

NOM

No. 07278-5

3910

C.A.E.	3911	NO. CONV.	72785
AFFIL.	12	NB. EMPL.	60
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	6546 03
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M25651001

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25651-01
Date	Signature 82-07-13	Réception 82-07-15	Durée	Du 82-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés (es) de Outils Coupants International 2210 est Henri Bourassa # 3 Montréal, Québec H2B 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Outils Coupants International Inc 10833 Place Moisan Montréal, Québec H1G 4N6

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des salariés de bureau.

Veuillez prendre note que dans votre Dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Outils Coupants International Division I.M.W. Industries Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pur éviter toute erreur administrative.

Merci.

Région	06-06	Activité	3060(5)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: PGR & Associés Inc.
Att: P.G. Rolland
2210 Henri Bourassa Est
Suite 3
Montréal, Québec H2B1J3

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date 82-07-28

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

- "réembauchage" emploi par l'employeur de tout salarié déjà assujéti à la convention, mais mis-à-pied et ayant un droit de rappel.
- "congédiement" renvoi pour juste cause d'un salarié par l'employeur.
- "mise à pied" renvoi d'un ou plusieurs salariés pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté.
- "suspension" renvoi temporaire pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

mk

CONVENTION COLLECTIVE

'82 JUL 15 10 15

PAR MESSENGERENTRE: ASSOCIATION DES EMPLOYÉS(ES) DE
OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL

ET: OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL INC.

ARTICLE 1- OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés et d'autre part d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes pour tous et chacun.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur des salariés assujettis à l'accréditation émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés, au sens du Code du Travail à l'exclusion des employés du bureau et des cadres rémunérés à la semaine."

2.02 Toute modification de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ARTICLE 3- DEFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient:

"convention" la présente convention collective de travail.

"salarié" tout salarié payé à l'heure compris dans l'unité de négociation et, par conséquent, assujetti à la convention.

"embauchage" emploi par l'employeur de tout nouveau salarié payé à l'heure.

"réembauchage" emploi par l'employeur de tout salarié déjà assujetti à la convention, mais mis-à-pied et ayant un droit de rappel.

"congédiement" renvoi pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

"mise à pied" renvoi d'un ou plusieurs salariés pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté.

"suspension" renvoi temporaire pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

ARTICLE 3- (suite)

3.01 "classification" fonction ou groupe de fonctions contenant des tâches semblables ou similaires et prévoyant un même taux de salaire.

"grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

"jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, des jours de fêtes.

ARTICLE 4- GREVE ET LOCK-OUT

4.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et l'Association s'engage à ne pas faire de grève ni de ralentissement de travail.

ARTICLE 5- DISCRIMINATION

5.01 L'Employeur et l'Association conviennent de ne faire aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'âge.

ARTICLE 6- SECURITE SYNDICALE

6.01 Un salarié qui, à la signature de cette convention est un membre de l'Association, doit comme condition d'emploi, demeurer membre de l'Association pour la durée de cette convention, excepté s'il est exclus de l'Association. Dans ce dernier cas, il conserve son emploi, mais paie un montant égal à la contribution syndicale.

6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de son embauchage, devenir membre de l'Association et le demeurer pour la durée de cette convention, excepté s'il est exclus de l'Association. Dans ce dernier cas, il conserve son emploi, mais doit payer un montant égal à la contribution syndicale.

6.03 Lors de l'embauchage, l'employeur remettra au Directeur de l'Association une copie de la carte d'embauchage; le Directeur (ou son substitut) pourra alors, durant les heures de son travail mais après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou son substitut, rencontrer le salarié pour lui faire signer la carte d'adhésion de l'Association et percevoir le droit d'entrée.

6.04 Le montant des contributions est établi par l'Association et celle-ci avise l'employeur par écrit dix (10) jours à l'avance de tout changement apporté à ce montant. Les déductions seront faites selon les périodes de paie en vigueur chez l'employeur.

6.05 Les montants ainsi déduits sont remis au trésorier de l'Association dans les 10 jours du mois suivant la déduction qui a été effectuée sur la paie hebdomadaire du salarié.

- 6.06 L'Association et les salariés doivent indemniser l'employeur contre toute poursuite faite en relation de l'application de cet article.
- 6.07 L'employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt Fédéral et Provincial le montant des cotisations de l'Association payé par le salarié pour l'année précédente.

ARTICLE 7- AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 L'employeur s'engage à fournir à l'Association un tableau exclusif d'affichage pour affichage des avis, installé dans la salle à manger.
- 7.02 Tout affichage est préalablement soumis à l'approbation de l'employeur.

ARTICLE 8- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Comité exécutif

La Compagnie reconnaît le comité exécutif de l'Association. Trois (3) membres dudit comité peuvent rencontrer la Compagnie, sur rendez-vous pris préalablement, et par voie d'accommodement entre les parties; et ce, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaires pour telles heures. Le Comité s'occupe aussi de la négociation et des griefs.

8.02 Comité d'hygiène et de sécurité industrielles

Les parties conviennent de former un comité consultatif, dit d'hygiène et de sécurité industrielle, composé de deux (2) membres, comme suit:

1. Un (1) membre régulier choisi par l'Association.
2. Un (1) membre régulier délégué par la Compagnie.

- 8.03 L'Association avise l'employeur par écrit du nom de ses officiers prévus à la présente convention. L'employeur fournit à l'Association le nom de ses responsables des départements. Chaque partie avise l'autre des changements à cette liste.

- 8.04 Les représentants extérieurs de l'Association sur demande, peuvent participer à toutes les rencontres des comités à la condition que la partie opposée en soit informée à l'avance et que la date et l'heure de telles rencontres soient mutuellement convenues. L'employeur peut également avoir recours à des représentants extérieurs.

- 8.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un salarié peut s'il le désire, être accompagné par un représentant lors d'une convocation par un représentant de l'employeur.

ARTICLE 9- DROITS DE L'EMPLOYEUR

9.01 Les fonctions habituelles d'administrer, d'opérer, de gérer l'entreprise et de diriger le travail des salariés sont dévolues à l'employeur.

Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

ARTICLE 10- PROCEDURE DE GRIEFS

10.01 Tout salarié qui désire faire un grief peut le faire suivant les dispositions de l'article 10.02.

L'Association pourra faire un grief directement à la deuxième étape tel que mentionné à l'article 10.02 dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance des faits qui font l'objet du grief et le soumettre par écrit à la direction.

Dans le cas des vacances annuelles, le délai se computera à partir du retour de ces vacances.

10.02 Première étape

Le plaignant accompagné de son délégué soumettra le grief par écrit au supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance par le plaignant des faits qui font l'objet du grief. Le supérieur immédiat rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où le grief a été soumis.

Deuxième étape

Si le cas n'est pas réglé ou si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai prescrit, le grief est soumis par écrit à la direction dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du supérieur immédiat, ou de l'expiration du délai pour cette décision.

Un représentant du comité de griefs et les représentants de l'employeur doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par la direction, dans le but de tenter de trouver une solution au grief. La direction ou son représentant doit donner sa réponse écrite au grief dans les cinq (5) jours ouvrables après l'ajournement de cette assemblée. Si le représentant du comité de grief le juge nécessaire, le plaignant participe à la rencontre du comité de griefs.

10.03 Si le plaignant désire soumettre le grief à l'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 11 de la convention, il doit en aviser l'autre partie par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la décision de la direction ou de son représentant.

ARTICLE 11- ARBITRAGE

- 11.01 Lorsqu'un grief n'est pas réglé par la procédure de l'article 10, il est soumis à un arbitre, choisi par les parties, ou, à défaut d'accord, nommé par le Ministère du Travail.
- 11.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir une mesure disciplinaire ou ordonner la réinstallation d'un salarié à son emploi ainsi que de décider de l'indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié ait pu gagner ailleurs.
- 11.03 La décision d'un arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender, d'ajouter ou de modifier la présente convention.
- 11.04 La décision de l'arbitre lie les parties, ainsi que tous les salariés intéressés.
- 11.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre s'il y a lieu, sont payés à parts égales par l'employeur et l'Association. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 11.06 Les parties peuvent consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure de griefs.
- 11.07 Une copie de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié est expédiée au secrétaire de l'Association.
- 11.08 Tout avis ou sanction disciplinaire est retiré du dossier du salarié après douze (12) mois de sa survenance.
- 11.09 Si l'employeur désire faire un grief sur les dispositions de la convention collective, les étapes, les délais et les autres formalités s'appliquent mutadis mutandis.

ARTICLE 12- ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté d'un salarié signifie le temps de service de l'employé avec l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauchage, et devra être utilisée pour: les vacances annuelles, les mises-à-pied, rappels au travail et dans les cas d'occupations vacantes, ou de nouvelles occupations, le tout tel que prévu dans la présente convention collective.
- 12.02 Un salarié sera considéré comme salarié à l'essai pendant les premiers 90 jours ouvrables effectivement travaillés pour l'employeur. Une fois cette période terminée, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.
- 12.03 Durant cette période d'essai, aucun grief ne peut être formulé au sujet d'un congédiement ou d'une mise-à-pied, d'une rétrogradation. Cependant le salarié a droit à tous les autres droits et privilèges de la présente convention.

12.04

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsque:

- 1) Il quitte volontairement son emploi;
- 2) Il est renvoyé pour juste cause;
- 3) Il est mis-à-pied ou malade pendant une période équivalente à l'ancienneté acquise jusqu'à un maximum de 12 mois.
- 4) S'il est mis-à-pied temporairement et refuse et néglige de se reporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis sous pli recommandé ou qui suivent la réception d'un avis par livraison spéciale de l'employeur le rappelant au travail. Une copie de cet avis doit être adressée à l'Association.
- 5) Il est absent de son travail sans raison suffisante pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

12.05

L'employeur accepte:

- 1) De fournir à l'Association, et d'en faire l'affichage sur les tableaux à cet effet, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention, une liste comportant les noms, dates d'ancienneté et classifications, de tous les salariés régis par cette convention.
- 2) De faire parvenir à l'Association un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tous les salariés régis par cette convention, de même que les nouveaux salariés.
- 3) Dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date; à défaut d'entente il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention. A l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

12.06

Un salarié qui est absent à cause d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté à cause de l'accident de travail ou de la maladie industrielle contractée chez son employeur actuel. Ce salarié pourra reprendre son poste de travail s'il existe encore, à défaut de quoi il déplace un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui sur une autre occupation, s'il peut en remplir les exigences normales. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'un accident industriel à l'emploi de l'employeur, il sera considéré pour tout poste, s'il peut en remplir les exigences normales.

12.07

S'il est nécessaire de faire des mises à pied par suite d'un manque de travail, la procédure suivante est observée:

- a) les salariés mis à pied doivent être avisés individuellement aussitôt que possible et au moins trois (3) jours ouvrables avant la mise à pied. Une copie de cet avis doit être adressée à l'Association.
- b) les salariés à l'essai sur la fonction affectée sont les premiers mis à pied;

- 12.07 (suite)
c) si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés possédant le moins d'ancienneté dans la fonction affectée sont mis à pied. Les salariés ainsi mis à pied ont le droit de déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans une autre fonction pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.08 Affichage d'emploi nouveau, poste vacant
- a) L'employeur affichera sur les tableaux d'affichage les avis pour les emplois nouveaux, postes vacants et toute ouverture de poste à une tâche incluse dans l'unité de négociation pendant une période de deux (2) jours ouvrables.
 - b) L'affichage mentionnera la description, la classe, le salaire.
 - c) Les salariés intéressés devront faire application dans la période mentionnée à 12.08 a) sur des formules préparées à cet effet, et les remettre à la direction.
 - d) L'employeur donnera préférence au salarié le plus ancien, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. L'employeur pourra déterminer si le salarié peut remplir les exigences normales de la tâche.
 - e) Le salarié choisi aura une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables au cours de laquelle il pourra retourner à son ancienne occupation de son propre chef ou de celui de l'employeur.
- Cette période d'entraînement peut être allongée par entente entre les parties.
- Si pendant cette période le salarié est retourné à son ancienne occupation par l'employeur, l'Association en est avisé.
- 12.09 Les salariés mis à pied sont sujets à rappel sur leur occupation régulière, par ordre d'ancienneté.
- Un salarié peut être rappelé au travail sur une autre occupation que la sienne, mais il n'est pas obligé d'accepter tel rappel sans pour autant perdre ses droits d'ancienneté.
- 12.10 Lorsqu'il existe un surplus de travail ou lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié absent pour cause de maladie ou d'absence dans un département, l'employeur peut transférer des salariés temporairement.
- 12.11 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation, il reçoit le taux de salaire de sa tâche régulière, sauf dans le cas où le transfert est fait à la demande du salarié comportant une rémunération inférieure à la sienne.

ARTICLE 13- HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures par semaine, effectuée du lundi au vendredi inclusivement.
- Lundi au jeudi: 7h am. à 4.30h pm.
Vendredi: 7h am. à 3.30h pm. pour l'équipe de jour.
Une période de repas de trente (30) minutes sans paie est allouée.
- Lundi au jeudi: 4.30h pm. à 1h am.
Vendredi: 3.30h pm. à 11.30h pm. pour l'équipe du soir.
Une période de repas est allouée pour l'équipe d'après-midi selon l'entente établie.
- b) Si les besoins de la production l'exige, une cédule de travail de sept (7) jours de travail pourra être mise en opération. La Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour en discuter les modalités et son application.
- 13.02 En cas de diminution de travail, il y aura mise à pied plutôt que réduction de la semaine normale de travail.
- 13.03 Les heures de travail mentionnées aux articles qui précèdent peuvent être modifiées après entente avec l'Association.
- 13.04 Tout salarié bénéficie, au milieu de chaque période de travail d'une demi-journée, d'une période de repos de dix (10) minutes.
- 13.05 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure régulière et qui n'a pas été avisé au préalable par l'employeur de ne pas se présenter au travail, sera rémunéré pour au moins trois (3) heures à son taux horaire applicable.
- 13.06 Un salarié au travail et renvoyé le même jour, pour une cause indépendante de sa volonté, recevra pour ce jour, au moins trois (3) heures de paie à son taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas si l'arrêt de l'exploitation des usines ou d'un département résulte des circonstances indépendantes de la Compagnie.
- 13.07 La Compagnie accorde aux salariés une période de dix (10) minutes à la fin de l'équipe pour le nettoyage des machines. Il est convenu que cette période de dix (10) minutes est accordée pour le nettoyage des machines seulement.

ARTICLE 14- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 a) Toutes les heures travaillées par un salarié en plus de celles travaillées pendant la journée régulière du programme sont rémunérées au taux de une fois et demie (150%) pour les trois premières (3) heures et au taux double (200%) par la suite selon le taux horaire régulier du salarié.
- b) SAMEDI
Tout travail, effectué le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi (150%).
- c) DIMANCHE
Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double (200%).

- 14.01 (suite)
- d) Congés fériés
 Tout travail effectué un jour de congé férié est rémunéré au taux de temps double (200%) en plus du paiement du congé férié.
- 14.02 Si un salarié est cédulé pour travailler trois (3) heures mais moins de quatre (4) heures de temps supplémentaire, il aura droit à une période de repos de dix (10) minutes payée avant de débiter le temps supplémentaire.
- 14.03 Si un salarié est cédulé pour travailler quatre (4) heures et plus de temps supplémentaire, il aura droit en plus des périodes de repos, une période de repas payée de trente (30) minutes, plus une allocation de repas de cinq (5.00) dollars.
- 14.04 Si un salarié est demandé pour travailler en temps supplémentaire et qu'ayant commencé ce travail, il reçoit un ordre d'annulation avant d'avoir pu travailler une (1) heure complète, il sera néanmoins payé pour cette heure au taux applicable tout comme s'il l'avait effectivement travaillée.
- 14.05 Le travail supplémentaire est volontaire et est offert de façon équitable par rotation parmi les salariés réguliers du département où le temps supplémentaire est requis, en commençant par le plus ancien. Advenant le cas où il n'y aurait pas le nombre requis de salariés pour effectuer le temps supplémentaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté du département et sur la fonction où le temps supplémentaire est requis, sera tenu de l'effectuer.
- 14.06 Un salarié qui s'absente durant une journée régulière de travail, pourra, à la demande de la Compagnie, reprendre le temps qu'il a perdu, en travaillant en dehors de ses heures régulières, mais sera rémunéré à temps simple.

ARTICLE 15- CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Les journées suivantes sont considérées comme jours fériés payés:
- Le 1er janvier
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - Fête nationale (24 juin)
 - Confédération
 - Fête du travail
 - Action de Grâce
 - Veille de Noël
 - Noël
 - Veille du jour de l'An (en 1983)
- 15.02 Dans le cas où un de ces jours fériés susmentionnés est par proclamation du Gouvernement Provincial ou Fédéral changé pour un autre jour, le jour férié s'applique au jour indiqué dans la proclamation.

15.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la loi ou par ordonnance, le congé tombant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant; le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant ledit congé à moins d'entente contraire.

15.04 Pour avoir droit à la paie des jours fériés, tout salarié doit être présent au travail le jour ouvrable cédulé précédant et suivant immédiatement ce congé, à moins qu'il ne soit absent pour maladie ou absences autorisées en vertu de la convention. Si l'employeur l'exige, le salarié devra apporter un certificat médical pour attester la maladie.

15.05 Un salarié qui est mis à pied dans les sept (7) jours précédant une fête contractuelle, a droit à la paie pour ladite fête.

ARTICLE 16- CONGES DE DEUIL

16.01 a) Un salarié ayant terminé sa période d'essai, aura droit, en avisant l'employeur, à une permission d'absence sans perte de salaire, d'une période de trois (3) jours se terminant le lendemain des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.

b) Dans le cas du décès de ses beaux-parents, de son grand-père et de sa grand-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur, et son gendre et de sa bru, il aura droit de s'absenter sans perte de salaire pour la journée des funérailles.

ARTICLE 17- DEVOIR DE JURE

17.01 Un salarié qui est appelé ou qui sert de juré ne doit pas subir une perte de salaire, et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré.

ARTICLE 18- VACANCES PAYEES

18.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances basées sur ses années de service pour l'employeur. L'année de référence est la date d'entrée de l'employé au service de l'employeur.

18.02 Les dates individuelles de vacances sont établies en fonction de l'ancienneté et de la classification. Les vacances débutent toujours le vendredi après la fin de l'équipe régulière de l'employé pour une période continue.

La Compagnie peut déterminer la date et la durée de la fermeture de l'usine s'il y a lieu, laquelle doit avoir lieu entre le 1er juillet et le 15 août. La Compagnie avise les salariés au plus tard le 1er mai, de la date et la durée de la fermeture de l'usine. S'il doit y avoir fermeture, les vacances sont prises pendant cette période.

- 18.02 (suite) Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines et plus peuvent, s'ils le désirent, prendre la troisième avant ou après la période de fermeture. Toute semaine additionnelle lorsque applicable est prise à une date déterminée par entente mutuelle entre la Compagnie et le salarié. En cas de conflit entre salariés quant aux dates de vacances, priorité sera donnée au plus ancien.
- Toutefois, jusqu'à vingt pour cent (20%) des salariés pourront prendre leurs vacances durant une même période.
- 18.03 Il est entendu que les vacances doivent être prises pendant l'année courante et ne pourront être accumulées d'une année à l'autre.
- 18.04 Les vacances du salariés sont déterminées comme suit:
- a) moins d'un an, une (1) journée par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et une indemnité de quatre pour cent (4%) des gains bruts.
 - b) Un (1) an mais moins de cinq (5) ans, deux (2) semaines et quatre pour cent (4%) des gains bruts.
 - c) cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans, trois (3) semaines et six pour cent (6%) des gains bruts.
 - d) douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans, trois (3) semaines et sept pour cent (7%) des gains bruts.
 - e) vingt (20) ans et plus, quatre (4) semaines et huit (8%) pour cent des gains bruts.
- 18.05 Quand un congé statutaire coïncide avec la période de vacances d'un salarié, il n'est pas considéré comme un jour de vacances et le salarié a droit à cette fête ou jour férié avec paie à une date qui sera déterminée par entente mutuelle entre l'employeur et le salarié.
- 18.06 Un salarié qui laisse son employeur avant la fin de l'année inscrite pour fins de vacances reçoit la portion d'une paie de vacances normale à laquelle il a droit. Dans le cas du décès d'un salarié la paie de vacances qui lui est due au moment du décès est payée aux héritiers légaux.

ARTICLE 19- MODE DE PAIEMENT

- 19.01 Les salariés sont payés par chèque tous les jeudis. Si jeudi est un jour férié, ils sont payés la journée ouvrable précédente. Il est entendu que normalement les chèques ne sont pas distribués pendant les périodes de repos et de repas des salariés et sont remis avant la fin de la journée de travail.
- Les détails suivants apparaissent sur les chèques de paie de tous les salariés:
1. Nom du salarié
 2. Date et période de paie
 3. Nombre d'heures travaillées
 4. Taux horaires des salariés
 5. Salaire brut
 6. Déductions effectuées
 7. Salaire net.

ARTICLE 20- SALAIRES

20.01 Tous les salariés de l'unité de négociation couverts par cette entente sont payés en accord avec l'appendice "A" de cette entente qui fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 21- SECURITE AU TRAVAIL

21.01 L'employeur prend les mesures raisonnables et nécessaires pour maintenir le meilleur niveau possible de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels et l'Association convient de coopérer dans la mesure du possible avec l'employeur dans ce sens.

21.02 Le Comité d'hygiène et de sécurité a pour fonction de s'occuper de la sécurité et de l'hygiène dans l'établissement et à ce titre fait une inspection mensuelle d'une durée raisonnable et nécessaire de l'établissement et de l'équipement et tient l'assemblée mensuelle régulière durant les heures de travail et sans perte de salaire.

21.03 Le Comité d'hygiène et de sécurité doit être avisé par écrit immédiatement de chaque accident ou blessure grave ou maladie industrielle, survenus au travail, et affectant un salarié.

21.04 L'employeur accepte d'avancer les 5 premiers jours au salarié le montant auquel il a droit en vertu des dispositions de la loi des accidents du travail.

21.05 Un salarié qui subit des blessures au travail et qui est incapable de compléter sa journée régulière reçoit son taux horaire de base jusqu'à la fin de sa journée.

21.06 Au cours des jours qui suivent, l'employeur lui accorde un permis d'absence sans perte de salaire, chaque fois qu'il lui est requis de recevoir de l'extérieur des traitements devenus nécessaires par suite de l'accident ou de la maladie industrielle contracté au travail.

21.07 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, l'employeur assure le transport à ses frais pour permettre au salarié de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.

ARTICLE 22- ASSURANCES

22.01 L'employeur paiera 50% de la prime d'assurance collective. Toute ristourne sera répartie entre l'employeur et l'Association.

ARTICLE 23- CLAUSES GENERALES

23.01 L'employeur s'engage à transmettre dans les plus brefs délais les messages urgents aux salariés durant les heures de travail et permettre aux salariés de répondre rapidement à ces messages.

- 23.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans solde à un salarié qui en fait la demande.
- 23.03 L'employeur convient de conserver à la disposition des salariés une salle avec des services de cantine.
- 23.04 Pour la durée de cette convention collective, l'employeur continue de maintenir pour ses salariés sans frais des endroits de stationnement pour leurs automobiles.
- ARTICLE 24- CONVENTION COLLECTIVE
- 24.01 L'employeur convient d'imprimer à ses frais dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention le nombre de conventions nécessaires pour la distribution aux salariés et aux parties concernées. (Le format sera approximativement 3 1/2 x 6").
- ARTICLE 25- ANNEXE ET APPENDICE
- 25.01 Les appendices et mémoires d'entente signée par les parties et annexés à cette convention font partie intégrante de cette convention.
- ARTICLE 26- DUREE DE LA CONVENTION
- 26.01 La présente convention est d'une durée de trois (3) ans depuis le 1er avril 1982 jusqu'au 31 mars 1985.
- ARTICLE 27- AUGMENTATION DE SALAIRE
- 27.01 Il est convenu entre les parties, qu'à cause de la conjoncture économique, il n'y aura pas d'augmentation de salaire pour la première année du contrat, c'est-à-dire du 1er avril 1982 au 31 mars 1983.
- Pour la deuxième année du contrat, c'est-à-dire à compter du 1er avril 1983, une augmentation égale au taux de l'inflation pour le Canada en prenant pour indice de base le mois de mars 1982 et pour les douze (12) mois écoulés.
- Pour la troisième année du contrat, c'est-à-dire à compter du 1er avril 1984, une augmentation égale au taux d'inflation pour le Canada en prenant pour indice de base le mois de mars 1983 et pour les douze (12) mois écoulés.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment mandatés,
ont signé à Montréal, Québec, ce *13 juillet* 1982.

OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL INC.

ASSOCIATION DES EMPLOYES (ES) DE
OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL

A. L. Lefebvre

André Pelletier
Guy Kiseack
Theresa
J. Mad

ECHELLE DES SALAIRES

ET

CLASSIFICATION

	1-4-82	1-4-82
	<u>MINIMUM</u>	<u>MAXIMUM</u>
<u>GROUPE 1</u>	\$4.50	\$5.50
Apprenti toutes tâches Entretien d'atelier		
<u>GROUPE 2</u>	5.00	7.50
Chauffeur de camion et aide générale Ouvriers d'entretien machinerie Magasinier Préposé à l'expédition et réception		
<u>GROUPE 3</u>	5.00	8.00
Opérateur affûteuse Opérateur fraiseuse Opérateur rectifieuse Opérateur tour Opérateur scie Opérateur sableuse		
<u>GROUPE 4</u>	5.25	9.00
Opérateur affûteuse CNC Rectifieur Affûteur Inspecteur		
<u>GROUPE 5</u>	7.50	11.50
Outilleur Programmeur		

DÉPÔT

72785

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25651-01	
	Date	Signature	Reception	Durée			Du
	82-09-09	82-09-29					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés(es) de Outils Coupants International 2210 Henri-Bourassa #3 Montréal, Qué H2B 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Outils Coupants International Inc 10833 Place Moisan Montréal, Qué H1G 4N6

Unité de négociation

ENTENTE: Correction de l'article 13.01 a)
 Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Outils Coupants International Division I.M.W. Industries Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-06	Activité	3060 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

P.G.R. & Associés Inc
 Att.: M. P.G. Rolland
 2210 Henri-Bourassa Est
 Suite 3
 Montréal, Qué
 H2B 1T3

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Perrette David

82-10-13

Pour renseignements

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

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

/s/

'82 SEP 29 11 01 *hbf*

LETTRE D'ENTENTE

PAR MESSAGEUR

ENTRE: ASSOCIATION DES EMPLOYES(ES) DE OUTILS
COUPANTS INTERNATIONAL

ET: OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL INC.

CORRECTION DE L'ARTICLE 13.01 a)

13.01 a) La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures par semaine, effectuée du lundi au vendredi inclusivement.

Lundi au jeudi: 7h a.m. à 4:30h p.m.
Vendredi: 7h a.m. à 3:30h p.m.
pour l'équipe de jour.

Une période de repas de trente (30) minutes sans paie est allouée.

Lundi au jeudi: 4:30h p.m. à 1:30h a.m.
Vendredi: 3:30h p.m. à 11:30h p.m.
pour l'équipe d'après-midi.

Une période de repas de trente (30) minutes sans paie est allouée.

b) Si les besoins de la production l'exige, un horaire de travail de sept (7) jours de travail pourra être mise en opération. La compagnie et le Syndicat se rencontreront pour en discuter les modalités et son application.

N.B. Selon l'entente prise entre la compagnie et ses salariés, les heures de travail de l'équipe d'après-midi sont modifiées comme suit:

Lundi au jeudi: 4:30h p.m. à 1h a.m.
Vendredi: 3:30h p.m. à 11h p.m.

Dans le but de faire terminer les salariés plus à bonne heure et ce à cause du transport, il a été convenu que la période de repas serait remplacée par les périodes de repos de dix (10) minutes plus une période de cinq (5) minutes supplémentaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *quatre* jour de septembre 1982.

OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL INC.

A. Nicogri

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
OUTILS COUPANTS INTERNATIONAL

André Pelletier

Luis Kérouck

Heursage

W. H. H.