

25437-01
7060-7

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 07 177
7060-7

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

07060-7

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25437-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-07-04	85-07-09	85-07-04	87-07-03		21

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791 Att: M. Michel Cyr 8350 boul. St-Michel Montréal, QC. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Eurobec Metal Ltée 525 boul. Aéroport Lachute, QC. J8H 3X9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

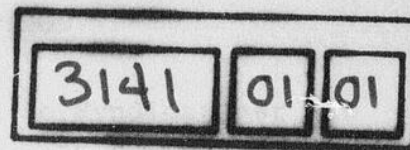
Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-07-26

Pour renseignements

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

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

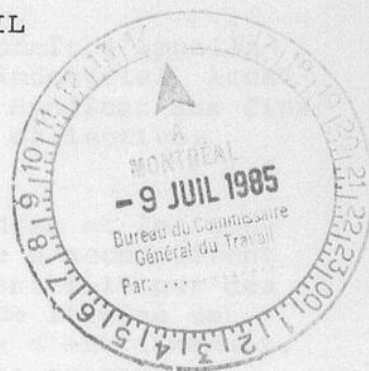
25437-01
7060-7.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

EUROBEC METAL LTEE
525 boul. AEROPARC
LACHUTE, Québec
JOH 3X9



Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, local 791
8350 boul. ST-MICHEL
MONTREAL, Québec
H1Z 4G3

Ci-après appelé "le Syndicat"

ARTICLE 1

- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur pour les salariés au sens du Code du Travail à son emploi, à l'établissement situé au 525 boul. Aéro-parc, à Lachute, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail, tel qu'il appert du certificat d'accréditation émis le 15 septembre 1981 à Montréal.

De plus, l'Employeur reconnaît l'appellation "employé du secteur industriel, local 791" comme étant aussi le Syndicat aux fins de la présente convention collective.

1.02

Il est convenu que les cadres et les contremaîtres de l'entreprise n'accompliront aucun travail habituellement fait par des salariés qui font partie de l'unité de négociation sauf pour fins d'entraînement, au cas d'urgence, au cas de travaux expérimentaux ou au cas de travaux sur des prototypes, lesquels travaux n'auront pas pour effet de déplacer, baisser de salaire ou mettre à pied un salarié inclus dans l'unité de négociation.

Tout travail effectué par un ou des cadres ou contremaîtres en contravention du paragraphe qui précède permettra au salarié en mise à pied qui aurait fait l'objet d'un rappel au travail si le cadre n'avait pas effectué ce travail ou au salarié privé de temps supplémentaire de soumettre un grief pour réclamer le salaire alors perdu.

ARTICLE 2

- DROITS DE GERANCE

2.01

Le Syndicat reconnaît qu'il relève des droits et privilèges de l'Employeur de diriger et d'administrer les opérations de son entreprise et de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement efficace de ses salariés dans la mesure où l'exercice de ces droits et privilèges n'enfreint pas une disposition expresse de la présente convention collective.

2.02

L'Employeur pourra, dans l'exercice de ses droits et privilèges, et sous réserve des dispositions de la présente convention, déterminer des produits à fabriquer et de l'équipement nécessaire à leur fabrication; de la qualité et de la quantité de la main-d'oeuvre nécessaire à son entreprise; de la distribution et de l'affectation du travail; des promotions, des mutations, des rétrogradations et des mises à pied; des mesures disciplinaires; des normes de quantité et de qualité du travail, et des règlements administratifs et disciplinaires nécessaires à la bonne marche de son entreprise.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01

La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail applicables auxdits salariés et de favoriser la paix industrielle dans l'entreprise.

A cette fin, la présente convention établie les droits et obligations pour chacune des parties aux présentes, énonce une procédure de règlement de griefs pouvant être soulevés au cours de sa durée et fixe des salaires payables aux salariés en contrepartie de leur prestation de travail.

3.02

Le Syndicat, ses représentants, ses délégués et les salariés s'engagent à ne pas ordonner, encourager ou appuyer, de quelque façon que cela soit, toute grève, toute interruption ou tout ralentissement de travail destiné à limiter ou arrêter la production au cours de la présente convention collective.

3.03

L'Employeur s'engage à ne pas faire de "lock-out" au cours de la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tous les salariés qui faisaient partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation le 15 septembre 1981 devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union.
- 4.02 Tous les salariés embauchés depuis le 15 septembre 1981 devront devenir et demeurer membres du Syndicat.
- 4.03
- a) L'Employeur retiendra du salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation et pour laquelle le Syndicat est accrédité un montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation.
 - b) L'Employeur versera au Syndicat les montants déduits en vertu du présent article le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions ont été faites et accompagnera le versement d'une liste des salariés indiquant le montant prélevé des salaires de chacun d'eux et leur date respective d'embauche à l'intérieur de l'unité de négociation.
 - c) L'Employeur effectuera ses versements au moyen d'un chèque à l'ordre de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791, portant la mention "pour dépôt seulement" à son endos et transmis à la place d'affaires du Syndicat.
 - d) L'Employeur s'engage à déduire du salaire de tout nouveau salarié qui fait partie de l'unité de négociation les frais d'initiation et les cotisations, à verser les sommes ainsi déduites au Syndicat à l'intérieur du délai imparti à l'article 4.04 b) et à lui faire signer une carte de membre du Syndicat.

4.04

- a) L'Employeur déduira du salaire d'un salarié absent pour l'une des raisons prévues à la présente convention collective une somme de cinquante (50) cents pour chaque semaine complète d'absence, à titre de cotisation syndicale.
- b) Les déductions prévues au présent paragraphe ne pourront excéder plus de cinquante (50) cents par semaine.
- c) Lesdites déductions seront effectuées à compter du premier versement de salaire qui suit le retour au travail du salarié et se poursuivront jusqu'à ce que les sommes déduites soient égales au montant obtenu en multipliant .50 par le nombre de semaines d'absence.

4.05

Le Syndicat avisera l'Employeur de tout changement à être apporté aux montants à être déduits en vertu de l'article 4.03 au moyen d'un avis écrit transmis par poste certifiée.

Le changement prendra effet trois (3) semaines après la réception de l'avis écrit par l'Employeur.

4.06

Les sommes déduites en vertu du présent article au cours d'une année seront indiquées sur les formules T4 et TP4 de déclaration de revenus pour fins d'impôt remises aux salariés.

ARTICLE 5

-

REPRESENTATION SYNDICALE

5.01

Le Syndicat nommera parmi les salariés de l'unité de négociation un chef délégué et un délégué qui auront pour fonctions d'aider les salariés lors de la présentation de griefs à l'Employeur et les représenteront quant à toute question relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

5.02

Il sera loisible au Syndicat de nommer un substitut qui exercera les fonctions prévues à l'article 5.01 lors de l'absence du chef délégué ou du délégué.

5.03

L'Employeur reconnaît que le délégué, et le cas échéant, le substitut constitueront les représentants officiels du Syndicat sur les lieux de travail.

Seuls les salariés qui auront accumulé au moins six (6) mois d'ancienneté seront éligibles à devenir délégué ou substitut.

Le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur du nom des délégués et des substituts dans les sept (7) jours qui suivent leur nomination.

5.04

Aux seules fins de mise à pied et de rappel au travail, les délégués bénéficieront d'un régime d'ancienneté préférentielle.

Cependant, le régime d'ancienneté préférentielle dont jouissent les délégués syndicaux en vertu de la présente disposition n'affecte en rien les articles 10.03 et 10.04 de la présente convention collective.

5.05

Le Syndicat nommera ou désignera un comité de négociation de deux (2) salariés qui le représenteront lors du renouvellement de la convention collective.

Seuls les salariés membres de l'unité de négociation pourront agir à ce titre.

Le Syndicat pourra faire appel à un conseiller qui ne fait pas partie de l'unité de négociation au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

5.06

- a) Il est entendu que chaque délégué doit exécuter le travail auquel il est assigné par l'Employeur et que l'exercice de ses fonctions syndicales ne doit pas nuire à la bonne marche des opérations de l'Employeur et l'accomplissement normal du travail auquel ledit délégué est assigné.
- b) Lorsqu'un délégué devra s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il pourra obtenir la permission à cet effet de son contremaître, laquelle permission ne pourra être refusée sans raison valable.
- c) Lorsqu'un délégué s'occupe d'un grief durant les heures de travail après avoir obtenu la permission prévue au paragraphe qui précède, il ne subira pas de perte de salaire.
- d) Un salarié pourra discuter de son grief avec un délégué durant les heures de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître à cet effet, laquelle permission ne pourra être refusée sans raison valable.
- e) Lorsqu'un salarié s'absente de son travail après avoir obtenu la permission prévue au paragraphe qui précède, il ne subira pas de perte de salaire.
- f) L'Employeur, après entente, recevra à son bureau la personne impliquée dans un grief et, si cette dernière le désire, son délégué, afin de discuter dudit grief, durant les heures de travail et sans perte de salaire.

5.07

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, il doit en informer l'Employeur en lui indiquant son nom et sa fonction; l'Employeur doit alors le reconnaître. Tout représentant syndical, après entente avec l'Employeur, peut rencontrer le représentant de ce dernier et obtenir l'autorisation de se rendre à la place d'affaires de l'Employeur ou sur les lieux de travail et vérifier la liste des salariés compris dans l'unité de négociation.

5.08

Le représentant syndical pourra prendre connaissance du dossier disciplinaire et du dossier médical du salarié au bureau de l'Employeur en autant que ledit salarié ait au préalable clairement signifié à l'Employeur qu'il consent à ce que le représentant prenne connaissance desdits dossiers.

ARTICLE 6 - NON DISCRIMINATION

6.01

L'Employeur, le Syndicat, leurs officiers et leurs représentants respectifs n'exerceront aucune discrimination à l'endroit d'un salarié membre de l'unité de négociation en raison:

- a) de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son sexe, de sa condition sociale ou de son handicap;
- b) de son appartenance syndicale, ou de ses activités syndicales;
- c) de l'exercice par celui-ci d'un droit lui résultant de la présente convention collective.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, le terme "grief" signifie une mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

7.02

Sous réserve des dispositions qui suivent, le salarié seul, le représentant syndical, le salarié accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat peuvent présenter un grief.

7.03

Lorsqu'un salarié veut soumettre un grief, il doit le soumettre à son contremaître dans les vingt (20) jours qui suivent l'événement qui lui a donné naissance au moyen d'un écrit qu'il a signé et qui expose les faits à l'origine du grief et le remède que le salarié recherche.

Si le salarié le désire, il peut remettre son grief par l'entremise de son représentant syndical.

Le contremaître à qui le grief a été soumis doit communiquer sa réponse à la personne qui le lui a remis dans les vingt (20) jours ouvrables.

Le défaut du salarié de soumettre ou de faire remettre son grief dans le délai imparti le rend irrecevable.

7.04

Si le contremaître à qui le grief a été soumis ne communique pas sa réponse à la personne qui le lui a remis ou lui communique une réponse insatisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables, le grief pourra être soumis au Directeur de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

7.05

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief au directeur de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties à la présente convention collective pourra convoquer une réunion des parties pour discuter du grief et chercher à y trouver une solution.

7.06

Plusieurs salariés dont les griefs ont pour fondement les mêmes faits et qui recherchent le même remède peuvent se joindre dans un grief collectif.

Pareil grief devra indiquer le nom des salariés qui désirent le soumettre et devra être présenté par le Syndicat au directeur de l'Employeur dans les quinze (15) jours de la survenance des faits qui y ont donné naissance.

Le défaut par le Syndicat de soumettre le grief au directeur de l'Employeur à l'intérieur du délai imparti entraîne la prescription de celui-ci.

7.07

Si l'Employeur ou le Syndicat se croient lésés dans les droits que leur reconnaît respectivement la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut lever un grief dans les quinze (15) jours suivant l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance d'événements dont la preuve lui incombe.

7.08

Les délais prévus au présent article ne peuvent être prolongés qu'après entente entre les parties à la présente convention. Pareille entente devra être constatée par écrit.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à l'article 7.05 ou dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion qui y est prévue, le Syndicat pourra aviser l'Employeur de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage, s'il n'a pas été résolu à la satisfaction des parties, au moyen d'un avis écrit à cet effet remis au directeur de l'Employeur.

A défaut par le Syndicat de soumettre le grief à l'arbitrage à l'intérieur du délai imparti, celui-ci sera considéré comme abandonné.

- 8.02 Le grief sera soumis à un arbitre nommé conjointement par les parties, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception par l'Employeur de l'avis prévu à l'article 8.01.
- 8.03 A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur du délai imparti à l'article 8.02, le grief pourra être référé à un arbitre nommé par le Ministre du Travail.
- 8.04 L'arbitre choisi par les parties ou nommé par le Ministre du Travail est lié par la présente convention collective et ne peut rendre une décision incompatible avec celle-ci, ni en modifier les dispositions de quelque façon que cela soit, ni traiter de toute question non couverte par celle-ci.
- 8.05 a) Tout arbitre nommé en vertu de cette convention devra tenir compte des faits mis en preuve et des dispositions de la convention collective.
- b) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de la preuve devant lui.
- 8.06 a) Lorsqu'un arbitre décide des montants dûs à un salarié à la suite d'une demande à cet effet, il ne peut en aucun cas ordonner à l'Employeur de rembourser un montant supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eût été de sa suspension ou de son congédiement.
- b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante: pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eût été de sa suspension ou de son congédiement:
- (1) On établit le salaire qu'aurait gagné le salarié;
 - (2) On déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs (un solde négatif équivaut à 0);

(3) le solde obtenu est dû au salarié.

- 8.07 L'arbitre doit rendre sa décision et la signifier de la façon qu'il juge la plus opportune aux parties dans les trente (30) jours suivant l'audition.
- 8.08 La décision de l'arbitre doit être motivée. Sa décision est finale et lie les parties ainsi que le salarié sous réserve de tous droits et recours à l'encontre de celle-ci.
- 8.09 Les parties au grief peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus à l'article 8.07. Pareil accord doit être constaté par écrit et versé au dossier de l'arbitre.
- 8.10 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties à la présente convention collective.
- 8.11 A toute étape au cours de la procédure de griefs ou de la procédure d'arbitrage, une entente mettant fin au litige peut être arrêtée par écrit entre les parties au grief et telle entente les lie comme une décision arbitrale.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Aux fins de la présente convention collective, l'expression "mesure disciplinaire" signifie une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.

Ces mesures seront données en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, ainsi que du dossier et du comportement du salarié de façon à ce que la sanction soit progressive et proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.

9.02

Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à ses salariés, il doit remettre en même temps par écrit, et copie expédiée au Syndicat ou à son représentant, les raisons de la mesure disciplinaire imposée. Cet avis doit être signé par le contre-maître en cause ou un représentant de l'Employeur. Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en assume le fardeau de la preuve.

9.03

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance à ladite mesure disciplinaire ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

Tout rapport disciplinaire ou toute mesure disciplinaire versé au dossier d'un salarié sera retiré dudit dossier après six (6) mois, à moins qu'un nouveau rapport disciplinaire ou une nouvelle mesure disciplinaire n'ait été imposé au cours de cette période.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01

- a) L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'Employeur depuis la date d'embauche du salarié à l'intérieur de l'unité de négociation.
- b) Pour les fins d'ancienneté de classification, les parties reconnaissent les classifications suivantes:

Groupe I:	Outilleur
Groupe II:	Programmeur
Groupe III:	Soudeur, Opérateur de cisail- les, Opérateur de perfora- trice, Opérateur de plieuses, Opérateur-monteur de matrices
Groupe IV:	Expéditeur
Groupe V:	Journalier

10.02

L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant les périodes suivantes:

- a) au cours des vingt-quatre (24) mois qui suivent la première journée d'absence par suite d'une lésion professionnelle (c'est-à-dire un accident de travail ou une maladie professionnelle) survenue chez l'Employeur;
- b) suite à une absence pour maladie autre qu'une maladie industrielle, ou pour un accident autre qu'un accident du travail, durant douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté, et durant dix-huit (18) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté.
- c) au cours des trois (3) mois qui suivent l'accession d'un salarié à un poste en dehors de l'unité de négociation;
- d) lors d'une mise à pied durant douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et durant dix-huit (18) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté.

10.03

- a) S'il est nécessaire pour l'Employeur de procéder à des mises à pied, il procédera par ordre d'ancienneté parmi les salariés affectés au travail où doit s'effectuer la réduction de personnel.
- b) Le salarié ayant acquis le moins d'ancienneté parmi les salariés au travail où doit s'effectuer la réduction de personnel sera le premier mis à pied.
- c) Lorsque le salarié ainsi mis à pied est affecté à l'une des fonctions dans les groupes I à IV, ce salarié pourra, s'il le désire, déplacer le plus jeune salarié du groupe V pourvu que ce dernier soit moins ancien que le salarié mis à pied.

10.04

Au cas de rappel au travail, l'Employeur procédera dans l'ordre inverse des mises à pied.

10.05

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de cette convention, la liste d'ancienneté indiquant le nom des salariés et leur date d'embauche sera affichée par l'Employeur sur le tableau prévu à cet effet et une copie de cette liste sera transmise au Syndicat.

Un (1) mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chacun des salariés sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs.

L'Employeur affichera une liste d'ancienneté mise à jour le 3 janvier et le 1er juin de chaque année.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de la liste mise à jour, celle-ci sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs.

10.06

Tout nouveau salarié devra compléter une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés.

L'Employeur tiendra compte du travail effectué par ce salarié lorsque ce dernier travaillera les samedi, dimanche ou l'un des jours fériés prévus à la présente convention collective.

A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié sera calculée depuis la date de son embauche.

10.07

Au cours de la période de probation, le salarié ne pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs.

Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est absent sans raison valable pour plus de trois (3) jours;
- c) s'il est absent pour maladie pour plus de trois (3) jours et n'est pas à même de produire, à son retour au travail, un certificat médical attestant de sa maladie;
- d) s'il a été mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, ou dix-huit (18) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- e) si à la suite d'une mise à pied, il ne répond pas à l'appel au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur le lui ait demandé ou s'il n'a pas avisé l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail;

il est de la responsabilité du salarié d'informer l'Employeur du changement d'adresse;
- f) s'il est congédié pour cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure de griefs;
- g) s'il est absent du travail en raison d'une lésion professionnelle (c'est-à-dire un accident de travail ou une maladie professionnelle) survenue chez l'Employeur pour une période de vingt-quatre (24) mois ou plus;
- h) s'il est absent du travail par suite d'une maladie ou d'un accident, autre qu'une maladie industrielle ou qu'un accident de travail, pour une période de plus de douze (12) mois s'il a moins d'un an d'ancienneté ou de plus de dix-huit (18) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté.

10.09

Promotion

Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il doit afficher au tableau d'affichage un avis à cet effet pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les salariés qui désirent se porter candidats au nouveau poste ou au poste vacant devront inscrire leur nom sur l'avis.

10.10

Le poste sera octroyé à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui s'y portent candidats en la manière prévue à l'article 10.09, pourvu qu'il puisse répondre immédiatement aux exigences du travail liées audit poste.

10.11

Le salarié qui obtient le poste sur affichage pourra à sa demande sur avis de dix (10) jours, et dans un délai de un (1) mois de l'obtention du poste, revenir à son poste antérieur.

L'Employeur pourra alors rétrograder à son ancienne fonction tout salarié promu suite à la première promotion.

ARTICLE 11

-

CONGE POUR ACTIVITES SYNDICALES

11.01

A la demande du Syndicat, l'Employeur pourra accorder un congé sans solde à un salarié désigné par le Syndicat pour assister à un congrès, une session d'étude ou à une autre activité syndicale pour une durée qui ne pourra excéder cinq (5) jours.

La demande doit être faite par écrit et doit mentionner la date, la durée et le motif du congé. Elle doit de plus parvenir à l'Employeur au moins sept (7) jours avant la date du départ prévu du salarié.

11.02

Le Syndicat ne pourra demander que soit octroyé plus de dix (10) jours ouvrables d'absence par année pour les raisons prévues à l'article 11.01 pour l'ensemble des salariés de l'unité de négociation.

11.03

A l'expiration du congé sans solde, l'Employeur doit reprendre le salarié à son emploi, au poste qu'il occupait.

ARTICLE 12 - TABLEAU D'AFFICHAGE

12.01

L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage sur lequel ce dernier pourra afficher toute communication nécessaire à ses membres ou aux salariés faisant partie de l'unité de négociation.

Avant d'afficher toute communication visée par l'article 12.01, le Syndicat devra obtenir de l'Employeur l'autorisation de l'afficher.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01

La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi.

13.02

La journée normale de travail ne devra pas dépasser huit (8) heures. Elle commencera à 8:00 heures et se terminera à 16:30 heures, avec une demi-heure non rémunérée pour le repas.

13.03

Tout travail autorisé et exécuté avant ou après les heures normales de travail sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50% en autant que le salarié ait travaillé au moins huit (8) heures au cours de la journée durant laquelle il effectue ledit travail.

13.04

- a) Tout travail autorisé et exécuté le samedi sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50%.
- b) Tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%.

- 13.05
- a) Le surtemps sera distribué à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de négociation en tenant compte de l'ancienneté de classification et de la capacité de ceux-ci à exécuter normalement le travail.
 - b) Si aucun employé se déclare disponible à exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur pourra faire faire ce travail en dehors des heures de travail par le plus jeune salarié de la classification dans laquelle le travail est nécessaire et qui est apte à l'exécuter normalement.

ARTICLE 14 - TRAVAIL DE NUIT

- 14.01 Sous réserve des présentes, les salariés normalement affectés au travail de nuit jouissent des mêmes avantages et obligations que les salariés normalement affectés à travailler le jour.
- 14.02 La période normale de travail commencera à 16:30 heures et se terminera à 24:30 heures.
- 14.03 Les salariés affectés au travail de nuit auront droit à une période de repos rémunérée de vingt (20) minutes au cours de laquelle ils pourront prendre leur repas.
- 14.04 Les dispositions du présent article pourront être modifiés du consentement des parties au cours de la présente convention collective.

ARTICLE 15 - TEMPS DE REPAS ET PERIODE DE REPOS

15.01 L'Employeur accordera aux salariés qui font partie de l'unité de négociation une période d'une demi-heure réservée au repas, entre 12h00 et 13h00.

Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur pourra déterminer de l'heure à laquelle un ou plusieurs des salariés bénéficieront de la période de repas.

- 15.02
- a) Les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au milieu de l'avant-midi et au milieu de l'après-midi.
 - b) Les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes après chaque période de deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

L'Employeur pourra mettre en place un système de rotation parmi un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour assurer le roulement continu du département de la peinture.

- 15.03
- a) Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives durant toute période de vingt-quatre (24) heures consécutives.
 - b) La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de sa période de repos.

ARTICLE 16 - SALAIRE

16.01 L'Employeur versera aux salariés qui font partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis le 15 septembre 1981 les salaires prévus à l'annexe "A" de la présente convention collective.

16.02

Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque émis au plus tard le jeudi de chaque semaine.

Si le jeudi est l'un des jours prévus à l'article 18.01, la paie doit être remise aux salariés le mercredi ou au plus tard le vendredi de cette même semaine.

16.03

L'Employeur doit remettre aux salariés, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1. le nom de l'Employeur
2. les nom et prénom du salarié;
3. la date de paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
4. le nombre d'heures payées au taux normal;
5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
6. le taux de salaire;
7. le montant du salaire brut;
8. la nature et le montant des déductions opérées y compris les déductions de cotisation syndicale;
9. le montant du salaire net versé au salarié.

16.04

L'Employeur doit remettre ou expédier par courrier recommandé au salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié les salaires dûs conformément au présent article ainsi que les documents attestant de sa cessation d'emploi et ceux exigés en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage à la fin de la période de paie qui suit l'avis de congédiement ou l'avis de départ.

16.05

Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte de faire un travail autre que son travail régulier pour une période d'au moins une (1) heures recevra le taux de la classification à laquelle il est transféré ou son taux régulier, si celui-ci est le plus élevé.

ARTICLE 17 - INDEMNITE DE PRESENCE

17.01 A moins d'un cas fortuit ou de force majeure, tout salarié qui se rapporte au travail au début de la journée de travail et qui n'a pas été avisé que ses services n'étaient pas requis et tout salarié qui se rapporte au travail et dont les services sont requis pour une période inférieure à quatre (4) heures a droit à une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier.

17.02 Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières a droit à une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail à son taux horaire normal.

- 17.03 a) Tout salarié qui sera affecté à la deuxième équipe devra recevoir une prime de cinquante (50) cents l'heure en plus de son taux régulier.
- b) Le taux de la prime n'est pas cumulatif au taux horaire pour fins de calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 18 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

18.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés, chômés et payés:

- le 1er janvier (Jour de l'An);
- le 2 janvier (lendemain du Jour de l'An);
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard des Ormeaux (Fête de la Reine);
- le 24 juin (St-Jean-Baptiste ou Fête Nationale);
- le 1er juillet (Fête de la Confédération);
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- le 24 décembre (la veille de Noël);
- le 25 décembre (le Jour de Noël);
- le 26 décembre (lendemain de Noël);
- le 31 décembre (la veille du Jour de l'An);

18.02

Tout travail autorisé et exécuté lors d'un congé prévu à l'article 18.01 sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%, en surplus du paiement du congé.

18.03

Sous réserve des dispositions de la Loi sur la Fête Nationale, un salarié devra avoir travaillé normalement la dernière journée du congé et la journée régulière de travail suivant ledit congé et avoir complété sa période de probation pour avoir droit au paiement des jours chômés et fériés prévus à l'article 18.01.

Nonobstant ce qui précède, un salarié aura droit au paiement des jours fériés et chômés prévus à l'article 18.01 si:

- 1) il a été autorisé de s'absenter la dernière journée régulière de travail précédant le jour du congé, et, ou, la journée régulière de travail suivant ledit congé;
- 2) il était en mise à pied temporaire ne dépassant pas un total combiné de cinq (5) jours ouvrables avant ou après la journée de congé;
- 3) il était absent pour maladie ou accident de travail pour un total combiné de cinq (5) jours avant ou après le congé.

18.04

Lorsqu'un salarié est absent de son travail en raison de maladie ou d'accident de travail la dernière journée régulière de travail précédant le jour de congé ou la journée régulière suivant ledit congé, ledit congé lui sera payé en autant qu'il produise un certificat médical attestant de son incapacité lors de son retour au travail.

18.05

Dans l'éventualité qu'un ou plusieurs des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 18.01 tombent durant la période de vacances d'un salarié, il devra recevoir un jour additionnel de congé ajouté à sa période de vacances.

18.06

Il sera loisible aux parties de changer la date de l'un ou plusieurs des jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 18.01 en autant qu'elles s'entendent sur la nouvelle date. Pareille entente devra être constatée par écrit.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

19.01 Un salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire:

- a) la veille, le jour et le lendemain de son mariage;
- b) le jour du mariage de son père, de sa mère, de son enfant;
- c) trois (3) jours à l'occasion de la naissance de son enfant.

19.02 Un salarié pourra s'absenter de son travail sans perte de de salaire, pour une période qui ne peut excéder trois (3) jours ouvrables, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de son frère ou de sa soeur.

19.03 a) Un salarié pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période qui ne peut excéder deux (2) jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère de son conjoint.

b) Un salarié pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période qui ne peut excéder un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint.

19.04 Un permis d'absence sera accordé à tout salarié qui est assigné à comparaître comme témoin ou juré. La compagnie paiera la différence entre les honoraires payés par la Cour et la paie au taux qu'il aurait normalement gagné s'il avait autrement travaillé, pour les heures spécifiquement perdues.

ARTICLE 20 - VACANCES PAYEES

20.01

L'Employeur convient d'accorder des vacances payées aux salariés qui font partie de l'unité de négociation selon les dispositions qui suivent:

- a) le salarié ayant accumulé, au 1er mai de chaque année, moins de un (1) an d'ancienneté aura droit à des vacances 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 dix (10) jours ouvrables et 4% du salaire qu'il aurait gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente;
- b) le salarié ayant accumulé, au 1er mai de chaque année, un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté aura droit à des vacances payées dont la durée est égale à deux (2) semaines de travail et 4% de son salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente;
- c) le salarié ayant accumulé, au 1er mai de chaque année, plus de cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans d'ancienneté aura droit à des vacances payées dont la durée est égale à deux semaines plus deux (2) jours pour chaque année d'ancienneté au-dessus de cinq (5) ans et l'équivalent du salaire normalement gagné au cours de cette période, s'il avait autrement travaillé.
- d) le salarié ayant accumulé, au 1er mai de chaque année, plus de huit (8) ans d'ancienneté, aura droit à des vacances payées dont la durée est égale à trois (3) semaines de travail et 6% de son salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

20.02

Un salarié qui quitte volontairement son emploi recevra une paie de vacances calculée au taux stipulé à l'article 20.01 avec la paie de la semaine suivante.

20.03

L'Employeur versera l'indemnité de vacances aux salariés le dernier jour de paie qui précède immédiatement le début de la période de vacances.

L'indemnité de vacances sera versée à même un chèque différent du salaire hebdomadaire.

ARTICLE 21 - SANTE, SECURITE & HYGIENE

21.01

Les parties à la présente convention collective accorderont la plus grande importance à la santé, la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés qui font partie de l'unité de négociation.

21.02

- a) L'Employeur s'engage à assurer à ses salariés l'accès à des chambres de toilette pourvues d'eau potable, d'éclairage, d'aération et de chauffage convenables. L'Employeur et les salariés s'engagent à maintenir ces chambres de toilette dans un état de propreté acceptable et n'y entreposeront aucun outillage.
- b) L'Employeur maintiendra à la disposition des salariés qui font partie de l'unité de négociation une salle réservée où ils pourront prendre leurs repas.

L'Employeur et les salariés s'engagent à maintenir cette salle dans un état de propreté convenable.

21.03

L'Employeur continuera de fournir les lunettes de sécurité et masques de sécurité actuellement en usage et les gants nécessaires pour assurer la sécurité des salariés dans l'exécution de leur travail.

Les salariés seront responsables de l'équipement que leur fournira l'Employeur selon les dispositions du présent article.

L'équipement demeurera la propriété de l'Employeur qui s'engage à le remplacer suite à sa détérioration imputable à l'usage normal.

21.04

Un salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter sans délai à son contre-maître.

L'Employeur doit alors prendre note de l'accident de travail et en faire rapport à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail dans les formes et délais prescrits par la Loi.

21.05

Le salarié victime d'un accident de travail et incapable de poursuivre son travail sera rémunéré pour toute cette journée à son taux horaire régulier.

21.06

L'Employeur s'engage à assurer au salarié victime d'un accident de travail son transport dans un hôpital et à l'y accompagner si son état l'exige.

Les frais de transport seront alors assumés par l'Employeur.

21.07

L'Employeur s'engage à reprendre à son travail ou à une fonction équivalente un salarié victime d'un accident de travail en autant que ce dernier:

- a) puisse produire une attestation médicale confirmant qu'il est apte à reprendre son travail ou la fonction équivalente que lui offre l'Employeur;
- b) n'ait pas été absent de son travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

21.08

L'Employeur peut, en tout temps, exiger d'un salarié qu'il subisse un examen médical.

Lorsqu'un pareil examen médical doit avoir lieu durant les heures normales de travail du salarié, ce dernier sera rémunéré selon son taux horaire régulier pour le temps passé à cet examen.

Les salariés affectés au travail de nuit qui feront l'objet d'un examen médical exigé par l'Employeur, seront rémunérés selon leur taux horaire régulier pour le temps passé à cet examen.

21.09

Les parties conviennent de former un Comité de sécurité comprenant deux (2) représentants désignés par le Syndicat et deux (2) représentants désignés par l'Employeur.

Le Comité de sécurité a pour but de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé et de favoriser la prévention des blessures et des maladies industrielles.

21.10

Le Comité de sécurité se réunira une fois tous les deux (2) mois et, au cas d'urgence, dans la journée même.

Les représentants désignés par le Syndicat seront réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du Comité en autant que ces représentants fassent partie de l'unité de négociation et que les réunions aient lieu durant les heures de travail.

ARTICLE 22

-

DISPOSITIONS DIVERSES

22.01

L'Employeur, aux fins d'éviter que l'instauration de changements technologiques n'entraîne la perte d'emploi d'un salarié, favorisera et facilitera la formation de celui-ci.

22.02

L'Employeur fournira à chaque salarié une paire de bottes de sécurité.

Ces bottes devront porter le sceau de reconnaissance sécuritaire A.C.N.O.R.

L'Employeur se réserve le droit d'indiquer le fournisseur auprès duquel le salarié devra obtenir ces bottes.

L'Employeur versera aux salariés une somme de \$30.00 par année, sur présentation d'une facture, pour l'achat de salopettes.

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'Employeur versera aux salariés affectés à la soudure et au polissage (grinding) une somme de \$60.00, sur présentation d'une facture, pour l'achat de salopettes.

22.03

L'Employeur défrayera 50% du coût du plan d'assurance collective pour les employés et personnes à charges.

L'Employeur prendra les dispositions nécessaires afin de modifier le régime d'assurance collective actuel pour y faire ajouter un régime de prestation d'invalidité à long terme représentant 75% du salaire du prestataire, payable à compter de la 53^e semaine d'absence, pour la durée de celle-ci ou jusqu'à l'âge de 65 ans. La prestation ne peut cependant excéder \$1,500.00 par mois.

22.04

Si une panne d'électricité ou une tempête de neige oblige l'usine à fermer, les salariés pourront remplacer les heures perdues en travaillant d'autres heures au taux régulier dans la mesure où une entente à cet effet est conclue entre l'Employeur et le Syndicat et que les circonstances permettent aux salariés de remplacer lesdites heures perdues.

ARTICLE 23 -

DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

23.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeurera pour une période de deux (2) années à compter de celle-ci.

ANNEXE "A"

SALAIRES

L'Employeur versera aux salariés qui font partie de l'unité de négociation les salaires prévus à la présente annexe, à compter de la signature de la convention collective.

<u>Fonctions</u>	<u>22/03/85</u>	<u>04/07/86</u>
Opérateur	\$ 8.69	\$ 9.29
Soudeur	9.49	10.09
Expéditeur	9.69	10.29
Journalier:		
Polisseur (grinder)	8.99	9.59
Autres	8.29	8.89

L'Employeur versera aux salariés qu'il désignera comme chefs d'équipe une prime de cinquante (50) cents de l'heure ajoutée au taux horaire ci-haut indiqué. Le taux de la prime n'est pas cumulatif au taux horaire pour fins des calculs du temps supplémentaire.

Nonobstant les dispositions de l'article 16.01, tout nouveau salarié recevra au cours de sa première année d'emploi un taux inférieur de \$1.50 à celui prévu à sa classification et de soixante-quinze (75) cents inférieur à celui prévu à sa classification au cours de sa deuxième année d'emploi.

RETROACTIVITE

Aux fins de déterminer les sommes dues aux salariés entre le 22 mars 1985 et la date de la signature, l'Employeur multipliera le nombre d'heures travaillées pour chaque salarié à son emploi lors de la signature par la différence entre le taux en vigueur entre la veille de la signature de la convention et celui en vigueur à compter de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT L'EXCLUSION ET L'INCLUSION DE CERTAINS SALARIES

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, les parties conviennent que la personne qui occupe le poste d'outilleur lors de la signature de la présente convention sera exclu de l'unité de négociation.

Les parties conviennent par conséquent que:

1. ledit employé ne sera pas obligé de devenir membre du Syndicat au cours de la durée de la présente convention collective;
2. l'Employeur ne sera pas tenu d'effectuer à son endroit de déductions pour cotisations syndicales de quelque nature que cela soit;
3. l'Employeur ne sera pas tenu de faire signer audit employé une carte de membre du Syndicat;
4. le Syndicat ne pourra réclamer pour et au nom de cet employé aucun des bénéfices ou avantages prévus à la présente convention, ni exiger de quelque manière que cela soit la détermination ou la divulgation de la rémunération payée à cet employé;
5. le Syndicat ne pourra exiger pour et au nom de cet employé l'application de quelque disposition normative de la convention collective;
6. le Syndicat ne pourra exercer pour et au nom dudit salarié quelque recours que cela soit prévu à la convention collective.