

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 06 071**

Je 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 **09329-4**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-28246-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-27	85-05-30		85-05-27	87-01-03	10	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Granby Metal Stamping (CSN) Att: M. Denis Gagnon 371 rue St-Jacques Granby, QC. J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers D'Estampages de Metal Granby (1983) Inc Granby Metal Stamping (1983) Inc 620 rue Kempf Granby, QC. J2G 3Y5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-01</u> Activité <u>8645 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-06-12**

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

RECHERCHE

28246-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL



ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE GRANBY METAL
STAMPING (C.S.N.)

ci-après appelé "le Syndicat"

ET: LES ATELIERS D'ESTAMPAGE DE METAL GRANBY
(1983) INC.
GRANBY METAL STAMPING (1983) INC.

ci-après appelé "L'Employeur"

INDEX

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	Reconnaissance Mutuelle
2	Régime Syndical
3	Sécurité et Santé au Travail
4	Discrimination
5	Droits Sociaux et Congés Fériés
6	Ancienneté - Promotion - Mise à Pied - Rappel
7	Heures de Travail
8	Procédure de Griefs
9	Vacances
10	Assurance-Groupe
11	Mesures Disciplinaires
12	Salaires
13	Equipement de Sécurité
14	Divers
15	Durée de la Convention

<u>ANNEXES</u>	
A	Taux de salaires et classification des anciens employés.
B	Taux de salaires et classification après la période de probation.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 1.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 1.03 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
- 1.04 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 1.05 Le Syndicat reconnaît que la direction et l'administration sont des droits exclusifs relevant de l'employeur et plus particulièrement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) d'embaucher, de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
 - c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires ainsi que les procédures administratives;
 - d) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés.
- L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention.
- 1.06 A l'exception du propriétaire qui lui peut travailler en tout temps, le personnel de direction ne peut travailler sauf dans les cas suivants:
- a) pour instruire et/ou entraîner des salariés;
 - b) pour accomplir de l'échantillonnage;
 - c) faire de l'expérimentation;
 - d) faire des ajustements de machines;
 - e) pour remplacer tout salarié délégué officiel à une instance de la centrale tant et aussi longtemps que dure l'absence;
 - f) pour remplacer tout salarié absent pour causes: maladie, vacances, congés sociaux, juré et négociation de la convention tant et aussi longtemps que dure l'absence;
 - g) pour recevoir, expédier et manutentionner;
 - h) lorsqu'il y a plus de cinq (5) salariés syndiqués de la production à l'emploi, le contremaître peut effectuer du travail couvert par l'unité.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

- 2.01 a) Comme condition d'emploi, tout employé à l'emploi de la compagnie au moment où la présente convention entre en vigueur doit conserver sa qualité de membre du Syndicat pour la durée de la présente convention et devra donner, par écrit, à la compagnie, une autorisation pour la déduction de ses cotisations.
- b) Comme condition d'emploi, tout employé engagé après la date de signature de la présente convention doit, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la signature, devenir membre du Syndicat et donner une autorisation par écrit à la compagnie pour la déduction de ses cotisations.
- c) La compagnie ne sera pas obligée de terminer l'emploi d'un employé expulsé du Syndicat sauf s'il cesse de payer des cotisations syndicales.
- 2.02 Les cotisations déduites devront correspondre aux montants certifiés à la compagnie par le Syndicat.
- 2.03 a) L'Employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales une fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.
- En même temps que la remise des retenues syndicales, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat deux (2) copies de la formule intitulée "formule de retenues syndicales" dûment remplie.
- b) Ces formules sont fournies par le Syndicat. Les informations suivantes apparaissent sur les formules:
- 1- le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
 - 2- la tâche et le taux de salaire.
- c) Les formules T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salarié à titre de cotisations syndicales.
- d) En considération de l'engagement pris par la compagnie de déduire des sommes égales aux cotisations syndicales et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et à rembourser la compagnie et la mettre à couvert contre toute réclamation d'un salarié, pouvant découler de la mise en application de l'article 2.03, sauf si telle réclamation était due à une erreur administrative de l'Employeur.
- 2.04 La compagnie convient d'installer pour l'usage du Syndicat un tableau d'affichage sur lequel le Syndicat peut afficher des avis, pourvu que tels avis aient reçu, au préalable, l'approbation du Président Directeur Général de la Compagnie, sauf pour les avis de convocation des assemblées générales du Syndicat.
- 2.05 Le Syndicat a le droit de distribuer le journal de la CSN à ses membres sur les lieux de travail pendant les périodes de repos ou de repas ou, avec l'autorisation de l'Employeur, tout autre document.

- 2.06 Un membre du Syndicat, délégué officiel à une instance de la Centrale, peut s'absenter pour assister aux réunions de son instance mais en autant qu'un avis préalable de dix (10) jours ouvrables soit donné à l'Employeur en indiquant les dates et absences; les instances couvertes par les présentes clauses sont celles de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central.
- 2.07 L'Employeur libère, sans perte de salaire, au maximum un (1) salarié désigné par le Syndicat comme membre du Comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.
- Un deuxième salarié pourra être libéré à condition que ce soit sans solde et qu'il y ait plus de cinq (5) salariés à l'emploi lors des négociations.
- 2.08 Les délégués désignés par le Syndicat, absents pour activités syndicales autorisées en vertu de la présente convention, s'absentent de leur travail sans salaire. Les absences y prévues ne pourront excéder quinze (15) jours de travail annuellement et ne viseront qu'un seul employé à la fois.
- 2.09 Dans le présent article, l'expression "sans perte de salaire" veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il reçoit s'il est au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à du travail.
- 2.10 Le Syndicat peut nommer un délégué sur l'équipe de jour.
- 2.11 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur le nom de ses représentants.
- 2.12 Le Président du Syndicat ou son représentant peut assister un salarié dans la préparation ou la discussion de son grief avec l'employeur, conformément aux dispositions de la convention.
- 2.13 S'il est nécessaire que le Président ou son représentant s'occupe d'un grief ou vérifie l'application de la convention pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire, pour lui-même et le salarié concerné, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans raisons valables.

Toutefois le Président ou son représentant doit s'occuper du règlement des griefs ou de l'application de la convention en dérangeant le moins possible les opérations normales de l'Employeur.

ARTICLE 3 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 3.01 L'Employeur doit observer les normes qui lui sont applicables dans les lois et règlements sur la santé et sécurité en vigueur dans la province de Québec concernant son entreprise.
- Si l'Employeur ne respecte pas une de ces normes tel que prévu ci-haut, le salarié ou le Syndicat aura droit de grief selon la procédure prévue à cet effet.
- 3.02 Dans le cadre d'une inspection gouvernementale, le Syndicat peut avoir recours à des personnes ressources.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

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

ARTICLE 5 - DROITS SOCIAUX ET CONGES FERIES

- 5.01 a) Tout salarié, après avoir complété soixante (60) jours de calendrier et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur ou de la compagnie, a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail dans les cas suivants:

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le Vendredi Saint;
- 3- La Fête de Dollard;
- 4- Le 24 juin;
- 5- La Confédération;
- 6- La Fête du Travail;
- 7- L'Action de Grâce;
- 8- Le jour de Noël.

Cependant, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

- b) Tout salarié, après avoir complété sa période de probation et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur a droit au paiement d'un demi (1/2) jour de congé maladie par mois, comme s'il était au travail. Si le salarié ne prend pas ses jours de congé maladie dans l'année ou s'il n'en prend qu'une partie, les jours non utilisés lui sont payés avant son départ pour le congé des Fêtes de Noël.

Tout salarié qui s'absente plus de deux (2) jours consécutifs pour cause de maladie doit présenter à son retour au travail un certificat médical justifiant telle absence.

Si un salarié cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou est mis à pied avant la fin de l'année, il cesse d'accumuler ses jours de maladie.

- 5.02 A l'exception de la St-Jean Baptiste, tout congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède; tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 5.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ses vacances ou à cet autre congé.
- 5.04 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 5.05 Un salarié qui travaille un des jours énumérés dans cet article voit son taux horaire majoré de 100% en plus du paiement de son jour férié.

- 5.06 Un salarié ne peut être obligé de travailler un jour férié.
- 5.07 Tout salarié, dès son embauche et tant qu'il demeure à l'emploi de la compagnie a droit à un congé sans perte de salaire de:
- a) cinq (5) jours pour le décès du conjoint au sens de la loi sur les normes et d'un enfant;
 - b) trois (3) jours pour le décès du père et de la mère;
 - c) deux (2) jours pour le décès du frère et de la soeur;
 - d) Le jour des funérailles, si celui-ci tombe un jour ouvrable, pour le décès du beau-père et de la belle-mère;
 - e) Un jour franc à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 5.08 En cas d'urgence, le salarié, après avoir avisé l'Employeur, a le droit de s'absenter sans solde. Le salarié produira alors une justification écrite. Le salarié conserve toutefois tous les avantages prévus à la convention collective.
- 5.09 L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du Travail et/ou; il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'Employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, la différence entre les allocations versées par le Ministère de la Justice et son traitement régulier, tout en conservant les avantages prévus à la convention collective.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01
- a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété soixante-quinze (75) jours travaillés au service de l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche. A l'expiration de cette période de probation son ancienneté est rétroactive à sa dernière date d'embauche.
 - b) Durant cette période de probation, l'ancienneté n'est pas applicable et, dans les cas de transferts, suspension ou de congédiement, les dispositions de la procédure de grief ne s'appliquent pas.
- 6.02 L'ancienneté s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle se perd:
- a) congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - b) absence au travail de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'Employeur ou sans raison valable
 - c) mise à pied pour une période égale à son ancienneté; avec un maximum de dix-huit (18) mois;
 - d) abandon volontaire de l'emploi;
 - e) manque de se rapporter au travail lors d'un rappel, suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis par lettre certifiée ou enregistrée à la dernière adresse signifiée à l'Employeur;

6.02 (Suite)

- f) en cas de maladie pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- 6.03 Dans le cas de promotion, déplacement, mise à pied, rappel, le facteur déterminant sera l'ancienneté à la condition que le candidat admissible ait les qualifications pour accomplir normalement le travail dans un délai de cinq (5) jours au taux de salaire de sa tâche précédente.
- 6.04 Un salarié mis à pied a son nom mis sur la liste de rappel et est rappelé conformément aux dispositions de cet article.
- 6.05 Un salarié déplacé peut déplacer à son tour de la même manière et ainsi de suite.
- 6.06 Lorsque deux (2) salariés sont embauchés la même journée, on déterminera celui qui a le plus d'ancienneté par tirage au sort.
- 6.07 Dans le cas d'une mise à pied due à un manque de travail autre qu'un incendie, inondation et autres causes hors du contrôle de l'Employeur, les salariés reçoivent un préavis d'au moins deux (2) jours ouvrables.
- 6.08 Un salarié qui est rappelé au travail pour au moins quatre (4) jours ouvrables est tenu d'accepter ce rappel. Cependant, un salarié peut refuser un rappel de moins de quatre (4) jours et son nom demeure sur la liste de rappel.
- 6.09 Il est convenu qu'un rappel au travail se fait par téléphone en présence d'un représentant syndical mais confirmé par lettre certifiée ou enregistrée à la dernière adresse connue.
- 6.10 a) Un salarié muté à une tâche rémunérée à un taux de salaire plus élevé reçoit le taux de salaire supérieur après une période de cinq (5) jours, si le salarié est déjà qualifié pour accomplir la tâche.
- b) Un salarié muté à la demande de l'Employeur à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur conserve son taux régulier durant cette période.
- La tâche du salarié muté n'est pas remplie par un autre salarié lors d'une mutation temporaire.
- 6.11 Le salarié ou l'Employeur ne peuvent utiliser le fait d'une mutation temporaire comme qualifiant le salarié pour la tâche.
- 6.12 Dans le cas d'une tâche vacante que l'Employeur décide de remplir, un avis écrit est placé au tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables. Tout salarié qui désire la tâche inscrit son nom sur l'avis. Une copie de l'original avec le nom de chaque salarié qui fait application est remise au Syndicat.
- L'Employeur choisit le salarié suivant les dispositions du paragraphe 6.03.
- 6.13 Un salarié qui obtient une tâche selon le paragraphe précédent a le taux de salaire de la tâche tel que défini à l'Annexe "B".

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine régulière et normale de travail est de quarante-et-une et demie (41-1/2) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Les heures régulières et normales de la journée sont réparties comme suit:
- 7H30 a.m. à 12H00 (midi)
 - 12H30 p.m. à 16H30,
les lundi, mardi et mercredi;
 - 7H30 a.m. à 12H00 (midi)
 - 12H30 p.m. à 16H00,
les jeudi et vendredi.
- Une période de repas de une-demie (1/2) heure est prévue entre 12H00 et 12H30.
- 7.03 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour se laver et quitter les lieux.
- 7.04 Les salariés ont droit à quinze (15) minutes complètes de repos au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 7.05 Un salarié qui se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui sans avoir été avisé le jour ouvrable précédent ou, un salarié qui est au travail un jour normalement cédulé, a une garantie de trois (3) heures de paie pour ce jour. Cette garantie ne s'applique pas si le salarié a déjà travaillé trois heures dans cette journée.
- 7.06 L'Employeur se réserve le droit d'initier un deuxième quart de travail et les conditions pourront être discutées avec le Syndicat.
- 7.07
- a) Un salarié qui travaille en dehors des heures régulières et normales de la journée, voit son taux horaire majoré de 50%.
 - b) Un salarié qui travaille le samedi voit son taux horaire majoré de 50%.
 - c) Un salarié qui travaille le dimanche voit son taux horaire majoré de 100%.
 - d) Quand l'employeur rappelle un salarié après la journée normale de travail, ce dernier reçoit un minimum de deux (2) heures de salaire à taux régulier ou au taux applicable, selon le cas. Cependant le salarié doit accomplir le travail requis par l'employeur suivant le principe de la polyvalence.
- 7.08 Un salarié qui accomplit du temps supplémentaire a droit à dix (10) minutes de repos avant de commencer son temps supplémentaire après sa journée normale de travail pour une période d'au moins deux (2) heures et quinze (15) minutes additionnelles pour chaque deux (2) heures de travail supplémentaire.
- 7.09 Lorsque l'Employeur demande que le temps supplémentaire soit effectué avant la journée régulière de travail, le salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes avant le début de sa journée régulière de travail.

- 7.10 Le temps supplémentaire est réparti aussi également que possible parmi les employés d'une même fonction. Ce temps supplémentaire devra être équilibré sur une base annuelle.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention.
- 8.02 Tout grief peut être soumis verbalement au contremaître dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'occurrence de l'incident par l'employé ou le groupe d'employés en présence du représentant syndical.
- Si le grief n'a pu être soumis verbalement, ou s'il n'a pu être résolu de façon satisfaisante dans les trois (3) jours ouvrables de sa présentation, ledit grief pourra être soumis par écrit.
- 8.03 Un grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrable de l'évènement. L'Employeur accuse réception sur la formule du grief.
- 8.04 a) L'Employeur doit répondre par écrit au grief dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation.
- b) Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse il peut être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- 8.05 Un avis de la décision de soumettre un grief à l'arbitrage doit être donné par une partie à l'autre par écrit en indiquant le nom du ou des arbitres suggérés.
- 8.06 L'autre partie doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 8.07 S'il n'y a pas entente pour le choix d'un arbitre unique, un avis est envoyé au ministère du Travail de la province de Québec pour qu'il nomme un arbitre unique.
- 8.08 Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 8.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.10 Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision juste et équitable.
- 8.11 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention ni ajouter, modifier ou amender cette convention.
- 8.12 Il est convenu que les délais dans cet article sont de rigueur, à l'exception de 8.02. Si l'une des parties ne respecte pas les délais, le grief est considéré comme réglé à la satisfaction de l'autre partie.
- 8.13 En tout temps l'une ou l'autre des parties pourra demander une rencontre avec l'autre partie afin de tenter de résoudre ledit grief.

Cette rencontre ne sera pas réputée comme faisant partie de la procédure de grief.

ARTICLE 9 - VACANCES

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

- a) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. Il reçoit une indemnité de 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
- b) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines. Il reçoit une indemnité de 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de six (6) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines consécutives. Il reçoit une indemnité de 6% du salaire gagné durant l'année de référence.
- d) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de douze (12) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre (4) semaines dont trois (3) consécutives. Il reçoit une indemnité de 8% du salaire gagné durant l'année de référence.
- e) Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- f) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel; cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- g) Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur fermera l'établissement trois (3) semaines complètes, soit: les deux dernières semaines complètes de juillet et la semaine qui suit.
- h) Les salariés admissibles à une quatrième semaine de congé pourront prendre cette semaine additionnelle après en avoir avisé l'Employeur six (6) semaines à l'avance.

Priorité quant au choix sera accordé selon l'ancienneté et un seul salarié à la fois pourra s'absenter pour de telles vacances.

ARTICLE 10 - ASSURANCE-GROUPE

10.01 Le régime actuel d'assurance-groupe est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur et les salariés assumant chacun 50% du coût.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Aucune plainte de l'Employeur contre un salarié datant de plus de neuf (9) mois n'est invoquée contre ce salarié dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir. Toutefois, lorsqu'il y a récidive, la période prévue est de douze (12) mois.
- 11.02 Dans le cas où un représentant de l'Employeur décide de convoquer un salarié pour une mesure disciplinaire, ce salarié doit être accompagné par son délégué syndical.
- 11.03 En cas de suspension ou de congédiement d'un salarié, l'Employeur confirme subséquemment par écrit telle mesure au salarié mais au plus tard à la fin du cinquième jour ouvrable suivant et en donne la (les) raison(s). L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tel écrit. Le présent paragraphe ne s'applique pas au congédiement d'un salarié à l'essai.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires et la classification des employés faisant partie de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention apparaissent à l'Annexe "A".
- 12.02 Les taux de salaires et la classification des nouveaux employés apparaissent à l'Annexe "B".
- 12.03 L'Employeur convient de distribuer la paie le jeudi avant-midi de chaque semaine, par chèque, sauf en cas justifié.
- Les informations suivantes sont mentionnées:
- a) nom du salarié;
 - b) période de paie;
 - c) nombres d'heures;
 - d) temps supplémentaire;
 - e) taux horaire;
 - f) montant net;
 - g) déductions.

ARTICLE 13 - EQUIPEMENT DE SECURITE

- 13.01 Tout salarié reçoit la somme de trente dollars (30.00\$) pour défrayer l'achat de chaussures de sécurité dont le port est obligatoire, ainsi que l'achat d'un ruban à mesurer aux spécifications à être déterminées entre l'Employeur et le Syndicat.
- Le paiement de ce montant sera fait une fois l'an, de la façon suivante:
- a) à chaque anniversaire de la convention pour les employés ayant acquis leur droit d'ancienneté au moment de la signature de la convention.
 - b) dès qu'il a complété sa période de probation et par la suite à chaque anniversaire de sa date d'embauche, tel que spécifié à l'article 6.01 a), pour tout nouvel employé.
- 13.02 L'Employeur s'engage à fournir l'équipement de sécurité nécessaire pour la tâche.

ARTICLE 14 - DIVERS

- 14.01 L'Employeur fournit un endroit conformément au règlement de la loi, à ses salariés, pour prendre leur repas et leur période de repos.
- 14.02 Toutes les annexes font partie intégrante de cette convention.
- 14.03 Toute correspondance entre le Syndicat et l'Employeur doit être adressée par la poste sous pli recommandé ou certifié aux adresses suivantes:

A l'Employeur: Les Ateliers d'Estampage de Métal Granby
(1983) Inc.
620, rue Kempf,
Granby (Québec)
J2G 3Y5

Au Syndicat: Syndicat des Travailleurs de Granby Métal
Stamping (CSN)
371, rue St-Jacques,
Granby (Québec)
J2G 3N5

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

ARTICLE 15 - DUREE DE LA CONVENTION

- 15.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 3 janvier 1987, sauf pour les salaires qui sont rétroactifs au 6 janvier 1985 pour tous les salariés à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention.
- 15.02 Si une des parties désire apporter des modifications, elle doit en aviser l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de cette convention.
- 15.03 L'autre partie doit se rendre disponible pour une rencontre dans les huit (8) jours de l'avis prévu au paragraphe 15.02.
- 15.04 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à l'exercice par l'une ou l'autre partie du droit de grève ou de lock-out.
- 15.05 Il est entendu qu'il n'y a pas de grève exercée par le Syndicat durant la présente convention collective et de lock-out par l'Employeur.

ANNEXE "A"

Tous les salariés ayant complété leur période de probation le 6 janvier 1985 et encore à l'emploi de la compagnie à la signature de la présente convention; recevront un montant rétroactif représentant la somme des heures travaillées entre le 7 janvier 1985 et le 26 mai 1985 au taux de cinquante-cinq sous (0.55) l'heure. Sauf pour M. Alain Thibault qui sera rétropayé au taux de vingt-cinq sous (0.25) l'heure pour cette période.

Ce montant sera payé aux salariés concernés le 30 mai 1985.

<u>Nom</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Class (No)</u>	<u>Taux 27 mai 1985</u>	<u>Taux le 6 janvier 1986</u>
* Alain Thibault	01-08-68	2	10.24	10.24
Gilles Royer	07-05-71	2	9.00	9.40
Pierre Croteau	04-06-73	2	9.22	9.62
Guy Royer	10-11-75	2	9.00	9.40
Yvon Vincelette	24-01-77	2	8.85	9.25
				<u>Taux le 17 février 1986</u>
Marc Jacques	13-02-85	4	9.25	9.75

* M. Alain Thibault recevra un montant forfaitaire égal à:

- 0.25 l'heure pour chaque heure travaillée entre le 27 mai 1985 et le 5 janvier 1986.
- 0.50 l'heure pour chaque heure travaillée entre le 6 janvier 1986 et le 2 janvier 1987.

Ce montant forfaitaire n'est pas intégré au salaire et est payable selon entente entre l'employeur et l'employé.

ANNEXE "B"

Pour tout nouvel employé qui entrera à l'emploi de la compagnie durant la présente convention, son salaire sera déterminé en fonction de la classification et des taux suivants:

<u>Classification</u>		<u>Embauche</u>	<u>Probation</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>
Journalier	(1)	5.30	5.65	6.15	6.55
Opérateur	(2)	6.75	7.00	7.50	7.90
Machiniste	(3)	8.00	8.25	8.75	9.15
Mach. Outilleur et maintenance	(4)	9.00	9.25	9.75	10.15

L'employeur pourra embaucher des étudiants pour la période des vacances aux taux qu'il conviendra avec eux.

~~Lors de promotion interne, le salarié prend la classe et le salaire selon son ancienneté.~~



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
renouvellement

Certificat no: 87-00892

Déposant: Association
Accréditation: M-28246-001

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/04/08 87/04/10 ** DUREE: 87/01/04 88/01/03 ** Sal:000 007 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* les ateliers d'estampages de métal ** syndicat des travailleurs de granby *
* granby,(1983)inc. ** metal stamping *
* 620 rue kempf ** att:manon barabé *
* ** *
* j2g 3y5 ** 371 rue st-jacques *
* ** granby qué. *
* ** j2g 3n5 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 39240 *
* ** *
* ** Activité: 8645 *
* ** *
* ** Affiliation: C.S.N. *
*****

```

9329-4

Signature

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

M 28246-01
8700892

DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Commissaire général du travail
Ministère du travail et main-d'oeuvre
Service du droit d'association
255 est, rue Crémazie
Montréal, Qué. H2M 1L5

H / AVR 10 12 33

MINISTRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
M-28246-01

ARTICLE 72 - CODE DU TRAVAIL

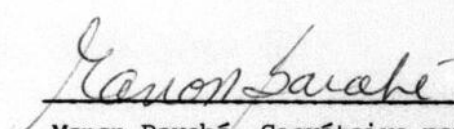
NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT:
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE GRANBY METAL STAMPING (CSN)
371, rue St-Jacques,
Granby (Québec)
J2G 3N5
NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE:

LES ATELIERS D'ESTAMPAGE DE METAL GRANBY (1983) INC.
620, rue Kempf,
Granby (Québec)
J2G 3Y5
DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION: 24 janvier 1985

DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION:
"Tous les salariés au sens de la Loi, à l'exception des employés
de bureau et des vendeurs."

NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE: 7

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE: 4 janv. 1987 au 3 janvier 1988


Manon Barabé, Secrétaire pour la
Fédération de la Métallurgie C.S.N.

Granby, le 8 avril 1987

c.c. Compagnie
Syndicat
Dossiers

pièces jointes (5)

COURRIER RECOMMANDE

DOSSIER NO: M-28246-01

M 29246-01
8700892

87 AVR 10 12 33

OFFICE DE LA MEDIATION
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
INTERVENUE ENTRE

LES ATELIERS D'ESTAMPAGE DE METAL GRANBY (1983) INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
GRANBY METAL STAMPING (C.S.N.)

Les parties à la présente convention conviennent de ce qui suit:

La convention collective intervenue entre elles le 27e jour du mois de mai 1985 et se terminant le 3 janvier 1987 est maintenue, sauf pour les modifications suivantes:

1.06 Cette disposition est biffée.

15.01 Cette disposition est remplacée par la suivante:

Cette convention entre en vigueur le 4 janvier 1987 pour se terminer le 3 janvier 1988.

ANNEXE "A"

Cette annexe est remplacée par la suivante:

Les salariés dont les noms suivent recevront un montant rétroactif représentant la somme des heures depuis le 4 janvier 1987.

pro-rata

087

Ce montant sera payé aux salariés concernés au plus tard le 8 mai 1987.

Les autres salariés sont couverts par l'Annexe "B".

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>	<u>CLASSE</u>	<u>TAUX AU 4 JANV. 87</u>
Alain Thibault	01-08-68	2	\$11.44
Gilles Royer	07-05-71	2	\$10.25
Pierre Croteau	04-06-73	2	\$10.25
Yvon Vincelette	24-01-77	2	\$10.25
Jackie Low		2	\$ 7.18 \$7.45 à compter du 13 avril 1987
Marc Jacques	13-02-85	4	\$10.81
Yvon Daigle		4	\$10.38 \$10.81 à compter du 29 avril 1987.

087

Les salariés visés par la présente annexe ne pourront être mis-à-pied avant la fermeture de l'usine aux fins de déménagement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 8e jour du mois d'avril 1987.

LES ATELIERS D'ESTAMPAGE DE METAL
GRAMBY (1983) INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
GRAMBY METAL STAMPING (CSN)

Renou
Renou

Gilles Royer
Pierre Croteau
Denis Lafleur