

No.

3642-02

NOM

*Cuisines Canadiennes Diamond*

*Stee*

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme son agent négociateur pour tous les employés qui exercent tout travail couvert par cette entente.

1.02

Les conditions de ce contrat sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliquent de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour la fabrication, l'installation, l'ajustement, la réparation et la service de tout travail de métal en feuille inclus dans la juridiction du Local 116 de l'Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuilles. Cependant, le Local 116 n'a pas par la dite Compagnie, surtout en ce qui a trait aux disputes de conflit juridictionnel qui peuvent survenir entre le Local 116 et tout autre local.

CONVENTION COLLECTIVE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 10 07  
M.T.M.S.R.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

2.01 La Compagnie convient que, comme condition d'emploi et pendant la durée de cette entente un employé devra...

ENTRE: LES CUISINES CANADIENNES DIAMOND LTEE  
105 Ouest, Port Royal  
Montréal, Québec  
H3L 2A8  
(ci-après nommée "LA COMPAGNIE")

ET : L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES,  
UNION LOCALE 116  
7851 Est, rue Jarry, Suite 260  
Ville D'Anjou, P.Q.  
H1J 2C3  
(ci-après nommée "L'UNION")

2.04

Pour être éligible sur le Comité d'Atelier de l'Union, un employé devra être membre en règle et avoir une ancienneté de deux (2) ans avec la Compagnie.

DU 1<sup>er</sup> JUIN 1981 AU 31 MAI 1983

VRAIE COPIE

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- I.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés qui effectuent tout travail couvert par cette entente.
- I.02 Les conditions de ce contrat sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour la fabrication, l'installation, l'ajustement, la réparation et le service de tout travail de métal en feuille inclus dans la juridiction du Local II6 de l'Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuille. Cependant, le Local II6 n'impliquera pas la dite Compagnie, surtout en ce qui a trait à toute dispute ou conflit juridictionnel qui pourrait survenir entre le Local II6 et tout autre local de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuilles.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie convient que, comme condition d'emploi et pendant la durée de cette entente un employé devra être membre en règle de l'Union, partie à ce contrat.
- 2.02 La Compagnie consent à déduire la cotisation d'union du salaire du membre de l'Union, sur réception d'une autorisation écrite de sa part à la première semaine du mois travaillé. Lesdits argents seront remis au Secrétaire Financier de l'Union à chaque mois.
- 2.03 Le Comité d'Atelier de l'Union est formé de trois (3) membre au maximum. Toutefois, s'il y a augmentation du nombre d'employés et qu'une équipe additionnelle est formée, L'Union pourra ajouter un autre représentant de ces employés sur le Comité. L'Union choisira les officiers de la même manière qu'auparavant mais autant que possible que ces officiers soient élus de classifications différentes afin que la production soit continuée normalement.
- 2.04 Pour être éligible sur le Comité d'Atelier de l'Union un employé devra être membre en règle et avoir une ancienneté de deux (2) ans avec la Compagnie.

- 2.05 La Compagnie s'engage à procurer un endroit convenable et l'occasion au Comité d'Atelier pour une assemblée mensuelle qui aura lieu à une date choisie par le Comité. Cette assemblée ne devra pas être tenue avant les deux (2) dernières heures de la journée normale de travail et ne doit, normalement être d'une durée de plus de deux (2) heures. Le temps de ces assemblées sera payé par la Compagnie au taux régulier.
- 2.06 Les membres du Comité d'Atelier seront les derniers employés à être mis-à-pied pour manque d'ouvrage en autant qu'ils auront l'habilité d'exécuter le travail à accomplir.
- 2.07 La Compagnie reconnaît à l'Union en plus des agents d'Affaires le droit à être représenté par des surveillants sur les chantiers. Le surveillant sera la personne autorisée à représenter un employé pour soumettre des griefs et pour discuter avec l'Employeur ou son représentant des mesures de sécurité conformément à l'article 3 de ce contrat ainsi que tout conflit pouvant survenir sur ledit chantier. Le fait pour un employé d'être surveillant ne le dispense pas de rendre à l'employeur tous les services pour lesquels il a été engagé. Le surveillant pour la durée du chantier auquel il travaille jouit d'une ancienneté privilégiée et à qualités égales il doit être le dernier employé de sa classification à être mis-à-pied, pourvu qu'il ait l'habilité d'exécuter le travail à accomplir. Lorsqu'un surveillant est relevé de son emploi, l'employeur doit en aviser l'agent d'affaires.
- 2.08 Le représentant de l'Union devra avoir accès aux locaux de la Compagnie ou au chantier pour fins de l'application convenable de cette entente, pourvu qu'il fasse part de sa présence au représentant de la Compagnie. En autant que possible par téléphone avant de passer à l'atelier.

ARTICLE 3 - SECURITE ET SANTE

- 3.01 A) Les parties conviennent de former un comité conjoint de sécurité composé de deux (2) membres pour représenter la partie syndicale et deux (2) membres pour représenter la partie patronale. La fonction de ce comité de sécurité sera de conseiller la partie patronale ou la Direction afin de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine. Les réunions du comité se tiendront une fois par deux (2) mois ou plus souvent si nécessaire et auront lieu à 3:30 PM. Les salariés impliqués dans telles réunions seront payés à l'heure à leur taux horaire. De plus, les membres du comité de sécurité jouiront d'une ancienneté de un an de plus dans leur classification respective pendant la durée de leur mandat pour fins de mis-à-pied et rappel au travail.

- 3.01 B) La Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus de deux (2) employés qui seront choisis pour participer à des cours de sécurité ou autre et la demande sera faite par écrit au moins une (1) semaine à l'avance. Les deux employés nommés doivent être de classifications diverses et doivent avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté.
- 3.02 La Compagnie consent à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; dans les cas où le comité croit que des moyens de protection spéciaux sont requis pour la protection des employés le tout sera soumis et discuté avec la Compagnie et s'il y a entente mutuelle, cet équipement sera fourni par la Compagnie. S'il n'y a pas d'accord, le Comité peut se prévaloir de l'article 79 de la Loi 17.
- 3.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée l'avant-midi, et de dix (10) minutes l'après-midi. La cloche sera sonnée à douze (12) minutes pour avertir les salariés d'être à leur poste dans trois (3) minutes ( l'avant-midi seulement ).
- 3.04 La Compagnie consent à accorder une période de repos de cinq (5) minutes aux peintres et ceux qui font du travail très sale avant le repas et pour tous les salariés à la conclusion de la journée régulière de travail.
- 3.05 Lorsqu'un employé est accidenté et que la nature de sa blessure exige des soins à l'hôpital et qu'il lui est impossible de retourner au travail dans la même journée, le temps perdu au cours de cette journée lui sera payé par la Compagnie et de plus la Compagnie devra pourvoir au transport de l'accidenté à l'hôpital et désigner un chauffeur qui devra exécuter ce service .
- Si après son retour au travail, des visites subséquentes à l'hôpital sont nécessaires durant les heures de travail, le temps requis pour ces visites sera considéré comme des heures travaillées, pourvu que:
- a) l'heure qu'il a été vu par le médecin est inscrite sur la carte médicale;
  - b) immédiatement après sa visite, il se rend à son travail.
- 3.06 Le plan d'assurance actuellement en vigueur devra être maintenu, à moins que l'une ou l'autre des parties propose un plan supérieur à un coût moindre ou égal.
- La participation de la Compagnie et de l'employé au plan de sécurité sociale, établi à Montréal, devra continuer partout où le travail est exécuté.

- 3.07 La Compagnie convient de payer l'équivalent de l'assurance-salaire du plan de sécurité sociale mentionnée dans la présente convention collective pour la première semaine de maladie non couverte par le plan lorsque l'employé ne peut travailler à cause de maladie et lorsque ladite maladie ou l'incapacité dure un minimum de deux semaines et que l'employé est éligible en vertu dudit plan pour recevoir les prestations. Les paiements seront les suivants : pour un employé ayant moins qu'un an (I) d'ancienneté - 70% de l'équivalent de la prestation; pour un employé ayant un (I) an d'ancienneté et plus, 100% de l'équivalent de la prestation.
- 3.08 La Compagnie paiera \$40.00 par année pour des chaussures de sécurité à tous les employés, à l'exception des nouveaux qui eux seront remboursés seulement après six (6) mois de service à la Compagnie.

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

- 4.01 Retenues: Les retenues sur les salaires, sauf celles requises par la loi, ne sont faites qu'à la suite d'une autorisation écrite du salarié.
- 4.02 Les rémunérations seront distribuées par la Compagnie chaque semaine pendant les heures de travail, comptant ou par chèque. Si la dernière méthode est employée les chèques devront être remis pas plus tard que le jeudi.
- 4.03 Tout salarié qui exécute du travail au-delà des lieux de travail de l'atelier de la Compagnie que ce soit de l'entretien, de la rénovation, de l'installation, de l'érection, etc. couvert par la juridiction de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuilles ne devront jamais être payés moins que les conditions de travail et de salaire du ferblantier telles que stipulées dans le décret de l'industrie de la Construction couvrant la région de Montréal ou les conditions de travail et de salaire stipulées dans la convention de travail couvrant l'industrie de la Construction dans le district où le travail est exécuté, si ce dernier est plus élevé. Cette clause ne s'applique pas si la Compagnie fait du travail de réparations et/ou de service (servicing) sur l'équipement que la Compagnie a déjà installé. En ces cas la Compagnie paiera les taux de la présente convention.
- 4.04 Les employés travaillant dans les limites de la Cité de Montréal se rendront à et reviendront de leur travail par leurs propres moyens de transport; tout autre voyageant durant les heures de travail tel que se rendre à et retourner de leur travail en dehors des limites de la ville sera prévu ou payé (incluant le temps pour le transport) par la Compagnie (la durée du transport ne devra pas excéder 8 heures par 24 heures).

- 4.05 Trente (30) cents du mille sera payé aux employés faisant un usage de leur automobile pour les besoins de leur travail.
- 4.06 La Compagnie est responsable de la chambre et pension de ses employés qui exécutent du travail à l'extérieur de Montréal.
- 4.07 La Compagnie paiera avant le départ des employés en plus du transport la chambre et pension une semaine à l'avance au taux courant de la région où le travail est exécuté.
- 4.08 - Clause de séparation -  
Il est entendu que si la Compagnie décide de se séparer de ses employés pour des raisons de fermeture d'usine, de département, de changements technologiques ou autres, elle sera tenue d'appliquer la Loi I26 et ses amendements.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION ET PRATIQUES DEFENDUES

- 5.01 Les Parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination contre aucun employé en raison de sa race, couleur, religion, sexe ou de ses activités syndicales en tant qu'agent d'affaires, officiers ou membre d'un comité.
- 5.02 L'Union convient qu'il n'y a aura aucune activité pour l'Union durant les heures de travail de la Compagnie, sauf lorsque nécessaire concernant les griefs et la mise en vigueur de cette entente et les activités légales de l'Union sur la propriété de la Compagnie ou sur un chantier.

ARTICLE 6 - GENERAL - CLASSIFICATION

- 6.01 Classement: Le salarié est classifié par la Compagnie laquelle doit fournir, à chaque employé, une carte de classification convenablement remplie et signée. En cas de désaccord, le salarié aura l'occasion de prouver qu'il est compétent pour exécuter le travail de la catégorie pour laquelle il se croit qualifié, pourvu qu'il y ait du travail disponible dans la classification demandée.
- 6.02 La Compagnie consent à discuter avec l'Union de toute nouvelle classification pouvant être requise à une date ultérieure avant que, tout changement soit effectué afin de tenter d'arriver à la meilleure solution possible par une entente mutuelle.

- 6.03.- La Compagnie consent à fournir à l'Union chaque ( six (6) mois, une liste des employés avec la classification, les taux de salaires, le numéro de sécurité sociale ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie. Aussi, elle fournira une liste des nouveaux employés qui entreront à son service à une date ultérieure.
- 6.04.- L'ancienneté en accord avec les années de service sera le facteur déterminant dans les cas de mise à pied et de rappel en autant que les salariés qui possèdent le plus d'ancienneté aient les qualifications pour satisfaire aux exigences normales et raisonnables de la tâche.
- 6.05.- Dans le cas de mise-à-pied pour manque de travail les salariés doivent en être avisés quatre (4) jours ouvrables avant tel renvoi. Le Comité d'Atelier de l'Union devra être avisé par écrit la journée précédant le renvoi de tout salarié.
- Advenant que la mise à pied est causée par des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, le préavis ne sera pas exigible.
- 6.06.- Définition: Pour les fins de la présente convention les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.
- 6.07.- Le terme "chef d'équipe" désigne un mécanicien chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe d'au moins huit (8) salariés travaillant sous sa juridiction.
- 6.08.- Le terme "mécanicien en métal en feuilles" désigne tout salarié qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuille et des métaux similaires, sans aide ou surveillance.
- 6.09.- Soudeur: le terme "compagnon-soudeur" (y compris le découpeur au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité ainsi que de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives.
- 6.10.- Note: Un soudeur qualifié en vertu de l'article 25 des règlements en exécution de la Loi des Appareils sous pression et approuvés par le Unfired Pressure Vessels Code, Edition 1943, doit être considéré comme un compag-on soudeur.

ARTICLE 6 - GENERAL - CLASSIFICATION (suite)

- 6.11 Le terme "soudeur spécialiste" (y compris brûleurs) désigne un salarié possédant une connaissance de la soudure acétylène ou de la soudure électrique du métal en feuille et des métaux similaires et pouvant exécuter les opérations de son métier selon les directives qu'il reçoit.
- 6.12 Le terme "soudeur en série" (y compris les brûleurs) désigne tout salarié affecté à un travail de routine en soudure dont le taux de salaire est automatiquement majoré de la façon indiquée à l'article VII et qui peut être promu soudeur spécialiste après le 4e semestre d'emploi; cependant, il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par chaque soudeur d'une classification supérieure dans un même établissement.
- 6.13 Machiniste: le terme "compagnon machiniste" désigne tout salarié qualifié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant exécuter sur plans et devis toutes les opérations de son métier.
- 6.14 Le terme "machiniste spécialiste" désigne un salarié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant ajuster et conduire une des machines suivantes employées dans l'atelier: tour, fraiseuse, scie (Do-All), machine à mouler, raboteur, machine à profiler et à façonner (à l'exception des machines manuelles et des machines d'établi). Il doit être capable de travailler sur plans et devis et savoir se servir de la règle et du micromètre.
- 6.15 Le mot "outilleur" désigne tout salarié spécialisé dans la fabrication des poinçons, guide et outils. L'outillage régulier de l'atelier sans aide ou surveillance.
- 6.16 Le terme "compagnon peintre" désigne tout salarié qui a toute l'expérience voulue pour peindre les métaux et autres matériaux de même nature, soit au pinceau, au pistolet ou par immersion et pour faire le nettoyage et la cuisson nécessaire. Il doit pouvoir préparer les couleurs et mélanger sa propre peinture et avoir été engagé spécifiquement comme peintre.
- 6.17 Le terme "peintre au pistolet" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin au pistolet.
- 6.18 Les mots "conducteur de machines" désignent tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine d'une façon compétente.
- 6.19 Les mots "conducteur de machines spécialisé" désignent le conducteur de machine qui conduit une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban (Type Do-All), une grue à pont roulant ou une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (Lock-Former) Pittsburg.

ARTICLE 6 - GENERAL - CLASSIFICATION (suite)

- 6.20 Les mots "assembleur" et "ouvrier spécialisé" désignent tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les ouvriers qualifiés.
- 6.21 Le terme "salarié à la production" désigne tout salarié qui, sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'expérience que celui des assembleurs et d'ouvriers spécialisés; tel salarié n'est pas requis de lire les détails sur les plans. Par "fabrication en série" on entend une fabrication qui nécessite la répétition des mêmes opérations plusieurs fois au cours de la même journée.
- 6.22 Le mot "aide" désigne le salarié qui aide l'ouvrier qualifié appartenant à une classification supérieure à celle des salariés à la production à l'exclusion des aides préposés à l'expédition et à la réception des marchandises. Le nombre total des aides ne doit pas excéder le nombre total des salariés ayant une classification supérieure à celles des salariés à la production dans l'usine.
- 6.23 Les apprentis tôliers sont des garçons ou jeunes gens de 16 à 21 ans. Pour être éligible comme apprenti l'employé devra être détenteur d'un carnet d'apprentissage du département de la Main-d'Oeuvre du Québec, lors de son engagement au service de la Compagnie.  
L'apprentissage consiste de trois (3) périodes de 2,000 heures chacune à la fin de laquelle l'apprenti doit être qualifié comme tôlier. Il peut y avoir un (1) apprenti tôlier par deux (2) mécaniciens de métal en feuilles "tôlier".
- 6.24 Divers: Les salariés employés régulièrement comme expéditeurs, hommes d'entrepôts, magasiniers, aides-conducteurs de cisaille mécanique, empaqueteurs et emballeurs doivent recevoir cinq cents (\$0.05) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Le salarié responsable de ces départements doit recevoir quinze (15) cents (\$0.15) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Toutefois, les salariés employés temporairement à ces fonctions continuent de recevoir leurs taux réguliers de salaire.
- 6.25 Le terme "polisseur classe" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs, forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme.
- 6.26 Le terme "polisseur classe B" désigne un salarié capable d'exécuter les opérations selon les instructions et faisant un travail ne requérant pas un polisseur de classe "A". Tout salarié occupé à du travail de polissage doit être payé au moins le taux d'un polisseur de classe "B".
- 6.27 Le mot "inspecteur" désigne un salarié dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection de la qualité du travail d'autres régis par le présent décret.

ARTICLE 6 - GENERAL - CLASSIFICATION (suite)

Il doit avoir la compétence voulue pour exécuter le travail qu'il inspecte et doit être classé dans cette catégorie.

6.28 Lorsqu'un poste, couvert par l'unité de négociation, devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, la Compagnie consent de l'afficher durant une période de travail de vingt-quatre (24) heures.

Tous les salariés intéressés, appartenant à des classifications inférieures, pourront faire application par écrit dans la période de travail de vingt-quatre (24) heures suivantes. Le président du Comité d'Atelier sera avisé des applications reçues et du choix du candidat avant que le salarié soit avisé. Le choix sera fait par la Compagnie, sur la base de l'habilité et la compétence à exécuter la tâche requise. Si l'habilité et la compétence relative au poste sont équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 7 - DUREE DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La durée journalière de travail ne doit pas excéder huit (8) heures étalées entre 7h. du matin et 5:30 h. de l'après-midi. Tout salarié a droit à une période d'au moins une demi-heure sans paie pour le dîner.
- 7.01 A) Durant le mois de Juin, juillet, août et septembre, la journée régulière de travail sera de huit heures et demi (8½) à l'exception du vendredi et telle journée de travail se terminera à 13:45 mais les salariés n'auront pas droit à leur période de repos ni de nettoyage le vendredi après-midi.
- B) Si un congé civil tombe le lundi à jeudi inclusivement, l'équipe doit travailler le vendredi de telle semaine jusqu'à 14:00 et quart (14:¼) heures.
- C) Si un congé civil tombe un vendredi les salariés termineront leur équipe le jeudi à quatorze heures et quart (14:¼).
- D) Durant les mois de juin, juillet, août et septembre, la période de repos et le nettoyage le vendredi après-midi ne seront pas pris. De plus, advenant les faits exposés à l'article 7.01 (c), la période de repos et le nettoyage le jeudi après-midi ne seront pas pris.
- 7.02 Déductions pour retard: horloge de présence à la minute. Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes i.e. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes la déduction est de quinze (15) minutes pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.
- 7.03 Un salarié qui se présente au travail, pour le début de son équipe et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter sera fourni un minimum de quatre (4) heures de travail, à défaut de quoi il devra être payé quatre (4) heures à son taux de salaire normal. Le présent article ne s'applique pas si la Compagnie n'a pas donné le préavis à cause d'une raison de force majeure hors du contrôle de la Compagnie.
- Toutefois, si la Compagnie décide de garder ses employés, en attendant le retour de l'électricité ou pour toutes autres raisons, il devra payer ses employés au taux régulier pour ce temps.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 A) Le taux de salaire et demi doit être payé pour tout travail exécuté en plus de huit (8) heures (et demi (8½)) durant les mois d'été) et jusqu'à onze (11) heures par jour et temps double pour tout travail additionnel du lundi au vendredi ainsi que temps et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures le samedi et temps double pour tout travail additionnel incluant le dimanche.
- Si pendant les mois d'été un salarié travaille le vendredi après ses heures normales de travail, il sera rémunéré à temps et demi pour le surtemps.
- B) Les salariés qui travaillent en surtemps le samedi pendant les mois d'été auront droit à une période de dix (10) minutes de repos après deux (2) heures de surtemps.
- 8.02 Toutefois, un salarié qui à la demande de son employeur doit commencer à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail dans l'atelier et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail a droit au taux fixé ci-haut pour le travail supplémentaire tout comme s'il avait commencé de travailler à l'heure normale.

- 8.03 Les taux de salaire majoré de 50% à 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaires effectivement payés.
- 8.04 Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) heures entre deux périodes de travail, sinon le temps travaillé sera considéré comme la continuité de la journée de travail.

ARTICLE 9 - SALAIRE MINIMA

- 9.01 Les taux horaires de chaque salarié seront majorés comme suit:
- a) Le 1er juin 1981 - son taux de base tel qu'il existait le 31 Mai 1981 plus 10% plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.
  - b) Le 1er juin 1982 - son taux horaire de base le 31 Mai 1982 majoré par un montant égal à 9% sur son taux horaire du 31 mai 1982 plus le boni que certains salariés ont touché le 31 mai 1982.
- 9.02 L'apprenti mécanicien du métal en feuille "tôlier" doit être payé de la façon suivante:  
1ère période 60% du taux du mécanicien  
2ème période 70% du taux du mécanicien  
3ème période 85% du taux du mécanicien
- 9.03 Tout salarié qui fait partie d'une équipe autre que l'équipe régulière du jour a droit à une prime de trente cents (\$.30) l'heure pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 10 - CONGES PAYES

- 10.01 a) Le premier jour de l'An, le jour après le jour de l'An, le Vendredi Saint, Lundi de Pâques, la fête de la Reine, le jour de la Confédération, la St. Jean Baptiste, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce, le jour de Noël; le 26 Décembre et la journée ouvrable qui précède immédiatement le jour le 1'An et le jour de Noël sont des jours fériés chômés et payés aux taux gagnés.
- b) le jour de la Confédération de 1981 sera payé aux taux horaires de juillet quoique les salariés n'ont pas travaillé le jour avant ni le jour suivant.
- 10.02 Un salarié qui travaillera au cours des jours de congés ci-haut mentionnés sera payé au taux de temps double pour les heures normales travaillées en plus de la fête payée.
- 10.03 Aucun employé ne sera obligé de travailler une journée de fête sans discrimination.
- 10.04 Lorsqu'un desdits jours de congé tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable précédent ou le jour suivant doit être observé comme un jour de congé payé en suivant la pratique établie dans le district de Montréal pour tel congé.

- 10.05 Pour avoir droit aux jours fériés (congés) le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les soixante (60) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.
- Les salariés nouvellement embauchés et qui ont complété soixante (60) jours de travail auront droit à être payés les congés fériés qui sont tombés durant ces soixante (60) jours.
- 10.06 Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit les congés exception faite, cependant, des absences causées par:
- 10- un décès dans la famille du salarié, dans les cas énumérés à l'article 12;
  - 20- la maladie ou accident n'excédant pas trois (3) mois, même si rémunérer d'une autre source;
  - 30- une permission écrite de l'employeur;
  - 40- la participation à un jury;
  - 50- une décision de l'employeur;
  - 60- une raison majeure dont le fardeau de la preuve incombe au salarié.
- 10.07 Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut un salarié est absent pour une partie du jour ouvrable précédent ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé statutaire, doit être l'égal à la rémunération d'une journée de travail, réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence du salarié.
- 10.08 La Compagnie s'engage à accorder une permission écrite à quiconque en fera la demande avant le 15 décembre pour une absence prolongée sans paie à l'occasion de Noël ou du jour de l'An sans que le paiement des congés à cette époque en soit affecté en autant que ça n'affecte pas la production normale pour cette période de l'année.

ARTICLE II - VACANCES

- II.01 A) Tout salarié au 1er mai de l'année courante justifie vingt-cinq (25) ans de service ou plus a droit à une cinquième (5ème) semaine de vacances payées facultative. L'indemnité de vacances est égale à 10% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante. Si le salarié décide de prendre seulement quatre (4) semaines de vacances il doit recevoir l'indemnité ci-haut prévue.
- b) Tout salarié qui au 1er mai de l'année courante justifie vingt (20) ans de service ou plus a droit à quatre (4) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 9% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- c) Tout salarié qui au 1er mai de l'année courante justifie quinze (15) ans de service ou plus a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- L'indemnité de vacances est égale au 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- II.02 a) Tout salarié qui au 1er mai de l'année courante justifie huit (8) ans de service ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- b) Tout salarié qui au 1er mai de l'année courante justifie cinq (5) ans de service ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 6% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- II.03 Tout salarié qui au 1er mai de l'année courante justifie un(I) an de service ou plus a droit à deux (2) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 4% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- II.04 Tout salarié qui a moins d'un (I) an de service pour la Compagnie a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines à 4% du montant brut (gross earnings) durant l'année de référence.
- II.05 A la cessation de leur emploi les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celle qu'ils ont gagné par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1er mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de leur employeur.

- II.06 L'état de compte et la rémunération de vacances devront être remis au salarié, deux (2) semaines avant son départ pour vacances.
- II.07 La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période de vacances; il lui est loisible également d'échelonner les vacances de ses salariés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce cas, il doit s'efforcer de plaire à ses salariés lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances.
- II.08 La Compagnie s'engage d'avertir avant le 15 mai de quelle manière et à quelle date seront prises les vacances.
- II.09 Les vacances doivent être prises entre le premier juin et le 20 septembre. Toutefois, après entente entre l'employeur et le salarié ce dernier peut prendre ses vacances en tout temps de l'année (ou période de douze mois) pendant laquelle il a droit à telles vacances.
- II.10 Le temps qu'un salarié perd à cause de maladie ou d'accident doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins d'établissement des vacances payées pourvu que l'employé ait été au service de la Compagnie pendant au moins les six mois précédant la maladie ou l'accident.

ARTICLE 12 - ABSENCE POUR DECES

- I2.01 Trois (3) jours d'absence payés seront accordés aux employés en cas de décès du père, de la mère, du conjoint et les enfants et les frères et soeur en autant qu'ils assistent aux funérailles et que ces jours soient des jours ouvrables.
- I2.02 Trois (3) jours d'absence dont un (1) payé, dans le cas de décès, grand-parent, beau-frère, belle-soeur en autant que ce soit des jours ouvrables.
- I2.03 Trois (3) jours d'absence dont deux (2) payés dans le cas de décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une bru ou d'un gendre en autant que ce soit des jours ouvrables.
- I2.04 Pour les fins de la présente, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) 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.

ARTICLE 13 - JURY

13.01 Le salarié qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux normal de salaire sauf si l'établissement travaille au ralenti, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement. Cette somme est sujette à vérification. Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

13.02 Le mode de règlement des griefs est le suivant:

Le grief est présenté par écrit au directeur par le salarié d'atelier ou l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la connaissance de la cause du grief. Le directeur dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception du grief doit soit le régler, soit le référer à un nouveau comité de médiation ou à un médiateur du personnel. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier au plus tard à dix (10) jours ouvrables qui suivent le jour où le grief a été présenté.

14.03 Arbitrage

Si le directeur de personnel n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard la dixième (10) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

14.04 Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage en présentant à l'employeur une lettre à cet effet.

14.05 L'arbitre de griefs est choisi par accord entre les parties, ou à défaut d'accord l'une ou l'autre partie peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre.

14.06 L'arbitre ne peut émettre, changer ou modifier la convention collective.

14.07 La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.

14.08 En matière d'arbitrage et dans les cas de rétrogradation ou suspension de travail, l'arbitre peut annuler, modifier ou changer la décision de l'employeur si celui-ci n'est pas satisfaisant. La décision qui est prise est juste et raisonnée compte tenu des circonstances de l'affaire.

14.09 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 14.01 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention, y compris les cas de rétrogradation, suspension ou renvoi, constitue un grief.
- 14.02 Le mode de règlement des griefs est le suivant:  
1ère Etape:
- Le grief est présenté par écrit au contremaître par le délégué d'atelier ou l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la connaissance de la cause du grief. Le contremaître donne sa réponse par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.
- 2ème Etape:
- Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le délégué d'atelier peut présenter à nouveau le grief par écrit au directeur du personnel. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.
- 14.03 Arbitrage
- Si le directeur du personnel n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 14.04 Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage en présentant à l'employeur une lettre à cet effet.
- 14.05 L'arbitre de griefs est choisi par accord entre les parties, ou à défaut d'accord l'une ou l'autre partie peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 14.06 L'arbitre ne peut ajouter, amender ou modifier la convention collective.
- 14.07 -La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.
- 14.08 En matière disciplinaire et dans les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.
- 14.09 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 15 - COPIE DE CONVENTION

15.01 " La Compagnie s'engage à payer et à distribuer une (1) copie conforme de la présente convention collective à tous ses employés, dans les soixante (60) jours de sa signature.

La Compagnie s'engage à payer et à distribuer une (1) copie conforme de la présente convention collective à tous ses employés, dans les soixante (60) jours de sa signature.

Les parties conviennent que cette convention demeurera en vigueur tel quel durant la période de négociation jusqu'à ce que la convention révisée ou la nouvelle convention ait été dûment signée par les parties concernées.

En témoin de quoi, les parties ont signé cette convention en deux exemplaires, un pour chacune des parties, le jour et la date indiqués ci-dessous.

LA COMPAGNIE

LES CUISINES CANADIENNES  
DIAMOND 1781

UNION

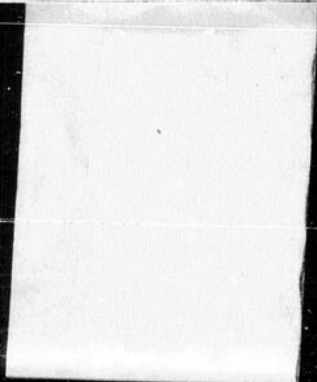
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DES TRAVAILLEURS DU METAL  
EN FUSILS, LOCAL 116

*[Faint signature of the company]*

*[Faint signature of the union]*

*[Faint signature]*

*[Faint signature]*



ARTICLE 15 - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

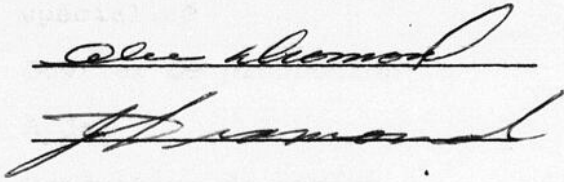
16.01 Cette convention collective de travail est en vigueur à partir du 1er Juin 1981 et demeurera en force pour une période de deux (2) ans sujet à un (1) avis de pas moins de soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant sa terminaison que l'une ou l'autre partie désire apporter des amendements à la convention existante ou en négocier une nouvelle.

16.02 Les parties conviennent que cette convention demeurera en vigueur tel quel durant la période de négociation jusqu'à ce que la convention révisée ou la nouvelle convention ait été dûment signée par les parties concernées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail en la Cité de Montréal en date du 29 Oct 1981.

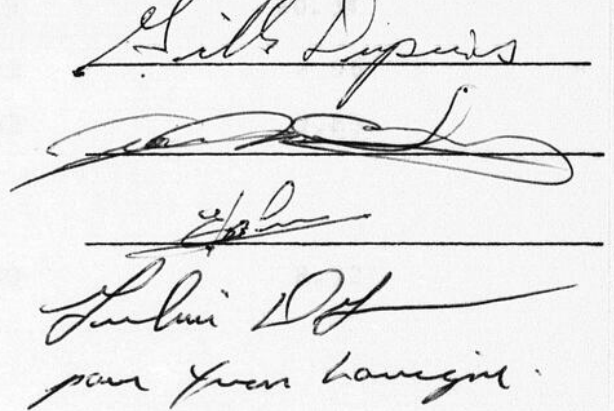
LA COMPAGNIE

LES CUISINES CANADIENNES  
DIAMOND LTEE



L'UNION

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DES TRAVAILLEURS DU METAL  
EN FEUILLE, LOCAL 116



A N N E X E " A "

---

CLASSIFICATION	I/6/81 IO%	I/6/82 9%
I - Chef d'Equipe	10.38	11.31
2 - Compagnon soudeur	10.27	11.19
3 - Compagnon machiniste	10.27	11.19
4 - Machiniste spécialiste	9.49	10.34
5 - Outilleur	10.38	11.31
6 - Compagnon peintre	9.83	10.71
7 - Peintre au pistolet	9.17	10.00
8 - Polisseur-classe "A"	9.70	10.57
9 - Polisseur-Classe "B"	9.10	9.92
10 - Soudeur en série Ière année	8.89	9.69
11 - Soudeur en série après 12 mois	9.14	9.96
12 - Soudeur spécialiste	9.49	10.34
13 - Mécanicien en métal en feuille.	10.27	11.19
14 - Conducteur de machines	9.27	10.10
15 - Conducteur de machines specialiste	9.49	10.34
16 - Assembleur et Ouvrier spécialisé	9.49	10.34
17 - Ouvrier de production	8.22	8.96
18 - Aide	7.02	7.65
19 - Conducteur de camion Magasiner d'entrepôt Préposé à la réception et à l'expédition des marchandises	8.00	8.72

---



**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DE MÉTAL EN FEUILLE**

FERBLANTIERS — COUVREURS — TRAVAILLEURS EN ATELIER

**SHEET METAL WORKERS'  
INTERNATIONAL ASSOCIATION**

TINSMITHS — ROOFERS — SHOP WORKERS

MONTREAL, LE 24 SEPTEMBRE 1981

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMPAGNIE LES CUISINES CANADIENNES DIAMOND LIMITEE

ET

LE COMITE DE NEGOCIATION SYNDICAL

La Compagnie convient que, si les offres Patronales sont acceptées par les membres lors de la réunion générale.

Les salariés concernés par l'article (11.02.A) recevront le 1% additionnel sur leurs vacances, dès la signature de la convention collective.

Yvon Lavigne  
Agent d'Affaires  
A.I.T.M.F., Local 116

Y.L/lmg

SIGNATURES

EMPLOYEUR

*[Signature]*  
*[Signature]*

SYNDICAT

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*pour Yvon Lavigne*

