



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

DÉPÔT

4208-5

Dépôt N°: 8 5 1 2 0 1 2

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

04208-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-11359-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-11-21	85-11-27		85-11-21	87-10-31	20	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 8990 (PTQ) Att: Marc Lebeau 1290 St-Denis 10^e étage Montréal, Québec H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits Manufacturés Bumeda Ltée 3552 rue St-Patrick Montréal, Québec H4E 1A2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-06</u> Activité <u>3031(5)</u> Affiliation <u>7</u>

46

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-04

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

RECHERCHE

'85 NOV 27 15 33

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES PRODUITS MANUFACTURES BUMEDA LIMITEE
3552, rue St-Patrick
Montréal, Québec

ci-après appelé "la Compagnie"

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 8990 (FTQ)

ci-après appelé "le Syndicat"

3141	01	01
------	----	----

TABLE DES MATIERES

<u>NOM</u>	<u>ARTICLE</u>
But	1
Reconnaissance syndicale	2
Droit de la gérance	3
Discrimination	4
Sécurité syndicale	5
Heures de travail	6
Temps supplémentaire	7
Permis de congé	8
Temps compensatoire	9
Période de repas et de repos	10
Temps alloué pour commencer et terminer le travail	11
Grèves et contre-grèves	12
Procédure de grief et d'arbitrage	13
Arbitrage	14
Représentation	15
Congédiements et renvois	16
Ancienneté	17
Salaire et classification	18
Sécurité et hygiène	19
Affichage d'avis	20
Paiement lorsqu'un employé quitte la Compagnie	21
Droit de fouille à l'usine	22
Paiement de salaire	23
Etudiants	24
Jours fériés	25
Vacances	26
Plan de bien-être	27
Version officielle	28
Congé de deuil et congé pour naissance	29
Durée de la Convention collective	30
Liste des salaires	Annexe "A"
Stationnement	Annexe "B"

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de pourvoir d'une façon juste et pacifique aux règlements de tous les griefs et de toutes les disputes qui peuvent survenir entre la Compagnie et le Syndicat et d'établir les taux de salaires et conditions de travail.
- 1.02 Il est entendu et accepté que si une clause de cette Convention est en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, cette clause sera amendée par voie de négociation entre les deux parties afin de s'y conformer. Toutes les autres clauses et termes demeurent en vigueur et ne seront pas affectés. Si une différence d'opinion surgit, le tout sera soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme unique et exclusif agent négociateur pour tous les employés, à son établissement situé au 3552, rue St-Patrick, Montréal, tombant sous le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec, le 14 octobre 1983.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA GERANCE

3.01

Il est entendu et accepté que tous les droits, pouvoirs et autorités détenus et exercés par la Compagnie avant la signature de cette Convention sont conservés par la Compagnie, excepté ceux qui sont spécifiquement annulés ou modifiés par cette Convention.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination à cause de la race, couleur, croyance, sexe ou origine nationale et que les clauses de cette Convention s'appliqueront sans discrimination et également pour tous les employés.
- 4.02 La Compagnie reconnaît qu'il n'y aura pas de discrimination envers un employé en raison de son appartenance à une association syndicale et de ses activités comme officier du Syndicat ou représentant dûment autorisé. Le Syndicat reconnaît qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail, autres que celles stipulées dans cette Convention.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Chaque employé qui lors de la signature de cette Convention est un membre du Syndicat en règle et chaque employé qui devient membre après la signature de cette entente devra, comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat.
- 5.02 Tout employé qui, à la date de signature de cette Convention collective, n'est pas membre du Syndicat ou tout employé embauché après la date de la signature de ladite convention, devront comme condition d'emploi devenir membre et le demeurer pour la durée de cette convention collective.
- 5.03 La Compagnie convient de prélever sur la paie de chacun de ses employés la cotisation syndicale conformément aux statuts et règlements déterminés par l'association accréditée.
- 5.04 Les cotisations ainsi perçues seront remises par chèque à l'ordre des Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 8990. Ce chèque doit être accompagné d'une liste de ceux desquels la déduction a été faite de même qu'une liste de ceux desquels la déduction n'a pas été faite. Cette liste et le chèque global des cotisations doivent être envoyés au Syndicat dans la deuxième semaine du mois suivant la perception des cotisations.
- 5.05 La Compagnie sera avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations du Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat indemniserà la Compagnie de toute réclamation, demande, poursuite ou responsabilité qui pourrait survenir à la suite de cet article ou faites suivant les termes de cette Convention.
- 5.07 La Compagnie convient d'inscrire sur le feuillet TP-4 de l'impôt de chaque employé, le montant de cotisation syndicale prélevé au cours de l'année.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.08 Travail des employés non couverts par la Convention.
- A) Les employés qui ne font pas partie de cette présente Convention ne sont pas en droit d'accomplir du travail normalement accompli par le personnel dans cette Convention, excepté:
- 1) pour entraîner ou instruire les employés.
 - 2) pour un travail expérimental ou de développement sur de l'équipement, machines ou produits.
 - 3) en cas d'urgence qui demande une action immédiate pour la sécurité de l'employé ou pour l'interruption des opérations ou dommages à l'équipement, machines ou produits.
 - 4) quand des efforts raisonnables ont été faits pour obtenir des employés réguliers et qu'ils ne sont pas disponibles. Dans ce dernier cas, la Compagnie devra aviser un membre du comité d'atelier.
- B) La Compagnie ne doit pas donner en sous contrat du travail pouvant être accompli par les employés couverts par le certificat d'accréditation, si ces sous contrats entraîne des mises à pied pour manque de travail parmi les employés réguliers.
- 5.09 La Compagnie convient de faire imprimer des copies du présent contrat et d'en remettre une copie à chacun de ses employés.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 La semaine normale sera de quarante (40) heures de travail, huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- 6.02 Les heures normales de la première équipe sont 7:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 15:30 heures.
- 6.03 Les heures normales de la seconde équipe sont de 15:30 heures à 19:30 heures et de 20:00 heures à 24:00 heures.
- 6.04 Lorsque le travail sera réparti sur trois (3) équipes de huit heures, il y aura une période de repas de trente (30) minutes après les quatre (4) premières heures de travail sans déduction de paie.
- 6.05 La Compagnie se réserve le droit de changer ses heures de travail si des raisons sérieuses le nécessitent et avisera le comité d'atelier par écrit avant l'affichage.
- 6.06 a) Le travail du soir et de nuit sera offert aux volontaires qualifiés dans les classifications requises en donnant préférence à ceux qui auront le plus d'ancienneté. Lorsqu'il n'y aura pas suffisamment de volontaires, le travail sur les équipes de nuit sera assigné à l'employé de cette classification ayant le moins d'ancienneté.
- b) Un employé peut demander de retourner sur l'équipe de jour ou changer d'équipes de nuit quand une vacance se produit ou quand un autre employé de jour qualifié se porte volontaire pour remplacer un employé sur les équipes du soir ou de nuit.
- c) Des nouveaux employés peuvent être employés pour entraînement sur l'équipe de jour pour une période n'excédant pas trente (30) jours. Lorsque ce nouvel employé est qualifié pour faire le travail, un employé de nuit ou de soir ayant plus d'ancienneté peut alors le remplacer sur l'équipe de jour, et ce nouvel employé qualifié devra alors aller sur l'équipe de nuit.
- 6.07 La semaine de travail commencera avec la première équipe le lundi matin.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

7.01 Le taux de salaire et demi sera payé dans tous les cas suivants:

- a) les deux (2) premières heures de travail exécutées en dehors des heures normales de travail par un employé au cours d'une même journée de travail et ce du lundi au vendredi inclusivement;
- b) les cinq (5) premières heures de travail le samedi.

7.02 Le double du taux de salaire régulier sera payé dans tous les cas suivants:

- a) les heures supplémentaires travaillées par un employé en surplus des deux (2) premières heures de temps supplémentaire au cours d'une même journée de travail et ce du lundi au vendredi inclusivement;
- b) tout travail en excès de cinq (5) heures le samedi;
- c) tout travail effectué le dimanche;
- d) tout travail les jours fériés énumérés à l'article 25.01.

- 7.03 Un employé qui est requis de commencer plus tard que la cédule régulière et qui est requis de terminer plus tard que la cédule régulière sera payé en temps supplémentaire pour le travail après l'heure normale où il devrait terminer.
- 7.04 La Compagnie avisera les employés qui sont requis de faire du temps supplémentaire avant la fin de leur équipe précédente sauf dans les cas d'urgence.
- 7.05 Le temps supplémentaire sera distribué par départements et par classifications telles que déterminés par la Compagnie pour effectuer le travail à l'intérieur du département. Le temps supplémentaire sera offert sur une base de rotation. Un employé qui refuse de faire du temps supplémentaire sera déplacé au bas de cette liste de rotation.
- 7.06 Si aucun employé n'est qualifié ou ne désire faire du temps supplémentaire dans la classification requise, la Compagnie offrira le temps supplémentaire à un employé qualifié de cette classification en tête de la liste de rotation dans un autre département. Si aucun employé n'est disponible dans la classification requise, le temps supplémentaire sera offert à un employé qualifié d'une autre classification du département original où le temps supplémentaire doit être effectué.

ARTICLE 8 - PERMIS DE CONGE

- 8.01 Quand cela sera nécessaire, la Compagnie accordera un congé sans solde aux représentants du Syndicat afin de leur permettre de s'occuper des affaires du Syndicat. Les demandes pour ces congés seront faites par écrit à l'avance (au moins une journée pour chaque journée d'absence requise) et ne devront pas impliquer plus de quatre (4) membres.
- 8.02 Chaque employé qui désire un permis de congé devra demander une formule "permis de congé" du contremaître, la compléter et la présenter au contremaître au moins vingt-quatre (24) heures avant l'absence. La durée de l'absence et la raison pour laquelle le congé est requis seront indiquées sur la formule. Seul le directeur de la production sera autorisé à approuver ou désapprouver par écrit une demande de permis de congé.
- Dans un cas d'urgence, la permission pour quitter l'usine pourra être demandée au contremaître ou au directeur de production. Dans les deux cas, une telle approbation ou désapprobation devra être faite par écrit à l'employé incluant la raison du refus, s'il y a. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 8.03 Ces congés seront sans solde. L'ancienneté d'un employé s'accumulera durant un congé, sauf dans le cas d'un employé qui a été élu pour occuper un poste salarié au sein du Syndicat. Dans un cas pareil, les parties en viendront à une entente afin de protéger les droits d'ancienneté d'un tel employé.
- 8.04 Un salarié qui fait partie d'un jury recevra la différence entre ce qu'il reçoit du gouvernement et son salaire horaire régulier, pour les heures de travail perdues chaque jour à cause de ses fonctions au sein d'un jury.
- Pour être éligible à cette clause:
- a) Il doit donner avis et copie de sa sommation comme jury à la Compagnie aussitôt que possible et de préférence avant les dates cédulées comme juré.
 - b) Il doit fournir les preuves nécessaires en ce qui concerne les dates et heures servant comme juré et copies des compensations reçues.

ARTICLE 9 - TEMPS COMPENSATOIRE

- 9.01 Dans le cas où un employé se rapporte au travail sur son équipe régulière sans avoir été préalablement averti de ne pas se présenter, soit la veille avant son départ de l'atelier, ou soit avant qu'il quitte son domicile pour se rendre au travail, on lui donnera au moins quatre (4) heures de travail. S'il n'y a pas de travail disponible, il recevra quatre (4) heures de paie.
- 9.02 Advenant l'éventualité d'inondations, feux, tempêtes de neige importantes, pannes électriques, ou tout autre évènement hors du contrôle de la Compagnie, celle-ci ne sera pas tenue de payer le "temps compensatoire" mentionné à l'article 9.01.

ARTICLE 10 - PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

- 10.01 La Compagnie reconnaît qu'aucun employé ne sera requis de travailler durant sa période régulière de repas, excepté dans les cas d'urgence ou pour des fins d'expédition avec l'acceptation volontaire de l'employé. Dans ce cas, lorsqu'un employé travaillera durant sa période de repas, il recevra temps simple pour ce temps et l'on devra lui donner la période requise pour manger aussitôt que son travail spécial sera terminé, mais pas plus tard qu'une heure après la période régulière du repas.
- 10.02 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée à la première période de travail et une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée à la seconde période de travail. Les employés devront être à leur poste de travail à la fin de ces périodes.
- 10.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée à chaque période complète de deux (2) heures de temps supplémentaire. La première desdites périodes de repos sera prise à la fin de la première heure de temps supplémentaire suivant la période normale de travail de l'équipe régulière.
- 10.04 Une période de vingt (20) minutes sera accordée au cours de la première période de travail le samedi (7:00 a.m. à 12:00 p.m.) et une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée au cours de la deuxième période de travail le samedi (12:30 p.m. à 15:30 p.m.).

ARTICLE 11 - TEMPS ALLOUE POUR COMMENCER ET TERMINER LE TRAVAIL

- 11.01 Il est entendu que tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver et pour remiser leurs outils manuels dans l'endroit désigné dans leur département. Dans certains cas exceptionnels, cette période de cinq (5) minutes par jour pourra être prolongée avec la permission du directeur de la production. Un sifflet se fera entendre pour annoncer cette période de cinq (5) minutes. Après avoir terminé le travail de peinture au pistolet, cette période sera de dix (10) minutes pour le peintre si requis; il en est de même pour le colleur.
- 11.02 Les employés poinçonneront leur carte de temps avant l'heure prévue pour le début du travail et seront à leur poste afin de commencer à l'heure prévue.
- 11.03 Un employé qui néglige de poinçonner sa carte ne perdra que quinze (15) minutes de paie au maximum à moins que sa carte soit initialée par le contremaître.
- 11.04 Une retenue de quinze (15) minutes sera effectuée pour les retards de plus de trois (3) minutes de chaque quart d'heure. Une retenue de quinze (15) minutes sera aussi effectuée pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes et une retenue de trente (30) minutes sera effectuée pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, et ainsi de suite.

ARTICLE 12 - GREVES ET CONTRE-GREVES

12.01

Le Syndicat s'engage à ne pas déclancher, autoriser ou sanctionner toute grève, débrayage, ralentissement, ou tout autre arrêt de travail des employés pendant la durée de cette Convention, et la Compagnie s'engage à ne pas fermer les ateliers.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

13.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.

La procédure pour le règlement des griefs sera la suivante:

PREMIERE ETAPE

L'employé, accompagné de son délégué d'atelier, devra soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement y ayant donné naissance ou de la connaissance qu'en a l'employé. Le contremaître doit donner sa réponse motivée et par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où le grief lui a été présenté.

DEUXIEME ETAPE

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le 3e jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté, ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le délégué d'atelier peut présenter à nouveau le grief par écrit au directeur de l'usine. Celui-ci donnera sa réponse motivée et par écrit au délégué d'atelier au plus tard le 6e jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

Si le directeur de l'usine n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le 6e jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse du directeur d'usine.

13.02 A défaut de l'employée ou du Syndicat de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.

13.03 Les délais et la procédure énoncée dans ce présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie.

13.04 Le Syndicat a le droit d'instituer un grief de groupe ou de nature générale à la deuxième étape de la clause 13.01.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

- 14.01 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage, devra en aviser l'autre partie par écrit dans les délais prévus à l'article 13.02. Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique.
- 14.02 L'arbitre sera choisi par entente entre les parties concernées dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date d'avis d'arbitrage.
- 14.03 A défaut d'entente, tel que prévu à l'article précédent, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.
- 14.04 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente Convention, ni pour y substituer quelque nouvelle disposition ni pour prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente Convention.
- 14.05 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette Convention est finale et lie les deux parties.
- 14.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 14.07 Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, l'arbitre aura le pouvoir de confirmer, annuler ou réduire la mesure disciplinaire ou administrative. L'arbitre aura le pouvoir de modifier un congédiement, une suspension ou tout autre mesure disciplinaire ou administrative imposée s'il vient à la conclusion que la mesure disciplinaire ou administrative était injuste et déraisonnable dans les circonstances.
- 14.08 Toute correspondance dans la procédure de grief et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé.

- 15.01 Un comité d'atelier du Syndicat s'occupera des griefs à être présentés par écrit à la Compagnie et participera à la négociation du contrat collectif de travail. Ce comité sera composé comme suit:
- 2 représentants réguliers s'il y a de 1 à 40 salariés;
3 représentants réguliers s'il y a de 41 à 60 salariés;
4 représentants réguliers s'il y a de 61 salariés et plus.
- Un substitut sera aussi nommé pour remplacer un des représentants réguliers manquants.
- 15.02 Les noms des membres du comité d'atelier devront être fournis à la Compagnie par le Syndicat à la signature du contrat ou immédiatement après l'élection de ces membres.
- 15.03 Le Syndicat reconnaît et accepte le fait que les membres du comité d'atelier ont une tâche régulière à remplir en regard de leur emploi et la Compagnie reconnaît que les membres du comité d'atelier doivent administrer la Convention collective. Conséquemment, administrer la Convention collective se fera en interférant le moins possible avec la production et sans abus.
- Avant de quitter son poste de travail, le président du Comité d'atelier ou un représentant doit obtenir la permission de son contremaître, toutefois, cette permission ne devra être retenue sans raison valable. Lorsque le membre du comité retourne à son poste de travail, il devra avertir son contremaître et si demandé par celui-ci, le membre du comité de vra expliquer les raisons de son absence.
- En vue de la bonne marche de cette procédure, la Compagnie consent à payer le membre du comité à son taux horaire régulier pour le temps encouru. La Compagnie s'engage à procurer un local au Syndicat dans l'usine.
- Avant toute rencontre prévue entre le comité d'atelier et la Compagnie, il est entendu que les membres du comité d'atelier pourront bénéficier d'une période de temps raisonnable pour se rencontrer entre eux.

ARTICLE 15 - REPRÉSENTATION (suite)

- 15.04 Il est entendu qu'aucun employé qui occupe un poste de commande tel que chef d'équipe ou tout autre grade plus élevé, ne pourra servir comme membre du comité de griefs ou comme représentant d'atelier. Un employé occupe un poste de commande lorsqu'il dirige le travail d'un groupe.
- 15.05 Un employé pour être élu ou nommé délégué, devra avoir au moins trois (3) ans d'ancienneté et être un membre en règle avec le Syndicat.
- 15.06 L'agent d'affaires ainsi que le président du local 8990, en vertu de leurs fonctions, peuvent assister aux réunions prévues entre le comité d'atelier et la Compagnie ou à toute autre rencontre où les intérêts du Syndicat sont en cause. Toutefois, la Compagnie doit en être informée au préalable.

ARTICLE 16 - CONGEDIEMENTS ET RENVOIS

- 16.01 Si un employé démis de ses fonctions ou changé de classification après la date effective de cette entente croit avoir été traité injustement d'après les prévisions de cette entente, son renvoi constituera un cas de griefs qui devra suivre la procédure établie ci-haut.
- 16.02 S'il était décidé, suivant les termes de cette entente qu'une erreur et injustice avait été commise à l'égard d'un employé congédié, la Compagnie devra le réintégrer dans ses fonctions habituelles. Les conditions de réintégration devront être établies lors de l'entente entre les deux parties ou de l'arbitre s'il y a lieu.
- 16.03 Tout employé qui est mis à pied ayant trois (3) mois ou moins de service à l'usine doit recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables ou à défaut d'avis, l'équivalent en salaire. Si l'employé justifie plus d'un (1) an de service, l'article 82 de la loi 126 s'applique. L'application de ce dernier alinéa n'annule pas l'obligation pour la Compagnie d'accorder en tout temps cinq (5) jours de préavis, tel que stipulé au premier alinéa de cette clause. La Compagnie s'engage à rencontrer le comité d'atelier avant toute mise à pied.
- 16.04 Tout avis disciplinaire ne pourra être utilisé contre un employé après un (1) an.

ARTICLE 17 - ANCIENNETE

- 17.01 L'ancienneté se définit comme étant la durée totale du service continu avec la Compagnie.
- 17.02 Les nouveaux employés seront en probation pour la période de quarante-cinq (45) jours travaillés. Durant cette période, la Compagnie décidera si elle doit garder ou non ses employés à son emploi. Après avoir complété sa période probatoire, l'ancienneté de ces employés sera calculée à compter de la date de leur engagement.
- 17.03 Un employé perdra son ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) Lorsqu'un employé quitte la Compagnie volontairement.
 - b) congédiement justifié.
 - c) mise à pied dépassant l'ancienneté accumulée pour un employé ayant moins d'un (1) an et dépassant deux (2) ans pour un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté.
 - d) non-retour au travail lorsque rappelé après une mise à pied, excepté lorsque le non-retour est pour une excuse valable.
 - e) lorsqu'un employé néglige d'avertir la Compagnie de la raison et de la durée approximative d'une absence dans les premiers trois (3) jours ouvrables, sauf dans le cas où une preuve satisfaisante de l'incapacité de l'employé à avertir ou à faire avertir la Compagnie peut-être produite.
- 17.04 La Compagnie établira une liste d'ancienneté des employés par classification à l'intérieur de chaque département. Cette liste sera remise au Président du comité d'atelier au début de chaque année et tout changement sera fourni mensuellement au Président du comité.

ARTICLE 17 - ANCIENNETÉ (suite)

- 17.05 Quand une réduction du personnel devient nécessaire, les mesures suivantes seront appliquées:
- a) l'employé avec le moins d'ancienneté dans la classification à être réduite dans le département sera déplacé de la classification de ce département.
 - b) il peut déplacer l'employé de sa classification qui a le moins d'ancienneté dans l'usine; ou il peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans n'importe quelle classification pourvu qu'il soit apte à accomplir son travail; ou il peut demander une mise à pied au lieu d'un changement de classification.
 - c) un employé incapable d'utiliser ses droits d'ancienneté dans les cas cités à l'item (b) sera mis à pied.
 - d) un employé déplacé, tel que stipulé à l'item (b) sera sujet à cette procédure.
- 17.06 Les rappels à la suite de mise à pied s'effectueront comme suit:
- a) l'employé mis à pied capable de faire le travail et ayant le plus d'ancienneté sera avisé par téléphone de la vacance.
 - b) une lettre recommandée ou un télégramme sera ensuite expédié à l'employé afin de confirmer son rappel à la dernière adresse remise à la Compagnie.
 - c) l'employé doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis original de rappel.
 - d) le Comité sera avisé de ces rappels par la Compagnie et les noms des employés impliqués seront donnés au comité.
- 17.07 Un employé conservera mais n'accumulera pas de droits d'ancienneté durant le service approuvé par les forces canadiennes. En cas d'accident, de maladie et des stipulations des articles 8.03 et 17.03 c), un employé accumulera son ancienneté.
- 17.08 La Compagnie consent à afficher durant deux (2) jours de travail sur les tableaux d'affichage tout avis de vacances pour des positions régulières jusqu'au chef d'équipe et tous nouveaux postes en dehors de la classification actuelle tel que décrit à l'article 18.01. Les promotions en vue de positions mieux rémunérées seront évaluées principalement sur l'aptitude, les connaissances, la formation, l'habileté et l'efficacité à accomplir la tâche découlant de la classification affichée.

ARTICLE 17 - ANCIENNETE (suite)

17.08 (suite) La Compagnie consent d'aviser les employés en mise à pied, malades ou accidentés de leurs vacances et de leurs droits en vertu du présent contrat.

Dans le cas où les classifications des employés seront égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Dans tous les cas, la décision de la Direction sera respectée. Toutefois, un employé qui considère que la compagnie n'a pas considéré tous les faits d'une manière juste et adéquate peut faire appel à la procédure du grief.

17.09 Chaque employé est responsable d'informer la Compagnie et le Syndicat d'un changement d'adresse ou de téléphone sur les formules fournies par la Compagnie à cette fin.

ARTICLE 18 - SALAIRE ET CLASSIFICATION

18.01 Les descriptions de classification suivantes sont incluses:

Chef d'équipe
Mécanicien d'entretien
Inspecteur
Préposé à la ligne
Traceur
Soudeur spécialisé
Ouvrier spécialisé A, B, C
Opérateur de presse plieuse
Opérateur de cisaille
Soudeur
Magasinier
Opérateur de machine
Peintre au fusil
Camionneur
Ouvrier de production
Opérateur de "triple punch"

18.02 Une prime de 0.50¢ l'heure sera accordée pour les équipes de nuit.

18.03 Les salaires selon les classifications apparaissent à l'annexe "A" de cette Convention.

18.04 Les employés requis par la Compagnie d'accomplir du travail dans une classification inférieure doivent recevoir leur taux de salaire régulier, et les employés accomplissant temporairement du travail dans une classification à un taux plus élevé seront payés au taux de cette classification. Si, cette période temporaire est d'une durée de plus de quatre (4) heures dans une même journée l'employé sera payé le taux de la classification supérieure pour toute la journée.

ARTICLE 19 - SECURITE ET HYGIENE

19.01 Les parties en cause acceptent de prendre toutes les mesures possibles afin d'assurer le maximum de sécurité et d'hygiène pour la santé des employés. Elles contribueront à coopérer le plus possible à la prévention des accidents et à la promotion de la sécurité et de la santé. A cette fin, il est entendu qu'un comité de sécurité de 4 membres sera formé: 2 membres seront de l'unité de négociation. Les deux autres membres seront choisis par la Compagnie.

19.02 Ce comité conjoint de sécurité devra avoir des assemblées régulières mensuellement.

19.03 a) Un employé qui est au travail pour la Compagnie et qui est victime d'un accident de travail devra déclarer cet accident le jour même de l'accident. Ce faisant, si la Compagnie retourne cet employé chez lui ou qu'un médecin lui prescrive par écrit le non-retour au travail le jour même, l'employé sera payé à son taux régulier pour les heures perdues sur son équipe régulière ce même jour et au taux applicable pour les heures supplémentaires pour lesquelles il était cédulé durant cette même journée. Ceci ne s'appliquera pas si l'employé est déjà payé par la Commission des Accidents du Travail.

Si l'employé ne s'est pas présenté à l'hôpital le jour même l'accident déclaré et s'il y a aggravation de la blessure rapportée, l'employé pourra après avoir avisé l'employeur se présenter à l'hôpital le jour suivant et sera payé jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux horaire régulier s'il n'est pas tenu de retourner au travail ce jour-là par une autorisation écrite du médecin.

Lorsqu'il sera nécessaire, la compagnie fournira le transport de l'accidenté à la première journée de l'accident pour l'aller et le retour à l'hôpital et/ou à la résidence de l'accidenté si nécessaire.

L'accidenté doit fournir, lors de son retour au travail, un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident. Le blanc de cette preuve sera fourni par la Compagnie et l'employé devra le faire signer par son médecin et le remettre à son contre-maître.

ARTICLE 19 - SECURITE ET HYGIENE (suite)

- 19.03 b) Lorsqu'à la suite d'un accident de travail, des visites subséquentes à l'hôpital ou chez un médecin sont requises pendant les heures régulières de travail, la compagnie accordera un maximum de cinq (5) heures par visite sans perte de salaire.
- 19.04 Tout employé considérant qu'un travail est dangereux pour sa santé ou sa sécurité autres que le hasard normal inhérent à l'opération en question devra rapporter cette condition immédiatement à son contre-maître, qui avec un membre syndical du comité de sécurité examineront cette situation. Si ces deux membres du comité jugent que l'employé a raison, l'employé sera assigné à une autre tâche. Si par contre, les deux membres ne s'entendent pas sur la gravité de la condition existante, l'employé sera assigné à une autre tâche et le litige sera transmis à la C.S.S.T., conformément à la Loi. Mais dans les deux cas, le comité pourra en dedans de 24 heures tenir une réunion avec la Direction pour étudier, revoir et recommander les changements ou réparations nécessaires et aussi décider si l'employé assigné à la tâche en question sera transféré jusqu'au moment des changements ou réparations faites.
- 19.05 Un employé qui demeure handicapé suite à une maladie ou un accident, peut, s'il lui est impossible d'accomplir son travail régulier, se faire transférer à une autre tâche qu'il peut accomplir à la condition qu'il soit un employé plus ancien que l'employé déplacé. Dans les cas d'accident de travail et de maladies industrielles, la Compagnie convient de participer au programme de réadaptation de la C.S.S.T. en plus d'appliquer les stipulations ci-haut décrites.

ARTICLE 20 - AFFICHAGE D'AVIS

- 20.01 Il est entendu qu'un tableau d'affichage sera à la disposition du Syndicat pour les avis du Syndicat.
- 20.02 Il est de plus entendu que tous ces avis devront porter le sceau officiel du Syndicat, et seront approuvés par la Direction pour fin d'affichage.

ARTICLE 21 - PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYE QUITTE LA COMPAGNIE

21.01

Tout employé renvoyé pour manque de travail, congédié pour raison justifiée ou quittant volontairement son emploi, devra recevoir tous ses gages au moment de son départ. L'employé recevra ses effets personnels après avoir obtenu quittance du magasin et de ses outils.

ARTICLE 22 - DROIT DE FOUILLE A L'USINE

22.01

Afin de protéger la propriété de la Compagnie et de ses employés, la Compagnie aura le droit de fouiller n'importe quel employé. La Compagnie aura également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé. Dans les deux cas, cette fouille doit être faite en présence de cet employé, d'un membre du comité d'atelier et d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 23 - PAIEMENT DE SALAIRE

23.01

Les employés seront payés hebdomadairement, par chèque le jeudi pour le travail effectué la semaine de calendrier précédente à moins de circonstances incontrôlables. Quand des jours de fête statutaires tomberont et seront célébrés un vendredi, les chèques seront issus le mercredi. Advenant le cas où un jour de fête statutaire tomberait un jour causant une déviation, telle déviation sera discutée avec le Syndicat.

ARTICLE 24 - ÉTUDIANTS

- 24.01 Il est convenu que la compagnie aura le droit d'employer des étudiants durant les mois de juin, juillet et août.
- 24.02 Il est entendu que les étudiants ainsi employés n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés ayant les droits d'ancienneté et qui sont mis à pied.

ARTICLE 25 - JOURS FERIES

25.01 Les jours fériés établis par la présente Convention sont les suivants:

Jour de l'An
2 janvier
Vendredi Saint
1^{re} mai
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de grâce
Journée avant Noel
Noel
26 décembre
Journée précédant le Jour de l'An

25.02 La rémunération pour ces dits jours fériés payés sera basée sur le taux régulier horaire et s'appliquera si l'employé a satisfait aux conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir au moins trente (30) jours de calendrier de service avec la Compagnie.
- b) L'employé devra avoir travaillé pendant la dernière période ouvrable cédulée qui précède le congé et pendant la période de travail ouvrable cédulée qui suit le congé. L'absence à un de ces jours sera excusée lorsqu'elle sera occasionnée par maladie, accident ou autres raisons incontrôlables, sur présentation de pièces justificatives (sujet à la vérification de la Compagnie), mortalité dans la famille immédiate ou lorsqu'un permis de congé sera obtenu pour un ou les deux jours.

Si un employé, pour raisons autres que celles mentionnées plus haut, ne travaille pas complètement la période ouvrable cédulée avant ou après le jour férié, l'indemnité pour ce jour férié doit être égale à la rémunération d'une journée de travail réduite au nombre d'heures égal au nombres d'heures d'absence de l'employé.

ARTICLE 25 - JOURS FERIES (suite)

25.02 (suite)

- c) L'employé doit travailler durant la semaine où survient un dit jour férié, toutefois les employés qui sont absents à cause de maladie ou d'accident de travail, auront droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les cent quatre-vingt (180) jours suivants de la date d'absence. Lorsqu'un jour férié tombe pendant la vacance d'un employé et qu'il est absent de son travail en raison de cette vacance, il aura droit au congé payé si par ailleurs son droit est acquis.
- d) Les employés qui sont mis à pied auront droit à l'indemnité fixée pour tout (s) jour (s) férié (s) qui survient avant les trente (30) jours suivants de la date d'absence.

25.03 A moins d'un cas d'urgence et en tout temps lorsque la chose sera possible, un employé recevra un avis de vingt-quatre (24) heures lorsqu'on lui demandera de travailler un jour férié.

25.04 Un employé qui travaille un jour de fête sera rémunéré pour les heures travaillées à temps double tel que prévu à l'article 7.02 (d), il recevra en surplus la paie de la journée fériée tel que prévu dans cet article.

25.05 Lorsqu'un desdits jours fériés ne tombe pas sur un jour ouvrable, ledit jour férié sera observé le jour ouvrable immédiatement avant ou après cedit jour férié à la discrétion de la Compagnie et en tenant compte du décret de la construction lorsqu'applicable.

25.06 Sauf circonstances exceptionnelles, la Compagnie accordera un congé sans solde de une (1) journée ou de deux (2) jours, selon le cas, entre Noël et le Jour de l'An pour chaque année visée par cette Convention aux employés qui en feront la demande avant le 10 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 26 - VACANCES

26.01 La Compagnie consent à accorder des vacances payées comme suit:

- a) Les employés qui, au 1^{er} mai, sont sur la liste active de paie et comptent moins d'un (1) an d'ancienneté auprès de la Compagnie, ont droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées pour chaque mois d'ancienneté, maximum dix (10) jours ouvrables, payés au taux de 4% du revenu de l'employé au cours de la période pendant laquelle il a travaillé pour la Compagnie.
- b) Les employés qui, au 1^{er} mai, sont sur la liste active de paie et comptent un (1) an d'ancienneté ou plus auprès de la Compagnie, mais moins de cinq (5) ans, ont droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 5% de leur revenu durant la période précédente entre le 1^{er} mai et le 30 avril.
- c) Les employés qui, au 1^{er} mai, sont sur la liste active de paie et comptent cinq (5) ans ou plus d'ancienneté auprès de la Compagnie, mais moins de dix (10) ans, ont droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de 7% de leur revenu durant la période précédente entre le 1^{er} mai et le 30 avril.
- d) Les employés qui, au 1^{er} mai, seront sur la liste active de paie et qui ont dix (10) ans ou plus d'ancienneté auprès de la Compagnie mais moins de vingt (20) ans, ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de 9% de leur revenu durant la période précédente entre le 1^{er} mai et le 30 avril.
- e) Les employés qui, au 1^{er} mai, seront sur la liste active de paie et qui ont vingt (20) ans ou plus d'ancienneté auprès de la Compagnie ont droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de 11% de leur revenu durant la période précédente entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

26.02

La Direction se réserve le droit de fermer l'usine pour une période appropriée entre la dernière semaine de juin et la dernière semaine d'août et de prescrire ce temps comme étant celui pendant lequel les employés qui y ont droit prendront leurs vacances. La Direction fera connaître aussitôt que raisonnablement possible, après le Premier de l'An mais avant le premier avril, la période de fermeture de l'usine pour les vacances s'il y a lieu. Une fois choisie et publiée, cette période de vacances ne pourra être changée sans l'assentiment du Syndicat. De plus, les employés devront remettre à la Direction au plus tard le 1^{er} mai, la période à laquelle ils désirent prendre leurs vacances.

ARTICLE 26 - VACANCES (suite)

- 26.03 a) Si la période de fermeture de l'usine pour les vacances est de deux (2) semaines, les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront s'ils le désirent, prendre une troisième semaine précédant ou celle qui suit immédiatement ladite période de fermeture de l'usine. Il est entendu néanmoins que le nombre d'employés pouvant prendre la semaine qui précède la période de fermeture ou celle qui suit, sera déterminé par la Direction.
- b) Les employés qui sont appelés à travailler pendant cette période de fermeture pour les vacances pourront prendre leurs vacances à une autre période convenue entre eux et la Direction. Cette autre période de vacances pourra être pour trois (3) semaines consécutives si l'employé le désire.
- 26.04 Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances devront prendre cette semaine additionnelle à une période mutuellement convenable à l'employé et à la Compagnie.
- 26.05 Si la Compagnie ne ferme pas l'usine pour les vacances, les vacances seront prises durant les mois de juillet et d'août, en se basant à la fois sur le désir des employés à l'intérieur des classifications par ordre d'ancienneté et le besoin pour la Compagnie de maintenir les opérations afin de continuer les livraisons au client.
- 26.06 a) La Compagnie consent de donner dans le mois de mai un compte rendu du montant de paie et du nombre de semaines de vacances auxquelles chaque employé a droit.
- b) La Compagnie consent de donner ce chèque de vacances à chacun des employés le dernier jeudi avant le départ pour vacances.
- 26.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à un indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 2½, 3½, 4½ ou 5½ fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié dont le congé est moindre de deux (2) semaines parce qu'il a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

ARTICLE 26 - VACANCES (suite)

- 26.08 Tout salarié doit recevoir lors de la résiliation de son contrat de travail:
- a) L'indemnité qui lui est due, à l'article 26.01, s'il n'a pu jouir du congé auquel il avait droit.
 - b) Le pourcentage mentionné à l'article 26.01 depuis la fin de l'année de référence précédant la date de son renvoi.
- 26.09 La veille des vacances d'été ainsi que la veille des vacances de Noël, les employés pourront cesser leur travail à midi, et prendre le reste de la journée en congé sans solde.

ARTICLE 27 - PLAN DE BIEN-ETRE

- 27.01 La compagnie accepte de contribuer au plan d'assurance qui entre en vigueur le 1er décembre 1985 dans la proportion de soixante pour cent (60%) des primes et les employés acceptent d'y contribuer dans la proportion de quarante pour cent (40%).
- 27.02 La Compagnie convient de payer l'équivalent de l'assurance salaire du plan de sécurité sociale mentionnée dans la présente Convention collective pour la première semaine d'une maladie pour laquelle l'employé est éligible à recevoir l'assurance salaire prévue au plan en autant que ladite maladie ou incapacité dure un minimum de deux (2) semaines continues.
- 27.03 Advenant la terminaison du plan en vigueur, la Compagnie et le Syndicat coopéreront à la mise en place d'un plan de façon à ce que les employés soient assurés de l'ininteruption de leurs bénéfices tels que prévus au plan actuel, en autant que les coûts de ce nouveau plan conviennent aux deux parties.

ARTICLE 28 - VERSION OFFICIELLE

28.01

Si des difficultés d'interprétation surviennent le texte français sera considéré comme la seule version officielle, si les parties conviennent qu'il y aura un texte anglais.

ARTICLE 29 - CONGE DE DEUIL

- 29.01 A) La Compagnie accordera à tout employé qui a terminé sa probation, une permission d'absence avec paie au taux horaire régulier pour une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables, y compris le jour des funérailles, dans le cas du décès de son conjoint et de son enfant.
- B) Dans le cas de mortalité dans la famille proche d'un employé, (tel que: père, mère, beau-père, belle-mère, frères, soeurs, grands-parents, beau-frère, belle-soeur), l'employé qui aura complété sa période de probation avec la Compagnie sera gratifié d'un permis de congé, si demandé, de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire incluant dans tous les cas le jour des funérailles et ce en autant que l'employé assiste aux funérailles.
- 29.02 Dans tous les cas stipulés à l'article 29.01, l'employé devra prévenir la Compagnie de son absence. Toutefois, dans le cas de doute, la Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat de décès.
- 29.03 Pour les fins des présentes le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou qui vivent ensemble maritalement et qui:
- i) résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
- ii) sont publiquement représentés comme conjoints.
- 29.04 CONGE POUR NAISSANCE
- Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'employé concerné aura la possibilité de s'absenter durant trois (3) jours ouvrables dont un (1) seulement sera payé à son taux normal.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention prendra effet à compter de la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1987.

30.02 Durant les quatre-vingt dix (90) jours précédant la date d'expiration de la Convention, chaque partie peut informer l'autre par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle Convention. Les dispositions de la présente Convention resteront en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 21^e jour du mois de novembre 1985, à Montréal.

LES PRODUITS MANUFACTURES BUMEDA LIMITEE

par: _____

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 8990 (FTQ)

par: _____

A N N E X E " A "

	<u>Signature</u>	<u>01-11-86</u>
Chef d'équipe	\$ 13.14	\$ 13.53
Mécanicien d'entretien	13.14	13.53
Inspecteur	12.83	13.22
Traceur	12.52	12.90
Préposé à la ligne	12.52	12.90
Soudeur spécialisé	12.68	13.06
Soudeur	12.52	12.90
Ouvrier spécialisé A	12.68	13.06
Ouvrier spécialisé B	12.52	12.90
Ouvrier spécialisé C	12.37	12.74
Opérateur presse plieuse	12.52	12.90
Opérateur de "triple punch"	12.52	12.90
Opérateur de cisaille	12.37	12.74
Opérateur de machine	12.12	12.47
Magasinier	12.37	12.74
Camionneur	12.12	12.47
Peintre au fusil	12.06	12.42
Ouvrier de production 3e année	11.65	12.00
Ouvrier de production 2e année	11.44	11.78
Ouvrier de production 1ère année	11.34	11.68
Etudiant	7.00	7.00

A N N E X E " B "

La Compagnie continuera sa politique actuelle en ce qui a trait au stationnement pour ses employés.

LETTRE D'ENTENTE # 1

La Compagnie convient d'avancer jusqu'à concurrence de 90% de son salaire net par semaine à tout employé régulier qui subit un accident de travail et qui en fait la demande, si celui-ci fournit l'attestation médicale prévue par la Commission de santé et sécurité au travail. Toutefois ces avances s'étendront pour les cinq (5) premières semaines de l'accident si l'employé n'a pas alors commencé à recevoir les paiements qui lui sont dus par la Commission. Il est convenu que dans les cas prévus dans la présente lettre, un employé régulier est celui qui a complété sa période de probation.

DATE: 21 novembre 1985

LE SYNDICAT

Leon Roy
Man. LeBeau

LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE #2

Afin d'assurer la représentativité du Syndicat, les membres du comité d'atelier seront en tête de la liste d'ancienneté pour fins de mise à pied seulement, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.

Advenant que la Compagnie décide d'instituer une équipe de soir ou de nuit, il est entendu que les membres du comité d'atelier auront droit à un poste sur l'équipe de jour.

DATE: 21 novembre 1985.

LE SYNDICAT

LA COMPAGNIE

Lucien Roy

[Signature]

[Signature]

Marc Lebeau

