



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

03128-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-3642-03</b>
Date	Signature <b>85-12-18</b>	Réception <b>86-01-09</b>	Durée	De <b>85-06-01</b>	Au <b>87-05-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>35</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique,</b> <b>local 8990</b> <b>Att.: M. Georges Poirier</b> <b>1290 rue St-Denis, 10<sup>e</sup> étage</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2X 3J7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cuisine Canadienne Diamond Inc</b> <b>105 rue Port-Royal Ouest</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H3L 2A8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3310 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

3310

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

<b>Remarques</b>	<b>Pour le commissaire général du travail</b>
	Signature <b>Céline Carette /sg</b>
	Date <b>86-01-20</b>

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

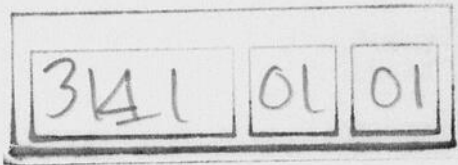
3642-03

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE:

CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET



METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

(Ci-après appelé "LE SYNDICAT")

EN VIGUEUR DU: 1er JUIN 1985

AU 31 MAI 1987

85 JAN - 9 13 41

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
OTTAWA

- INDEX -

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1 . - RECONNAISSANCE	1
2 . - SECURITE SYNDICALE	1-2
3 . - SECURITE ET SANTE	3-4-5
4 . - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS	5-6
5 . - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES	6
6 . - GENERAL - CLASSIFICATION	7-8-9-10- 11-12
7 . - DUREE DU TRAVAIL	13-14
8 . - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	14
9 . - SALAIRE MINIMA	15
10 . - CONGES PAYES	16-17-18-19-20
11 . - VACANCES	21-22-23
12 . - ABSENCE POUR DECES	23
13 . - JURY	24
14 . - PROCEDURE DE GRIEFS	24-25-
15 . - COPIE DE CONVENTION	25
16 . - RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON	26

ANNEXE "A"

LETTRES D'ENTENTE

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les salariés qui effectuent tout travail couvert par cette entente.
- 1.02 Les conditions de ce contrat sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour la fabrication, l'installation, l'ajustement, la réparation et le service de tout travail de métal en feuille inclus dans la juridiction du Local 8990, des Métallurgistes Unis d'Amérique. Cependant, le Local 8990 n'impliquera pas ledit Employeur, surtout en ce qui a trait à toute dispute ou conflit juridictionnel qui pourrait survenir entre le Local 8990 et tout autre Local des Métallurgistes Unis d'Amérique.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

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

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 2.04 Pour être éligible délégué(e) du Syndicat, un salarié devra être membre en règle et avoir une ancienneté de deux (2) ans avec la Compagnie.
- 2.05 L'Employeur s'engage à procurer un endroit convenable à l'occasion d'une assemblée mensuelle. Cette assemblée ne devra pas être tenue avant les deux (2) dernières heures de la journée normale de travail et ne doit normalement être d'une durée de plus de deux (2) heures. Le temps de ces assemblées sera payé par l'Employeur au taux régulier.
- 2.06 Les membres du Comité du Syndicat seront les derniers salariés à être mis à pied pour manque de travail en autant qu'ils auront l'habileté d'exécuter le travail à accomplir.
- 2.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'être représenté par des délégués sur les chantiers. Le délégué sera la personne autorisée à représenter un salarié pour soumettre des griefs et pour discuter avec l'Employeur ou son représentant des mesures de sécurité conformément à l'article 3. de cette convention ainsi que tout conflit pouvant survenir sur ledit chantier. Le fait pour un salarié d'être délégué ne le dispense pas de rendre à l'Employeur tous les services pour la durée du chantier auquel il travaille, bénéficie d'une ancienneté privilégiée et à qualités égales, il doit être le dernier salarié de sa classification à être mis à pied, pourvu qu'il ait l'habileté d'exécuter le travail à accomplir. Lorsqu'un délégué est relevé de son emploi, l'Employeur doit en aviser le Syndicat.
- 2.08 Le représentant du Syndicat devra avoir accès aux locaux de la Compagnie ou au chantier pour fins de l'application convenable de cette convention, pourvu qu'il fasse part de sa présence au représentant de la Compagnie; en autant que possible par téléphone avant de passer à l'atelier.

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE

- 3.01. - A) Les parties conviennent de former un Comité Conjoint de sécurité, composé de deux (2) membres pour représenter la partie syndicale et deux (2) membres pour représenter la partie patronale. La fonction de ce Comité de sécurité, sera de conseiller la partie patronale ou la Direction, afin de, promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine. Les réunions du Comité se tiendront une fois par deux (2) mois ou plus souvent si nécessaire durant les heures de travail.
- Les salariés impliqués dans telles réunions, seront payés à l'heure à leur taux horaire régulier. De plus, les membres du Comité de sécurité, bénéficieront d'une ancienneté de un an de plus dans leur classification respective pendant la durée de leur mandat pour fins de mise à pied et rappel au travail.
- B) L'Employeur accordera un congé sans solde à pas plus de deux (2) salariés à la fois qui seront choisis pour participer à des cours de sécurité ou autre et la demande sera faite par écrit au moins une (1) semaine à l'avance. Les deux (2) salariés nommés doivent être de classifications diverses et doivent avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté.
- 3.02. - La Compagnie consent à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; dans les cas où le Comité croit que des moyens de protection spéciaux sont requis pour la protection des employés, le tout sera soumis et discuté avec la Compagnie et s'il y a entente mutuelle, cet équipement sera fourni par la Compagnie. S'il n'y a pas d'accord, le Comité peut se prévaloir de l'article 79 de la Loi 17. (Chapitre 63).
- 3.03. - Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi. La cloche sera sonnée à douze (12) minutes pour avertir les salariés d'être à leur poste dans trois (3) minutes (l'avant-midi seulement).

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

3.04. - La Compagnie consent à accorder une période de repos de cinq (5) minutes aux peintres et ceux qui font du travail malpropre avant le repas et pour tous les salariés à la conclusion de la journée régulière de travail.

3.05. - Lorsqu'un salarié est accidenté et que la nature de sa blessure exige des soins à l'hôpital et qu'il lui est impossible de retourner au travail dans la même journée, le temps perdu au cours de cette journée lui sera payé par la Compagnie et de plus la Compagnie devra pourvoir au transport de l'accidenté à l'hôpital et désigner un chauffeur qui devra exécuter ce service.

Si après son retour au travail, des visites subséquentes à l'hôpital sont nécessaires durant les heures de travail, le temps requis pour ces visites sera considéré comme des heures travaillées, pourvu que:

- a) l'heure qu'il a été vu par le médecin est inscrite sur la carte médicale;
- b) immédiatement après sa visite, il se rend à son travail.

3.06. - Le plan d'assurance actuellement en vigueur, devra être maintenu, à moins que l'une ou l'autre des parties propose un plan supérieur à un coût moindre ou égal.

La participation de la Compagnie et de l'employé au plan de sécurité sociale, établi à Montréal, devra continuer partout où le travail est exécuté.

3.07. - La Compagnie convient de payer l'équivalent de l'assurance-salaire du plan de sécurité sociale mentionnée dans la présente convention collective pour la première semaine de maladie non couverte par le plan, lorsque le salarié ne peut travailler à cause de maladie et lorsque ladite maladie ou l'incapacité dure un minimum de deux (2) semaines et que le salarié est éligible en vertu dudit plan pour recevoir les prestations. Les paiements seront les suivants:


ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 3.07. - Pour un salarié ayant moins qu'un an (1) d'ancienneté, 70% de l'équivalent de la prestation;
- Pour un salarié ayant un (1) an d'ancienneté et plus, 100% de l'équivalent de la prestation.
- 3.08 L'Employeur fournira et paiera une fois par année et/ou au besoin les chaussures de sécurité à tous ses salariés et ces chaussures devront rester à l'usine après les heures de travail. Avant que l'Employeur fournisse ces chaussures, les salariés devront retourner les anciennes qui leur ont été fournies auparavant.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

- 4.01. - RETENUES:
- Les retenues sur les salaires, sauf celles requises par la Loi, ne sont faites qu'à la suite d'une autorisation écrite du salarié.
- 4.02. - La rémunération sera distribuée par la Compagnie chaque semaine pendant les heures de travail, le jeudi par chèque. Toutefois, si le vendredi est un congé, le salarié sera payé au plus tard le mercredi.
- 4.03. - Tout salarié qui exécute du travail au-delà des lieux de travail de l'atelier de la Compagnie que ce soit de l'entretien, de la rénovation, de l'installation, de l'érection, etc.... *ne devront jamais* être payés moins que les conditions de travail et de salaire du ferblantier telles que stipulées dans le Décret de l'Industrie de la Construction couvrant la région de Montréal ou les conditions de travail et de salaire stipulées dans la convention de travail couvrant l'Industrie de la Construction dans le district où le travail est exécuté, si ce dernier est plus élevé. Cette clause ne s'applique pas si la Compagnie fait du travail de réparations et/ou de service sur l'équipement que la Compagnie a déjà installé. En ces cas la Compagnie paiera les taux de la présente convention.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS (SUITE)

- 4.04. - Les salariés travaillant dans les limites de la Cité de Montréal, se rendront à et reviendront de leur travail par leurs propres moyens de transport; tout autre voyageant durant les heures de travail tel que se rendre à et retourner de leur travail en dehors des limites de la ville sera prévu ou payé (incluant le temps pour le transport) par la Compagnie (la durée du transport ne devra pas excéder huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures).
- 4.05. - Trente-cinq (35) cents ~~du mille ou Trente (30)~~ cents du kilomètre, seront payés aux salariés faisant un usage de leur automobile pour les besoins de leur travail. 
- 4.06. - La Compagnie est responsable de la chambre et pension de ses salariés qui exécutent du travail à l'extérieur de Montréal.
- 4.07. - La Compagnie paiera avant le départ des salariés en plus du transport, la chambre et pension une semaine à l'avance au taux courant de la région où le travail est exécuté.

4.08 Clause de séparation

Il est entendu que si la Compagnie décide de se séparer de ses employés pour des raisons de fermeture d'usine, de département ou autres, elle sera tenue d'appliquer la Loi 126 et ses amendements, au taux de la convention collective en vigueur.

Advenant que la Compagnie effectue des changements technologiques à la suite desquels un ou plusieurs salariés devront être déplacés, la Compagnie donnera à tel(s) salarié(s) une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables. Si dans ce délai de 10 jours ouvrables il s'avère qu'il n'est pas capable de se qualifier ou s'il devient apparent que s'il continue d'opérer telle machine pendant cette période d'entraînement, il risque de s'exposer à un danger ou d'exposer les autres salariés, la Compagnie peut mettre fin à la période d'entraînement et lui offrir un autre poste qui est ou qui devient disponible, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Tel salarié recevra le taux horaire de telle classification mais qui n'excède pas son taux horaire avant le déplacement.

ARTICLE 5. - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES

- 5.01. - Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination contre un salarié, en raison de sa race, couleur, religion, sexe ou de ses activités syndicales en tant que permanent syndical, officiers ou membre d'un Comité.
- 5.02. - Le Syncat convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail de la Compagnie, sauf, lorsque nécessaire concernant les griefs et la mise en vigueur de cette entente et les activités légales du Syndicat sur la propriété de la Compagnie ou sur un chantier.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION

6.01. - CLASSEMENT:

Le salarié est classifié par la Compagnie laquelle doit fournir, à chaque salarié, une carte de classification convenablement complétée et signée. En cas de désaccord, le salarié aura l'occasion de prouver qu'il est compétent pour exécuter le travail de la catégorie pour laquelle il se croit qualifié, pourvu qu'il y ait du travail disponible dans la classification demandée.

- 6.02. - A) La Compagnie consent à discuter avec le Syndicat de toute nouvelle classification pouvant être requise à une date ultérieure, avant que, tout changement soit effectué, afin de, tenter d'arriver à la meilleure solution possible par une entente mutuelle.
- B) A la demande de la Compagnie, tout salarié exécutant du travail inférieur à sa classification, n'aura aucune baisse de salaire ou de classification durant cette entente, pourvu que, le travail exécuté ne résulte pas d'un déplacement.
- C) Tout salarié d'une classification inférieure qui, à la demande de la Compagnie, remplace un salarié absent d'une classification supérieure, sera payé au même taux horaire qu'il a perçu avant son déplacement. Si tel remplacement dure plus de deux (2) semaines, la Compagnie doit le payer au taux horaire du salarié absent après ce délai de deux (2) semaines.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.03. - La Compagnie consent à fournir au Syndicat, chaque six (6) mois, une liste des salariés avec la classification, les taux de salaires, le numéro d'assurance sociale, ainsi que, la date d'entrée au service de la Compagnie. Aussi, elle fournira une liste des nouveaux salariés qui entreront à son service à une date ultérieure.

6.04. - A) L'ancienneté d'usine sera le facteur déterminant en cas de mise à pied ou de rappel, sauf, si un salarié ayant moins d'ancienneté, exécute un travail qui ne peut être exécuté d'une façon normale et satisfaisante par un salarié ayant plus d'ancienneté dans sa classification.

B) REVOCACTION DE L'ANCIENNETE

Les droits d'ancienneté d'un salarié, seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour motifs valables;
  - c) si le salarié mis à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste certifiée ou recommandée, et que, le Syndicat en ait été informé par écrit, à moins d'un motif valable fourni par le salarié;
  - d) après avoir été mis à pied pendant plus de six (6) mois consécutifs, en raison d'une pénurie de travail, s'il compte moins de deux (2) ans d'ancienneté et pendant plus de douze (12) mois consécutifs s'il compte plus de deux (2) ans d'ancienneté, et pendant dix-huit (18) mois consécutifs s'il compte plus de dix (10) ans d'ancienneté.
- C) La Compagnie convient qu'un salarié qui change de classification, apporte et continue d'accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.05. - Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, les salariés doivent en être avisés cinq (5) jours ouvrables avant tel renvoi. Les délégués du Syndicat devront être avisés par écrit la journée précédent le renvoi de tout salarié.

Advenant que la mise à pied est causée par des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, le préavis ne sera pas exigible.

- 6.06. - DEFINITIONS:

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.

- 6.07. - Le terme " CHEF D'EQUIPE " désigne un mécanicien en métal en feuilles chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe d'au moins huit (8) salariés travaillant sous sa juridiction.

- 6.08. - Le terme "MECANICIEN EN METAL EN FEUILLES " désigne tout salarié qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuille et des métaux similaires, sans aide ou surveillance.

- 6.09. - SOUDEUR:

Le terme "COMPAGNON-SOUDEUR" (y compris le découpeur au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité, ainsi que, de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives.

- 6.10. - NOTE:

Un soudeur qualifié en vertu de l'article 25. des règlements en exécution de la Loi des Appareils sous pression et approuvé par le Unfired Pressure Vessels Code, Edition 1943, doit être considéré comme un compagnon-soudeur.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.11. - Le terme "SOUDEUR SPECIALISTE" (y compris brû-  
leurs) désigne un salarié possédant une connais-  
sance de la soudure acétylène ou de la soudure  
électrique du métal en feuille et des métaux simi-  
laires et pouvant exécuter les opérations de son  
métier selon les directives qu'il reçoit.
- 6.12. - Le terme "SOUDEUR EN SERIE" (y compris les brû-  
leurs) désigne tout salarié affecté à un travail  
de routine en soudure dont le taux de salaire est  
automatiquement majoré de la façon indiquée à  
l'Annexe "A" et qui peut être promu soudeur spécia-  
liste après le 4ième semestre d'emploi; cependant,  
il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par  
chaque soudeur d'une classification supérieure dans  
un même établissement.
- 6.13. - MACHINISTE:  
  
Le terme "COMPAGNON MACHINISTE" désigne tout sala-  
rié qualifié possédant une connaissance complète  
de la machinerie et pouvant exécuter sur plans et  
devis, toutes les opérations de son métier.
- 6.14. - Le terme "MACHINISTE SPECIALISTE" désigne un salarié  
possédant une connaissance complète de la machinerie  
et pouvant ajuster et conduire une des machines sui-  
vantes employées dans l'atelier: Tour, fraiseuse,  
scie (Do-All), machine à mouler, raboteur, machine  
à profiler et à façonner (à l'exception des machines  
manuelles et des machines d'établi). Il doit être  
capable de travailler sur plans et devis et savoir  
se servir de la règle et du micromètre.
- 6.15. - Le terme "OUTILLEUR" désigne tout salarié spécialisé  
dans la fabrication des poinçons, guide et outils.  
L'outillage régulier de l'atelier sans aide ou sur-  
veillance.
- 6.16. - Le terme "COMPAGNON PEINTRE" désigne tout salarié qui  
a toute l'expérience voulue pour peindre les métaux  
et autres matériaux de même nature, soit au pinceau,  
au pistolet ou par immersion et pour faire le netto-  
yage et la cuisson nécessaire. Il doit pouvoir pré-  
parer les couleurs et mélanger sa propre peinture et  
avoir été engagé spécifiquement comme peintre.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.17. - Le terme "PEINTRE AU PISTOLET" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin du pistolet.
- 6.18. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES" désigne tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine d'une façon compétente.
- 6.19. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIALISE" désigne le conducteur de machine qui conduit une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban (Type Do-All), une grue à pont roulant ou une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (Lock-Former) Pittsburg.
- 6.20. - Les termes "ASSEMBLEUR" et "OUVRIER SPECIALISE" désignent tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les ouvriers qualifiés.
- 6.21. - Le terme "SALARIE A LA PRODUCTION" désigne tout salarié qui, sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'expérience que celui des assembleurs et d'ouvriers spécialisés; tel salarié n'est pas requis de lire les détails sur les plans. Par "fabrication en série" on entend une fabrication qui nécessite la répétition des mêmes opérations plusieurs fois au cours de la même journée.
- 6.22. - Le terme "AIDE" désigne le salarié qui aide l'ouvrier qualifié appartenant à une classification supérieure à celle des salariés à la production à l'exclusion des aides préposés à l'expédition et à la réception des marchandises. Le nombre total des aides ne doit pas excéder le nombre total des salariés ayant une classification supérieure à celles des salariés à la production dans l'usine.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.23. - DIVERS:

Les salariés employés régulièrement comme expéditeurs, hommes d'entrepôts, magasiniers, aides-conducteurs de cisaille mécanique, empaqueteurs et emballeurs, doivent recevoir cinq cents (\$0.05) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Le salarié responsable de ces départements doit recevoir quinze cents (\$0.15) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Toutefois, les salariés employés temporairement à ces fonctions continuent de recevoir leurs taux régulier de salaire.

6.24. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "A" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs, forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme.

6.25. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "B" désigne un salarié capable d'exécuter les opérations selon les instructions et faisant un travail ne requérant pas un polisseur de classe "A". Tout salarié occupé à du travail de polissage doit être payé au moins le taux d'un polisseur de classe "B".

6.26. - Le terme "INSPECTEUR" désigne un salarié dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection de la qualité du travail d'autres salariés régis par la présente convention collective.

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

6.27. - Lorsqu'un poste, couvert par l'unité de négociation, devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, la Compagnie se doit de l'afficher durant une période de travail de vingt-quatre (24) heures. Tous les salariés intéressés, appartenant à des classifications inférieures, pourront faire application par écrit dans la période de travail de vingt-quatre (24) heures suivantes. Le Président du Syndicat ou son remplaçant sera avisé des applications reçues et du choix du candidat avant que le salarié soit avisé. Le choix sera fait par la Compagnie, sur la base de l'habilité et la compétence à exécuter la tâche requise. Si l'habilité et la compétence relative au poste sont équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL

- 7.01. - La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La durée journalière de travail ne doit pas excéder huit heures et demi (8½) étalées entre 7 heures du matin et 17:30 de l'après-midi. Tout salarié a droit à une période d'au moins une demi-heure sans paie pour le dîner.
- 7.01. - A) La journée régulière de travail sera de huit heures et demi (8½) à l'exception du vendredi où telle journée de travail se terminera à 13:55 heures.
- B) Si un congé civil tombe du lundi au jeudi inclusivement, l'équipe doit travailler le vendredi de telle semaine, jusqu'à 14:25 heures.
- C) Si un congé civil tombe un vendredi, les salariés termineront leur équipe le jeudi à 14:25 heures.
- D) La période de repos le vendredi après-midi, ne sera pas prise. De plus, advenant les faits exposés à l'article 7.01. (C), la période de repos le jeudi après-midi, ne sera pas prise.
- 7.02. - DEDUCTIONS POUR RETARD:
- Horloge de présence à la minute. Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes e.i. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes la déduction est de quinze (15) minutes pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.
- 7.03. - Un salarié qui se présente au travail, pour le début de son équipe et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, sera fourni un minimum de quatre (4) heures de travail, à défaut de quoi il devra être payé quatre (4) heures à son taux de salaire régulier. Le présent article ne s'applique pas si la Compagnie n'a pas donné préavis à cause d'une raison de force majeure hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL (SUITE)

- 7.03. - Toutefois, si la Compagnie décide de garder ses salariés, en attendant le retour de l'électricité ou pour toutes autres raisons, il devra payer ses employés au taux régulier pour ce temps.

ARTICLE 8. - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01. - A) Le taux de salaire et demi doit être payé pour tout travail exécuté en plus de huit heures et demi (8½) du lundi au jeudi et jusqu'à onze heures (11) par jour et temps double pour tout travail additionnel du lundi au jeudi, ainsi que, temps et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures le samedi et temps double pour tout travail additionnel incluant le dimanche.

Si un salarié travaille le vendredi après ses heures normales de travail, il sera rémunéré à temps et demi pour le temps supplémentaire.

- B) Les salariés qui travaillent en temps supplémentaire le samedi, auront droit à une période de dix (10) minutes de repos après deux (2) heures de temps supplémentaire.

- 8.02. - Toutefois, un salarié qui, à la demande de son employeur, doit commencer à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail dans l'atelier et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail, a droit au taux fixé ci-haut pour le travail supplémentaire tout comme s'il avait commencé de travailler à l'heure normale.

- 8.03. - Les taux de salaire majoré de 50% à 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire effectivement payés.

- 8.04. - Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) heures entre deux périodes de travail, sinon le temps travaillé sera considéré comme la continuité de la journée de travail.

ARTICLE 9. - SALAIRE MINIMA

9.01. - Le taux horaire de chaque classification se trouve à l'Annexe "A" ci-attachée.

9.02. - TAUX HORAIRE DES SALARIES NOUVELLEMENT EMBAUCHES

Tous les nouveaux salariés recevront cinquante cents (\$0.50) de moins que le taux horaire prévu pour leurs classifications à l'Annexe "A" de la présente convention collective de travail et ce pour une période maximum de six (6) mois la première année de son embauche.

Cette clause ne s'appliquera pas pour un salarié qui aurait perdu son ancienneté et qui serait ré-embauché par la Compagnie.

9.03. - Tout salarié qui fait partie d'une équipe autre que l'équipe régulière de jour a droit à une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure pour toutes les heures travaillées.

9.04. - Les taux horaires de chaque salarié seront majorés comme suit:

a) Le 1er Juin 1985 - son taux de base tel qu'il existait le 31 Mai 1985 plus 47 cents plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.

b) Le 1er Juin 1986 - son taux horaire de base le 31 Mai 1986 majoré par un montant égal à 45 cents sur son taux horaire du 31 Mai 1986, plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.

9.05 Rien dans cette convention n'aura pour effet de réduire le taux horaire effectivement payé à chaque salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES

- 10.01.        - 1 - LE JOUR DE L'AN  
              2 - LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN  
              3 - VENDREDI SAINT  
              4 - LUNDI DE PAQUES  
              5 - FETE DE LA REINE  
              6 - FETE NATIONALE  
              7 - LA CONFEDERATION  
              8 - LA FETE DU TRAVAIL  
              9 - LE JOUR DE L'ACTION DE GRACE  
             10 - LE JOUR AVANT NOEL  
             11 - LE JOUR DE NOEL  
             12 - LE LENDEMAIN DE NOEL  
             13 - LA JOURNEE AVANT LE JOUR DE L'AN
- sont des jours fériés chômés et payés aux taux régulier.
- 10.02.        - Un salarié qui travaillera au cours des jours de congés ci-haut mentionnés, sera payé au taux de temps double pour les heures normales travaillées en plus de la fête payée.
- 10.03.        - Aucun salarié ne sera obligé de travailler une journée de fête sans discrimination.
- 10.04.        - Lorsqu'un desdits jours de congé tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable précédent ou le jour suivant doit être observé comme un jour de congé payé en suivant la pratique établie dans le district de Montréal pour tel congé.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.05. - Pour avoir droit aux jours fériés (congés) le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les soixante (60) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

Les salariés nouvellement embauchés et qui ont complété soixante (60) jours de travail, auront droit à être payés les congés fériés qui sont tombés durant ces soixante (60) jours.

- 10.06. - Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit les congés exception faite, cependant, des absences causées par:
- 1° - un décès dans la famille du salarié, dans les cas énumérés à l'article 12;
  - 2° - la maladie ou accident n'excédant pas trois (3) mois, même si rémunérer d'une autre source;
  - 3° - une permission écrite de l'employeur;
  - 4° - la participation à un jury;
  - 5° - une décision de l'employeur;
  - 6° - une raison majeure dont le fardeau de la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.07. - Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut un salarié est absent pour une partie du jour ouvrable précédent ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé statutaire, doit être égal à la rémunération d'une journée de travail, réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence du salarié.
- 10.08. - La Compagnie s'engage à accorder une permission écrite à quiconque en fera la demande avant le 15 décembre pour une absence prolongée sans paie à l'occasion de Noël ou du jour de l'An sans que le paiement des congés à cette époque en soit affecté en autant que ça n'affecte pas la production normale pour cette période de l'année.
- 10.09 Une permission d'absence ne dépassant pas une semaine peut être accordée à tout salarié après entente avec son supérieur pourvu que:
1. la raison de telle absence soit valable
  2. l'employeur soit avisé par écrit quinze (15) jours à l'avance
  3. il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois
  4. si plus qu'un (1) salarié demande la même date, la permission sera accordée à celui qui a le plus d'ancienneté
  5. pas plus souvent qu'une fois par an et par salarié
  6. l'absence soit sans solde.
- 10.10 Une demande de permission d'absence pour une période plus longue doit être soumise au gérant de l'entreprise pour son approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à condition que la raison soit valable, pourvu que:

1. il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois
2. pas plus souvent qu'une fois par année et par salarié
3. s'il y a plus d'un salarié qui demande la même date, la permission sera accordée à celui qui a le plus d'ancienneté.
4. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
5. l'absence soit sans solde.

10.12 A la demande écrite du Syndicat, l'Employeur accorde une permission d'absence à pas plus qu'un (1) salarié à la fois, choisi par le syndicat, pour participer à des activités syndicales, pourvu que:

1. l'absence soit sans solde
2. l'absence n'excède pas trois (3) mois
3. un préavis écrit soit fourni trente (30) jours à l'avance.

10.13 Sur demande écrite au gérant de l'entreprise, l'Employeur accorde une permission d'absence, sans gains à un salarié au plus, choisi par le syndicat, pour agir à plein temps, pourvu que:

1. telle permission soit accordée pas plus souvent qu'une fois par année
2. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
3. l'absence ne dépasse pas un (1) an.

10.14 Sur demande écrite au gérant de l'entreprise, l'Employeur accordera une permission d'absence, sans gains, à deux (2) salariés au plus, choisis par le syndicat, pour suivre des cours sur la sécurité et santé et/ou un cours sur les mesures disciplinaires et/ou la manière de s'occuper des griefs, pourvu que:

1. telle permission soit accordée pas plus qu'une fois par année
2. l'absence soit sans solde
3. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
4. que telle absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables
5. pas plus d'un salarié par occupation

10.15 Pendant la durée de toute permission d'absence, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 11. - VACANCES

- 11.01. - A) Tout salarié au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie vingt-cinq (25) ans de service ou plus, a droit à une cinquième (5 ième) semaine de vacances payées facultative. L'indemnité de vacances est égale à 10% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Si le salarié décide de prendre seulement quatre (4) semaines de vacances, il doit recevoir l'indemnité ci-haut prévue.

- B) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie vingt (20) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 9% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.01. - C) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie quinze (15) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

L'indemnité de vacances est égale au 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.02. - A) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie huit (8) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- B) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie cinq (5) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 6% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.03. - Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie un (1) an de service ou plus, a droit à deux (2) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 4% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.04. - Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service pour la Compagnie, a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que, la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines à 4% du montant brut (gross earnings) durant l'année de référence.
- 11.05. - A la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions, ainsi que, celle qu'ils ont gagné par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1<sup>er</sup> mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de leur employeur.
- 11.06. - L'état de compte et la rémunération de vacances, devront être remis au salarié, deux (2) semaines avant son départ pour vacances.
- La Compagnie s'engage d'avertir avant le 1<sup>er</sup> mai de quelle manière et à quelle date seront prises les vacances.
- 11.07. - A) La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période de vacances;
- B) Si la Compagnie décide de ne pas fermer pour la période de vacances, la Compagnie annoncera à ses employés le projet de vacances au plus tard le 25 mars de chaque année. Les employés pourront suite à cet affichage, décider de la date et du choix de leurs vacances, après entente mutuelle entre les parties. Toute date ne peut être changée après le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, à moins d'entente entre l'une ou l'autre des parties.

- 11.08. - Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre.

Toutefois, pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, après entente entre l'employeur et les salariés concernés, ceux-ci auront l'opportunité de prendre les dites semaines additionnelles de vacances en tout autre temps de l'année durant laquelle ils ont droit à de telles vacances.

S'il y a plus d'un salarié dans la même classification qui veulent prendre leurs vacances additionnelles en même temps, l'ordre d'ancienneté s'appliquera.

- 11.09. - Le temps qu'un salarié perd à cause de maladie ou d'accident, doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins d'établissement des vacances payées, pourvu que, l'employé ait été au service de la Compagnie pendant au moins les six (6) mois précédant la maladie ou l'accident.

ARTICLE 12. - ABSENCE POUR DECES

- 12.01. - Trois (3) jours d'absence payés seront accordés aux employés en cas du décès du père, de la mère, du conjoint, des enfants, des frères et des soeurs, en autant qu'ils assistent aux funérailles et que ces jours soient des jours ouvrables.

- 12.02. - Trois (3) jours d'absence dont un (1) payé, dans le cas du décès, des grands-parents, des beaux-frères et des belles-soeurs en autant que ce soit des jours ouvrables.

- 12.03. - Trois (3) jours d'absence dont deux (2) payés dans le cas du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une bru ou d'un gendre en autant que ce soit des jours ouvrables.

- 12.04. - Pour les fins de la présente, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui;

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 13. - JURY

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

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS14.01. - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention, y compris les cas de rétrogradation, suspension ou renvoi, constitue un grief.

- 14.02. - Le mode de règlement des griefs est le suivant:

1ère Etape:

Le grief est présenté par écrit au contremaître par le délégué syndical ou le salarié dans les délais prévus au Code du Travail, (article 100.01) qui suivent la connaissance de la cause du grief. Le contremaître donne sa réponse par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

2ième étape:

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le délégué syndical peut présenter à nouveau le grief par écrit au directeur du personnel. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué syndical au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)14.03. - Arbitrage

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

14.04. - Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage en présentant au salarié une lettre à cette effet.

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

14.06. - L'arbitre ne peut ajouter, amender ou modifier la convention collective.

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

14.08. - En matière disciplinaire et dans les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, l'arbitre peut maintenir ou modifier la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

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

ARTICLE 15. - COPIE DE CONVENTION

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

ARTICLE 16. - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

- 16.01. - Cette convention collective de travail est en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juin 1985 et demeurera en force pour une période de deux (2) ans se terminant le 31 mai 1987, sujet à un (1) avis de pas moins de soixante (60) jours avant sa terminaison que l'une ou l'autre partie désire apporter des amendements à la convention existante ou en négocier une nouvelle.
- 16.02. - Les parties conviennent que cette convention demeurera en vigueur tel quel durant la période de négociation, jusqu'à ce que la convention révisée ou la nouvelle convention ait été dûment signée par les parties concernées.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CETTE CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL EN LA CITE DE MONTREAL EN DATE DU 18 Décembre, 1985.

CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, local 8990

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

A N N E X E " A "

	<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 1/5/85	TAUX AU 1/6/1986	
1 . -	CHEF D'EQUIPE	13.00	13.45	
2 . -	COMPAGNON SOUDEUR	12.87	13.32	
3 . -	COMPAGNON MACHINISTE	12.87	13.32	
4 . -	MACHINISTE SPECIALISTE	11.93	12.38	
5 . -	OUTILLEUR	13.00	13.45	
6 . -	COMPAGNON PEINTRE	12.33	12.78	
7 . -	PEINTRE AU PISTOLET	11.55	12.00	
8 . -	POLISSEUR CLASSE "A"	12.18	12.63	
9 . -	POLISSEUR CLASSE "B"	11.46	11.91	
10 . -	SOUDEUR EN SERIE 1ERE ANNEE	11.20	11.65	
11 . -	SOUDEUR EN SERIE APRES 12 MOIS	11.51	11.96	
12 . -	SOUDEUR SPECIALISTE	11.93	12.38	
13 . -	MECANICIEN EN METAL EN FEUILLE	12.87	13.32	
14 . -	CONDUCTEUR DE MACHINES	11.65	12.10	
15 . -	CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIALISTE	11.93	12.38	
16 . -	ASSEMBLEUR ET OUVRIER SPECIALISE	11.93	12.38	

ANNEXE "A" (SUITE)

	<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 1/6/85	TAUX AU 1/6/86	
	17. - OUVRIER DE PRODUCTION	10.40	10.85	
	18. - AIDE	8.94	9.39	
	19. - CONDUCTEUR DE CAMION	10.13	10.58	
	MAGASINIER D'ENTREPOT	10.13	10.58	
	PREPOSE A LA RECEPTION	10.13	10.58	
	L'EXPEDITION DES MARCHANDISES	10.13	10.58	

A N N E X E "B"

---

Les apprentis tôliers sont des garçons ou jeunes gens de 16 à 21 ans. Pour être éligible comme apprenti, l'employé devra être détenteur d'un carnet d'apprentissage du département de la Main-d'Oeuvre du Québec, lors de son engagement au service de la Compagnie.

L'apprentissage consiste en trois (3) périodes de 2,000 heures chacune à la fin de laquelle l'apprenti doit être qualifié comme tôlier. Il peut y avoir un (1) apprenti tôlier par deux (2) mécaniciens du métal en feuilles "tôlier".

L'apprenti mécanicien du métal en feuille "tôlier" doit être payé de la façon suivante:

1ère période 60% du taux du mécanicien  
2ème période 70% du taux du mécanicien  
3ème période 85% du taux du mécanicien

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE: CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
ET : METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

---

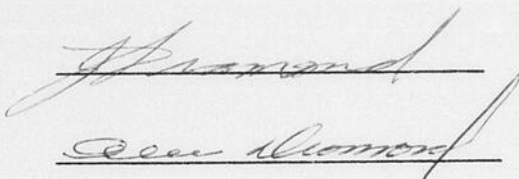
Les parties sont d'accord sur ce qui suit:

1. le plan d'assurance qui existe chez l'Employeur restera en force et en vigueur jusqu'à ce qu'un autre plan soit adopté par le consentement mutuel des parties;
2. Le Syndicat est entrain de négocier un plan principal pour tous les salariés du local 8990;
3. Si un tel plan est mis en vigueur, l'Employeur consentira de l'instaurer pourvu que:
  - a) la contribution de l'Employeur soit de 50% de la prime;
  - b) que telle contribution n'excède pas le montant de la prime que l'Employeur paye à la date de la signature de la convention collective.

LES PARTIES ONT SIGNE CE /8 JOUR DE Décembre, 1985

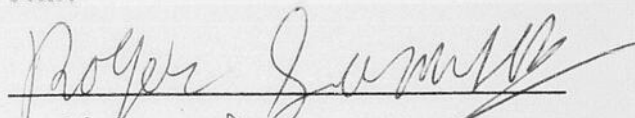
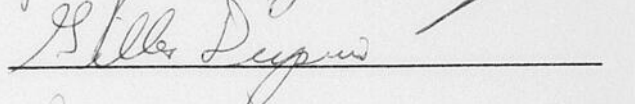
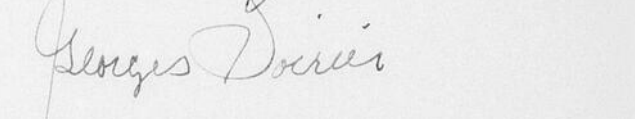
CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

  
Jean Diamond

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, Local 8990

PAR:

  
Roger Lamoignon  
  
Gilles Dupuis  
  
Georges Dore

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE: CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
ET : METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

---

L'Employeur peut embaucher des étudiants pendant leurs vacances scolaires à un taux horaire de \$5.00 de l'heure mais ces étudiants ne peuvent pas se prévaloir des conditions de la présente convention collective.

ET NOUS AVONS SIGNE, ce 18 Décembre, 1985

CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

J. Diamond  
Don Diamond

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, Local 8990

PAR:

Proyer Sanson  
S. L. Dupuis  
Georges D'Amis



# VILLE DE BEAUPORT

577, AVENUE ROYALE, BEAUPORT, QUÉBEC

SERVICE DU PERSONNEL

Beauport, le 7 mai 1985

Monsieur Michel Blondeau  
Président du Syndicat des  
employés municipaux de Beauport  
Section locale 2224 du Syndicat  
canadien de la Fonction publique  
400, rue Labelle  
Beauport (Québec)

'85 MAI 10 11:29

B.C.G.T.  
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

Objet: Employés intégrés à la convention collective de travail  
à la date de la signature de la convention

Monsieur,

Suite aux discussions que nous avons eues, je vous confirme que les sept (7) employés dont les noms apparaissent à la page 64 de la convention collective de travail sont intégrés à la convention collective de travail, à la date de la signature de cette convention.

Les dates d'ancienneté qui apparaissent à l'annexe A pour ces sept (7) employés sont les dates effectives de début d'emploi. Il ne faudrait cependant pas conclure que ces dates correspondent à leur date d'ancienneté, puisqu'il s'agit d'employés qui ont travaillé à temps partiel. Nous aurons l'occasion de discuter de cette question lors de la prochaine réunion du comité des relations de travail. A cette occasion, nous devons nous entendre afin de déterminer la façon dont l'ancienneté de ces employés sera calculée.

De plus, je confirme que la convention collective de travail n'a aucun effet rétroactif pour ces sept (7) employés. Cependant, ces sept (7) employés recevront, pour tenir lieu de rétroactivité de salaire, un montant forfaitaire égal au produit du salaire gagné, entre le 1er janvier 1985 et le 9 mai 1985, multiplié par 4.6%.

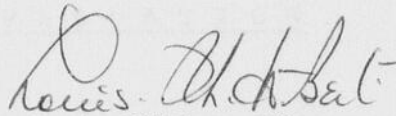
...2

2...

La présente lettre sera jointe à la convention collective de travail et sera déposée en même temps que celle-ci au ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur du personnel,

  
Louis-Philippe Hébert

LPH/vb



VILLE DE BEAUPORT

577, AVENUE ROYALE, BEAUPORT, QUÉBEC

SERVICE DU PERSONNEL

PLAN D'ÉVALUATION

DES

EMPLOIS DE BUREAU

PAR MESSAGEUR

'85 MAI 10 11:29

B.C.G.T.  
QUÉBEC

7 mai 1985

Ville de Beauport

Occurrence  
Joueurs

*[Handwritten signature]*

S. E. M. B.

*[Handwritten signature]*  
Louise Sturtevant

DEFINITION DES FACTEURS D'EVALUATION

DES EMPLOIS

## 1. FORMATION

Ce facteur sert à apprécier le degré de connaissances générales et la formation spécialisée ou professionnelle nécessaire pour accomplir ou s'initier aux tâches de l'emploi. Il ne prend en considération que les connaissances générales et particulières de base, prérequis chez celui qui postule un emploi. Ces connaissances s'acquièrent habituellement par la fréquentation d'une institution d'enseignement reconnue.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi nécessite une formation minimale plutôt d'ordre général permettant de lire et comprendre des instructions simples, de prendre des notes, de remplir des formulaires, de compléter des rapports standardisés et d'effectuer des opérations arithmétiques élémentaires (addition, soustraction, multiplication, division, etc.). Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement secondaire IV.	36
B	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la langue écrite et parlée, des mathématiques ou d'un ou plusieurs autres sujets pour accomplir de manière efficace des tâches impliquant de l'analyse et de la synthèse d'information d'une certaine complexité, la rédaction de correspondance et de rapports, la solution de problèmes mathématiques à base d'algèbre, de géométrie et de trigonométrie, l'application des principes fondamentaux d'administration, de statistiques ou de dessin industriel, de la tenue de livres et de la comptabilité élémentaire, de la sténographie, etc. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement secondaire V.	72

1. FORMATION (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	En plus de nécessiter le degré de connaissances générales et la même formation requise qu'au degré B, l'emploi nécessite en outre des connaissances additionnelles dans des secteurs spéciaux, les connaissances préparent à l'exercice de fonctions plus spécialisées. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement d'une année post-secondaire ou de l'enseignement de niveau collégial général.	108
D	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées ou techniques en administration, comptabilité, génie civil, communications, hygiène publique, assistance sociale, loisirs, bibliothécaire, etc., ces connaissances préparent à l'exercice de fonctions paraprofessionnelles. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement de niveau collégial, professionnel.	144
E	L'emploi nécessite la connaissance de théories et principes d'une discipline scientifique, professionnelle ou artistique tels la finance, la botanique, etc., ces connaissances préparant à l'exercice de fonctions professionnelles. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement universitaire de 1er cycle.	180

## 2. LATITUDE D'ACTION ET INITIATIVE

Ce facteur sert à apprécier la liberté d'action que comporte l'emploi et le degré d'initiative qui doit y être déployé. Il prend en considération l'habileté requise pour procéder seul à l'accomplissement des tâches caractéristiques de l'emploi et pour prendre les décisions nécessaires au cours de l'exercice des fonctions.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	<p>Le travail s'accomplit sous surveillance immédiate ou suivant des instructions et des directives détaillées et précises.</p> <p>Il est vérifié périodiquement ou de façon continue dépendant de la nature du travail. Toute variation dans le travail est contrôlé de près par un employé de rang supérieur.</p>	32
B	<p>Le travail s'accomplit sous surveillance générale suivant des instructions et des directives complètes et selon des méthodes, techniques et procédés bien établis ou connus du titulaire.</p> <p>Il comporte cependant une certaine latitude lors du choix, de l'agencement et de la disposition de détails, de la solution de problèmes mineurs.</p> <p>Le travail est contrôlé et les problèmes inhabituels sont soumis au supérieur.</p>	64

## 2. LATITUDE D'ACTION ET INITIATIVE (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	<p>Le travail s'accomplit sous direction, suivant des instructions et des directives généralement complètes et selon des méthodes, techniques et procédés généralement bien établis ou connus du titulaire.</p> <p>Le titulaire a la latitude nécessaire à la solution des problèmes courants inhérents à son travail et effectue au besoin les recherches de données ou de documents s'y rapportant.</p> <p>Le travail est contrôlé occasionnellement et les problèmes inhabituels et complexes sont soumis au supérieur.</p>	96
D	<p>Le travail s'accomplit sous direction et suivant des instructions et directives d'ordre général.</p> <p>Il comporte dépendamment des situations, l'utilisation et l'adaptation de méthodes, techniques et procédés connus pour la solution de problèmes particuliers et la poursuite de recherches spécifiques et dirigées. Les décisions peuvent porter sur des problèmes au-delà de la pratique habituelle du travail.</p> <p>Seuls les problèmes exceptionnels sont soumis au supérieur.</p>	128
E	<p>Le travail s'accomplit sous direction générale selon une ligne de conduite, des objectifs ou des politiques prédéterminés.</p> <p>Il comporte, selon les circonstances, l'utilisation ou l'adaptation de méthodes de travail reconnues dans le cadre de la formation du titulaire, de l'occupation du poste ou des politiques générales de l'employeur. L'exercice du poste fait appel à l'imagination, à la créativité, au sens critique, à l'organisation et la planification du travail.</p> <p>Le travail est vérifié seulement par consultation et est évalué selon les résultats obtenus.</p>	160

### 3. COMPLEXITE, JUGEMENT ET DIFFICULTES

Ce facteur sert à apprécier la complexité des tâches de l'emploi, l'étendue et la fréquence des difficultés rencontrées. Il apprécie également le jugement et l'ingéniosité requis dans l'exercice des attributions. Il prend en considération la précision des instructions et directives ainsi que les pratiques normalisées et les précédents qui gouvernent les décisions à prendre.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	Tâches généralement routinières ou comportant de très légères déviations à la routine et nécessitant l'application d'instructions, règles et procédés bien définis et faciles à comprendre.	45
B	Tâches de nature variée nécessitant une certaine attention mentale pour enregistrer des observations d'ordre général ou technique, relever des anomalies, etc.  Les procédés sont un peu plus diversifiés et moins bien définis.  Certains changements de situation nécessitent de l'improvisation.	90
C	Tâches impliquant un degré de raisonnement et de jugement, soit pour régler des détails administratifs, appliquer des procédés et des techniques de travail plus élaborés et généralement spécialisés, colliger des données à caractère technique, étudier et expliciter les détails et particularités de programmes et projets surveiller et/ou vérifier la réalisation de travaux divers et d'activités.  Effectuer des analyses, vérifications, inspections et appréciations à caractère particulier ou diversifié.	135

### 3. COMPLEXITE, JUGEMENT ET DIFFICULTES (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
D	<p>Tâches comportant l'analyse régulière de faits et d'éléments variés soit pour rédiger des documents et rapports substantiels à caractère spécialisé et/ou technique, élaborer et développer des programmes d'activités, des systèmes et des projets, interpréter et évaluer des données à caractère technique et des besoins.</p> <p>Elles requièrent d'adapter des méthodes et techniques de travail et/ou de décider fréquemment des moyens à prendre pour arriver aux résultats désirés.</p>	180
E	<p>Tâches comportant l'analyse régulière de faits et d'éléments soit pour poursuivre des recherches de nature spécialisée, concevoir des systèmes, effectuer des études à caractère particulier comportant des variables et nécessitant l'utilisation de techniques complexes, préparer et rédiger des documents et rapports complexes nécessitant un esprit critique et une pensée créatrice, approuver des programmes et contrôler leur réalisation.</p>	225

#### 4. EXPERIENCE ET APPRENTISSAGE

Ce facteur doit être considéré lorsque le degré de formation requis pour l'exercice d'un emploi a été précisé. Il sert à apprécier le nombre de mois nécessaire pour acquérir les connaissances pratiques indispensables à cet emploi et en effectuer l'apprentissage.

Le temps requis pour acquérir cette expérience est déterminé en considérant l'expérience comme acquise de manière progressive et non en référant au nombre d'années de service du titulaire qui accède ou occupe l'emploi. Il s'estime aussi en posant comme postulant que le titulaire est doué des aptitudes et qualités nécessaires à un développement normal dans le domaine de l'emploi.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi nécessite que peu ou pas d'expérience et apprentissage (moins de 3 mois).	25
B	L'emploi nécessite de 3 à 6 mois d'expérience et apprentissage.	50
C	L'emploi nécessite de 6 à 12 mois d'expérience et apprentissage.	75
D	L'emploi nécessite de 12 à 24 mois d'expérience et apprentissage.	100
E	L'emploi nécessite de 24 à 36 mois d'expérience et apprentissage.	125
F	L'emploi nécessite plus de 36 mois (3 ans et plus) d'expérience et apprentissage.	150

## 5. COMMUNICATIONS

Ce facteur sert à apprécier les qualités personnelles et l'habileté requise pour rencontrer, discuter ou traiter avec d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisme, que ce soit oralement ou par écrit. Il prend en considération la nature des communications et jusqu'à un certain point leur fréquence. Il s'agit, en l'occurrence, de déterminer si les communications impliquent d'influencer d'autres personnes ou seulement de fournir ou d'obtenir de l'information.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi comporte:  des communications routinières à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe de travail immédiat. Il s'agit dans la majorité des cas, de donner, d'obtenir ou d'échanger des renseignements généraux et/ou d'accueillir et d'orienter le public.	30
B	L'emploi comporte:  des communications habituellement avec des personnes de tous les niveaux autres que celles appartenant au groupe de travail immédiat et/ou avec le public général. Ces communications, quoique plutôt routinières, nécessitent cependant des qualités particulières étant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, de conseiller, en un certain sens, les utilisateurs de services, de régler des détails administratifs, participer à l'animation d'activités, d'obtenir des renseignements ou de répondre à des demandes d'informations dans un domaine particulier.	60

## 5. COMMUNICATIONS (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	L'emploi comporte:  des communications susceptibles de se produire avec les cadres des services, les employés d'autres services, le public, les représentants de l'extérieur en vue d'obtenir la collaboration, de renseigner ou d'informer sur des sujets particuliers tels l'observance de cahiers de charges, les méthodes de travail, la réglementation et les lois se rapportant au domaine de l'emploi.	90
D	L'emploi comporte:  des communications avec les cadres des services pour discuter de l'élaboration et de l'application des politiques et programmes d'activités d'un service, également des communications d'une certaine importance avec les contribuables, les agences gouvernementales, groupes de citoyens, les entreprises, la presse, les services et corps publics ou autres. Il est alors nécessaire de persuader, de solliciter l'intérêt, de motiver à la participation, de mettre en valeur des attraits particuliers ou de faire valoir un point de vue.	120

## 6. SURVEILLANCE

Ce facteur réfère d'abord à la supervision directement exercée par un employé vis-à-vis d'autres employés. Il ne s'agit pas ici de mesurer l'autorité fonctionnelle que le travail peut comporter par rapport à celui d'autres employés. Il s'agit plutôt de l'autorité technique exercée de façon régulière par un employé sur d'autres employés et reconnue comme telle dans les structures de l'organisation. Il prend en considération la dimension de l'unité de travail supervisée ou dirigée sauf dans le cas où le titulaire ne fait que guider d'autres personnes de l'organisme.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi comporte d'initier ou entraîner d'autres employés à exécuter les tâches et les fonctions normales d'un poste.	25
B	L'emploi ne comporte aucune surveillance régulière, autre que d'apprentissage ou d'entraînement, mais cependant vise à guider et orienter des employés affectés à des travaux semblables ou à des tâches connexes.	50
C	L'emploi comporte normalement la surveillance d'une à deux personnes inclusivement.	75
D	L'emploi comporte normalement la surveillance de trois (3) personnes et plus.	100

## 7. EXIGENCES PHYSIQUES

Ce facteur sert à apprécier l'intensité et la continuité des efforts physiques exigés par l'emploi. Il prend en considération les activités physiques et les positions de travail fatigantes dans l'accomplissement des tâches de l'emploi ainsi que toute activité visuelle et/ou auditive particulière qui fatigue le titulaire.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'accomplissement du travail exige généralement aucun effort physique significatif. Le titulaire est le plus souvent assis et il est soumis à une sollicitation visuelle et/ou auditive normale. L'emploi peut cependant comporter des déplacements à pied à l'occasion.	10
B	L'accomplissement du travail exige généralement des efforts physiques légers qui, en vertu de leur continuité, provoquent une certaine fatigue générale ou localisée. On considère sous ce degré l'utilisation d'équipement de bureau à clavier pour des périodes prolongées, les positions de travail quelque peu fatigantes, la manutention d'objets légers, les déplacements à pied nombreux, l'attention visuelle et/ou auditive couramment sollicitée, etc.	20
C	L'accomplissement du travail exige généralement des efforts physiques significatifs qui provoquent une fatigue générale ou localisée telle que celle occasionnée par la manutention d'objets d'un poids moyen, l'enseignement continu d'une discipline sportive, l'opération continue d'équipement nécessitant un effort physique moyen, les déplacements à pied fréquents dans des conditions particulières (sols boueux, ascensions nombreuses, etc.) l'attention visuelle et/ou auditive astreignante constamment sollicitée, etc.	30

## 8. CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce facteur sert à apprécier les conditions d'environnement dans lesquelles le travail s'accomplit et dans quelle mesure ces conditions peuvent rendre l'emploi désagréable. Afin de déterminer l'importance des inconvénients physiques inhérents à l'emploi, il faut considérer le degré relatif et la continuité de divers facteurs ambiants désagréables tels: le bruit, le trafic automobile, la saleté, la fumée, les odeurs, l'humidité, l'eau, la température, etc., après que toutes les mesures normales de protection ont été prises.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	Les conditions de travail sont considérées comme agréables étant donné que le travail s'accomplit à l'intérieur d'un local généralement pourvu de conditions physiques adéquates comme on en retrouve habituellement dans un bureau.	5
B	Les conditions de travail sont considérées comme légèrement désagréables étant donné que le travail s'accomplit dans des conditions d'intérieur mais occasionnellement exposé à quelques facteurs ambiants et/ou une manipulation continue d'appareils de bureau qui rendent l'exécution du travail désagréable.	15
C	Les conditions de travail sont considérées comme relativement désagréables étant donné que le travail implique des périodes non prolongées à l'extérieur.	25
D	Les conditions de travail sont considérées comme désagréables étant donné que le travail implique des périodes prolongées à l'extérieur et à être exposé aux intempéries. Ce peut être aussi la présence dans l'environnement d'éléments défavorables nécessitant un effort fréquent d'adaptation de la part de l'employé.	35

LA DEMARCATION DES CLASSES S'ETABLIT DE LA FACON SUIVANTE:

Classe 1	0	à	284 points
Classe 2	285	à	349 points
Classe 3	350	à	414 points
Classe 4	415	à	479 points
Classe 5	480	à	544 points
Classe 6	545	à	609 points
Classe 7	610	à	674 points
Classe 8	675	à	739 points
Classe 9	740	à	804 points
Classe 10	805	à	869 points
Classe 11	870	à	934 points
Classe 12	935	à	1000 points

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Formation	Latitude action initiat.	Complex. Jugem. Diffic.	Expérience & apprentis.	Communications	Surveillance	Exigences physiques	Conditions travail		
Commis aux prêts - bibliothèque	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Téléphoniste-réceptionniste	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Commis 1 - tenue des livres	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Surveillante-réceptionniste (loisirs et parcs)	72	32	90	50	30	25	20	5	324	2
Commis à la bibliothèque	72	32	90	50	30	25	20	5	324	2
Commis 2 - tenue des livres	72	64	90	50	30	25	20	15	366	3
Commis à l'imposition (finances)	72	64	90	75	60	25	20	5	411	3
Commis à la perception (finances)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis - réception (protection publique)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis - caissier (cour municipale)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis-dactylo (archives)	72	64	90	75	60	25	20	5	411	3
Aide-magasinier (finances)	72	64	90	100	60	25	30	15	456	4
Commis à la statistique (protection publique)	72	96	135	125	30	25	20	5	508	5
Secrétaire	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5

Résultats de l'évaluation  
au 1er mai 1985.

PAR MESSAGE

11:31 MAI 10 1985  
B.C.G.T.  
QUÉBEC

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Forma- tion	Latitud e action initiat.	Complex Jugem. Diffic.	Expérien- ce & ap- prentis.	Communi- cations	Surveil- lance	Exigen- ces phy- siques	Condi- tions travail		
Commis permis de construction (serv. tech.)	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5
Commis à l'administration (loisirs et parcs)	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5
Commis aux achats (finances)	72	96	135	100	90	25	20	5	543	5
Préposé aux télécommunications (protection publique)	72	96	135	100	90	25	20	15	553	6
Commis à l'information (travaux publics)	72	96	135	125	90	25	20	5	568	6
Secrétaire administrative (finances)	108	128	135	100	60	25	20	5	581	6
Technicien en documentation (bibliothèque)	144	128	135	100	60	50	20	5	642	7
Secrétaire administrative	108	128	135	100	90	50	20	5	636	7
Inspecteur ordures ménagères et compteurs d'eau	72	128	135	125	90	25	30	35	640	7
Responsable comptes à payer (finances)	144	128	180	125	60	50	10	5	702	8
Inspecteur en bâtiment (services techniques)	144	128	135	125	90	25	30	35	712	8
Inspecteur en rénovation (services techniques)	144	128	135	125	90	25	30	35	712	8
Responsable de la paie (personnel)	144	128	180	125	60	50	20	15	722	8
Responsable tenue de livres (finances)	144	128	180	125	60	75	10	5	727	8

Résultats de l'évaluation  
au 1er mai 1985.

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Formation	Latitude action initiat.	Complex. Jugem. Diffic.	Expérience & apprentis.	Communications	Surveillance	Exigences physiques	Conditions travail		
Responsable de la perception (finances)	144	128	180	125	60	75	10	5	727	8
Magasinier (finances)	108	128	180	125	90	75	30	15	751	9
Agent d'information (communications)	144	128	180	125	120	25	10	25	757	9
Responsable de l'imposition (finances)	144	128	180	125	90	75	10	5	757	9
Inspecteur émission des permis (services techniques)	144	160	180	150	90	50	20	25	819	10
Technicien en génie civil	144	160	180	150	90	50	20	25	819	10
Animateur de quartier (loisirs et parcs)	180	160	180	100	120	50	20	15	825	10
Dessinateur (services techniques)	144	96	135	50	60	25	20	25	555	6

Résultats de l'évaluation au 1er mai 1985.

employeur

syndicat



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

**03128-6**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-3642-03</b>
Date	Signature	Réception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-12-18</b>	<b>86-01-09</b>		<b>85-06-01</b>	<b>87-05-31</b>	<b>35</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique,</b> <b>local 8990</b> <b>Att.: M. Georges Poirier</b> <b>1290 rue St-Denis, 10<sup>e</sup> étage</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2X 3J7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cuisine Canadienne Diamond Inc</b> <b>105 rue Port-Royal Ouest</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H3L 2A8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3310 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

*3310*

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

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Céline Carette /sg**  
 Date: **86-01-20**

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

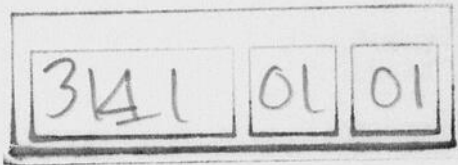
3642-03

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE:

CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET



METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

(Ci-après appelé "LE SYNDICAT")

EN VIGUEUR DU: 1er JUIN 1985

AU 31 MAI 1987

85 JAN - 9 13 41

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
OTTAWA

- INDEX -

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1 . - RECONNAISSANCE	1
2 . - SECURITE SYNDICALE	1-2
3 . - SECURITE ET SANTE	3-4-5
4 . - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS	5-6
5 . - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES	6
6 . - GENERAL - CLASSIFICATION	7-8-9-10- 11-12
7 . - DUREE DU TRAVAIL	13-14
8 . - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	14
9 . - SALAIRE MINIMA	15
10 . - CONGES PAYES	16-17-18-19-20
11 . - VACANCES	21-22-23
12 . - ABSENCE POUR DECES	23
13 . - JURY	24
14 . - PROCEDURE DE GRIEFS	24-25-
15 . - COPIE DE CONVENTION	25
16 . - RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON	26

ANNEXE "A"

LETTRES D'ENTENTE

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les salariés qui effectuent tout travail couvert par cette entente.
- 1.02 Les conditions de ce contrat sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour la fabrication, l'installation, l'ajustement, la réparation et le service de tout travail de métal en feuille inclus dans la juridiction du Local 8990, des Métallurgistes Unis d'Amérique. Cependant, le Local 8990 n'impliquera pas ledit Employeur, surtout en ce qui a trait à toute dispute ou conflit juridictionnel qui pourrait survenir entre le Local 8990 et tout autre Local des Métallurgistes Unis d'Amérique.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

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

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 2.04 Pour être éligible délégué(e) du Syndicat, un salarié devra être membre en règle et avoir une ancienneté de deux (2) ans avec la Compagnie.
- 2.05 L'Employeur s'engage à procurer un endroit convenable à l'occasion d'une assemblée mensuelle. Cette assemblée ne devra pas être tenue avant les deux (2) dernières heures de la journée normale de travail et ne doit normalement être d'une durée de plus de deux (2) heures. Le temps de ces assemblées sera payé par l'Employeur au taux régulier.
- 2.06 Les membres du Comité du Syndicat seront les derniers salariés à être mis à pied pour manque de travail en autant qu'ils auront l'habileté d'exécuter le travail à accomplir.
- 2.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'être représenté par des délégués sur les chantiers. Le délégué sera la personne autorisée à représenter un salarié pour soumettre des griefs et pour discuter avec l'Employeur ou son représentant des mesures de sécurité conformément à l'article 3. de cette convention ainsi que tout conflit pouvant survenir sur ledit chantier. Le fait pour un salarié d'être délégué ne le dispense pas de rendre à l'Employeur tous les services pour la durée du chantier auquel il travaille, bénéficie d'une ancienneté privilégiée et à qualités égales, il doit être le dernier salarié de sa classification à être mis à pied, pourvu qu'il ait l'habileté d'exécuter le travail à accomplir. Lorsqu'un délégué est relevé de son emploi, l'Employeur doit en aviser le Syndicat.
- 2.08 Le représentant du Syndicat devra avoir accès aux locaux de la Compagnie ou au chantier pour fins de l'application convenable de cette convention, pourvu qu'il fasse part de sa présence au représentant de la Compagnie; en autant que possible par téléphone avant de passer à l'atelier.

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE

- 3.01. - A) Les parties conviennent de former un Comité Conjoint de sécurité, composé de deux (2) membres pour représenter la partie syndicale et deux (2) membres pour représenter la partie patronale. La fonction de ce Comité de sécurité, sera de conseiller la partie patronale ou la Direction, afin de, promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine. Les réunions du Comité se tiendront une fois par deux (2) mois ou plus souvent si nécessaire durant les heures de travail.
- Les salariés impliqués dans telles réunions, seront payés à l'heure à leur taux horaire régulier. De plus, les membres du Comité de sécurité, bénéficieront d'une ancienneté de un an de plus dans leur classification respective pendant la durée de leur mandat pour fins de mise à pied et rappel au travail.
- B) L'Employeur accordera un congé sans solde à pas plus de deux (2) salariés à la fois qui seront choisis pour participer à des cours de sécurité ou autre et la demande sera faite par écrit au moins une (1) semaine à l'avance. Les deux (2) salariés nommés doivent être de classifications diverses et doivent avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté.
- 3.02. - La Compagnie consent à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; dans les cas où le Comité croit que des moyens de protection spéciaux sont requis pour la protection des employés, le tout sera soumis et discuté avec la Compagnie et s'il y a entente mutuelle, cet équipement sera fourni par la Compagnie. S'il n'y a pas d'accord, le Comité peut se prévaloir de l'article 79 de la Loi 17. (Chapitre 63).
- 3.03. - Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi. La cloche sera sonnée à douze (12) minutes pour avertir les salariés d'être à leur poste dans trois (3) minutes (l'avant-midi seulement).

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

3.04. - La Compagnie consent à accorder une période de repos de cinq (5) minutes aux peintres et ceux qui font du travail malpropre avant le repas et pour tous les salariés à la conclusion de la journée régulière de travail.

3.05. - Lorsqu'un salarié est accidenté et que la nature de sa blessure exige des soins à l'hôpital et qu'il lui est impossible de retourner au travail dans la même journée, le temps perdu au cours de cette journée lui sera payé par la Compagnie et de plus la Compagnie devra pourvoir au transport de l'accidenté à l'hôpital et désigner un chauffeur qui devra exécuter ce service.

Si après son retour au travail, des visites subséquentes à l'hôpital sont nécessaires durant les heures de travail, le temps requis pour ces visites sera considéré comme des heures travaillées, pourvu que:

- a) l'heure qu'il a été vu par le médecin est inscrite sur la carte médicale;
- b) immédiatement après sa visite, il se rend à son travail.

3.06. - Le plan d'assurance actuellement en vigueur, devra être maintenu, à moins que l'une ou l'autre des parties propose un plan supérieur à un coût moindre ou égal.

La participation de la Compagnie et de l'employé au plan de sécurité sociale, établi à Montréal, devra continuer partout où le travail est exécuté.

3.07. - La Compagnie convient de payer l'équivalent de l'assurance-salaire du plan de sécurité sociale mentionnée dans la présente convention collective pour la première semaine de maladie non couverte par le plan, lorsque le salarié ne peut travailler à cause de maladie et lorsque ladite maladie ou l'incapacité dure un minimum de deux (2) semaines et que le salarié est éligible en vertu dudit plan pour recevoir les prestations. Les paiements seront les suivants:


ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 3.07. - Pour un salarié ayant moins qu'un an (1) d'ancienneté, 70% de l'équivalent de la prestation;
- Pour un salarié ayant un (1) an d'ancienneté et plus, 100% de l'équivalent de la prestation.
- 3.08 L'Employeur fournira et paiera une fois par année et/ou au besoin les chaussures de sécurité à tous ses salariés et ces chaussures devront rester à l'usine après les heures de travail. Avant que l'Employeur fournisse ces chaussures, les salariés devront retourner les anciennes qui leur ont été fournies auparavant.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

- 4.01. - RETENUES:
- Les retenues sur les salaires, sauf celles requises par la Loi, ne sont faites qu'à la suite d'une autorisation écrite du salarié.
- 4.02. - La rémunération sera distribuée par la Compagnie chaque semaine pendant les heures de travail, le jeudi par chèque. Toutefois, si le vendredi est un congé, le salarié sera payé au plus tard le mercredi.
- 4.03. - Tout salarié qui exécute du travail au-delà des lieux de travail de l'atelier de la Compagnie que ce soit de l'entretien, de la rénovation, de l'installation, de l'érection, etc.... *ne devront jamais* être payés moins que les conditions de travail et de salaire du ferblantier telles que stipulées dans le Décret de l'Industrie de la Construction couvrant la région de Montréal ou les conditions de travail et de salaire stipulées dans la convention de travail couvrant l'Industrie de la Construction dans le district où le travail est exécuté, si ce dernier est plus élevé. Cette clause ne s'applique pas si la Compagnie fait du travail de réparations et/ou de service sur l'équipement que la Compagnie a déjà installé. En ces cas la Compagnie paiera les taux de la présente convention.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS (SUITE)

- 4.04. - Les salariés travaillant dans les limites de la Cité de Montréal, se rendront à et reviendront de leur travail par leurs propres moyens de transport; tout autre voyageant durant les heures de travail tel que se rendre à et retourner de leur travail en dehors des limites de la ville sera prévu ou payé (incluant le temps pour le transport) par la Compagnie (la durée du transport ne devra pas excéder huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures).
- 4.05. - Trente-cinq (35) cents ~~du mille ou Trente (30)~~ cents du kilomètre, seront payés aux salariés faisant un usage de leur automobile pour les besoins de leur travail. 
- 4.06. - La Compagnie est responsable de la chambre et pension de ses salariés qui exécutent du travail à l'extérieur de Montréal.
- 4.07. - La Compagnie paiera avant le départ des salariés en plus du transport, la chambre et pension une semaine à l'avance au taux courant de la région où le travail est exécuté.

4.08 Clause de séparation

Il est entendu que si la Compagnie décide de se séparer de ses employés pour des raisons de fermeture d'usine, de département ou autres, elle sera tenue d'appliquer la Loi 126 et ses amendements, au taux de la convention collective en vigueur.

Advenant que la Compagnie effectue des changements technologiques à la suite desquels un ou plusieurs salariés devront être déplacés, la Compagnie donnera à tel(s) salarié(s) une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables. Si dans ce délai de 10 jours ouvrables il s'avère qu'il n'est pas capable de se qualifier ou s'il devient apparent que s'il continue d'opérer telle machine pendant cette période d'entraînement, il risque de s'exposer à un danger ou d'exposer les autres salariés, la Compagnie peut mettre fin à la période d'entraînement et lui offrir un autre poste qui est ou qui devient disponible, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Tel salarié recevra le taux horaire de telle classification mais qui n'excède pas son taux horaire avant le déplacement.

ARTICLE 5. - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES

- 5.01. - Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination contre un salarié, en raison de sa race, couleur, religion, sexe ou de ses activités syndicales en tant que permanent syndical, officiers ou membre d'un Comité.
- 5.02. - Le Syncat convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail de la Compagnie, sauf, lorsque nécessaire concernant les griefs et la mise en vigueur de cette entente et les activités légales du Syndicat sur la propriété de la Compagnie ou sur un chantier.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION

6.01. - CLASSEMENT:

Le salarié est classifié par la Compagnie laquelle doit fournir, à chaque salarié, une carte de classification convenablement complétée et signée. En cas de désaccord, le salarié aura l'occasion de prouver qu'il est compétent pour exécuter le travail de la catégorie pour laquelle il se croit qualifié, pourvu qu'il y ait du travail disponible dans la classification demandée.

- 6.02. - A) La Compagnie consent à discuter avec le Syndicat de toute nouvelle classification pouvant être requise à une date ultérieure, avant que, tout changement soit effectué, afin de, tenter d'arriver à la meilleure solution possible par une entente mutuelle.
- B) A la demande de la Compagnie, tout salarié exécutant du travail inférieur à sa classification, n'aura aucune baisse de salaire ou de classification durant cette entente, pourvu que, le travail exécuté ne résulte pas d'un déplacement.
- C) Tout salarié d'une classification inférieure qui, à la demande de la Compagnie, remplace un salarié absent d'une classification supérieure, sera payé au même taux horaire qu'il a perçu avant son déplacement. Si tel remplacement dure plus de deux (2) semaines, la Compagnie doit le payer au taux horaire du salarié absent après ce délai de deux (2) semaines.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.03. - La Compagnie consent à fournir au Syndicat, chaque six (6) mois, une liste des salariés avec la classification, les taux de salaires, le numéro d'assurance sociale, ainsi que, la date d'entrée au service de la Compagnie. Aussi, elle fournira une liste des nouveaux salariés qui entreront à son service à une date ultérieure.

6.04. - A) L'ancienneté d'usine sera le facteur déterminant en cas de mise à pied ou de rappel, sauf, si un salarié ayant moins d'ancienneté, exécute un travail qui ne peut être exécuté d'une façon normale et satisfaisante par un salarié ayant plus d'ancienneté dans sa classification.

B) REVOCAATION DE L'ANCIENNETE

Les droits d'ancienneté d'un salarié, seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour motifs valables;
  - c) si le salarié mis à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste certifiée ou recommandée, et que, le Syndicat en ait été informé par écrit, à moins d'un motif valable fourni par le salarié;
  - d) après avoir été mis à pied pendant plus de six (6) mois consécutifs, en raison d'une pénurie de travail, s'il compte moins de deux (2) ans d'ancienneté et pendant plus de douze (12) mois consécutifs s'il compte plus de deux (2) ans d'ancienneté, et pendant dix-huit (18) mois consécutifs s'il compte plus de dix (10) ans d'ancienneté.
- C) La Compagnie convient qu'un salarié qui change de classification, apporte et continue d'accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.05. - Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, les salariés doivent en être avisés cinq (5) jours ouvrables avant tel renvoi. Les délégués du Syndicat devront être avisés par écrit la journée précédent le renvoi de tout salarié.

Advenant que la mise à pied est causée par des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, le préavis ne sera pas exigible.

- 6.06. - DEFINITIONS:

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.

- 6.07. - Le terme " CHEF D'EQUIPE " désigne un mécanicien en métal en feuilles chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe d'au moins huit (8) salariés travaillant sous sa juridiction.

- 6.08. - Le terme "MECANICIEN EN METAL EN FEUILLES " désigne tout salarié qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuille et des métaux similaires, sans aide ou surveillance.

- 6.09. - SOUDEUR:

Le terme "COMPAGNON-SOUDEUR" (y compris le découpeur au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité, ainsi que, de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives.

- 6.10. - NOTE:

Un soudeur qualifié en vertu de l'article 25. des règlements en exécution de la Loi des Appareils sous pression et approuvé par le Unfired Pressure Vessels Code, Edition 1943, doit être considéré comme un compagnon-soudeur.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.11. - Le terme "SOUDEUR SPECIALISTE" (y compris brû-  
leurs) désigne un salarié possédant une connais-  
sance de la soudure acétylène ou de la soudure  
électrique du métal en feuille et des métaux simi-  
laires et pouvant exécuter les opérations de son  
métier selon les directives qu'il reçoit.
- 6.12. - Le terme "SOUDEUR EN SERIE" (y compris les brû-  
leurs) désigne tout salarié affecté à un travail  
de routine en soudure dont le taux de salaire est  
automatiquement majoré de la façon indiquée à  
l'Annexe "A" et qui peut être promu soudeur spécia-  
liste après le 4ième semestre d'emploi; cependant,  
il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par  
chaque soudeur d'une classification supérieure dans  
un même établissement.
- 6.13. - MACHINISTE:  
  
Le terme "COMPAGNON MACHINISTE" désigne tout sala-  
rié qualifié possédant une connaissance complète  
de la machinerie et pouvant exécuter sur plans et  
devis, toutes les opérations de son métier.
- 6.14. - Le terme "MACHINISTE SPECIALISTE" désigne un salarié  
possédant une connaissance complète de la machinerie  
et pouvant ajuster et conduire une des machines sui-  
vantes employées dans l'atelier: Tour, fraiseuse,  
scie (Do-All), machine à mouler, raboteur, machine  
à profiler et à façonner (à l'exception des machines  
manuelles et des machines d'établi). Il doit être  
capable de travailler sur plans et devis et savoir  
se servir de la règle et du micromètre.
- 6.15. - Le terme "OUTILLEUR" désigne tout salarié spécialisé  
dans la fabrication des poinçons, guide et outils.  
L'outillage régulier de l'atelier sans aide ou sur-  
veillance.
- 6.16. - Le terme "COMPAGNON PEINTRE" désigne tout salarié qui  
a toute l'expérience voulue pour peindre les métaux  
et autres matériaux de même nature, soit au pinceau,  
au pistolet ou par immersion et pour faire le netto-  
yage et la cuisson nécessaire. Il doit pouvoir pré-  
parer les couleurs et mélanger sa propre peinture et  
avoir été engagé spécifiquement comme peintre.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.17. - Le terme "PEINTRE AU PISTOLET" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin du pistolet.
- 6.18. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES" désigne tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine d'une façon compétente.
- 6.19. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIALISE" désigne le conducteur de machine qui conduit une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban (Type Do-All), une grue à pont roulant ou une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (Lock-Former) Pittsburg.
- 6.20. - Les termes "ASSEMBLEUR" et "OUVRIER SPECIALISE" désignent tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les ouvriers qualifiés.
- 6.21. - Le terme "SALARIE A LA PRODUCTION" désigne tout salarié qui, sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'expérience que celui des assembleurs et d'ouvriers spécialisés; tel salarié n'est pas requis de lire les détails sur les plans. Par "fabrication en série" on entend une fabrication qui nécessite la répétition des mêmes opérations plusieurs fois au cours de la même journée.
- 6.22. - Le terme "AIDE" désigne le salarié qui aide l'ouvrier qualifié appartenant à une classification supérieure à celle des salariés à la production à l'exclusion des aides préposés à l'expédition et à la réception des marchandises. Le nombre total des aides ne doit pas excéder le nombre total des salariés ayant une classification supérieure à celles des salariés à la production dans l'usine.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.23. - DIVERS:

Les salariés employés régulièrement comme expéditeurs, hommes d'entrepôts, magasiniers, aides-conducteurs de cisaille mécanique, empaqueteurs et emballeurs, doivent recevoir cinq cents (\$0.05) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Le salarié responsable de ces départements doit recevoir quinze cents (\$0.15) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Toutefois, les salariés employés temporairement à ces fonctions continuent de recevoir leurs taux régulier de salaire.

6.24. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "A" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs, forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme.

6.25. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "B" désigne un salarié capable d'exécuter les opérations selon les instructions et faisant un travail ne requérant pas un polisseur de classe "A". Tout salarié occupé à du travail de polissage doit être payé au moins le taux d'un polisseur de classe "B".

6.26. - Le terme "INSPECTEUR" désigne un salarié dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection de la qualité du travail d'autres salariés régis par la présente convention collective.

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

6.27. - Lorsqu'un poste, couvert par l'unité de négociation, devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, la Compagnie se doit de l'afficher durant une période de travail de vingt-quatre (24) heures. Tous les salariés intéressés, appartenant à des classifications inférieures, pourront faire application par écrit dans la période de travail de vingt-quatre (24) heures suivantes. Le Président du Syndicat ou son remplaçant sera avisé des applications reçues et du choix du candidat avant que le salarié soit avisé. Le choix sera fait par la Compagnie, sur la base de l'habilité et la compétence à exécuter la tâche requise. Si l'habilité et la compétence relative au poste sont équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL

- 7.01. - La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La durée journalière de travail ne doit pas excéder huit heures et demi (8½) étalées entre 7 heures du matin et 17:30 de l'après-midi. Tout salarié a droit à une période d'au moins une demi-heure sans paie pour le dîner.
- 7.01. - A) La journée régulière de travail sera de huit heures et demi (8½) à l'exception du vendredi où telle journée de travail se terminera à 13:55 heures.
- B) Si un congé civil tombe du lundi au jeudi inclusivement, l'équipe doit travailler le vendredi de telle semaine, jusqu'à 14:25 heures.
- C) Si un congé civil tombe un vendredi, les salariés termineront leur équipe le jeudi à 14:25 heures.
- D) La période de repos le vendredi après-midi, ne sera pas prise. De plus, advenant les faits exposés à l'article 7.01. (C), la période de repos le jeudi après-midi, ne sera pas prise.
- 7.02. - DEDUCTIONS POUR RETARD:
- Horloge de présence à la minute. Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes e.i. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes la déduction est de quinze (15) minutes pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.
- 7.03. - Un salarié qui se présente au travail, pour le début de son équipe et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, sera fourni un minimum de quatre (4) heures de travail, à défaut de quoi il devra être payé quatre (4) heures à son taux de salaire régulier. Le présent article ne s'applique pas si la Compagnie n'a pas donné préavis à cause d'une raison de force majeure hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL (SUITE)

- 7.03. - Toutefois, si la Compagnie décide de garder ses salariés, en attendant le retour de l'électricité ou pour toutes autres raisons, il devra payer ses employés au taux régulier pour ce temps.

ARTICLE 8. - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01. - A) Le taux de salaire et demi doit être payé pour tout travail exécuté en plus de huit heures et demi (8½) du lundi au jeudi et jusqu'à onze heures (11) par jour et temps double pour tout travail additionnel du lundi au jeudi, ainsi que, temps et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures le samedi et temps double pour tout travail additionnel incluant le dimanche.

Si un salarié travaille le vendredi après ses heures normales de travail, il sera rémunéré à temps et demi pour le temps supplémentaire.

- B) Les salariés qui travaillent en temps supplémentaire le samedi, auront droit à une période de dix (10) minutes de repos après deux (2) heures de temps supplémentaire.

- 8.02. - Toutefois, un salarié qui, à la demande de son employeur, doit commencer à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail dans l'atelier et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail, a droit au taux fixé ci-haut pour le travail supplémentaire tout comme s'il avait commencé de travailler à l'heure normale.

- 8.03. - Les taux de salaire majoré de 50% à 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire effectivement payés.

- 8.04. - Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) heures entre deux périodes de travail, sinon le temps travaillé sera considéré comme la continuité de la journée de travail.

ARTICLE 9. - SALAIRE MINIMA

9.01. - Le taux horaire de chaque classification se trouve à l'Annexe "A" ci-attachée.

9.02. - TAUX HORAIRE DES SALARIES NOUVELLEMENT EMBAUCHES

Tous les nouveaux salariés recevront cinquante cents (\$0.50) de moins que le taux horaire prévu pour leurs classifications à l'Annexe "A" de la présente convention collective de travail et ce pour une période maximum de six (6) mois la première année de son embauche.

Cette clause ne s'appliquera pas pour un salarié qui aurait perdu son ancienneté et qui serait ré-embauché par la Compagnie.

9.03. - Tout salarié qui fait partie d'une équipe autre que l'équipe régulière de jour a droit à une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure pour toutes les heures travaillées.

9.04. - Les taux horaires de chaque salarié seront majorés comme suit:

a) Le 1er Juin 1985 - son taux de base tel qu'il existait le 31 Mai 1985 plus 47 cents plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.

b) Le 1er Juin 1986 - son taux horaire de base le 31 Mai 1986 majoré par un montant égal à 45 cents sur son taux horaire du 31 Mai 1986, plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.

9.05 Rien dans cette convention n'aura pour effet de réduire le taux horaire effectivement payé à chaque salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES

- 10.01.        - 1 - LE JOUR DE L'AN  
              2 - LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN  
              3 - VENDREDI SAINT  
              4 - LUNDI DE PAQUES  
              5 - FETE DE LA REINE  
              6 - FETE NATIONALE  
              7 - LA CONFEDERATION  
              8 - LA FETE DU TRAVAIL  
              9 - LE JOUR DE L'ACTION DE GRACE  
             10 - LE JOUR AVANT NOEL  
             11 - LE JOUR DE NOEL  
             12 - LE LENDEMAIN DE NOEL  
             13 - LA JOURNEE AVANT LE JOUR DE L'AN
- sont des jours fériés chômés et payés aux taux régulier.
- 10.02.        - Un salarié qui travaillera au cours des jours de congés ci-haut mentionnés, sera payé au taux de temps double pour les heures normales travaillées en plus de la fête payée.
- 10.03.        - Aucun salarié ne sera obligé de travailler une journée de fête sans discrimination.
- 10.04.        - Lorsqu'un desdits jours de congé tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable précédent ou le jour suivant doit être observé comme un jour de congé payé en suivant la pratique établie dans le district de Montréal pour tel congé.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.05. - Pour avoir droit aux jours fériés (congés) le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les soixante (60) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

Les salariés nouvellement embauchés et qui ont complété soixante (60) jours de travail, auront droit à être payés les congés fériés qui sont tombés durant ces soixante (60) jours.

- 10.06. - Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit les congés exception faite, cependant, des absences causées par:
- 1° - un décès dans la famille du salarié, dans les cas énumérés à l'article 12;
  - 2° - la maladie ou accident n'excédant pas trois (3) mois, même si rémunérer d'une autre source;
  - 3° - une permission écrite de l'employeur;
  - 4° - la participation à un jury;
  - 5° - une décision de l'employeur;
  - 6° - une raison majeure dont le fardeau de la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.07. - Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut un salarié est absent pour une partie du jour ouvrable précédent ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé statutaire, doit être égal à la rémunération d'une journée de travail, réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence du salarié.
- 10.08. - La Compagnie s'engage à accorder une permission écrite à quiconque en fera la demande avant le 15 décembre pour une absence prolongée sans paie à l'occasion de Noël ou du jour de l'An sans que le paiement des congés à cette époque en soit affecté en autant que ça n'affecte pas la production normale pour cette période de l'année.
- 10.09 Une permission d'absence ne dépassant pas une semaine peut être accordée à tout salarié après entente avec son supérieur pourvu que:
1. la raison de telle absence soit valable
  2. l'employeur soit avisé par écrit quinze (15) jours à l'avance
  3. il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois
  4. si plus qu'un (1) salarié demande la même date, la permission sera accordée à celui qui a le plus d'ancienneté
  5. pas plus souvent qu'une fois par an et par salarié
  6. l'absence soit sans solde.
- 10.10 Une demande de permission d'absence pour une période plus longue doit être soumise au gérant de l'entreprise pour son approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à condition que la raison soit valable, pourvu que:

1. il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois
2. pas plus souvent qu'une fois par année et par salarié
3. s'il y a plus d'un salarié qui demande la même date, la permission sera accordée à celui qui a le plus d'ancienneté.
4. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
5. l'absence soit sans solde.

10.12 A la demande écrite du Syndicat, l'Employeur accorde une permission d'absence à pas plus qu'un (1) salarié à la fois, choisi par le syndicat, pour participer à des activités syndicales, pourvu que:

1. l'absence soit sans solde
2. l'absence n'excède pas trois (3) mois
3. un préavis écrit soit fourni trente (30) jours à l'avance.

10.13 Sur demande écrite au gérant de l'entreprise, l'Employeur accorde une permission d'absence, sans gains à un salarié au plus, choisi par le syndicat, pour agir à plein temps, pourvu que:

1. telle permission soit accordée pas plus souvent qu'une fois par année
2. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
3. l'absence ne dépasse pas un (1) an.

10.14 Sur demande écrite au gérant de l'entreprise, l'Employeur accordera une permission d'absence, sans gains, à deux (2) salariés au plus, choisis par le syndicat, pour suivre des cours sur la sécurité et santé et/ou un cours sur les mesures disciplinaires et/ou la manière de s'occuper des griefs, pourvu que:

1. telle permission soit accordée pas plus qu'une fois par année
2. l'absence soit sans solde
3. l'Employeur soit avisé par écrit trente (30) jours à l'avance
4. que telle absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables
5. pas plus d'un salarié par occupation

10.15 Pendant la durée de toute permission d'absence, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 11. - VACANCES

- 11.01. - A) Tout salarié au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie vingt-cinq (25) ans de service ou plus, a droit à une cinquième (5 ième) semaine de vacances payées facultative. L'indemnité de vacances est égale à 10% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Si le salarié décide de prendre seulement quatre (4) semaines de vacances, il doit recevoir l'indemnité ci-haut prévue.

- B) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie vingt (20) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 9% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.01. - C) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie quinze (15) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

L'indemnité de vacances est égale au 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.02. - A) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie huit (8) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- B) Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie cinq (5) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 6% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.03. - Tout salarié qui au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante justifie un (1) an de service ou plus, a droit à deux (2) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 4% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.04. - Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service pour la Compagnie, a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que, la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines à 4% du montant brut (gross earnings) durant l'année de référence.
- 11.05. - A la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions, ainsi que, celle qu'ils ont gagné par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1<sup>er</sup> mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de leur employeur.
- 11.06. - L'état de compte et la rémunération de vacances, devront être remis au salarié, deux (2) semaines avant son départ pour vacances.
- La Compagnie s'engage d'avertir avant le 1<sup>er</sup> mai de quelle manière et à quelle date seront prises les vacances.
- 11.07. - A) La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période de vacances;
- B) Si la Compagnie décide de ne pas fermer pour la période de vacances, la Compagnie annoncera à ses employés le projet de vacances au plus tard le 25 mars de chaque année. Les employés pourront suite à cet affichage, décider de la date et du choix de leurs vacances, après entente mutuelle entre les parties. Toute date ne peut être changée après le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, à moins d'entente entre l'une ou l'autre des parties.

- 11.08. - Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre.

Toutefois, pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, après entente entre l'employeur et les salariés concernés, ceux-ci auront l'opportunité de prendre les dites semaines additionnelles de vacances en tout autre temps de l'année durant laquelle ils ont droit à de telles vacances.

S'il y a plus d'un salarié dans la même classification qui veulent prendre leurs vacances additionnelles en même temps, l'ordre d'ancienneté s'appliquera.

- 11.09. - Le temps qu'un salarié perd à cause de maladie ou d'accident, doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins d'établissement des vacances payées, pourvu que, l'employé ait été au service de la Compagnie pendant au moins les six (6) mois précédant la maladie ou l'accident.

ARTICLE 12. - ABSENCE POUR DECES

- 12.01. - Trois (3) jours d'absence payés seront accordés aux employés en cas du décès du père, de la mère, du conjoint, des enfants, des frères et des soeurs, en autant qu'ils assistent aux funérailles et que ces jours soient des jours ouvrables.

- 12.02. - Trois (3) jours d'absence dont un (1) payé, dans le cas du décès, des grands-parents, des beaux-frères et des belles-soeurs en autant que ce soit des jours ouvrables.

- 12.03. - Trois (3) jours d'absence dont deux (2) payés dans le cas du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une bru ou d'un gendre en autant que ce soit des jours ouvrables.

- 12.04. - Pour les fins de la présente, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui;

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 13. - JURY

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

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS14.01. - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention, y compris les cas de rétrogradation, suspension ou renvoi, constitue un grief.

- 14.02. - Le mode de règlement des griefs est le suivant:

1ère Etape:

Le grief est présenté par écrit au contremaître par le délégué syndical ou le salarié dans les délais prévus au Code du Travail, (article 100.01) qui suivent la connaissance de la cause du grief. Le contremaître donne sa réponse par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

2ième étape:

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le délégué syndical peut présenter à nouveau le grief par écrit au directeur du personnel. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué syndical au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)14.03. - Arbitrage

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

14.04. - Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage en présentant au salarié une lettre à cette effet.

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

14.06. - L'arbitre ne peut ajouter, amender ou modifier la convention collective.

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

14.08. - En matière disciplinaire et dans les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, l'arbitre peut maintenir ou modifier la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

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

ARTICLE 15. - COPIE DE CONVENTION

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

ARTICLE 16. - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

- 16.01. - Cette convention collective de travail est en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juin 1985 et demeurera en force pour une période de deux (2) ans se terminant le 31 mai 1987, sujet à un (1) avis de pas moins de soixante (60) jours avant sa terminaison que l'une ou l'autre partie désire apporter des amendements à la convention existante ou en négocier une nouvelle.
- 16.02. - Les parties conviennent que cette convention demeurera en vigueur tel quel durant la période de négociation, jusqu'à ce que la convention révisée ou la nouvelle convention ait été dûment signée par les parties concernées.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CETTE CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL EN LA CITE DE MONTREAL EN DATE DU 18 Décembre, 1985.

CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, local 8990

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

A N N E X E " A "

	<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 1/6/85	TAUX AU 1/6/1986	
1 . -	CHEF D'EQUIPE	13.00	13.45	
2 . -	COMPAGNON SOUDEUR	12.87	13.32	
3 . -	COMPAGNON MACHINISTE	12.87	13.32	
4 . -	MACHINISTE SPECIALISTE	11.93	12.38	
5 . -	OUTILLEUR	13.00	13.45	
6 . -	COMPAGNON PEINTRE	12.33	12.78	
7 . -	PEINTRE AU PISTOLET	11.55	12.00	
8 . -	POLISSEUR CLASSE "A"	12.18	12.63	
9 . -	POLISSEUR CLASSE "B"	11.46	11.91	
10 . -	SOUDEUR EN SERIE 1ERE ANNEE	11.20	11.65	
11 . -	SOUDEUR EN SERIE APRES 12 MOIS	11.51	11.96	
12 . -	SOUDEUR SPECIALISTE	11.93	12.38	
13 . -	MECANICIEN EN METAL EN FEUILLE	12.87	13.32	
14 . -	CONDUCTEUR DE MACHINES	11.65	12.10	
15 . -	CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIALISTE	11.93	12.38	
16 . -	ASSEMBLEUR ET OUVRIER SPECIALISE	11.93	12.38	

ANNEXE "A" (SUITE)

	<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 1/6/85	TAUX AU 1/6/86	
	17. - OUVRIER DE PRODUCTION	10.40	10.85	
	18. - AIDE	8.94	9.39	
	19. - CONDUCTEUR DE CAMION	10.13	10.58	
	MAGASINIER D'ENTREPOT	10.13	10.58	
	PREPOSE A LA RECEPTION	10.13	10.58	
	L'EXPEDITION DES MARCHANDISES	10.13	10.58	

A N N E X E "B"

---

Les apprentis tôliers sont des garçons ou jeunes gens de 16 à 21 ans. Pour être éligible comme apprenti, l'employé devra être détenteur d'un carnet d'apprentissage du département de la Main-d'Oeuvre du Québec, lors de son engagement au service de la Compagnie.

L'apprentissage consiste en trois (3) périodes de 2,000 heures chacune à la fin de laquelle l'apprenti doit être qualifié comme tôlier. Il peut y avoir un (1) apprenti tôlier par deux (2) mécaniciens du métal en feuilles "tôlier".

L'apprenti mécanicien du métal en feuille "tôlier" doit être payé de la façon suivante:

1ère période 60% du taux du mécanicien  
2ème période 70% du taux du mécanicien  
3ème période 85% du taux du mécanicien

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE: CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
ET : METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

---

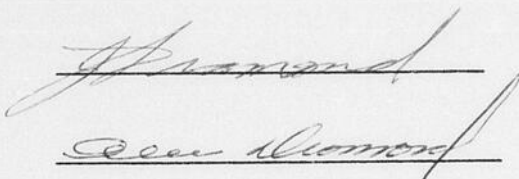
Les parties sont d'accord sur ce qui suit:

1. le plan d'assurance qui existe chez l'Employeur restera en force et en vigueur jusqu'à ce qu'un autre plan soit adopté par le consentement mutuel des parties;
2. Le Syndicat est entrain de négocier un plan principal pour tous les salariés du local 8990;
3. Si un tel plan est mis en vigueur, l'Employeur consentira de l'instaurer pourvu que:
  - a) la contribution de l'Employeur soit de 50% de la prime;
  - b) que telle contribution n'excède pas le montant de la prime que l'Employeur paye à la date de la signature de la convention collective.


LES PARTIES ONT SIGNE CE / 8 JOUR DE Décembre, 1985

CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

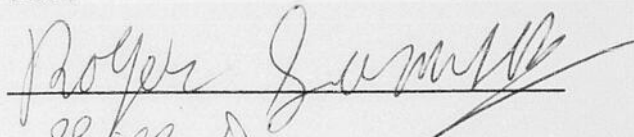
---

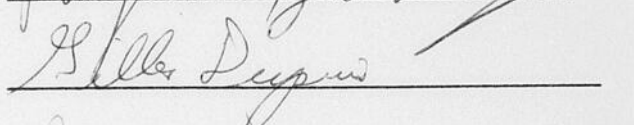
---

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, Local 8990

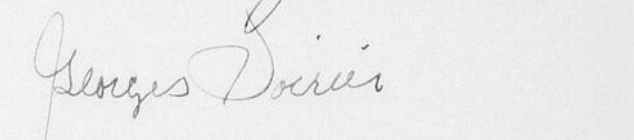
PAR:

---

---

---

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE: CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.  
ET : METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
Local 8990

---

L'Employeur peut embaucher des étudiants pendant leurs vacances scolaires à un taux horaire de \$5.00 de l'heure mais ces étudiants ne peuvent pas se prévaloir des conditions de la présente convention collective.

ET NOUS AVONS SIGNE, ce 18 Décembre, 1985

CUISINE CANADIENNE  
DIAMOND INC.

PAR:

J. Diamond  
Don Diamond

METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE, Local 8990

PAR:

Proyer Sanson  
S. L. Dupuis  
Georges D'Arcy



# VILLE DE BEAUPORT

577, AVENUE ROYALE, BEAUPORT, QUÉBEC

SERVICE DU PERSONNEL

Beauport, le 7 mai 1985

Monsieur Michel Blondeau  
Président du Syndicat des  
employés municipaux de Beauport  
Section locale 2224 du Syndicat  
canadien de la Fonction publique  
400, rue Labelle  
Beauport (Québec)

'85 MAI 10 11:29

B.C.G.T.  
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

Objet: Employés intégrés à la convention collective de travail  
à la date de la signature de la convention

Monsieur,

Suite aux discussions que nous avons eues, je vous confirme que les sept (7) employés dont les noms apparaissent à la page 64 de la convention collective de travail sont intégrés à la convention collective de travail, à la date de la signature de cette convention.

Les dates d'ancienneté qui apparaissent à l'annexe A pour ces sept (7) employés sont les dates effectives de début d'emploi. Il ne faudrait cependant pas conclure que ces dates correspondent à leur date d'ancienneté, puisqu'il s'agit d'employés qui ont travaillé à temps partiel. Nous aurons l'occasion de discuter de cette question lors de la prochaine réunion du comité des relations de travail. A cette occasion, nous devons nous entendre afin de déterminer la façon dont l'ancienneté de ces employés sera calculée.

De plus, je confirme que la convention collective de travail n'a aucun effet rétroactif pour ces sept (7) employés. Cependant, ces sept (7) employés recevront, pour tenir lieu de rétroactivité de salaire, un montant forfaitaire égal au produit du salaire gagné, entre le 1er janvier 1985 et le 9 mai 1985, multiplié par 4.6%.

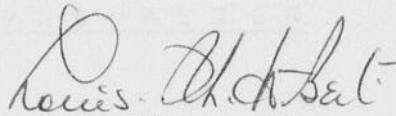
...2

2...

La présente lettre sera jointe à la convention collective de travail et sera déposée en même temps que celle-ci au ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur du personnel,



Louis-Philippe Hébert

LPH/vb



VILLE DE BEAUPORT

577, AVENUE ROYALE, BEAUPORT, QUÉBEC

SERVICE DU PERSONNEL

PLAN D'ÉVALUATION

DES

EMPLOIS DE BUREAU

PAR MESSAGEUR

'85 MAI 10 11:29

B.C.G.T.  
QUÉBEC

7 mai 1985

Ville de Beauport

Occurrence  
Joueurs

*[Handwritten signature]*

S. E. M. B.

*[Handwritten signature]*  
Louise Sturtevant

DEFINITION DES FACTEURS D'EVALUATION  
DES EMPLOIS

## 1. FORMATION

Ce facteur sert à apprécier le degré de connaissances générales et la formation spécialisée ou professionnelle nécessaire pour accomplir ou s'initier aux tâches de l'emploi. Il ne prend en considération que les connaissances générales et particulières de base, prérequis chez celui qui postule un emploi. Ces connaissances s'acquièrent habituellement par la fréquentation d'une institution d'enseignement reconnue.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi nécessite une formation minimale plutôt d'ordre général permettant de lire et comprendre des instructions simples, de prendre des notes, de remplir des formulaires, de compléter des rapports standardisés et d'effectuer des opérations arithmétiques élémentaires (addition, soustraction, multiplication, division, etc.). Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement secondaire IV.	36
B	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la langue écrite et parlée, des mathématiques ou d'un ou plusieurs autres sujets pour accomplir de manière efficace des tâches impliquant de l'analyse et de la synthèse d'information d'une certaine complexité, la rédaction de correspondance et de rapports, la solution de problèmes mathématiques à base d'algèbre, de géométrie et de trigonométrie, l'application des principes fondamentaux d'administration, de statistiques ou de dessin industriel, de la tenue de livres et de la comptabilité élémentaire, de la sténographie, etc. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement secondaire V.	72

1. FORMATION (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	En plus de nécessiter le degré de connaissances générales et la même formation requise qu'au degré B, l'emploi nécessite en outre des connaissances additionnelles dans des secteurs spéciaux, les connaissances préparent à l'exercice de fonctions plus spécialisées. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement d'une année post-secondaire ou de l'enseignement de niveau collégial général.	108
D	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées ou techniques en administration, comptabilité, génie civil, communications, hygiène publique, assistance sociale, loisirs, bibliothécaire, etc., ces connaissances préparent à l'exercice de fonctions paraprofessionnelles. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement de niveau collégial, professionnel.	144
E	L'emploi nécessite la connaissance de théories et principes d'une discipline scientifique, professionnelle ou artistique tels la finance, la botanique, etc., ces connaissances préparant à l'exercice de fonctions professionnelles. Cette formation correspond à des connaissances générales habituellement acquises au niveau de l'enseignement universitaire de 1er cycle.	180

## 2. LATITUDE D'ACTION ET INITIATIVE

Ce facteur sert à apprécier la liberté d'action que comporte l'emploi et le degré d'initiative qui doit y être déployé. Il prend en considération l'habileté requise pour procéder seul à l'accomplissement des tâches caractéristiques de l'emploi et pour prendre les décisions nécessaires au cours de l'exercice des fonctions.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	<p>Le travail s'accomplit sous surveillance immédiate ou suivant des instructions et des directives détaillées et précises.</p> <p>Il est vérifié périodiquement ou de façon continue dépendant de la nature du travail. Toute variation dans le travail est contrôlé de près par un employé de rang supérieur.</p>	32
B	<p>Le travail s'accomplit sous surveillance générale suivant des instructions et des directives complètes et selon des méthodes, techniques et procédés bien établis ou connus du titulaire.</p> <p>Il comporte cependant une certaine latitude lors du choix, de l'agencement et de la disposition de détails, de la solution de problèmes mineurs.</p> <p>Le travail est contrôlé et les problèmes inhabituels sont soumis au supérieur.</p>	64

## 2. LATITUDE D'ACTION ET INITIATIVE (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	<p>Le travail s'accomplit sous direction, suivant des instructions et des directives généralement complètes et selon des méthodes, techniques et procédés généralement bien établis ou connus du titulaire.</p> <p>Le titulaire a la latitude nécessaire à la solution des problèmes courants inhérents à son travail et effectue au besoin les recherches de données ou de documents s'y rapportant.</p> <p>Le travail est contrôlé occasionnellement et les problèmes inhabituels et complexes sont soumis au supérieur.</p>	96
D	<p>Le travail s'accomplit sous direction et suivant des instructions et directives d'ordre général.</p> <p>Il comporte dépendamment des situations, l'utilisation et l'adaptation de méthodes, techniques et procédés connus pour la solution de problèmes particuliers et la poursuite de recherches spécifiques et dirigées. Les décisions peuvent porter sur des problèmes au-delà de la pratique habituelle du travail.</p> <p>Seuls les problèmes exceptionnels sont soumis au supérieur.</p>	128
E	<p>Le travail s'accomplit sous direction générale selon une ligne de conduite, des objectifs ou des politiques prédéterminés.</p> <p>Il comporte, selon les circonstances, l'utilisation ou l'adaptation de méthodes de travail reconnues dans le cadre de la formation du titulaire, de l'occupation du poste ou des politiques générales de l'employeur. L'exercice du poste fait appel à l'imagination, à la créativité, au sens critique, à l'organisation et la planification du travail.</p> <p>Le travail est vérifié seulement par consultation et est évalué selon les résultats obtenus.</p>	160

### 3. COMPLEXITE, JUGEMENT ET DIFFICULTES

Ce facteur sert à apprécier la complexité des tâches de l'emploi, l'étendue et la fréquence des difficultés rencontrées. Il apprécie également le jugement et l'ingéniosité requis dans l'exercice des attributions. Il prend en considération la précision des instructions et directives ainsi que les pratiques normalisées et les précédents qui gouvernent les décisions à prendre.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	Tâches généralement routinières ou comportant de très légères déviations à la routine et nécessitant l'application d'instructions, règles et procédés bien définis et faciles à comprendre.	45
B	Tâches de nature variée nécessitant une certaine attention mentale pour enregistrer des observations d'ordre général ou technique, relever des anomalies, etc.  Les procédés sont un peu plus diversifiés et moins bien définis.  Certains changements de situation nécessitent de l'improvisation.	90
C	Tâches impliquant un degré de raisonnement et de jugement, soit pour régler des détails administratifs, appliquer des procédés et des techniques de travail plus élaborés et généralement spécialisés, colliger des données à caractère technique, étudier et expliciter les détails et particularités de programmes et projets surveiller et/ou vérifier la réalisation de travaux divers et d'activités.  Effectuer des analyses, vérifications, inspections et appréciations à caractère particulier ou diversifié.	135

### 3. COMPLEXITE, JUGEMENT ET DIFFICULTES (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
D	<p>Tâches comportant l'analyse régulière de faits et d'éléments variés soit pour rédiger des documents et rapports substantiels à caractère spécialisé et/ou technique, élaborer et développer des programmes d'activités, des systèmes et des projets, interpréter et évaluer des données à caractère technique et des besoins.</p> <p>Elles requièrent d'adapter des méthodes et techniques de travail et/ou de décider fréquemment des moyens à prendre pour arriver aux résultats désirés.</p>	180
E	<p>Tâches comportant l'analyse régulière de faits et d'éléments soit pour poursuivre des recherches de nature spécialisée, concevoir des systèmes, effectuer des études à caractère particulier comportant des variables et nécessitant l'utilisation de techniques complexes, préparer et rédiger des documents et rapports complexes nécessitant un esprit critique et une pensée créatrice, approuver des programmes et contrôler leur réalisation.</p>	225

#### 4. EXPERIENCE ET APPRENTISSAGE

Ce facteur doit être considéré lorsque le degré de formation requis pour l'exercice d'un emploi a été précisé. Il sert à apprécier le nombre de mois nécessaire pour acquérir les connaissances pratiques indispensables à cet emploi et en effectuer l'apprentissage.

Le temps requis pour acquérir cette expérience est déterminé en considérant l'expérience comme acquise de manière progressive et non en référant au nombre d'années de service du titulaire qui accède ou occupe l'emploi. Il s'estime aussi en posant, comme postulant que le titulaire est doué des aptitudes et qualités nécessaires à un développement normal dans le domaine de l'emploi.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi nécessite que peu ou pas d'expérience et apprentissage (moins de 3 mois).	25
B	L'emploi nécessite de 3 à 6 mois d'expérience et apprentissage.	50
C	L'emploi nécessite de 6 à 12 mois d'expérience et apprentissage.	75
D	L'emploi nécessite de 12 à 24 mois d'expérience et apprentissage.	100
E	L'emploi nécessite de 24 à 36 mois d'expérience et apprentissage.	125
F	L'emploi nécessite plus de 36 mois (3 ans et plus) d'expérience et apprentissage.	150

## 5. COMMUNICATIONS

Ce facteur sert à apprécier les qualités personnelles et l'habileté requise pour rencontrer, discuter ou traiter avec d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisme, que ce soit oralement ou par écrit. Il prend en considération la nature des communications et jusqu'à un certain point leur fréquence. Il s'agit, en l'occurrence, de déterminer si les communications impliquent d'influencer d'autres personnes ou seulement de fournir ou d'obtenir de l'information.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi comporte:  des communications routinières à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe de travail immédiat. Il s'agit dans la majorité des cas, de donner, d'obtenir ou d'échanger des renseignements généraux et/ou d'accueillir et d'orienter le public.	30
B	L'emploi comporte:  des communications habituellement avec des personnes de tous les niveaux autres que celles appartenant au groupe de travail immédiat et/ou avec le public général. Ces communications, quoique plutôt routinières, nécessitent cependant des qualités particulières étant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, de conseiller, en un certain sens, les utilisateurs de services, de régler des détails administratifs, participer à l'animation d'activités, d'obtenir des renseignements ou de répondre à des demandes d'informations dans un domaine particulier.	60

## 5. COMMUNICATIONS (suite)

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
C	L'emploi comporte:  des communications susceptibles de se produire avec les cadres des services, les employés d'autres services, le public, les représentants de l'extérieur en vue d'obtenir la collaboration, de renseigner ou d'informer sur des sujets particuliers tels l'observance de cahiers de charges, les méthodes de travail, la réglementation et les lois se rapportant au domaine de l'emploi.	90
D	L'emploi comporte:  des communications avec les cadres des services pour discuter de l'élaboration et de l'application des politiques et programmes d'activités d'un service, également des communications d'une certaine importance avec les contribuables, les agences gouvernementales, groupes de citoyens, les entreprises, la presse, les services et corps publics ou autres. Il est alors nécessaire de persuader, de solliciter l'intérêt, de motiver à la participation, de mettre en valeur des attraits particuliers ou de faire valoir un point de vue.	120

## 6. SURVEILLANCE

Ce facteur réfère d'abord à la supervision directement exercée par un employé vis-à-vis d'autres employés. Il ne s'agit pas ici de mesurer l'autorité fonctionnelle que le travail peut comporter par rapport à celui d'autres employés. Il s'agit plutôt de l'autorité technique exercée de façon régulière par un employé sur d'autres employés et reconnue comme telle dans les structures de l'organisation. Il prend en considération la dimension de l'unité de travail supervisée ou dirigée sauf dans le cas où le titulaire ne fait que guider d'autres personnes de l'organisme.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'emploi comporte d'initier ou entraîner d'autres employés à exécuter les tâches et les fonctions normales d'un poste.	25
B	L'emploi ne comporte aucune surveillance régulière, autre que d'apprentissage ou d'entraînement, mais cependant vise à guider et orienter des employés affectés à des travaux semblables ou à des tâches connexes.	50
C	L'emploi comporte normalement la surveillance d'une à deux personnes inclusivement.	75
D	L'emploi comporte normalement la surveillance de trois (3) personnes et plus.	100

## 7. EXIGENCES PHYSIQUES

Ce facteur sert à apprécier l'intensité et la continuité des efforts physiques exigés par l'emploi. Il prend en considération les activités physiques et les positions de travail fatigantes dans l'accomplissement des tâches de l'emploi ainsi que toute activité visuelle et/ou auditive particulière qui fatigue le titulaire.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	L'accomplissement du travail exige généralement aucun effort physique significatif. Le titulaire est le plus souvent assis et il est soumis à une sollicitation visuelle et/ou auditive normale. L'emploi peut cependant comporter des déplacements à pied à l'occasion.	10
B	L'accomplissement du travail exige généralement des efforts physiques légers qui, en vertu de leur continuité, provoquent une certaine fatigue générale ou localisée. On considère sous ce degré l'utilisation d'équipement de bureau à clavier pour des périodes prolongées, les positions de travail quelque peu fatigantes, la manutention d'objets légers, les déplacements à pied nombreux, l'attention visuelle et/ou auditive couramment sollicitée, etc.	20
C	L'accomplissement du travail exige généralement des efforts physiques significatifs qui provoquent une fatigue générale ou localisée telle que celle occasionnée par la manutention d'objets d'un poids moyen, l'enseignement continu d'une discipline sportive, l'opération continue d'équipement nécessitant un effort physique moyen, les déplacements à pied fréquents dans des conditions particulières (sols boueux, ascensions nombreuses, etc.) l'attention visuelle et/ou auditive astreignante constamment sollicitée, etc.	30

## 8. CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce facteur sert à apprécier les conditions d'environnement dans lesquelles le travail s'accomplit et dans quelle mesure ces conditions peuvent rendre l'emploi désagréable. Afin de déterminer l'importance des inconvénients physiques inhérents à l'emploi, il faut considérer le degré relatif et la continuité de divers facteurs ambiants désagréables tels: le bruit, le trafic automobile, la saleté, la fumée, les odeurs, l'humidité, l'eau, la température, etc., après que toutes les mesures normales de protection ont été prises.

<u>DEGRE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>POINTS</u>
A	Les conditions de travail sont considérées comme agréables étant donné que le travail s'accomplit à l'intérieur d'un local généralement pourvu de conditions physiques adéquates comme on en retrouve habituellement dans un bureau.	5
B	Les conditions de travail sont considérées comme légèrement désagréables étant donné que le travail s'accomplit dans des conditions d'intérieur mais occasionnellement exposé à quelques facteurs ambiants et/ou une manipulation continue d'appareils de bureau qui rendent l'exécution du travail désagréable.	15
C	Les conditions de travail sont considérées comme relativement désagréables étant donné que le travail implique des périodes non prolongées à l'extérieur.	25
D	Les conditions de travail sont considérées comme désagréables étant donné que le travail implique des périodes prolongées à l'extérieur et à être exposé aux intempéries. Ce peut être aussi la présence dans l'environnement d'éléments défavorables nécessitant un effort fréquent d'adaptation de la part de l'employé.	35

LA DEMARCATION DES CLASSES S'ETABLIT DE LA FACON SUIVANTE:

Classe 1	0	à	284 points
Classe 2	285	à	349 points
Classe 3	350	à	414 points
Classe 4	415	à	479 points
Classe 5	480	à	544 points
Classe 6	545	à	609 points
Classe 7	610	à	674 points
Classe 8	675	à	739 points
Classe 9	740	à	804 points
Classe 10	805	à	869 points
Classe 11	870	à	934 points
Classe 12	935	à	1000 points

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Formation	Latitude action initiat.	Complex. Jugem. Diffic.	Expérience & apprentis.	Communications	Surveillance	Exigences physiques	Conditions travail		
Commis aux prêts - bibliothèque	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Téléphoniste-réceptionniste	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Commis 1 - tenue des livres	72	32	45	50	30	25	20	5	279	1
Surveillante-réceptionniste (loisirs et parcs)	72	32	90	50	30	25	20	5	324	2
Commis à la bibliothèque	72	32	90	50	30	25	20	5	324	2
Commis 2 - tenue des livres	72	64	90	50	30	25	20	15	366	3
Commis à l'imposition (finances)	72	64	90	75	60	25	20	5	411	3
Commis à la perception (finances)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis - réception (protection publique)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis - caissier (cour municipale)	72	64	90	50	60	25	20	15	396	3
Commis-dactylo (archives)	72	64	90	75	60	25	20	5	411	3
Aide-magasinier (finances)	72	64	90	100	60	25	30	15	456	4
Commis à la statistique (protection publique)	72	96	135	125	30	25	20	5	508	5
Secrétaire	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5

Résultats de l'évaluation  
au 1er mai 1985.

PAR MESSAGEUR

11:31 MAI 10 1985  
B.C.G.T.  
QUÉBEC

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Forma- tion	Latitud e action initiat.	Complex Jugem. Diffic.	Expérien- ce & ap- prentis.	Communi- cations	Surveil- lance	Exigen- ces phy- siques	Condi- tions travail		
Commis permis de construction (serv. tech.)	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5
Commis à l'administration (loisirs et parcs)	72	96	135	100	60	25	20	5	513	5
Commis aux achats (finances)	72	96	135	100	90	25	20	5	543	5
Préposé aux télécommunications (protection publique)	72	96	135	100	90	25	20	15	553	6
Commis à l'information (travaux publics)	72	96	135	125	90	25	20	5	568	6
Secrétaire administrative (finances)	108	128	135	100	60	25	20	5	581	6
Technicien en documentation (bibliothèque)	144	128	135	100	60	50	20	5	642	7
Secrétaire administrative	108	128	135	100	90	50	20	5	636	7
Inspecteur ordures ménagères et compteurs d'eau	72	128	135	125	90	25	30	35	640	7
Responsable comptes à payer (finances)	144	128	180	125	60	50	10	5	702	8
Inspecteur en bâtiment (services techniques)	144	128	135	125	90	25	30	35	712	8
Inspecteur en rénovation (services techniques)	144	128	135	125	90	25	30	35	712	8
Responsable de la paie (personnel)	144	128	180	125	60	50	20	15	722	8
Responsable tenue de livres (finances)	144	128	180	125	60	75	10	5	727	8

Résultats de l'évaluation  
au 1er mai 1985.

VILLE DE BEAUPORT

EVALUATION DES FONCTIONS - SECTEUR BUREAU

FONCTION	FACTEURS								TOTAL	CLASSE
	1	2	3	4	5	6	7	8		
	Formation	Latitude action initiat.	Complex. Jugem. Diffic.	Expérience & apprentis.	Communications	Surveillance	Exigences physiques	Conditions travail		
Responsable de la perception (finances)	144	128	180	125	60	75	10	5	727	8
Magasinier (finances)	108	128	180	125	90	75	30	15	751	9
Agent d'information (communications)	144	128	180	125	120	25	10	25	757	9
Responsable de l'imposition (finances)	144	128	180	125	90	75	10	5	757	9
Inspecteur émission des permis (services techniques)	144	160	180	150	90	50	20	25	819	10
Technicien en génie civil	144	160	180	150	90	50	20	25	819	10
Animateur de quartier (loisirs et parcs)	180	160	180	100	120	50	20	15	825	10
Dessinateur (services techniques)	144	96	135	50	60	25	20	25	555	6

Résultats de l'évaluation  
au 1er mai 1985.

employeur

syndicat