

Fabrication MéTallique Roberts Inc



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 1 2 1 2 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05460-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19090-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-11-05	82-11-08		82-09-20	84-09-19	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des salariés de Roberts Métallique (CSN) 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant Fabrication Métallique Roberts Inc 480 rue Ste-Cécile Granby, Qué J2G 3Y7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens de la loi à l'ex-  
ception des employés de bureau"

Région	06-01	Activité	3649 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et du syndicat sont: Roberts Inc. Fabrication Métallique et Syndicat des salariés de Robert Métallique Inc. (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Perrette David*

82-12-22

Pour renseignements

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

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

19090-01

*Amk*

'82 NOV -8 14 55

**PAR MESSAGEUR**

ARTICLE 1	-	RECONNAISSANCE MUTUELLE	Page 1
ARTICLE 2	-	REGIME SYNDICAL	Page 2
ARTICLE 3	-	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	Page 5
ARTICLE 4	-	DISCRIMINATION	Page 6
ARTICLE 5	-	DROITS SOCIAUX	Page 7
ARTICLE 6	-	ANCIENNETE	Page 9
ARTICLE 7	-	HEURES DE TRAVAIL	Page 11
ARTICLE 8	-	PROCEDURE DE GRIEFS	Page 13
ARTICLE 9	-	VACANCES	Page 14
ARTICLE 10	-	BENEFICES MARGINAUX	Page 16
ARTICLE 11	-	NOUVELLES TACHES	Page 17
ARTICLE 12	-	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 18
ARTICLE 13	-	SALAIRES	Page 19
ARTICLE 14	-	DIVERS	Page 20
ARTICLE 15	-	DUREE DE LA CONVENTION	Page 21
ANNEXE "A"			

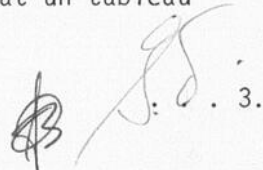
*J.S.*  
*B*

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE MUTUELLE

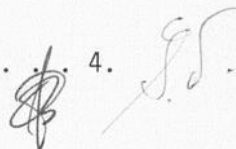
- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés, selon les modalités de la présente convention collective.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.03 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 1.04 La convention collective prévaut sur tout règlement interne de l'Employeur.
- 1.05 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 1.06 Tout employé non inclus dans l'unité de négociation n'accomplira pas de travail normalement assigné au salarié inclus dans l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) dans les cas d'urgence dont la durée ne pourra pas dépasser un (1) jour ouvrable;
  - b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
  - c) pour accomplir de l'échantillonnage, du travail expérimental ou de développement;
  - d) dans le cas où les salariés inclus dans l'unité de négociation ne sont pas disponibles et dont la durée ne pourra dépasser un (1) jour ouvrable.
- 1.07 Le travail normalement accompli par les salariés à l'intérieur de l'unité de négociation doit continuer d'être accompli par des salariés de l'unité de négociation. L'Employeur pourra confier du travail à être fait à des personnes non couvertes par l'unité d'accréditation à la condition que le travail n'ait pas pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher les salariés d'être rappelés au travail.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

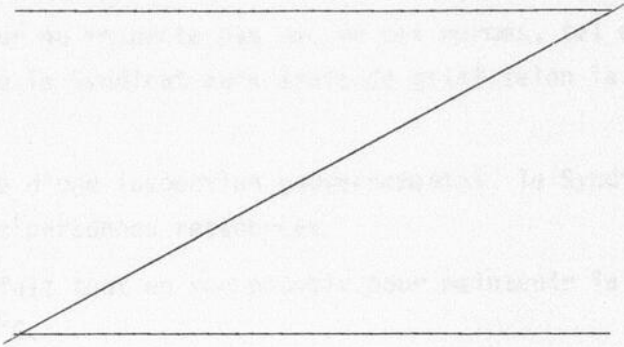
- 2.01 A) Le salarié doit comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention.
- B) Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier ou se priver de l'embauche d'un employé parce que le Syndicat le refuse comme membre ou l'exclue comme membre. Cependant, l'Employeur sera tenu de congédier le salarié embauché à l'encontre d'une disposition de la convention si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur à une activité contre l'association accréditée. Dans le cas d'un tel congédiement, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 2.02 Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'Employeur avise, à la première journée d'engagement, le délégué syndical de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale.
- 2.03 L'Employeur devra, pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire, déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales comme condition d'emploi.
- 2.04 A) L'Employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales une fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.
- En même temps que la remise des retenues syndicales, l'Employeur fera parvenir au trésorier du Syndicat, une copie de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie.
- B) Ces formules seront fournies par le Syndicat. Les informations suivantes apparaîtront sur les formules:
- 1 - le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
- 2 - la tâche et le taux de salaire.
- C) Les formules T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salarié à titre de cotisations syndicale.
- 2.05 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage.

 . 3.

- 2.06 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document en rapport direct avec les activités syndicales de l'association accréditée à ses membres sur les lieux de travail, pendant la période de repos ou de repas.
- 2.07 Un membre du Syndicat, délégué officiel à une instance de la Centrale, pourra s'absenter pour assister aux réunions de son instance mais en autant qu'un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables soit donné à l'Employeur en indiquant les dates et absences; les instances couvertes par les présentes clauses sont celles de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central.
- 2.08 Le représentant syndical qui désire rencontrer des employés à l'établissement de la Compagnie relativement à l'application de la présente convention, devra préalablement demander la permission à la Compagnie. Cette permission ne pourra être refusée indûment. Ledit représentant syndical s'occupera de ses fonctions en nuisant le moins possible à la bonne marche des affaires.
- 2.09 L'Employeur libère, sans perte de salaire, au maximum deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme membres du Comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.
- 2.10 Les délégués désignés par le Syndicat, absents pour activités syndicales autorisées, en vertu de la présente convention, s'absentent de leur travail avec salaire remboursable par le Syndicat à l'Employeur.
- 2.11 Dans le présent article, l'expression "sans perte de salaire" veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à du travail.
- 2.12 Le Syndicat peut nommer un délégué sur l'équipe de jour.
- 2.13 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur les noms des représentants.
- 2.14 L'Employeur avise par écrit le nom de son représentant pour toutes les questions relatives à cette convention.
- 2.15 Sur permission du contremaître laquelle doit être accordée dans un maximum de vingt-quatre (24) heures, les représentants du Syndicat peuvent rencontrer durant les heures de travail, des salariés en rapport avec tout grief présent ou futur.

4. 

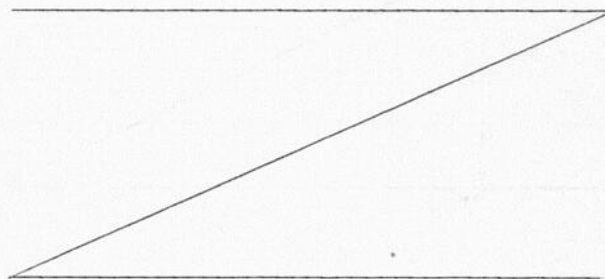
2.16 Un salarié qui a un grief à formuler, peut s'absenter de son travail après permission demandée à son contremaître laquelle doit être accordée au maximum vingt-quatre (24) heures après sa demande, afin de rencontrer son délégué ou officier du Syndicat sans perte de salaire.



*[Handwritten signature]*  
5.

ARTICLE 3 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

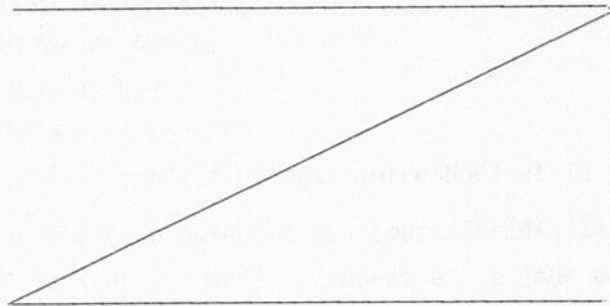
- 3.01 L'Employeur devra observer les normes qui lui sont applicables dans les lois et règlements sur la santé et sécurité en vigueur dans la province de Québec.
- Si l'Employeur ne respecte pas une de ces normes, tel que prévu ci-haut, le salarié ou le Syndicat aura droit de grief selon la procédure prévue à cet effet.
- 3.02 Dans le cadre d'une inspection gouvernemental, le Syndicat pourra avoir recours à des personnes ressources.
- 3.03 L'Employeur fait tout en son pouvoir pour maintenir la température dans l'usine à 16<sup>0</sup>C.



*[Handwritten signature]*  
6.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa fonction dans la direction, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.



J. D.  
7.

ARTICLE 5 - DROITS SOCIAUX

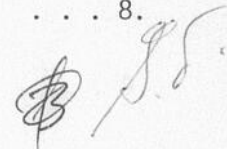
5.01 A) Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail dans les cas suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de Dollard
- Le 24 juin
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Trois (3) congés flottants entre Noël et le Jour de l'An.

B) Pour avoir droit au paiement des jours fériés, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié. Cependant, lorsque deux jours fériés ou plus se suivent, le salarié absent perdra le droit au paiement d'un nombre de jours fériés égal aux jours ouvrables d'absences précédent ou suivant ces jours fériés.

Nonobstant ce qui précède, un salarié absent pour les raisons suivantes aura droit aux congés statutaires payés:

- 1) dans le cas d'une mise à pied pourvu que le salarié ait travaillé un jour durant les trente (30) jours précédent le congé;
- 2) dans le cas d'absence pour maladie justifiée par un certificat médical; l'Employeur versera au salarié la différence entre les prestations qu'il reçoit à titre d'indemnités et le montant alloué pour le congé statutaire;
- 3) dans le cas d'un permis d'absence autorisé;
- 4) lors d'un retard ou d'une absence d'une demie (1/2) journée et moins.



- 5.02 A l'exception de la St-Jean Baptiste, tout congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède; tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 5.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé.
- 5.04 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 5.05 Un salarié qui travaille un des jours énumérés dans cet article, voit son taux horaire majoré de 100%, en plus du paiement de son jour férié.
- 5.06 Un salarié ne peut être obligé de travailler un jour férié.
- 5.07 Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de la compagnie, a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs comme s'il était au travail dans les cas suivants:
- le décès de son conjoint, d'un enfant, de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur.
- 5.08 L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié qui en fait la demande par écrit pour une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, une (1) fois par année, à la condition qu'il n'y ait pas plus que deux (2) salariés qui s'absente à la fois, globalement, sauf durant les vacances annuelles.
- En cas d'urgence, le salarié après avoir avisé l'Employeur a le droit de s'absenter sans solde. Le salarié produira alors une justification écrite. Le salarié conserve toutefois tous les avantages prévus à la convention collective.
- 5.09 L'Employeur versera au salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, la différence entre les allocations versées par le Ministère de la Justice et son traitement régulier, tout en conservant les avantages prévus à la convention collective.

*J.S.*  
*[Signature]*

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

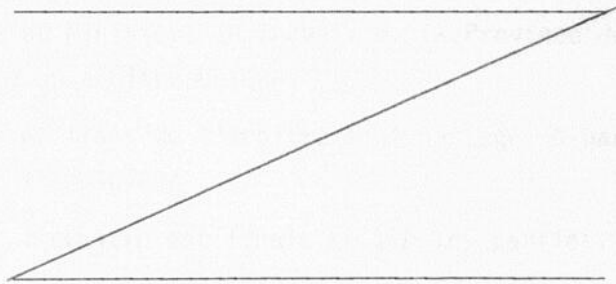
- 6.01 A) L'ancienneté de chaque salarié s'établit après une période de trente (30) jours ouvrables et alors, comptera à partir de la date de son embauchage.
- B) Durant cette période de probation, l'ancienneté ne sera pas applicable et même si un salarié en probation est sujet à être transféré, suspendu ou renvoyé, il ne peut se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs.
- 6.02 L'ancienneté s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle se perd:
- a) congédiement pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur;
  - b) absence au travail de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé l'Employeur;
  - c) mise à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
  - d) abandon volontaire de l'emploi;
  - e) manque de se rapporter au travail lors d'un rappel, suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis par lettre certifiée ou enregistrée;
  - f) en cas de maladie pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- 6.03 Lors d'une mise à pied, l'Employeur a le fardeau de la preuve à l'arbitrage.
- 6.04 Dans les cas de promotion, déplacement, mise à pied, rappel, le facteur déterminant sera l'ancienneté à la condition que le salarié concerné ait les qualifications de base pour remplir la tâche. Alors, le salarié bénéficie d'une période d'essai d'au maximum quinze (15) jours ouvrables. Il est entendu que la promotion signifie une affectation à une tâche comportant une rémunération égale, supérieure ou inférieure.
- 6.05 Un salarié mis à pied, par suite de l'application de cet article, a son nom mis sur la liste de rappel et sera rappelé conformément aux dispositions de cet article.

- 6.06 Un salarié déplacé, sujet au paragraphe 6.04, peut déplacer à son tour de la même manière et ainsi de suite.
- 6.07 Lorsque deux (2) salariés sont embauchés la même journée, celui qui aura poinçonné sa carte le premier, aura l'ancienneté.
- 6.08 Dans le cas d'une mise à pied due à un manque de travail, autre qu'un incendie, inondation et autres causes hors du contrôle de l'Employeur, les salariés recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables, en conformité avec la loi.
- 6.09 Un salarié qui est rappelé au travail pour moins de quinze (15) jours ouvrables n'est pas tenu d'accepter ce rappel et son nom demeure sur la liste de rappel. Un salarié qui refuse un rappel selon ce paragraphe doit signer un refus avec copie au Syndicat.
- 6.10 Il est convenu qu'un rappel au travail se fait par téléphone mais confirmer par lettre certifiée ou enregistrée.
- 6.11 A) Un salarié muté à une tâche rémunérée à un taux de salaire plus élevé, recevra le taux de salaire supérieur après une période de deux (2) heures.
- B) Un salarié assigné à la demande de l'Employeur à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera son taux régulier durant la période de mutation.
- La tâche du salarié muté ne sera pas remplie par un autre salarié, lors de la mutation temporaire.
- 6.12 Le salarié ou l'Employeur ne peuvent utiliser le fait d'une assignation temporaire comme qualifiant le salarié pour la tâche.
- 6.13 Dans le cas d'une tâche vacante que la compagnie décide de remplir, un avis écrit sera placé au tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables. Tout salarié qui désire la tâche inscrit son nom sur l'avis. Une copie de l'original avec le nom de chaque salarié qui a fait application, est remise au Syndicat.
- La compagnie choisit la personne qui remplira la tâche suivant les dispositions du paragraphe 6.04.
- 6.14 Un salarié qui obtient une tâche selon le paragraphe précédent, a le taux de salaire de la tâche, tel que défini à l'Annexe "A".

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 Il est convenu que la semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures, répartie du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Les heures régulières et normales de la journée sont réparties comme suit:  
7:30 heures a.m. à 12:00 heures (midi)  
13:00 heures à 16:30 heures.
- Une période de repas de une (1) heure est prévue entre 12:00 heures et 13:00 heures.
- 7.03 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail, pour se laver et quitter les lieux.
- 7.04 Les salariés ont droit à quinze (15) minutes complet de repos au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 7.05 A) Un salarié qui se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui, sans avoir été avisé le jour ouvrable précédent, a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire, à titre d'indemnité.
- B) Un salarié qui est au travail, un jour normalement cédulé, a une garantie de quatre (4) heures de paie pour ce jour.
- C) L'Employeur s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés, mais procédera par mise à pied, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7.06 Si l'Employeur décide de mettre sur pied une deuxième équipe de travail, l'horaire sera le suivant:
- 1) Les heures régulières et normales de la journée sont réparties de 16:30 heures à 1:30 heures, avec une (1) heure pour le repas.
  - 2) Les salariés qui travaillent sur cette deuxième équipe voient leur taux horaire de salaire majoré de trente cents (\$0.30) l'heure.
  - 3) Il est convenu entre les parties que l'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix de l'équipe sur les tâches à remplir sur cette équipe.

- 7.07 A) Un salarié qui travaille en-dehors des heures régulières et normales de la journée voit son taux horaire majoré de 50%.
- B) Un salarié qui travaille le samedi voit son taux horaire majoré de 50%.
- C) Un salarié qui travaille le dimanche voit son taux horaire majoré de 100%.
- D) Quant l'Employeur rappelle un salarié après la journée normale de travail, ce dernier recevra une indemnité minimale de deux (2) heures à taux régulier ou au taux applicable, selon la première échéance. Cependant, le salarié ne sera requis de ne faire que le travail pour lequel il a été rappelé.
- 7.08 Un salarié qui accomplit du temps supplémentaire a droit à dix (10) minutes de repos avant de commencer son temps supplémentaire, après sa journée normale de travail pour une période d'au moins deux (2) heures, et quinze (15) minutes additionnelles pour chaque deux (2) heures de travail supplémentaire.
- 7.09 Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les salariés sur la tâche.
- 7.10 Le temps supplémentaire est sur une base volontaire.



J.S.  
13.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Pour les fins de cette convention, le mot grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention.
- 8.02 Un grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'événement ou de sa connaissance. L'Employeur doit accuser réception sur la formule de grief.
- Dans les cas de congédiement ou de suspension, le grief peut être envoyé à l'Employeur par poste recommandée ou certifiée.
- 8.03 L'Employeur doit répondre par écrit au grief dans les trente (30) jours de la présentation.
- A) Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, le grief est porté à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse.
- B) Un avis de la décision de soumettre un grief à l'arbitrage doit être donné à l'Employeur en indiquant le nom du ou des arbitres suggérés.
- C) L'Employeur doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- D) Si il n'y a pas entente pour le choix d'un arbitre unique, un avis est envoyé au Ministère du Travail de la Province de Québec pour qu'il nomme un arbitre unique.
- 8.04 Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à part égal entre le Syndicat et l'Employeur.
- 8.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.06 Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision juste et équitable.
- 8.07 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni ajouter, modifier ou amender cette convention.
- 8.08 Il est convenu que les délais dans cet article sont de rigueur. Si l'une des parties ne respecte pas les délais, le grief est considéré comme réglé à la satisfaction de l'autre partie.

ARTICLE 9 - VACANCES

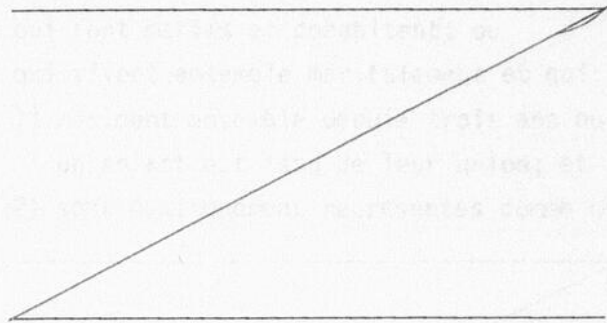
9.01 Tous les salariés ont droit à chaque année, à des vacances, tel que défini ci-après:

- a) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
- b) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- c) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.
- d) Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- e) L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles a) et b), est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé à l'article c), l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
- f) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel; cette période s'étend du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.
- g) Les salariés qui après le 1er juillet et avant le 30 septembre, complètent les années de service continu requises les rendant admissibles à une (1) semaine additionnelle de vacance et à l'indemnité afférente selon les paragraphes c) et e) ci-dessus, deviendront admissibles à cette semaine additionnelle de vacance et à l'indemnité afférente lorsqu'ils auront complété les années de service continu. ~~La semaine additionnelle sera prise par le salarié, après entente avec son employeur.~~

B S.

B S.  
15.

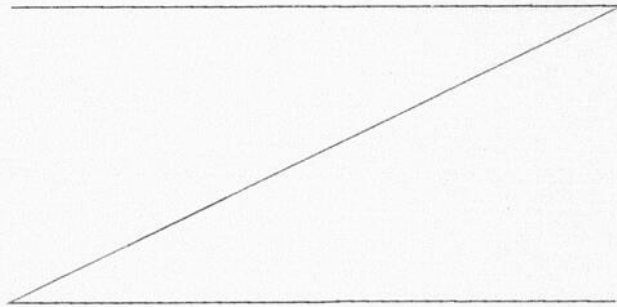
- h) Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur pourra fermer l'établissement durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; il en avisera le Syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année.
- i) Les salariés admissibles à une troisième (3ème) semaine de vacances pourront prendre cette semaine additionnelle après en avoir avisé l'Employeur quatre (4) semaines à l'avance. Il est entendu que cette troisième (3ème) semaine ne peut en aucun cas être cédulée immédiatement avant la période de fermeture pour vacances annuelles. L'Employeur se réserve le droit de fermer pour trois (3) semaines consécutives pour tenir lieu de vacances annuelles.



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

ARTICLE 10 - BENEFIGES MARGINAUX

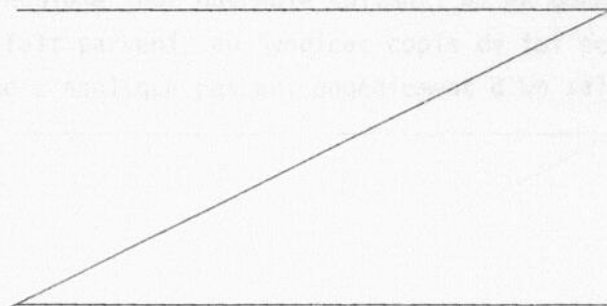
- 10.01 A) L'Employeur défraie le coût du régime d'assurance en versant sur une base annuelle, \$ 90.00 pour un salarié célibataire et \$ 210.00 pour un salarié marié. Les modalités du régime d'assurance sont prévues à l'intérieur d'une police d'assurance au profit des employés de Fabrication Métallique Roberts Inc. Le Syndicat administre le plan d'assurance.
- B) Pour les fins de la présente convention, une personne mariée signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - 1) résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
    - 2) sont publiquement représentés comme conjoints.



*J.S.*

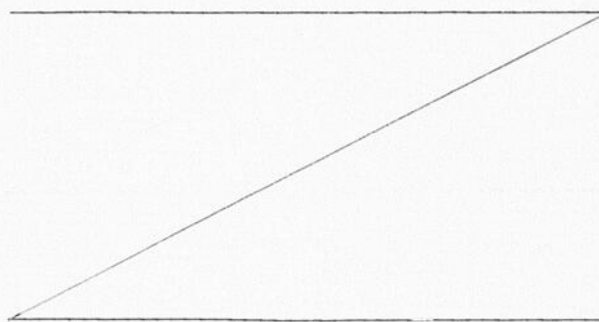
ARTICLE 11 - NOUVELLES TACHES

- 11.01 A) L'Employeur a le droit d'établir et de mettre en vigueur des nouvelles tâches.
- B) L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit cinq (5) jours ouvrables à l'avance, lors de l'application du paragraphe A) ci-haut.
- C) Le Syndicat ou le salarié qui n'est pas satisfait du taux de salaire pour cette nouvelle tâche, peut soumettre un grief, selon la procédure prévue à la convention.
- D) Si une nouvelle tâche est créée, elle est affichée dans l'usine, tel que prévu à la convention.



ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Aucune plainte de l'Employeur contre un salarié datant de plus de six (6) mois, n'est invoqué contre ce salarié dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir. Toutefois, lorsqu'il y a récidive, la période prévue est de neuf (9) mois.
- 12.02 Dans le cas où un représentant de l'Employeur décide de convoquer un salarié pour une mesure disciplinaire, ce salarié peut être accompagné par son délégué de département.
- 12.03 En cas de suspension ou de congédiement d'un salarié, l'Employeur confirme subséquemment par écrit telle mesure au salarié, mais au plus tard à la fin du cinquième jour ouvrable suivant, et en donne la (les) raison(s). L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tel écrit. Le présent paragraphe ne s'applique pas au congédiement d'un salarié à l'essai.



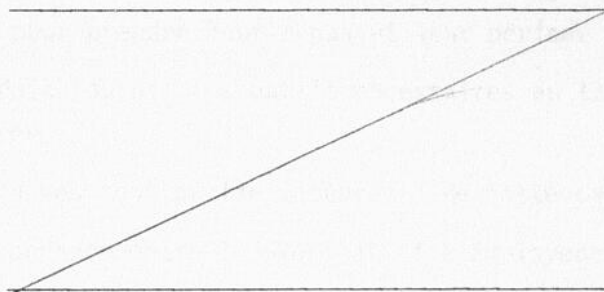
ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Les taux de salaires apparaissent à l'annexe "A".

13.02 L'Employeur convient de distribuer la paie de ses salariés le jeudi avant-midi, de chaque semaine, par chèque.

Les informations suivantes sont mentionnées:

- a) nom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures;
- d) temps supplémentaire;
- e) taux horaire;
- f) montant net;
- g) déductions.



*S.S.*

*B.* 20.

ARTICLE 14 - DIVERS

14.01 Après un minimum de trois (3) mois de service continu, tout salarié reçoit cinquante (\$50.00) dollars par année à chaque anniversaire de la convention collective pour défrayer le coût des souliers de sécurité, dont le port est obligatoire.

14.02 Après trois (3) mois de service continu, l'Employeur fournit à chaque salarié deux (2) couvre-tout ou sarraus par année. L'Employeur remboursera le coût d'achat des couvre-tout ou sarraus sur présentation de pièces justificatives.

Le peintre recevra le montant équivalent payé à un salarié à titre de compensation pour l'achat de pantalons et de chemises.

14.03 L'Employeur fournit un endroit conformément au règlement de la loi à ses salariés pour prendre leur repas et leur période de repos.

14.04 L'Employeur doit fournir les outils nécessaires au travail, selon la pratique passée.

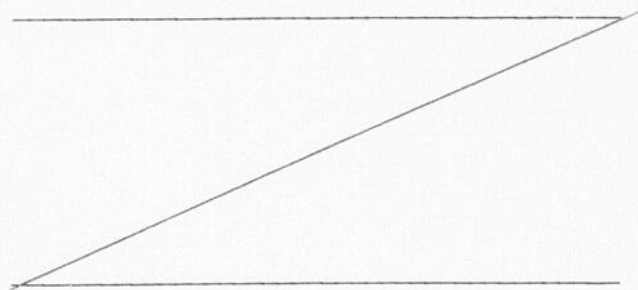
14.05 Toutes les annexes font partie intégrante de cette convention.

14.06 Toute correspondance entre le Syndicat et l'Employeur doit être adressée par la poste sous pli, recommandée ou certifiée aux adresses suivantes:

A l'Employeur: Fabrication Métallique Roberts Inc  
480 rue Ste-Cécile  
Granby, Qué.  
J2G 3Y7

Au Syndicat: Syndicat des Salariés de Roberts Métallique (C.S.N)  
371 rue St-Jacques  
Granby, Qué.  
J2G 3N5.

ou toute autre adresse sur avis d'une partie à l'autre partie.



J.S.  
B. 21

'82 NOV -8 14 55

HR

PAR MESSAGEUR

ARTICLE 15 - DUREE DE LA CONVENTION

- 15.01 Cette convention entre en vigueur le 20 septembre 1982 pour se terminer le 19 septembre 1984.
- 15.02 Si une des parties désire apporter des modifications, elle doit en aviser l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de cette convention.
- 15.03 L'autre partie doit se rendre disponible pour une rencontre dans les huit (8) jours de l'avis prévue au paragraphe 15.02.
- 15.04 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à l'exercice par l'une ou l'autre partie du droit de grève ou de lock-out.
- 15.05 Il est entendu qu'il n'y aura pas de grève exercée par le Syndicat durant la présente convention collective et de lock-out par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5<sup>e</sup> jour de Novembre 1982, à Granby, Qué.

FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC

SYNDICAT DES SALARIES DE ROBERTS METALLIQUE (CSN)

✓  
[Signature]  
Sey de Panier, C.R.P.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature] C.S.

12 salariés

85.  
Ⓟ

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

192 NOV -8 14 55

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Du 20 septembre 1982 au 18 septembre 1983.</u>	<u>Du 19 septembre 1983 au 18 septembre 1984.</u>
Sheet metal worker	\$ 10.35	\$ 11.10
Apprenti-ferblantier	10.12	10.87
Soudeur voûte - 1er homme	9.25	10.00
Peintre	8.49	9.24
Opérateur shear	8.45	9.20
Maintenance et assembleur	9.02	9.77
Emballeur	7.29	8.04
Opérateur press-brake	9.59	10.34
Soudeur voûte - 2ème homme	8.64	9.39
Aide	8.26	9.01
Soudeur certifié	9.70	10.45
Soudeur général	9.03	9.78

TAUX D'EMBAUCHE:

Le taux du nouveau salarié embauché est de cinquante cents (\$0.50) inférieur à celui prévu à la tâche pour laquelle il a été embauché. Le salarié recevra le plein taux après avoir complété sa période de probation.

J.S.  
D

No.

19090-01

NOM

Fabrications Metalliques Roberts Inc.

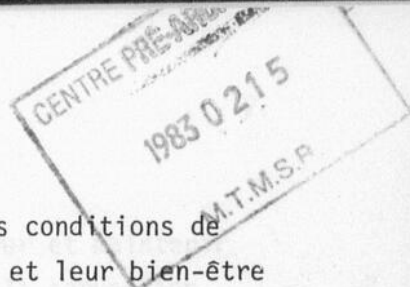
12-028

*Fabrication métallique Roberts Inc*

ARTICLE 1	-	RECONNAISSANCE MUTUELLE	Page 1
ARTICLE 2	-	REGIME SYNDICAL	Page 2
ARTICLE 3	-	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	Page 5
ARTICLE 4	-	DISCRIMINATION	Page 6
ARTICLE 5	-	DROITS SOCIAUX	Page 7
ARTICLE 6	-	ANCIENNETE	Page 9
ARTICLE 7	-	HEURES DE TRAVAIL	Page 11
ARTICLE 8	-	PROCEDURE DE GRIEFS	Page 13
ARTICLE 9	-	VACANCES	Page 14
ARTICLE 10	-	BENEFICES MARGINAUX	Page 16
ARTICLE 11	-	NOUVELLES TACHES	Page 17
ARTICLE 12	-	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 18
ARTICLE 13	-	SALAIRES	Page 19
ARTICLE 14	-	DIVERS	Page 20
ARTICLE 15	-	DUREE DE LA CONVENTION	Page 21
ANNEXE "A"			



ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE MUTUELLE



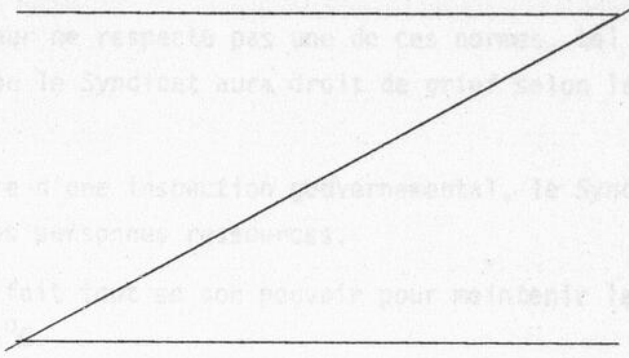
- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés, selon les modalités de la présente convention collective.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.03 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 1.04 La convention collective prévaut sur tout règlement interne de l'Employeur.
- 1.05 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 1.06 Tout employé non inclus dans l'unité de négociation n'accomplira pas de travail normalement assigné au salarié inclus dans l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) dans les cas d'urgence dont la durée ne pourra pas dépasser un (1) jour ouvrable;
  - b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
  - c) pour accomplir de l'échantillonnage, du travail expérimental ou de développement;
  - d) dans le cas où les salariés inclus dans l'unité de négociation ne sont pas disponible et dont la durée ne pourra dépasser un (1) jour ouvrable.
- 1.07 Le travail normalement accompli par les salariés à l'intérieur de l'unité de négociation doit continuer d'être accompli par des salariés de l'unité de négociation. L'Employeur pourra confier du travail à être fait à des personnes non couvertes par l'unité d'accréditation à la condition que le travail n'ait pas pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher les salariés d'être rappelés au travail.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

- 2.01 A) Le salarié doit comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention.
- B) Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier ou se priver de l'embauche d'un employé parce que le Syndicat le refuse comme membre ou l'exclue comme membre. Cependant, l'Employeur sera tenu de congédier le salarié embauché à l'encontre d'une disposition de la convention si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur à une activité contre l'association accréditée. Dans le cas d'un tel congédiement, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 2.02 Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'Employeur avise, à la première journée d'engagement, le délégué syndical de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale.
- 2.03 L'Employeur devra, pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire, déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales comme condition d'emploi.
- 2.04 A) L'Employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales une fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.
- En même temps que la remise des retenues syndicales, l'Employeur fera parvenir au trésorier du Syndicat, une copie de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie.
- B) Ces formules seront fournies par le Syndicat. Les informations suivantes apparaîtront sur les formules:
- 1 - le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
  - 2 - la tâche et le taux de salaire.
- C) Les formules T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salarié à titre de cotisations syndicales.
- 2.05 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage.

- 2.06 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document en rapport direct avec les activités syndicales de l'association accréditée à ses membres sur les lieux de travail, pendant la période de repos ou de repas.
- 2.07 Un membre du Syndicat, délégué officiel à une instance de la Centrale, pourra s'absenter pour assister aux réunions de son instance mais en autant qu'un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables soit donné à l'Employeur en indiquant les dates et absences; les instances couvertes par les présentes clauses sont celles de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central.
- 2.08 Le représentant syndical qui désire rencontrer des employés à l'établissement de la Compagnie relativement à l'application de la présente convention, devra préalablement demander la permission à la Compagnie. Cette permission ne pourra être refusée indûment. Ledit représentant syndical s'occupera de ses fonctions en nuisant le moins possible à la bonne marche des affaires.
- 2.09 L'Employeur libère, sans perte de salaire, au maximum deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme membres du Comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.
- 2.10 Les délégués désignés par le Syndicat, absents pour activités syndicales autorisées, en vertu de la présente convention, s'absentent de leur travail avec salaire remboursable par le Syndicat à l'Employeur.
- 2.11 Dans le présent article, l'expression "sans perte de salaire" veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à du travail.
- 2.12 Le Syndicat peut nommer un délégué sur l'équipe de jour.
- 2.13 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur les noms des représentants.
- 2.14 L'Employeur avise par écrit le nom de son représentant pour toutes les questions relatives à cette convention.
- 2.15 Sur permission du contremaître laquelle doit être accordée dans un maximum de vingt-quatre (24) heures, les représentants du Syndicat peuvent rencontrer durant les heures de travail, des salariés en rapport avec tout grief présent ou futur.

2.16 Un salarié qui a un grief à formuler, peut s'absenter de son travail après permission demandée à son contremaître laquelle doit être accordée au maximum vingt-quatre (24) heures après sa demande, afin de rencontrer son délégué ou officier du Syndicat sans perte de salaire.



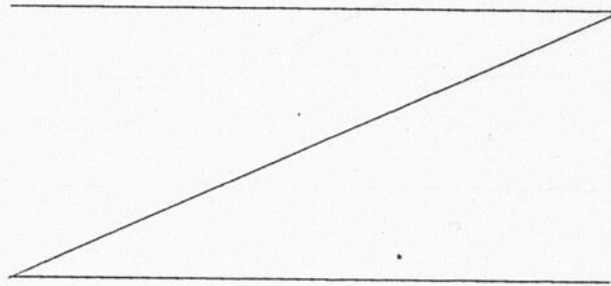
ARTICLE 3 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

3.01 L'Employeur devra observer les normes qui lui sont applicables dans les lois et règlements sur la santé et sécurité en vigueur dans la province de Québec.

Si l'Employeur ne respecte pas une de ces normes, tel que prévu ci-haut, le salarié ou le Syndicat aura droit de grief selon la procédure prévue à cet effet.

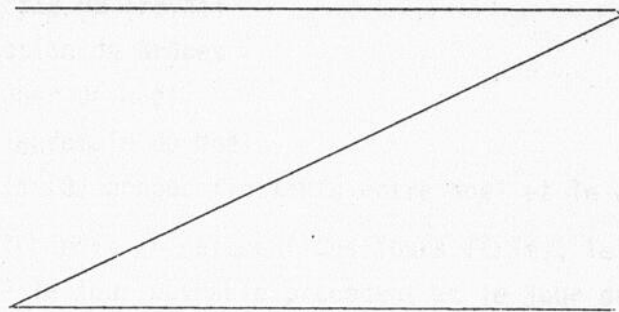
3.02 Dans le cadre d'une inspection gouvernemental, le Syndicat pourra avoir recours à des personnes ressources.

3.03 L'Employeur fait tout en son pouvoir pour maintenir la température dans l'usine à 16<sup>0</sup>C.



ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa fonction dans la direction, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.



ARTICLE 5 - DROITS SOCIAUX

5.01 A) Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail dans les cas suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de Dollard
- Le 24 juin
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Trois (3) congés flottants entre Noël et le Jour de l'An.

B) Pour avoir droit au paiement des jours fériés, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié. Cependant, lorsque deux jours fériés ou plus se suivent, le salarié absent perdra le droit au paiement d'un nombre de jours fériés égal aux jours ouvrables d'absences précédent ou suivant ces jours fériés.

Nonobstant ce qui précède, un salarié absent pour les raisons suivantes aura droit aux congés statutaires payés:

- 1) dans le cas d'une mise à pied pourvu que le salarié ait travaillé un jour durant les trente (30) jours précédent le congé;
- 2) dans le cas d'absence pour maladie justifiée par un certificat médical; l'Employeur versera au salarié la différence entre les prestations qu'il reçoit à titre d'indemnités et le montant alloué pour le congé statutaire;
- 3) dans le cas d'un permis d'absence autorisé;
- 4) lors d'un retard ou d'une absence d'une demie (1/2) journée et moins.

- 5.02 A l'exception de la St-Jean Baptiste, tout congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède; tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 5.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé.
- 5.04 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 5.05 Un salarié qui travaille un des jours énumérés dans cet article, voit son taux horaire majoré de 100%, en plus du paiement de son jour férié.
- 5.06 Un salarié ne peut être obligé de travailler un jour férié.
- 5.07 Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de la compagnie, a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs comme s'il était au travail dans les cas suivants:
- le décès de son conjoint, d'un enfant, de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur.
- 5.08 L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié qui en fait la demande par écrit pour une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, une (1) fois par année, à la condition qu'il n'y ait pas plus que deux (2) salariés qui s'absente à la fois, globalement, sauf durant les vacances annuelles.
- En cas d'urgence, le salarié après avoir avisé l'Employeur a le droit de s'absenter sans solde. Le salarié produira alors une justification écrite. Le salarié conserve toutefois tous les avantages prévus à la convention collective.
- 5.09 L'Employeur versera au salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, la différence entre les allocations versées par le Ministère de la Justice et son traitement régulier, tout en conservant les avantages prévus à la convention collective.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

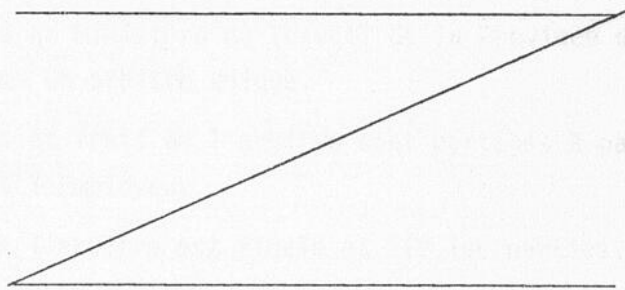
- 6.01 A) L'ancienneté de chaque salarié s'établit après une période de trente (30) jours ouvrables et alors, comptera à partir de la date de son embauchage.
- B) Durant cette période de probation, l'ancienneté ne sera pas applicable et même si un salarié en probation est sujet à être transféré, suspendu ou renvoyé, il ne peut se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs.
- 6.02 L'ancienneté s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle se perd:
- a) congédiement pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur;
  - b) absence au travail de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé l'Employeur;
  - c) mise à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
  - d) abandon volontaire de l'emploi;
  - e) manque de se rapporter au travail lors d'un rappel, suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis par lettre certifiée ou enregistrée;
  - f) en cas de maladie pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- 6.03 Lors d'une mise à pied, l'Employeur a le fardeau de la preuve à l'arbitrage.
- 6.04 Dans les cas de promotion, déplacement, mise à pied, rappel, le facteur déterminant sera l'ancienneté à la condition que le salarié concerné ait les qualifications de base pour remplir la tâche. Alors, le salarié bénéficie d'une période d'essai d'au maximum quinze (15) jours ouvrables. Il est entendu que la promotion signifie une affectation à une tâche comportant une rémunération égale, supérieure ou inférieure.
- 6.05 Un salarié mis à pied, par suite de l'application de cet article, a son nom mis sur la liste de rappel et sera rappelé conformément aux dispositions de cet article.

- 6.06 Un salarié déplacé, sujet au paragraphe 6.04, peut déplacer à son tour de la même manière et ainsi de suite.
- 6.07 Lorsque deux (2) salariés sont embauchés la même journée, celui qui aura poinçonné sa carte le premier, aura l'ancienneté.
- 6.08 Dans le cas d'une mise à pied due à un manque de travail, autre qu'un incendie, inondation et autres causes hors du contrôle de l'Employeur, les salariés recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables, en conformité avec la loi.
- 6.09 Un salarié qui est rappelé au travail pour moins de quinze (15) jours ouvrables n'est pas tenu d'accepter ce rappel et son nom demeure sur la liste de rappel. Un salarié qui refuse un rappel selon ce paragraphe doit signer un refus avec copie au Syndicat.
- 6.10 Il est convenu qu'un rappel au travail se fait par téléphone mais confirmer par lettre certifiée ou enregistrée.
- 6.11 A) Un salarié muté à une tâche rémunérée à un taux de salaire plus élevé, recevra le taux de salaire supérieur après une période de deux (2) heures.
- B) Un salarié assigné à la demande de l'Employeur à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera son taux régulier durant la période de mutation.
- La tâche du salarié muté ne sera pas remplie par un autre salarié, lors de la mutation temporaire.
- 6.12 Le salarié ou l'Employeur ne peuvent utiliser le fait d'une assignation temporaire comme qualifiant le salarié pour la tâche.
- 6.13 Dans le cas d'une tâche vacante que la compagnie décide de remplir, un avis écrit sera placé au tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables. Tout salarié qui désire la tâche inscrit son nom sur l'avis. Une copie de l'original avec le nom de chaque salarié qui a fait application, est remise au Syndicat.
- La compagnie choisit la personne qui remplira la tâche suivant les dispositions du paragraphe 6.04.
- 6.14 Un salarié qui obtient une tâche selon le paragraphe précédent, a le taux de salaire de la tâche, tel que défini à l'Annexe "A".

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 Il est convenu que la semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures, répartie du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Les heures régulières et normales de la journée sont réparties comme suit:  
7:30 heures a.m. à 12:00 heures (midi)  
13:00 heures à 16:30 heures.
- Une période de repas de une (1) heure est prévue entre 12:00 heures et 13:00 heures.
- 7.03 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail, pour se laver et quitter les lieux.
- 7.04 Les salariés ont droit à quinze (15) minutes complet de repos au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 7.05 A) Un salarié qui se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui, sans avoir été avisé le jour ouvrable précédent, a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire, à titre d'indemnité.
- B) Un salarié qui est au travail, un jour normalement cédulé, a une garantie de quatre (4) heures de paie pour ce jour.
- C) L'Employeur s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés, mais procédera par mise à pied, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7.06 Si l'Employeur décide de mettre sur pied une deuxième équipe de travail, l'horaire sera le suivant:
- 1) Les heures régulières et normales de la journée sont réparties de 16:30 heures à 1:30 heures, avec une (1) heure pour le repas.
  - 2) Les salariés qui travaillent sur cette deuxième équipe voient leur taux horaire de salaire majoré de trente cents (\$0.30) l'heure.
  - 3) Il est convenu entre les parties que l'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix de l'équipe sur les tâches à remplir sur cette équipe.

- 7.07 A) Un salarié qui travaille en-dehors des heures régulières et normales de la journée voit son taux horaire majoré de 50%.
- B) Un salarié qui travaille le samedi voit son taux horaire majoré de 50%.
- C) Un salarié qui travaille le dimanche voit son taux horaire majoré de 100%.
- D) Quant l'Employeur rappelle un salarié après la journée normale de travail, ce dernier recevra une indemnité minimale de deux (2) heures à taux régulier ou au taux applicable, selon la première échéance. Cependant, le salarié ne sera requis de ne faire que le travail pour lequel il a été rappelé.
- 7.08 Un salarié qui accomplit du temps supplémentaire a droit à dix (10) minutes de repos avant de commencer son temps supplémentaire, après sa journée normale de travail pour une période d'au moins deux (2) heures, et quinze (15) minutes additionnelles pour chaque deux (2) heures de travail supplémentaire.
- 7.09 Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les salariés sur la tâche.
- 7.10 Le temps supplémentaire est sur une base volontaire.



ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Pour les fins de cette convention, le mot grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention.
- 8.02 Un grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'événement ou de sa connaissance. L'Employeur doit accuser réception sur la formule de grief.
- Dans les cas de congédiement ou de suspension, le grief peut être envoyé à l'Employeur par poste recommandée ou certifiée.
- 8.03 L'Employeur doit répondre par écrit au grief dans les trente (30) jours de la présentation.
- A) Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, le grief est porté à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse.
- B) Un avis de la décision de soumettre un grief à l'arbitrage doit être donné à l'Employeur en indiquant le nom du ou des arbitres suggérés.
- C) L'Employeur doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- D) Si il n'y a pas entente pour le choix d'un arbitre unique, un avis est envoyé au Ministère du Travail de la Province de Québec pour qu'il nomme un arbitre unique.
- 8.04 Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à part égal entre le Syndicat et l'Employeur.
- 8.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.06 Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision juste et équitable.
- 8.07 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni ajouter, modifier ou amender cette convention.
- 8.08 Il est convenu que les délais dans cet article sont de rigueur. Si l'une des parties ne respecte pas les délais, le grief est considéré comme réglé à la satisfaction de l'autre partie.

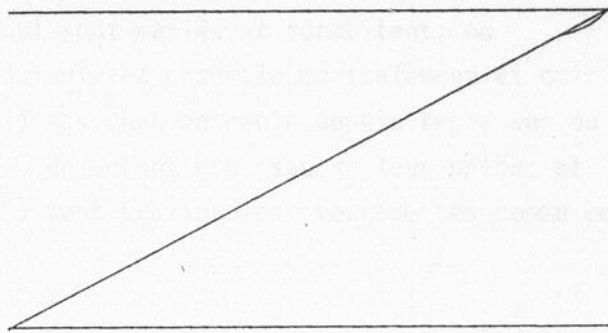
ARTICLE 9 - VACANCES

9.01 Tous les salariés ont droit à chaque année, à des vacances, tel que défini ci-après:

- a) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
- b) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- c) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.
- d) Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- e) L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles a) et b), est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé à l'article c), l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
- f) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel; cette période s'étend du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.
- g) Les salariés qui après le 1er juillet et avant le 30 septembre, complètent les années de service continu requises les rendant admissibles à une (1) semaine additionnelle de vacance et à l'indemnité afférente selon les paragraphes c) et e) ci-dessus, deviendront admissibles à cette semaine additionnelle de vacance et à l'indemnité afférente lorsqu'ils auront complété les années de service continu.  
~~La semaine additionnelle sera prise par le salarié, après entente avec son employeur.~~

B 98.

- h) Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur pourra fermer l'établissement durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; il en avisera le Syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année.
- i) Les salariés admissibles à une troisième (3ème) semaine de vacances pourront prendre cette semaine additionnelle après en avoir avisé l'Employeur quatre (4) semaines à l'avance. Il est entendu que cette troisième (3ème) semaine ne peut en aucun cas être cédulée immédiatement avant la période de fermeture pour vacances annuelles. L'Employeur se réserve le droit de fermer pour trois (3) semaines consécutives pour tenir lieu de vacances annuelles.

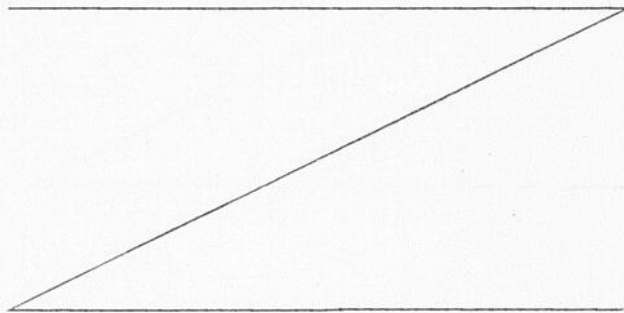


ARTICLE 10 - BENEFICES MARGINAUX

10.01 A) L'Employeur défraie le coût du régime d'assurance en versant sur une base annuelle, \$ 90.00 pour un salarié célibataire et \$ 210.00 pour un salarié marié. Les modalités du régime d'assurance sont prévues à l'intérieur d'une police d'assurance au profit des employés de Fabrication Métallique Roberts Inc. Le Syndicat administre le plan d'assurance.

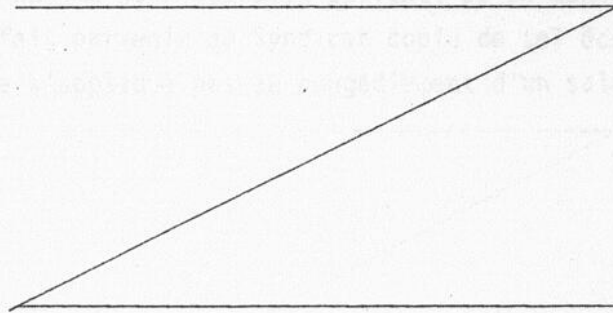
B) Pour les fins de la présente convention, une personne mariée signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - 1) résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
  - 2) sont publiquement représentés comme conjoints.



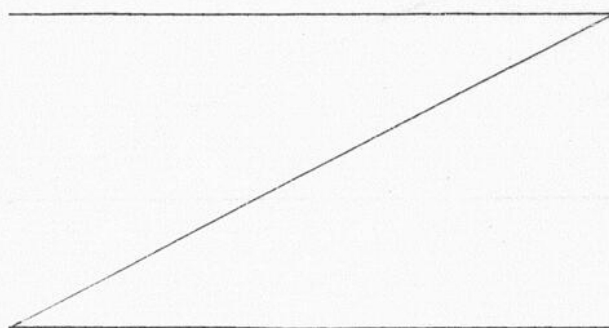
ARTICLE 11 - NOUVELLES TACHES

- 11.01 A) L'Employeur a le droit d'établir et de mettre en vigueur des nouvelles tâches.
- B) L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit cinq (5) jours ouvrables à l'avance, lors de l'application du paragraphe A) ci-haut.
- C) Le Syndicat ou le salarié qui n'est pas satisfait du taux de salaire pour cette nouvelle tâche, peut soumettre un grief, selon la procédure prévue à la convention.
- D) Si une nouvelle tâche est créée, elle est affichée dans l'usine, tel que prévu à la convention.



ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Aucune plainte de l'Employeur contre un salarié datant de plus de six (6) mois, n'est invoqué contre ce salarié dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir. Toutefois, lorsqu'il y a récidive, la période prévue est de neuf (9) mois.
- 12.02 Dans le cas où un représentant de l'Employeur décide de convoquer un salarié pour une mesure disciplinaire, ce salarié peut être accompagné par son délégué de département.
- 12.03 En cas de suspension ou de congédiement d'un salarié, l'Employeur confirme subséquemment par écrit telle mesure au salarié, mais au plus tard à la fin du cinquième jour ouvrable suivant, et en donne la (les) raison(s). L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tel écrit. Le présent paragraphe ne s'applique pas au congédiement d'un salarié à l'essai.



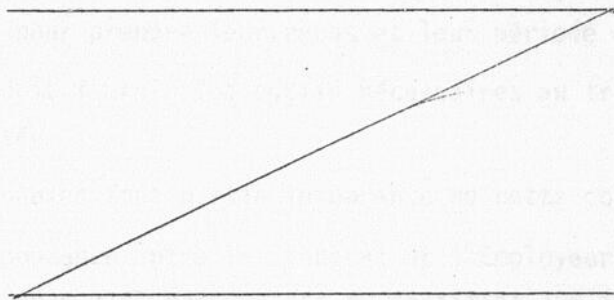
ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Les taux de salaires apparaissent à l'annexe "A".

13.02 L'Employeur convient de distribuer la paie de ses salariés le jeudi avant-midi, de chaque semaine, par chèque.

Les informations suivantes sont mentionnées:

- a) nom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures;
- d) temps supplémentaire;
- e) taux horaire;
- f) montant net;
- g) déductions.



ARTICLE 14 - DIVERS

14.01 Après un minimum de trois (3) mois de service continu, tout salarié reçoit cinquante (\$50.00) dollars par année à chaque anniversaire de la convention collective pour défrayer le coût des souliers de sécurité, dont le port est obligatoire.

14.02 Après trois (3) mois de service continu, l'Employeur fournit à chaque salarié deux (2) couvre-tout ou sarraus par année. L'Employeur remboursera le coût d'achat des couvre-tout ou sarraus sur présentation de pièces justificatives.

Le peintre recevra le montant équivalent payé à un salarié à titre de compensation pour l'achat de pantalons et de chemises.

14.03 L'Employeur fournit un endroit conformément au règlement de la loi à ses salariés pour prendre leur repas et leur période de repos.

14.04 L'Employeur doit fournir les outils nécessaires au travail, selon la pratique passée.

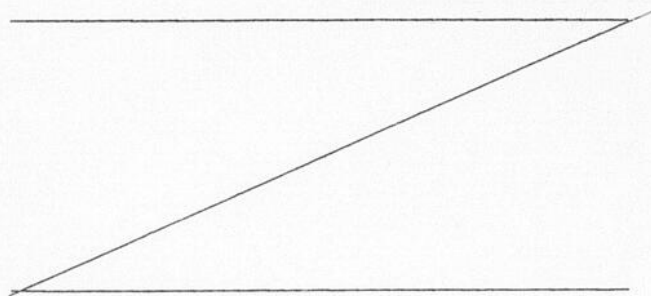
14.05 Toutes les annexes font partie intégrante de cette convention.

14.06 Toute correspondance entre le Syndicat et l'Employeur doit être adressée par la poste sous pli, recommandée ou certifiée aux adresses suivantes:

A l'Employeur: Fabrication Métallique Roberts Inc  
480 rue Ste-Cécile  
Granby, Qué.  
J2G 3Y7

Au Syndicat: Syndicat des Salariés de Roberts Métallique (C.S.N)  
371 rue St-Jacques  
Granby, Qué.  
J2G 3N5.

ou toute autre adresse sur avis d'une partie à l'autre partie.



'82 NOV -8 14 56

ARTICLE 15 - DUREE DE LA CONVENTION

- 15.01 Cette convention entre en vigueur le 20 septembre 1982 pour se terminer le 19 septembre 1984.
- 15.02 Si une des parties désire apporter des modifications, elle doit en aviser l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de cette convention.
- 15.03 L'autre partie doit se rendre disponible pour une rencontre dans les huit (8) jours de l'avis prévue au paragraphe 15.02.
- 15.04 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à l'exercice par l'une ou l'autre partie du droit de grève ou de lock-out.
- 15.05 Il est entendu qu'il n'y aura pas de grève exercée par le Syndicat durant la présente convention collective et de lock-out par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5<sup>e</sup> jour de Novembre  
1982, à Granby, Qué.

FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC

[Signature]  
Suzanne Lefrançois C.R.P.

SYNDICAT DES SALARIES DE ROBERTS  
METALLIQUE (CSN)

[Signature]  
[Signature]  
[Signature] C.S.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Du 20 septembre 1982 au 18 septembre 1983.</u>	<u>Du 19 septembre 1983 au 18 septembre 1984.</u>
Sheet metal worker	\$ 10.35	\$ 11.10
Apprenti-ferblantier	10.12	10.87
Soudeur voûte - 1er homme	9.25	10.00
Peintre	8.49	9.24
Opérateur shear	8.45	9.20
Maintenance et assembleur	9.02	9.77
Emballeur	7.29	8.04
Opérateur press-brake	9.59	10.34
Soudeur voûte - 2ème homme	8.64	9.39
Aide	8.26	9.01
Soudeur certifié	9.70	10.45
Soudeur général	9.03	9.78

TAUX D'EMBAUCHE:

Le taux du nouveau salarié embauché est de cinquante cents (\$0.50) inférieur à celui prévu à la tâche pour laquelle il a été embauché. Le salarié recevra le plein taux après avoir complété sa période de probation.