de Grâces
  - 8- 24 décembre
  - 9- 25 décembre
  - 10- 26 décembre
  - 11- 31 décembre
- b) Tous les jours de congé énumérés au paragraphe précédent devront être payés quelle que soit la journée de leur occurrence. Sauf que les jours payés situés entre le 23 décembre et le 2 janvier qui tombent un samedi ou un dimanche sont reportés à d'autres dates entre le 23 décembre et le 2 janvier et choisies par entente mutuelle.
- c) Quand un de ces congés tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci bénéficiera quand même de son congé payé.
- d) Un (1) jour de congé additionnel à être pris à une date à être déterminée par le syndicat et la compagnie.

16.02 Pour chacun des congés payé mentionnés à l'article 16, paragraphe 16.01, chaque employé devra recevoir une paie de huit (8) heures à son taux horaire régulier plus sa prime d'équipe s'il y a lieu.

16.03 Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé qui ne peut se présenter au travail le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié, avertit son contremaître quarante-huit (48) heures à l'avance; la compagnie tiendra compte des circonstances hors du contrôle de l'employé qui empêcheraient un employé de se présenter au travail ou d'avertir la compagnie le lendemain d'un jour férié.

Nonobstant le premier alinéa de l'article 16.03, aura droit à la rémunération citée au paragraphe 16.02:

- a) l'employé en vacances;
- b) l'employé en congé de deuil;
- c) en congé de maladie ou d'accident, pourvu que cette absence n'ait pas débuté plus de trois (3) mois précédant le jour férié.

Cependant, l'employé doit remettre à la compagnie, un certificat du médecin traitant si exigé lors de son retour au travail;

- d) l'employé en congé autorisé;
- e) l'employé en congé pour affaires syndicales à la demande écrite du syndicat, préalable au jour ouvrable qui précède le congé.

16.04 Lorsque l'employeur ferme son atelier la veille ou le lendemain d'un jour férié, il peut récupérer les heures perdues à cause de cette fermeture, sans accorder la majoration prévue pour les heures supplémentaires, aux conditions suivantes:

- a) obtenir le consentement de la majorité des intéressés;
- b) les heures de récupération ne peuvent être effectués le dimanche.

- 16.05 Tout employé qui travaille le jour d'un congé payé, sera rémunéré deux (2) fois son taux régulier plus son congé payé, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu.
- 16.06 Tout employé qui sera mis à pied moins de quinze (15) jours de calendrier avant un congé payé aura droit à son congé et ce congé lui sera versé à son départ de mise à pied.

ARTICLE 17 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 a) Les heures effectuées en-dehors de la journée ou de la semaine normale constituent des heures supplémentaires. Tout travail supplémentaire sera volontaire.
- b) L'employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une pause de quinze (15) minutes payée pour chaque période de deux (2) heures supplémentaires.
- 17.02 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 ainsi que les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration du taux de salaire effectif de 100%.

ARTICLE 18 CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES

- 18.01 Les employés requis de travailler temporairement dans une classification dont le taux de salaire est inférieur à celui de leur classe habituelle, doivent recevoir le taux de leur classe.

ARTICLE 19 PAIE DE DEUIL

- 19.01 Si un décès survient dans la famille d'un salarié, l'employeur doit accorder un congé payé tel que décrit ci-dessous. Ce congé se termine le jour des funérailles ou le lendemain.
- 1- cinq (5) jours ouvrables pour le décès de l'épouse;
  - 2- trois (3) jours ouvrables pour le décès du père, mère, frère, soeur et enfants;
  - 3- un (1) jour ouvrable pour le décès du grand-père, grand-mère, le beau-père, belle-mère, les beaux-frères, belles-soeurs, gendre, bru et les petits-enfants.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

- 20.01 Dans le but d'établir des vacances payées, la période de référence doit s'étendre sur douze (12) mois à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 20.02 Un salarié qui a travaillé pour le même employeur moins longtemps qu'une période complète de référence a droit à des vacances payées à 4% du salaire total gagné durant la période de référence.
- 20.03
- a) Un salarié qui a travaillé chez le même employeur pendant plus d'une période de référence aura droit à une indemnité de congé calculée de la façon suivante:

1 an à moins de 5 ans :	2 semaines	4%
5 ans à moins de 13 ans :	3 semaines	6%
13 ans à moins de 20 ans :	4 semaines	8%
20 ans à moins de 24 ans :	4 semaines	9%
24 ans et plus :	5 semaines	10%
  - b) L'indemnité afférente au congé annuel prévue à l'article 20.03 est basée sur les gains du salarié durant la période de référence.
  - c) Les pourcentages pour les vacances seront calculés sur les gains totaux de l'employé durant la période de référence.
- 20.04
- a) Les vacances seront données entre les mois de mai et septembre inclusivement.
  - b) Si l'employeur décide de fermer son usine pour la période de vacances, il pourra le faire pour une période de deux (2) semaines entre la dernière semaine de juin et le 15 août inclusivement et dans ce cas, il devra en avertir les employés au moins quatre (4) semaines à l'avance.
  - c) Les vacances peuvent être prises en tout temps si mutuellement convenu.
  - d) La priorité ira aux employés avec le plus d'ancienneté.

20.04 e) L'employé qui bénéficie de trois (3) semaines de vacances et plus, peut prendre ses vacances de façon consécutive ou à toute autre période après avoir avisé le contremaître, pourvu que la compagnie dispose de suffisamment d'employés dans la classification et le choix sera accordé selon l'ancienneté. Les salariés feront le choix de leurs vacances avant le 15 avril de chaque année. Lorsque le choix est accepté, la cédule de vacances sera affichée au plus tard le 1er juin.

f) L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel au comité conjoint des matériaux de construction au plus tard le 15 de chaque mois, les montants de congés annuels payés, portés au crédit de chacun des salariés.

Le comité conjoint doit verser au salarié l'indemnité des congés annuels obligatoires perçue dans les huit (8) premiers jours du mois de juillet suivant la fin de la période référence précédente.

ARTICLE 21 INDEMNITE DE PRESENCE

21.01 Le salarié requis de se présenter au travail a droit à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux en vigueur et ce, chaque fois qu'il est appelé au travail.

ARTICLE 22 TRAVAIL A FORFAIT

22.01 Les contrats intervenus entre la compagnie et un ou plusieurs de ses employés sur une base de travail à la pièce ou à contrat sont de nul effet et strictement défendus.

ARTICLE 23      PAIEMENT DE SALAIRE

23.01            Le salaire de l'employé doit lui être remis chaque jeudi, durant les heures de travail dans une enveloppe scellée devant contenir les détails suivants:

- 1) le nom de l'employeur;
- 2) les nom et prénom du salarié;
- 3) l'identification de l'emploi du salarié;
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5) le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8) le taux du salaire;
- 9) le montant brut du salaire;
- 10) la nature et le montant des déductions opérées;
- 11) le montant du salaire net versé au salarié;
- 12) le montant des vacances versé au comité conjoint.

ARTICLE 24      SALAIRE

24.01            Les taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" font partie intégrante de cette convention et correspondent aux classifications décrites ci-dessous.

ARTICLE 25 CLASSIFICATION

25.01 Description des classifications

Classe 18 - Mécanicien

1. Le mécanicien doit avoir quatre (4) ans (deux-cent huit (208) semaines) d'expérience dans le métier ou l'équivalent, selon l'opinion du bureau d'examineurs;
2. doit pouvoir lire et comprendre tous les plans, croquis et gabarits;
3. il doit tracer et utiliser toutes machines ou outils usuels dans l'usine pour couper, scier, percer, perforer et former;
4. il doit avoir une connaissance pratique du brûlage au gaz et de la soudure au gaz et à l'électricité, etc.;
5. doit assembler tous les morceaux en un tout afin de compléter les travaux requis;
6. doit accomplir sans surveillance toutes les opérations dans l'usine à l'intérieur de la juridiction professionnelle du décret. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 18 - Opérateur de presse (set-up)

Classe 12 - Ajusteur

1. L'ajusteur doit avoir trois (3) ans (cent cinquante six (156) semaines) d'expérience dans le métier ou l'équivalent, selon l'opinion du bureau d'examineurs;
2. recevoir des directives et des instructions d'un mécanicien ou d'un contremaître;
3. doit travailler à partir des plans et croquis pour tracer et faire des gabarits et sous surveillance compléter son ouvrage;
4. doit utiliser les machines et outils usuels du métier;
5. doit posséder une connaissance pratique du brûlage;
6. doit pouvoir fabriquer suivant les instructions d'un mécanicien ou d'un contremaître. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 12 - Forgeron

Classe 11 - Opérateur de presse plieuse

L'opérateur de presse plieuse est celui qui doit être capable de faire fonctionner sa machine et de tracer et façonner tous matériaux d'après les plans. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 11 - Opérateur de cisaille

L'opérateur de cisaille est celui qui doit être capable de faire fonctionner sa machine, tracer pour et couper les matériaux d'après les plans. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 11 - Buffer

Classe 11 - Polisseur à la machine

Classe 9 - Chauffeur de camion (semi-trailer)

En plus d'exercer la fonction de chauffeur de camion, l'employé doit conduire un camion semi-trailer.

Classe 8 - Ouvrier de production "A"

L'ouvrier de production "A" peut travailler seul, travailler à l'établi, souder, découper au chalumeau, assembler, polir, faire les petits réglages et opérer ces machines si elles servent pour la production de travaux en série.

Classe 7 - Chauffeur de camion

Un chauffeur de camion comprend tout employé qui a la responsabilité de conduire un camion; il doit voir à placer le matériel dans le camion ainsi que le décharger et il peut travailler à la réception et à l'expédition. Il peut aussi travailler comme ouvrier de production "A" et journalier. L'ouvrier préposé à un tel travail doit détenir le certificat concerné.

Classe 5 - Ouvrier de production "B"

L'ouvrier de production "B" comprend tout salarié qui aide un mécanicien, un ajusteur ou un ouvrier de production "A". Il peut effectuer le travail d'un ouvrier de production "A" y inclus la soudure, pourvu qu'il soit sous surveillance directe d'un mécanicien, d'un ajusteur ou d'un ouvrier de production "A".

Classe 3 - Aide général

Classe 1 - Journalier

- 25.02
- a) Après deux (2) ans de service avec la même compagnie comme ouvrier de production "B", l'employé sera promu automatiquement ouvrier de production "A".
  - b) Après deux (2) ans de service avec la même compagnie comme aide général, l'employé sera promu ouvrier de production "B".
  - c) Tout employé engagé comme journalier sera promu aide général, après deux (2) ans de service.

25.03

Boni de vie chère

a) Définition

L'indice des prix à la consommation (IPC) signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada, indice global (1971:100) ci-après appelé IPC, publié par Statistiques Canada.

- b) L'indice de base pour la durée de la convention collective de travail sera:

octobre 1983 publié en novembre 1984;

octobre 1984 publié en novembre 1985;

octobre 1985 publié en novembre 1986.

Le calcul se fera en comparant l'indice de 1983 à 1984, l'indice de 1984 à 1985 et l'indice de 1985 à 1986, avec ajustement en décembre 1984, décembre 1985 et décembre 1986.

25.03

c) Application

Si l'augmentation de l'indice est supérieure à 8% en 1984, supérieure à 8% en 1985, et supérieure à 8% en 1986, la compagnie augmentera les salaires prévus à l'annexe "A" d'un montant égal à l'augmentation de l'indice supérieure aux facteurs prévus ci-haut en décembre 1984, décembre 1985 et décembre 1986, de la façon suivante, toute fraction:

8% : 0.05 cents

9% : 0.10 cents

10% : 0.15 cents

11% : 0.20 cents

12% : 0.25 cents

Le montant maximum pour l'indexation est de \$0.25 cents et les montants prévus ne sont pas cumulatifs.

La fraction équivaut à .2 de 1% (i.e. \$0.01).

ARTICLE 26      SECURITE SOCIALE

- 26.01      Le fonds de sécurité sociale institué par les présentes est destiné à assurer aux salariés couverts par ce décret 790 des bénéfiques de sécurité sociale.
- 26.02      a) L'employeur devra verser au fonds de sécurité sociale, la somme de seize cents (0.16¢) pour chaque heure de travail accomplie par ses salariés.
- b) L'employeur devra, de plus, déduire de chaque paie de chacun de ses salariés, la somme de seize cents (0.16¢) pour chaque heure de travail accomplie.
- c) Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.07 ci-après et conformément aux dispositions qu'il contient, le salarié en-dehors du champ d'application territorial du décret 790 peut contribuer seul (ou conjointement avec employeur si l'employeur y consent) au fonds de sécurité sociale et jouir des avantages afférents.
- 26.03      Tout employeur, avant le dixième (10e) jour de chaque mois, doit faire remise au comité conjoint des Matériaux de Construction, d'un montant d'argent égal à la somme de ses contributions selon l'alinéa "A" du paragraphe 26.02 et des cotisations de ses salariés, déduites selon l'alinéa "B" du paragraphe 26.02 pour le mois précédent.
- 26.04      Le comité conjoint des Matériaux de Construction est, par la présente, désigné comme l'organisme qui recevra les contributions et cotisations au fonds de sécurité sociale. Il est investi de tous les droits, titres, intérêts dans le fonds de sécurité sociale pour les usages et devoirs et avec les restrictions prévues au présent article.
- 26.05      Le comité conjoint peut nommer un sous-comité aux fins d'administrer le fonds de sécurité sociale et de verser les primes prévues par un contrat avec une compagnie d'assurance responsable des bénéfiques aux ouvriers.

Le contrat d'assurance est sujet à l'approbation du surintendant des assurances de la Province de Québec et son fonctionnement soumis à sa surveillance.

Chaque salarié couvert par ce décret a droit aux bénéfices d'une police d'assurance-groupe en cas de décès, accident ou maladie, selon les conditions d'admissibilité décrites dans la police d'assurance.

"Chaque salarié régi par le présent décret ne peut avoir droit auxdites prestations que si son employeur a fait rapport en détail au comité paritaire, de toutes les heures qu'il a travaillées et a remis au comité paritaire ses propres contributions et celles qu'il a déduites du salaire de son salaire. Dans le cas contraire, le comité paritaire étudiera toute réclamation à son mérite et prendra les décisions que la justice et l'équité lui imposeront."

Si un salarié déjà admissible aux prestations de la police d'assurance-groupe exécute, hors du champ d'application territorial du présent décret, des travaux visés par le champ d'application industriel dudit décret, ou s'absente de son emploi avec l'autorisation de son employeur, il peut, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance, conserver pendant une période maximum de six (6) mois, ses droits à la protection de l'assurance-groupe aux conditions suivantes:

- a) il doit faire, préalablement, une demande à cet effet au comité paritaire et ce dernier doit l'accepter;
- b) seul ou conjointement avec son employeur, si ce dernier y consent, il doit s'engager préalablement, à verser et verser de fait au comité paritaire, le ou vers le 10 de chaque mois, à titre de contribution fixe, un montant d'argent égal à dix cents (0.10¢) pour chaque heure de la semaine de travail fixée dans le présent décret.

#### Pension

L'employeur contribue vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure travaillée au fonds de pension de l'employé ce, pour la durée de cette convention collective de travail.

ARTICLE 27 FONDOS SPECIAL D'INDEMNISATION

27.01

L'employeur est tenu de verser au comité conjoint des matériaux de construction, avec son rapport mensuel, une somme de deux cents (0.02¢) pour chaque heure travaillée au cours du mois précédant son rapport. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds spécial d'indemnisation dont le comité conjoint des matériaux de construction est fiduciaire.

Ce fonds spécial d'indemnisation de vacances annuelles est créé dans le but d'indemniser les employés dont l'employeur assujetti au décret de dé la Serrurerie et la Menuiserie Métallique a fermé son atelier de façon permanente et que l'employé travaille chez un employeur assujetti à la présente convention dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date de fermeture.

Le nombre d'années travaillées chez cet employeur sera compté pour fins d'établissement du pourcentage de vacances.

Ce salarié a droit à l'excédent de quatre pourcent (4%) auquel il aurait eu droit si le nombre d'années travaillées pour cet employeur justifiait, selon la convention, d'un pourcentage de vacances annuelles supplémentaire à 4%.

La présente disposition s'applique aux salariés couverts par la convention collective au 1er juin 1981.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 Cette convention entre en vigueur le 1er juin 1984 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1987, et se renouvelle automatiquement d'année en année par la suite à moins qu'une des parties ne donne avis d'amendement à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour d'anniversaire de n'importe quelle année après la date d'expiration de cette convention. S'il arrive que l'une des parties avise l'autre de son désir d'amender cette convention, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'on en arrive à une nouvelle entente.

Les salaires négociés auront un effet rétroactif au 1er juin 1984 et seront payés dans les quinze (15) jours de la signature par chèque séparé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce

29<sup>ème</sup> jour du mois de Octobre 1984 à  
Trois-Rivières.

H. BLANCHETTE LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 2366

*Paul Blais*  
*Maurice Blais*

*Jean Meunier*

*Gaston Beaulieu*

ANNEXE "A"

<u>CLASSE</u>	<u>31 MAI 1984</u>	<u>1er JUIN 1984</u>	<u>1er JUIN 1985</u>	<u>1er JUIN 1986</u>
18	12.25	12.61	13.00	13.53
17	12.07	12.44	12.82	13.34
16	11.89	12.25	12.62	13.13
15	11.71	12.07	12.44	12.94
14	11.53	11.88	12.14	12.74
13	11.35	11.70	12.06	12.55
12	11.17	11.51	11.86	12.34
11	10.99	11.32	11.66	12.13
10	10.99	11.32	11.66	12.13
9	10.63	10.95	11.28	11.74
8	10.45	10.80	11.10	11.55
7	10.27	10.58	10.90	11.34
6	10.09	10.40	10.72	11.15
5	9.91	10.21	10.52	10.95
4	9.73	10.03	10.34	10.76
3	9.55	9.85	10.14	10.55
2	9.37	9.66	9.95	10.35
1	9.20	9.50	9.76	10.16

ANNEXE "B"

Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation à l'exception de MM. Pierre et Maurice Blanchette, ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf à des fins d'instruction, d'expérimentation et dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

H. BLANCHETTE LIMITEE

Pierre Blanchette

Maurice Blanchette

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 2366

Jean Meunier

\_\_\_\_\_

Gaston Beaulieu Sr