

08385-7

C.A.E.	2920	NO.CONV.	83857
AFFIL.	7	NB.EMPL.	28
EMP.CDUV.	0	ET.GEOG.	63330 61
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M26823001
DATE	ENR.840713		

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26823-01				
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	28
	84-02-13	84-02-22		83-12-23	85-12-22		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique (FIQ) local 7625 1290 rue St-Denis Montréal, QC. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Tubes Solac Limitée 25 boul. Kennedy St-Jérôme, QC. J7Z 5V9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Avocats Att: Me Richard Lacoursière 3400 La Tour de la Bourse C.P. 242 Place Victoria Montréal, QC. H2Z 1E9	Région <u>06-09</u> Activité <u>2970 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen/dg *OM*

84-03-13

Pour renseignements

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

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

'84 FEV 22 14 02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LFS TUBES SOLAC LTÉE

ET

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)

23 décembre 1983 au 22 décembre 1985

LETTRE D'ENTENTE (Mél Gauthier)
LETTRE D'ENTENTE (André Dismel)

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE DE LA JURIDICTION SYNDICALE.....	1
2	AUCUNE DISCRIMINATION.....	1
3	DROITS DE LA DIRECTION.....	2
4	PRATIQUES ACTUELLES.....	2
5	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
6	GRIEFS ET ARBITRAGE.....	3
7	CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	6
8	ANCIENNETÉ.....	7
9	CONGÉ DE DEUIL.....	11
10	PAIE POUR SERVICE DE JURÉ OU TÉMOIN.....	12
11	PERMISSION D'ABSENCE.....	12
12	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	13
13	PAIE LE JOUR D'UN ACCIDENT.....	16
14	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	17
15	COPIES DE LA CONVENTION.....	17
16	LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT.....	17
17	OFFICIERS, COMITÉS ET DÉLÉGUÉS DU SYNDICAT.....	17
18	HEURES DE TRAVAIL.....	18
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES D'ÉQUIPE.....	21
20	CONGÉS STATUTAIRES.....	23
21	VACANCES.....	25
22	SALAIRES.....	27
23	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	28
24	RÉGIME D'ASSURANCE.....	28
25	DURÉE ET AVIS.....	29
	LETTRE D'ENTENTE (Réal Gauthier)	
	LETTRE D'ENTENTE (André Dionne)	

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DE LA JURIDICTION SYNDICALE

1.0 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, en date du 3 octobre 1983 pour:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les employés de bureau."

ÉTABLISSEMENT VISÉ:

25, boulevard Kennedy
St-Jérôme, (Québec)
J7Z 5V9

1.1 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

1.2 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent, sous aucun prétexte, travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf pour des fins de formation, d'expérimentation, dans des cas d'urgence ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.

1.3 SOUS-TRAITANCE

Les parties reconnaissent que les pratiques actuelles existantes en ce qui a trait à la sous-traitance sont maintenues.

1.4 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 2 AUCUNE DISCRIMINATION

2.1 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercée aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, convictions politiques, son appartenance au syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction de diriger les affaires de son entreprise et la main-d'oeuvre, sujet aux dispositions de cette convention collective.
- 3.2 Tout supérieur d'un salarié impliqué a le droit de donner à celui-ci des directives.

ARTICLE 4 PRATIQUES ACTUELLES

- 4.1 L'employeur s'engage à maintenir les pratiques actuelles en ce qui a trait à la fourniture des bottines, des sarraux et des gants ainsi qu'à conserver l'usage de la cafétéria et du téléphone pendant la période de repas. De plus, les messages téléphoniques importants seront acheminés avec célérité aux salariés concernés.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.1 Comme condition d'emploi, tout nouveau salarié tel que défini dans l'accréditation, devra devenir et demeurer membre en règle du syndicat.
- 5.2 Comme condition d'emploi, l'employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur selon les statuts du syndicat.
- 5.3 La déduction des cotisations syndicales se fera de façon hebdomadaire.

5.4 REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES

La déduction des cotisations syndicales, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 5.2 et 5.3 sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier international, dans les quinze (15) jours suivant la période de déduction. Telle remise doit être accompagnée des formules de remise fournies par le syndicat (R-115).

Des copies de fiche de paie, pour les périodes ayant servi de "période de référence", ainsi que les montants déduits pour chacun des salariés et

une copie de la formule R-115 seront remis à la même date, au secrétaire financier du syndicat local.

5.5 L'employeur doit inscrire au T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.

5.6 Le supérieur immédiat présentera au délégué syndical approprié tout nouveau salarié et ce, dans les plus brefs délais.

On remettra aussi au nouveau salarié un (1) exemplaire de la convention collective et de l'assurance groupe.

ARTICLE 6 GRIEFS ET ARBITRAGE

6.1 Le mot grief signifie toute plainte ou demande non satisfaite impliquant tout ce qui a trait aux salaires, heures, conditions de travail ou discipline, y compris les questions d'interprétation, d'application ou d'observance des dispositions de cette convention.

Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le supérieur immédiat concerné, le salarié et le délégué, pour dissiper tout malentendu, le supérieur immédiat, le salarié et le délégué devraient avoir une explication durant les heures de travail, de façon à ne pas ménager les efforts pour régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent.

Si un salarié ou un délégué estime que la plainte ou le problème pourrait aboutir à un grief, on procédera selon les étapes suivantes:

1ère étape

Tout salarié ou délégué peut présenter un grief écrit et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qu'aurait dû en avoir le salarié. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse dans les deux (2) jours qui suivent.

2ième étape

.../4

A défaut d'une entente ou à défaut d'une réponse, un membre du comité des griefs et le délégué, lesquels peuvent être accompagnés du salarié impliqué, soumettent le grief au directeur de la production dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'échéance des délais mentionnés à la lière étape.

3ième étape

A défaut d'une entente ou à défaut d'une réponse, le grief peut être soumis par le comité des griefs, au directeur général ou son mandataire, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'échéance des délais mentionnés à la 2ième étape. Le directeur général ou son mandataire doit rencontrer le comité des griefs et un représentant du syndicat international peut assister à cette rencontre. Le directeur général ou son mandataire donne sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief à la 3ième étape.

A défaut d'une entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions du présent article.

- 6.2 Les délais mentionnés au présent article ainsi qu'à l'article 7.2 sont de rigueur mais peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.
- 6.3 Le syndicat peut présenter un grief de groupe ou un grief de nature générale, à la deuxième étape en vertu de l'article 6.7.
- 6.4 Toute entente entre l'employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'employeur, le syndicat et les salariés concernés.
- 6.5 Les discussions des griefs en vertu de l'article 6 se font durant les heures de travail, sans perte de gains pour les salariés impliqués, dans la mesure où lesdites discussions ont lieu durant les heures de travail régulières des salariés impliqués.
- 6.6 A compter de la troisième étape, dans le cas d'un grief écrit, si l'employeur ne répond pas au grief dans les délais prévus, le grief sera considéré comme adjugé au salarié impliqué ou au syndicat, selon le cas.

- 6.7 S'il survient une divergence entre les parties, quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de cette convention, y compris toute question à savoir si l'affaire est arbitrale, le syndicat peut aviser l'employeur, par écrit, de son désir de soumettre la divergence à l'arbitrage.
- 6.8 L'arbitre sera choisi à même la liste suivante:
- Jean-Guy Clément
 - Claude Lauzon
 - André Sylvestre
- 6.9 Les parties conviennent de s'entendre et de nommer un des arbitres dont le nom apparaît dans la liste prévue à l'article 6.8.
- 6.10 Les parties partageront les honoraires et frais de l'arbitre à parts égales. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.
- 6.11 A toute étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties à la discussion peuvent se faire aider du ou des salarié(s) touché(s) et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties à la discussion l'accès à l'usine, pour qu'elles puissent voir les opérations en cause et conférer avec les témoins nécessaires.
- 6.12 Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ses dispositions. L'arbitre, dans sa décision, sera guidé par les dispositions de cette convention et par le Code du travail.
- 6.13 Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de l'article 6 - Griefs et arbitrage - comme les seuls moyens de résoudre tout désaccord qui peut survenir au cours de cette convention.
- 6.14 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 6.15 Dans le cas où l'employeur décide de s'objecter quant à l'arbitrabilité d'un grief, il en avisera le syndicat, par écrit, dans un délai d'au

moins quinze (15) jours avant l'audition du grief et il fera également connaître, par écrit, dans les mêmes délais, les raisons motivant sa décision.

ARTICLE 7 CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.1 a) Les parties conviennent que seule la réprimande, la suspension ou le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.
- b) Toute mesure disciplinaire se fait par avis écrit donnant les raisons qui la motivent. Le salarié devra signer cet avis disciplinaire comme accusé de réception. Cette signature ne constitue pas une admission de culpabilité. Copie dudit avis doit être remise au salarié.
- 7.2 Un salarié qui prétend avoir été congédié, dému ou discipliné sans cause juste et suffisante peut présenter un grief à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sanction.
- 7.3 Il est entendu que le salarié peut rencontrer le président ou le délégué syndical avant de quitter l'usine. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le supérieur immédiat.
- 7.4 L'employeur a le droit d'établir les règlements raisonnables que doivent observer les salariés. Le syndicat se réserve le droit de contester en tout temps le caractère raisonnable et/ou l'application de ces règlements.
- 7.5 Une copie de chaque avertissement écrit est envoyée au syndicat. Il est toutefois entendu qu'un avertissement verbal ne constitue pas une mesure disciplinaire.
- 7.6 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'un salarié a été puni, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, l'employeur le réinstallera dans son occupation, sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou

.../7

en partie, de la perte de gains, ou appliquera toute punition qui semble juste et équitable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre.

- 7.7 Les formules d'avertissement et de discipline à l'endroit d'un salarié peuvent être gardées à son dossier pendant six (6) mois au maximum et ne pourront plus servir contre lui après ce temps. Cependant, tout avis de suspension ou tout avis disciplinaire pourra être gardé au dossier du salarié pendant douze (12) mois au maximum et ne pourra plus servir contre lui après ce temps.
- 7.8 Les avis d'infraction, incluant les infractions qui peuvent résulter en congédiement, ne seront pas remis plus tard que dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.1 Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les préférences d'emploi doivent augmenter en proportion de la durée du service. Par conséquent, il est reconnu que le salarié ayant le plus d'ancienneté a la préférence dans les cas de promotion, assignation, permutation, déplacement, mise à pied, rappel au travail, et pour combler les tâches vacantes, dans la mesure où le salarié a les qualifications requises pour occuper ledit poste.
- 8.2 a) L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention doit être établie après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours civils et l'ancienneté débute à compter de la date d'embauchage.
- b) Le salarié en période d'essai ne pourra avoir recours à la procédure de griefs prévue à l'article 6 et l'employeur pourra le discipliner, le suspendre ou le congédier sans autre avis.
- 8.3 L'ancienneté est maintenue et accumulée durant:
- a) les absences attribuables aux mises à pied, sujet à l'article 8.4;
 - b) maladie ou accident;
 - c) congé autorisé;

- 8.4 Un salarié perd son ancienneté et son nom est rayé des listes d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) dans le cas d'absence attribuable à une mise à pied pour une durée de plus de quinze (15) mois;
 - b) si le salarié quitte son emploi volontairement;
 - c) si le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante et qu'il n'est pas réinstallé selon les dispositions de la convention;
 - d) si le salarié est mis à pied et refuse de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de travail où il aura reçu un avis de rappel, sous pli recommandé, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis doit être envoyée en même temps au syndicat.

- 8.5 a) Dans les cas de mise à pied ou de rappel, les officiers et délégués du syndicat local ont l'ancienneté préférentielle, s'ils sont capables de faire le travail disponible.

Il est reconnu que le syndicat ne peut nommer plus de trois (3) délégués syndicaux.

Le syndicat s'engage à remettre à l'employeur la liste de délégués syndicaux et de l'aviser de tout changement pouvant survenir à ladite liste.

- b) Dans les cas de mise à pied ou de rappel, le chef lamineur et les opérateurs de laminoir classe II ont l'ancienneté préférentielle, s'ils sont capables de faire le travail disponible.

Dans les cas de mise à pied ou de rappel, les opérateurs de laminoir classe I pourront déplacer tout salarié qui ne possède pas de compétence autre que manoeuvre et ce, sans considérer l'ancienneté du ou des manoeuvres.

Il est convenu que si un opérateur de laminoir classe I ou classe II, dans le cadre d'une mise à pied, déplace un manoeuvre, il ne recevra pas moins que le taux salarial du débobineur.

- 8.6 Si un salarié est appelé à remplir les fonctions

d'une classe supérieure à la sienne et qu'il refuse, l'employeur pourra alors rayer sa compétence suite à ce refus.

8.7 Le salarié qui est muté à une tâche pour laquelle le salaire est inférieur au sien, en raison d'un manque de travail, peut accepter ou refuser cette mutation et choisir d'être mis à pied, sans perte d'ancienneté. Après une durée de trente (30) jours, si le salarié demande cette mutation, on la lui accordera plutôt que de le maintenir sur la liste des salariés mis à pied et ce, dans la mesure où un poste serait disponible.

8.8 Le salarié qui est rappelé au travail ne perdra pas son ancienneté si la raison de son refus est qu'il devrait quitter un emploi pour revenir à son travail. Cependant, après trois (3) rappels, ce salarié perdra son ancienneté.

8.9 Le salarié promu à une tâche exclue de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une période maximum d'un an. Pendant ce temps, il pourra revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation, avec tous les droits qu'il avait lors de sa promotion. Après un an, le salarié ne peut revenir à une tâche de l'unité de négociation, sauf comme nouveau salarié.

8.10 AFFICHAGE DES TÂCHES

Toute tâche vacante pour une durée de plus de dix (10) jours ouvrables et/ou toute tâche nouvelle seront affichées pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau de l'employeur. Un salarié désirant la tâche doit postuler par écrit à la direction, pendant trois (3) jours ouvrables. Le salarié ayant le plus d'ancienneté sera choisi et assigné dans les cinq (5) jours suivants. Si le salarié ne se qualifie pas ou s'il le désire, il pourra retourner à son emploi antérieur.

8.11 Les avis de postes vacants doivent mentionner le département, la classification, le taux horaire et les qualifications minimales requises, ainsi que l'entraînement exigé. De plus, chaque avis de poste vacant indique l'équipe dans laquelle le poste se trouve.

8.12 a) Copies des affichages et des postulations,

ainsi que le choix de l'employeur, seront remises au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date où les affichages sont enlevés.

b) Tout salarié mis à pied ou qui s'absente devra aviser l'employeur, par écrit, de son intérêt à postuler pour un poste qui deviendrait vacant ou pour un nouveau poste.

8.13 Dans les cas de tâches temporaires de moins de dix (10) jours ouvrables qui ne sont pas affichées, l'employeur donne la préférence aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

8.14 LISTE D'ANCIENNETÉ

L'employeur doit maintenir à jour une liste d'ancienneté. Copie de cette liste doit être affichée pour vérification par les salariés. Une copie sera transmise au syndicat tous les trois (3) mois. Cette liste doit être gardée à jour et comprendre le nom des salariés, leur numéro de matricule et leur classification.

8.15 A la demande écrite du syndicat, l'employeur fera parvenir à celui-ci la liste des salariés, comprenant leur adresse et code postal et leur classification.

8.16 AVIS DE MISE À PIED

En cas de mise à pied pour manque de travail, les salariés permanents visés par ladite mise à pied recevront un avis de cinq (5) jours ouvrables ou à défaut de cet avis, l'équivalent en salaire.

En cas de mise à pied pour manque de travail, tout salarié en période d'essai selon l'article 8.2 recevra un avis de deux (2) jours ouvrables ou à défaut de cet avis, l'équivalent en salaire.

Copie des avis prévus au présent article sera transmise au syndicat à la même occasion.

8.17 Dans le cas où plusieurs salariés auraient la même date d'embauche, le plus âgé aura la préférence.

8.18 MUTATIONS TEMPORAIRES

Un salarié muté à une tâche autre que la sienne,

reçoit le taux de salaire de l'occupation à laquelle il a été muté ou son taux horaire régulier, soit le taux de l'occupation la mieux rémunérée.

8.19 MISE À PIED

En cas de mise à pied, le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans la tâche touchée est le premier mis à pied, sujet aux dispositions de l'article 8.5.

8.20 Un salarié qui est mis à pied selon l'article 8.19 peut déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté que lui dans une tâche, pourvu qu'il possède les aptitudes requises.

8.21 RAPPEL

Après une mise à pied, les rappels se font dans l'ordre inverse de la procédure de la mise à pied. Le syndicat sera également avisé des rappels.

8.22 Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail, de leur âge ou d'une infirmité, peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. L'employeur fera tout son possible pour leur donner la préférence pour du travail qu'ils peuvent accomplir.

ARTICLE 9 CONGÉ DE DEUIL

9.1 Dans le cas d'un décès dans la parenté immédiate d'un salarié, l'employeur lui accorde un congé de trois (3) jours avec paie, s'il s'agit de jours ouvrables. Parenté immédiate signifie: époux, épouse, conjoint(e) de fait (tel que ci-dessous défini), père, mère, frère, soeur et enfants.

Conjoint(e) de fait: l'homme et la femme:

qui vivent ensemble maritalement et qui:

- i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
- ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

- 9.2 Dans le cas d'un décès dans la parenté non immédiate d'un salarié, l'employeur lui accorde un (1) jour avec paie soit le jour des funérailles si celui-ci tombe un jour ouvrable. Parenté non immédiate signifie: beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, grands-parents et petits enfants.

ARTICLE 10 PAIE POUR SERVICE DE JURÉ OU TÉMOIN

- 10.1 L'employeur accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou comme témoin. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en cour, à titre de juré, l'employeur paiera la différence entre ses gains et son allocation de juré. Le salarié devra fournir une preuve de sa présence en cour et du montant reçu.

ARTICLE 11 PERMISSION D'ABSENCE

- 11.1 Une permission d'absence ne dépassant pas une semaine peut être accordée à tout salarié après entente avec son supérieur immédiat. Ladite permission sera accordée par écrit au salarié impliqué.
- 11.2 Une demande de permission d'absence pour une période plus longue doit être soumise au directeur général de l'entreprise pour son approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à condition que la raison soit valable et que cette absence ne nuise pas à la production de l'entreprise.
- 11.3 Toute permission d'absence de plus d'une semaine devra être confirmée par écrit. Une copie sera envoyée au salarié et au syndicat.
- 11.4 Sur demande écrite au gérant de l'entreprise, l'employeur accorde une permission d'absence sans gain à deux salariés au plus, choisis par le syndicat pour agir à plein temps. Cette permission est normalement limitée à un an et est renouvelable.
- 11.5 Pendant la durée de toute permission d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté.

- 11.6 En ce qui a trait au congé de maternité, l'employeur s'engage à respecter l'ensemble des lois et règlements régissant de tels sujets, notamment la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 11.7 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé rémunéré d'une journée le jour de la naissance ou de l'adoption de l'enfant si c'est une journée ouvrable.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.1 a) L'employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité au travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail.
- b) L'employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.
- 12.2 Le comité de santé et de sécurité
- a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité du travail.
- b) Ce comité se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible aux parties d'avoir des observateurs ou des invités.
- c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe: les deux (2) personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions.
- d) Le comité se réunit une fois par mois, à date fixe, mais peut décider de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps né-

cessaire pour accomplir ses fonctions. Une réunion spéciale est convoquée à la demande conjointe des co-présidents et doit se tenir dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande. L'employeur fait le procès-verbal des réunions et en remet une copie au syndicat dans la semaine suivant la réunion.

- e) Les salariés qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail dans la mesure où les travaux dudit comité se déroulent durant les heures régulières de travail. Ils devront aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils sont appelés à accomplir leurs fonctions au sein du comité.
- f) Le comité désignera deux (2) membres pour enquêter sur les accidents et les maladies professionnelles et faire rapport. Les enquêtes seront effectuées dans les plus brefs délais après l'accident.

12.3

Droit de refus de faire un travail dangereux

- a) Un travailleur a le 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 santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- b) L'employeur ne pourra faire exécuter ce travail par une autre personne jusqu'à ce qu'une entente soit intervenue entre le syndicat et l'employeur, ou qu'une décision de l'inspecteur du travail de la C.S.S.T. soit rendue. Pendant cette période, le salarié qui utilise son droit de refus est réputé être au travail ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation.
- c) Les étapes

Le salarié qui refuse d'exécuter un travail en vertu de l'article 12.3 doit en aviser son supérieur immédiat sans délai.

Le supérieur immédiat étudie le problème avec le salarié et son délégué syndical.

S'il n'y a pas d'entente, le problème est immédiatement soumis à deux (2) membres du comité de santé et de sécurité désignés à l'avance par le comité.

S'il n'y a toujours pas d'entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

12.4 Information

L'employeur s'engage à fournir au syndicat et au comité, toute l'information nécessaire à l'identification et à l'évaluation des risques en ce qui a trait à l'établissement, de procédés nouveaux ainsi qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses nouvellement utilisées.

12.5 Service de santé

- a) Sur recommandation du comité de santé et de sécurité l'employeur s'engage à faire subir aux salariés, gratuitement et sans perte de gains, les examens médicaux nécessaires, en relation avec les risques présents à leur poste de travail, en conformité avec la pratique médicale. Les examens auront lieu pendant les heures régulières de travail.
- b) Le salarié sera personnellement informé de son état de santé et de son dossier médical. Sur autorisation écrite de sa part, le médecin devra faire parvenir son dossier médical à la personne que le salarié désignera.

Le personnel médical et le médecin seront tenus à la plus stricte confidentialité en ce qui concerne le dossier médical.

- c) Le comité de santé et de sécurité recommandera les produits qui devraient composer la trousse de premiers soins.

L'employeur fournira les fonds nécessaires afin d'obtenir les approvisionnements pour ladite trousse de premiers soins.

Le comité de santé et de sécurité aura la responsabilité de surveiller l'inventaire des produits composant la trousse de premiers soins.

12.6 Equipement - Protection individuelle

L'employeur s'engage à fournir gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité.

L'employeur assure gratuitement le remplacement des équipements.

12.7 L'employeur s'engage à maintenir les pratiques actuelles en ce qui a trait à la fourniture de l'habillement aux chauffeurs de camion.

ARTICLE 13 PAIE LE JOUR D'UN ACCIDENT

13.1 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit, pour ses heures de travail perdues le jour de son accident, son salaire quotidien régulier, incluant toute prime de travail supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable, ainsi que le transport nécessaire pour qu'il reçoive des soins médicaux, le jour de l'accident.

13.2 L'employeur avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., et ce pour un maximum de quatorze (14) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où le salarié aura été totalement incapable de travailler.

Ces avances sont considérées comme une dette du salarié concerné envers l'employeur. Ledit salarié doit rembourser son employeur, en entier, au plus tard lorsqu'il reçoit les montants qui lui sont dus par la C.S.S.T.

13.3 Accident de travail

a) L'employeur aidera le travailleur accidenté du travail à remplir la formule d'avis d'accident à la C.S.S.T. Le salarié aura vingt-quatre (24) heures pour vérifier l'information sur la formule, avec le syndicat, avant de la signer. Une copie signée sera remise au syndicat.

b) L'employeur ne pourra mettre à pied, congédier ou déplacer un salarié accidenté avant son retour au travail.

ARTICLE 14 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 14.1 Il est convenu que le syndicat n'exercera aucune activité syndicale, ne distribuera ni ne fera distribuer de circulaires, livrets, littérature ou propagande syndicale sur la propriété de la compagnie ou pendant les heures de travail.
- 14.2 L'employeur accepte de fournir au syndicat des tableaux d'affichage vitrés et fermés, pour lui permettre d'afficher les avis syndicaux et autres documents officiels. Les clés du tableau seront en possession des officiers syndicaux.
- 14.3 Le syndicat aura le droit d'afficher sur les tableaux fournis par la compagnie les avis d'assemblée ou de sujets concernant le syndicat seulement. Avant d'afficher ces avis, il devra les faire approuver par le directeur général ou son mandataire. On enlèvera ces avis dès qu'ils n'ont plus leur raison d'être ou dès que les règlements du syndicat le permettent.

ARTICLE 15 COPIES DE LA CONVENTION

- 15.1 L'employeur et le syndicat désirent que chaque salarié prenne connaissance des clauses de la convention, ainsi que des droits et devoirs qui en découlent. C'est pourquoi l'employeur fera imprimer la convention en français. L'employeur distribuera une copie de la convention à chaque salarié, pas plus tard qu'un (1) mois après la date de sa signature. Un nombre nécessaire de copies seront remises au syndicat, selon les besoins.

ARTICLE 16 LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT

- 16.1 Si un représentant autorisé du syndicat des Métallos désire rencontrer dans l'entreprise un ou des représentants du syndicat local au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale touchant l'employeur, Les Tubes Solac Ltée, il avisera le bureau du personnel à l'avance et pourra rencontrer les représentants locaux du syndicat dans un bureau où ils pourront converser privé-ment.

ARTICLE 17 OFFICIERS, COMITÉS ET DÉLÉGUÉS DU SYNDICAT

- 17.1 Le syndicat avisera l'employeur, par écrit, du

nom de tous ses officiers, membres de comité et délégués et de tout changement subséquent.

- 17.2 Les officiers du syndicat, les délégués et les membres des comités peuvent, avec la permission de leur supérieur immédiat, permission qui ne sera pas refusée déraisonnablement, quitter leur travail pour exercer leurs fonctions en vertu de cette convention. A leur retour au travail, ils se rapportent à leur supérieur immédiat. Ils ne subissent pas de perte de gains pour le temps passé à l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette convention pendant les heures de travail.
- 17.3 L'employeur reconnaît le comité de négociation du syndicat, composé de deux (2) salariés. Durant la négociation de la convention collective, l'employeur s'engage à maintenir leur salaire.
- 17.4 A la demande du syndicat, l'employeur autorisera la tenue d'un vote secret dans son entreprise, à l'occasion des élections du syndicat local ou international.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

- 18.1 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures, commençant au début de l'équipe du salarié.
- 18.2 a) Groupe du laminoir:
opérateur de laminoir classe I ou
opérateur de laminoir classe II ou
chef lamineur
débobineur
visiteur
chariot élévateur
peut-être un ou des préposés à
l'ébavurage et l'emballage
ou toute autre tâche directement
reliée à l'opération des laminoirs
- b) Groupe de recoupe et manutention:
recoupeur
opérateur de pont roulant

préposé(s) à l'ébavurage et
l'emballage

ou toute autre tâche non reliée
directement à l'opération des
laminoirs

c) Camionneurs:

18.3

a) La semaine normale de travail pour tous les employés des équipes a) et b) sera de quarante (40) heures par semaine consistant en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi.

b) En ce qui a trait aux camionneurs, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine et le temps supplémentaire leur sera payé quand ils auront travaillé plus que le nombre d'heures hebdomadaires prévu au présent article.

18.4

HORAIRE DE TRAVAIL

Equipes de travail:

1. Si les opérations ne fonctionnent qu'à une seule équipe (de jour), les heures normales de travail seront de 7:30 heures à 16:00 heures avec une demi-heure de repas non payée.

2. Si les opérations ne fonctionnent qu'à deux équipes (le jour et le soir), les heures normales de travail seront de 7:30 heures à 16:00 heures et de 16:00 heures à 12:30 heures avec une demi-heure de repas non payée.

3. Si les opérations fonctionnent à trois équipes, les heures normales de travail seront (de nuit) de 0:00 heure à 8:00 heures, (de jour) de 8:00 heures à 16:00 heures, (de soir) de 16:00 heures à 0:00 heure. Pour les trois équipes, il y aura une demi-heure de repas payée.

18.5

Si les opérations fonctionnent à trois (3) équi-

pes, la rotation des équipes se fera de la façon suivante:

- de 8:00 heures à 16:00 heures
- de 0:00 heure à 8:00 heures
- de 16:00 heures à 0:00 heure

et ce, à toutes les deux semaines.

Si les opérations fonctionnent à deux (2) équipes il y aura également rotation des équipes à toutes les deux semaines.

18.6

a) Le manutentionnaire à la table de sortie des laminoirs, aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes, une dans la première moitié de son équipe de travail et l'autre, dans la deuxième moitié de son équipe de travail, si les circonstances ne lui permettent pas de prendre dix (10) minutes de pause-café à son poste de travail.

b) Tout salarié a droit à cinq (5) minutes pour se laver les mains et ce, avant la période de repas.

Aucune période spécifique de repos n'est accordée cependant, les employés auront le droit de prendre leur pause-café à leur poste de travail et se rendre aux toilettes, au besoin, tout en assurant le fonctionnement continu des laminoirs. Ces périodes de pause-café ne dépasseront pas dix (10) minutes pour chaque moitié de leur équipe de travail.

18.7

Une équipe de travail est considérée comme ayant été travaillée la journée civile au cours de laquelle sa période régulière de travail aura commencé.

18.8

Les samedis, dimanches et les congés statutaires sont considérés comme étant la période de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit de la journée civile dans laquelle ils tombent, sauf dans le cas où les opérations sont à deux équipes, l'équipe de soir se terminant à 0:30 n'est pas considérée au travail le samedi ou un jour férié.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES D'ÉQUIPE

- 19.1 Le taux horaire normal se définit comme étant le taux horaire normal prévu dans l'échelle des salaires, incluant tout différentiel spécial et les primes d'équipe.
- 19.2 L'employeur paie un salarié pour toutes les heures travaillées en dehors de sa journée normale de travail telle qu'elle est définie à l'article 18 de la manière suivante:
- une fois et demie pour toutes les heures travaillées.
- 19.3 L'employeur paie une fois et demie le taux horaire normal, pour tout travail effectué le samedi et le taux double pour tout travail effectué le dimanche et les jours de congé payé.
- 19.4 Les salariés qui doivent travailler plus de deux heures supplémentaires ont droit à une période de lunch payée de trente (30) minutes et à une allocation de \$3.00 pour le repas.
- 19.5 Le travail supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés qui effectuent normalement ce travail.
- Le travail supplémentaire sera offert au salarié ayant le plus d'ancienneté dans la mesure où celui-ci est capable d'effectuer le travail requis. Si aucun n'accepte d'effectuer le travail supplémentaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté et capable d'effectuer le travail sera requis d'accomplir les heures supplémentaires.
- 19.6 Les salariés travaillant sur l'équipe commençant à 16:00 heures, recevront une prime de trente (.30¢) cents de leur taux de base pour toutes les heures travaillées.

- 19.7 Les salariés travaillant sur l'équipe commençant à 0:00 heure, recevront une prime de quarante (.40¢) cents de leur taux de base pour toutes les heures travaillées.
- 19.8 a) Toutes les équipes commençant après 6:00 heures du matin et jusqu'à midi, sont considérées comme équipes de jour.
- b) Toutes les équipes commençant après midi et jusqu'à 8:00 heures p.m., sont considérées comme équipes de soir.
- c) Toutes les équipes commençant après 8:00 heures p.m. et jusqu'à 6:00 heures du matin, sont considérées comme équipes de nuit.
- 19.9 Il sera tenu compte des primes d'équipe dans le calcul du paiement des heures supplémentaires.
- 19.10 Lorsqu'un salarié sera tenu de travailler pendant sa période de repas l'employeur fera en sorte de lui accorder une période de repas équivalant à un autre moment de la journée. S'il était impossible à l'employeur de déplacer la période de repas du salarié, celui-ci serait alors rémunéré à raison d'une fois et demie son taux d'horaire normal pour ladite période de repas travaillée.

- 19.11 Toute période de travail supplémentaire qui se termine par une demi-heure incomplète, est arrondie à une demi-heure complète dans le calcul du paiement du travail supplémentaire.
- 19.12 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire au moins huit (8) heures à l'avance, et qui se rapporte comme d'habitude au travail puis est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout salarié qui a été appelé au travail pour une courte période reçoit l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de paie, à son taux horaire normal. Ceci n'est pas applicable dans le cas où le travail n'est pas disponible en raison de circonstances hors du contrôle de l'entreprise.
- 19.13 Un salarié qui a déjà quitté les lieux après la fin de sa journée normale, et qui est rappelé pour un travail urgent, est payé à raison d'une fois et demie son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées, depuis son rappel jusqu'au début de sa journée normale. De toute façon, il lui sera payé au moins l'équivalent de cinq (5) heures à son taux horaire normal pour chaque rappel.

ARTICLE 20 CONGÉS STATUTAIRES

- 20.1 a) Les onze (11) jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés pour tous les salariés dans la première année de l'entrée en vigueur de la présente convention:
- le Jour de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le Vendredi Saint
 - la Fête de Dollard
 - la Fête Nationale
 - la Confédération
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - le Jour de Noël
 - le lendemain du Jour de Noël
 - un congé flottant
- b) Les douze (12) jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés pour tous les salariés et ce, à compter de la deuxième année de l'entrée en vigueur de la présente convention:

- une demi-journée la veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la Fête de Dollard
- la Fête Nationale
- la Confédération
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces
- une demi-journée la veille du Jour de Noël
- le Jour de Noël
- le lendemain du Jour de Noël
- un congé flottant

20.2 Si l'un ou l'autre des congés susmentionnés tombe un samedi, le vendredi précédent lui sera substitué comme congé; si l'un ou l'autre de ces congés tombe un dimanche, le lundi suivant lui sera substitué comme congé.

20.3 Chaque salarié reçoit son taux horaire normal pour huit (8) heures, pour chacun des congés susmentionnés, en plus de la prime d'équipe si applicable.

20.4 Un salarié qui accepte de travailler l'un ou l'autre des congés susmentionnés sera payé au taux double de son taux horaire normal en plus de l'allocation de congé.

20.5 Pour avoir droit à l'allocation de congé, un salarié doit avoir complété sa période d'essai et être devenu permanent. Le salarié en période d'essai qui devient permanent se verra verser le ou les congés statutaires survenus durant sa période d'essai rétroactivement.

De plus, pour avoir droit à l'allocation de congé, tout salarié doit avoir travaillé son quart régulier le jour ouvrable précédant immédiatement cette fête et le jour ouvrable suivant immédiatement la fête à moins qu'il n'ait été absent pour l'une des raisons suivantes:

- a) maladie vérifiée (si la compagnie a des doutes) pendant les cinq (5) jours de calendrier précédant le congé et/ou le jour qui suit;
- b) accident de travail;

- c) l'absence de décès (tel que prévu à la présente convention collective;
- d) le devoir de juré;
- e) la mise à pied pour manque de travail pendant les dix (10) jours de calendrier précédant le congé et/ou le jour qui suit;
- f) les vacances annuelles de l'employé;
- g) l'absence autorisée conformément à la présente convention;
- h) le cas de force majeure.

20.6 Si un congé payé survient dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci reçoit cette journée de congé chômé et payé en plus de ses vacances.

20.7 Si le jour d'observance d'un congé est modifié par une loi, ce jour d'observance modifié sera considéré comme étant le congé, aux fins du présent article.

ARTICLE 21 VACANCES

21.1 Les salariés ont droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté et sont payés de la façon suivante.

21.2 Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté au 1er mai, a droit à une journée de vacances pour chaque mois complet d'emploi jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payées à raison de quatre (4%) pour cent de ses gains bruts gagnés avant le 1er mai.

21.3 a) Un salarié ayant une année d'ancienneté, mais moins de cinq (5) années d'ancienneté, au 30 avril de chaque année, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre (4%) pour cent de ses gains bruts obtenus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

b) Un salarié ayant cinq (5) années d'ancienneté, mais moins de douze (12) années d'ancienneté, au 30 avril de chaque année, a droit à trois (3)

semaines de vacances payées à raison de six (6%) pour cent de ses gains bruts obtenus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

Après la première année de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un salarié ayant cinq (5) années d'ancienneté, mais moins de dix (10) années d'ancienneté, au 30 avril de chaque année, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six (6%) pour cent de ses gains bruts obtenus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

c) Tout salarié ayant plus de douze (12) années d'ancienneté au 30 avril de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit (8%) pour cent de ses gains bruts obtenus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

Après la première année de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un salarié ayant plus de dix (10) années d'ancienneté au 30 avril de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit (8%) pour cent de ses gains bruts obtenus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

21.4

a) Dans l'éventualité où l'entreprise ferme ses portes durant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet, les salariés prendraient tous deux semaines de vacances à ces dates. Quant aux semaines additionnelles, celles-ci pourraient être prises à n'importe quelle période de l'année après entente entre la direction de la compagnie et les salariés impliqués; dans le cas où l'employeur ferme ses portes tel que ci-haut prévu, il en donnera avis aux employés en affichant l'avis de fermeture le 1er mai de l'année en cours.

b) Si l'entreprise ne ferme pas ses portes, l'employeur affichera à compter du 1er mai de l'année en cours une liste permettant aux salariés d'effectuer leur choix de vacances.

Les vacances seront alors accordées en fonction de l'ancienneté et des besoins de produc-

.../27

- tion de l'entreprise. L'employeur indiquera à chaque salarié ses dates de vacances au plus tard le 15 juin de l'année en cours.
- 21.5 Les salariés qui quittent le service de leur employeur auront droit à des vacances payées, tel que prévu à cet article.
- 21.6 La paie de vacances d'un salarié ne lui sera pas donnée à l'occasion d'une mise à pied, à moins qu'il en fasse la demande.
- 21.8 Un salarié recevra sa paie de vacances le jour de la paie précédant immédiatement chaque période de vacances.
- 21.9 Comme les vacances ont été introduites pour procurer une occasion de repos et de récréation, tout salarié qui travaille une année complète ne pourra recevoir aucun paiement en remplacement de ses vacances.
- 21.10 Dans le cadre du présent article, un salarié absent pour moins de quatre (4) semaines, pour cause de maladie, ne subira pas de diminution dans sa paie de vacances.
- Tout salarié s'étant absenté pour quatre (4) semaines et plus, pour cause de maladie, verra sa paie de vacances calculée au pro rata des semaines effectivement travaillées.

ARTICLE 22 SALAIRES (22.1)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>APRÈS 3 MOIS</u>	<u>APRÈS 6 MOIS</u>
<u>Manoeuvre:</u>			
Salaire actuel:	\$ 5.43	\$ 5.93	\$ 6.46
Date de signature:	\$ 5.73	\$ 6.23	\$ 6.76
1 an après la signature:	\$ 6.03	\$ 6.53	\$ 7.06

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>SALAIRE ACTUEL</u>	<u>DATE DE SIGNATURE</u>	<u>1 AN APRES LA SIGNATURE</u>
Opérateur-machine recoupe	\$ 7.26	\$ 7.66	\$ 8.16
Débobineur	\$ 7.38	\$ 7.78	\$ 8.28
Visiteur-inspecteur	\$ 7.88	\$ 8.28	\$ 8.78
Opérateur-Pont roulant & Chariot élévateur	\$ 7.38	\$ 7.78	\$ 8.28
Opérateur de laminoir CLASSE I	\$ 8.66	\$ 8.96	\$ 9.26
CLASSE II	\$ 9.44	\$ 9.74	\$10.04
Chef lamineur	\$ 9.94	\$10.24	\$10.54
Chauffeur de tracteur	\$ 8.44	\$ 8.84	\$ 9.34

22.2 Un boni de signature de \$125.00 est remis à tout salarié apparaissant sur la liste d'ancienneté en date du 23 décembre 1983.

ARTICLE 23 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

23.1 L'employeur s'engage à payer à titre d'indemnité de licenciement les préavis prévus à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail.

L'employeur ne sera pas tenu de payer les préavis ci-haut prévus dans l'éventualité où un salarié aurait exercé les droits qui lui sont conférés par l'article 8.8 de la présente convention.

ARTICLE 24 RÉGIME D'ASSURANCE

24.1 L'employeur s'engage à assumer 100% des taux en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

Toute augmentation des taux en vigueur au moment

de la signature de la convention collective sera assumée par les salariés.

- 24.2 A l'expiration du contrat d'assurance, l'employeur et le syndicat se réuniront afin d'évaluer la situation quant aux taux et quant aux couvertures offertes par ledit régime.
- 24.3 L'employeur s'engage à payer la période de carence prévue au régime d'assurance en cas de maladie court terme dans la mesure où le salarié visé est hospitalisé ou qu'il reçoit deux (2) semaines de prestation conformément à ladite police.

L'hospitalisation d'un salarié signifie un séjour à l'hôpital à la demande de son médecin pour fins d'examen ou de traitement.

ARTICLE 25 DURÉE ET AVIS

- 25.1 La présente convention collective sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans soit du 23 décembre 1983 au 22 décembre 1985 inclusivement.

L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective, tel que spécifié par le Code du travail du Québec.

- 25.2 A l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13^{ième} jour du mois de Février 1984

LES TUBES SOLAC LTÉE

Par: Jacques Turcotte
Jacques Turcotte

Par: Robert Bonin
Robert Bonin

Par: Richard Lacoursière
Richard Lacoursière

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)

Par: Pierre Foucault
Pierre Foucault

Par: René Beaumier
René Beaumier

Par: André Gagné
André Gagné

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES TUBES SOLAC LTÉE
ET: MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)
ET: MONSIEUR RÉAL GAUTHIER

ATTENDU QU'il y a lieu de procéder à la présente lettre d'entente afin de clarifier la situation de monsieur Réal Gauthier;

ATTENDU QUE monsieur Réal Gauthier a manifesté sa volonté de ne pas accepter les voyages à destination des Etats-Unis dans le cadre de son poste de camionneur;

ATTENDU QUE l'employeur a certaines livraisons qui doivent être effectuées aux Etats-Unis;

LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'employeur s'engage à n'octroyer aucun sous-contrat de transport pour des destinations situées dans la province de Québec si monsieur Réal Gauthier n'est pas déjà au travail;
2. Monsieur Réal Gauthier renonce à ce qu'il soit contacté pour les voyages à destination des Etats-Unis, sauf cas exceptionnel;
3. Le syndicat reconnaît que monsieur Réal Gauthier a manifesté sa volonté de ne point accepter les voyages à destination des Etats-Unis et en conséquence, libère l'employeur de son obligation de contacter celui-ci pour lui offrir lesdits voyages, sauf cas exceptionnel;
4. Les parties aux présentes reconnaissent la validité des termes et conditions de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13 ième jour du mois de Février 1984

LES TUBES SOLAC LTÉE

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

[Signature]
monsieur Réal Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES TUBES SOLAC LTÉE
ET: MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)
ET: MONSIEUR ANDRÉ DIONNE

ATTENDU QU'il y a lieu de procéder à la présente lettre d'entente afin de clarifier la position particulière de monsieur André Dionne;

ATTENDU QUE celui-ci agit à titre occasionnel en tant que préposé à l'entretien;

ATTENDU QUE les dispositions de la convention collective de travail ne lui sont pas applicables et qu'il y renonce expressément;

LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'employeur s'engage à continuer les pratiques actuelles en ce qui a trait au travail de monsieur André Dionne;
2. Monsieur André Dionne s'engage à payer les cotisations syndicales dans la mesure où celles-ci seraient redevables au syndicat conformément à ses statuts;
3. Monsieur André Dionne renonce expressément à l'application des dispositions de la convention collective de travail en ce qui le concerne;
4. Le syndicat reconnaît que monsieur André Dionne jouit d'un statut particulier et accepte les termes de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13^{ième} jour du mois de ~~Fevrier~~ 1984

LES TUBES SOLAC LTÉE

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Syndicat local 7625)

Par: *J. Gauthier*

Par: *Jean Teneau*

Par: *Robert Poirier*

Par: *René Beaumier*

Par: *Jean-Luc Lacourrière*

Par: *André Dionne*

André Dionne
monsieur André Dionne