



DÉPÔT

4834-8

Dépôt N°: 8 5 1 0 1 3 8

04834-8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-10-09		85-10-11		85-06-01	88-05-31	21
						M-15510-01

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Intern. des Travailleurs du Métal en feuilles Union locale 116 - Sheet Metal Worker Intern. Ass.... Att.: M. Raymond Boucher 7851 rue Jarry Est, suite 260 V. d'Anjou, Qué H1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entrepreneurs Becker Inc 4191 rue Courtrai Montréal, Qué H3S 1B8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <div style="text-align: right; font-size: 2em; font-family: cursive;">2500</div>	Région <u>06-06</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-28

Pour renseignements

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

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LES ENTREPRENEURS BECKER INCORPORE

(CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE")

ET



L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DE METAL EN FEUILLE

LOCAL 116

(CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION")

EN VIGUEUR

DU

1ER JUIN 1985

AU

31 MAI 1988

85 OCT 11 12:57
[Signature]

VRAIE COPIE

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ARTICLE 1.-	RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2.-	SECURITE SYNDICALE.....	2
ARTICLE 3.-	PRECOMPTE SYNDICAL.....	3
ARTICLE 4.-	COMITE D'ATELIER	3
ARTICLE 5.-	TABLEAU D'AFFICHAGE.....	4
ARTICLE 6.-	CONGES SPECIAUX SANS SOLDE.....	5
ARTICLE 7.-	MECANISME DE REGLEMENTS DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 8.-	DISCRIMINATION.....	7
ARTICLE 9.-	ACTIVITE SYNDICALE.....	7
ARTICLE 10.-	SECURITE ET SANTE.....	7
ARTICLE 11.-	HEURES DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 12.-	VACANCES ET JOURS FERIES.....	11
ARTICLE 13.-	PRIORITE.....	13
ARTICLE 14.-	PREAVIS DE MISE A PIED.....	14
ARTICLE 15.-	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 16.-	AVANTAGES SOCIAUX.....	16
ARTICLE 17.-	DEFINITIONS.....	17
ARTICLE 18.-	PROPORTIONS.....	19
ARTICLE 19.-	SALAIRES.....	19
ARTICLE 20.-	DUREE DE LA CONVENTION.....	21
	LETTRE D'ENTENTE.....	22
	LISTE DE PRIORITE.....	23

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

- 1.01.- La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour les employés couverts par le certificat d'accréditation, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres, surintendants, employés de bureau, techniciens et dessinateurs ou le représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.
- Toutefois, les tôliers de l'usine mutés au poste de dessinateur demeureront régis par la présente convention pendant les six premiers mois d'emploi comme dessinateur.
- 1.02.- Les conditions de cette convention collective sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliquent de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente, pour tout travail de fabrication des articles de métal en feuille exécuté dans l'atelier, ainsi que tout travail connexe relié à la fabrication de ces articles. La Compagnie se réserve le droit de se servir de l'atelier pour la fabrication de produits propres à d'autres métiers et, par conséquent cette convention ne doit ni affecter ni nuire aux travaux que la Compagnie a autorisés.
- 1.03.- Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par la Compagnie et il n'y aura pas de grève, ralentissement de travail et aucune action qui entrave les opérations normales de l'employeur (session d'étude, etc...) ou assemblées durant les heures de travail (à moins que l'employeur l'ait permis) par l'Union ou par plusieurs de ses membres couverts par cette convention.
- 1.04.- L'Union reconnaît que les fonctions d'administrer et d'opérer l'entreprise, d'embaucher et de diriger le travail des employés relèvent de l'employeur. Ces fonctions comprennent mais ne sont pas limitées au droit d'embaucher, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer, de discipliner et de congédier pour cause dont la preuve incombe à l'employeur, de déterminer les exigences de toutes tâches, de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode ou technique seront de temps à autre maintenues ou modifiées les différentes opérations de production y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et de cesser les opérations, le tout sujet à la procédure de grief.
- 1.05.- L'Union reconnaît que dans l'administration de son entreprise, l'employeur a le droit d'octroyer des sous-contrats dans le domaine du métal en feuille. Cependant, aucun sous-contrat de conduites métalliques (duct-work) n'entraînera des mises à pied.

1.05.- (suite)

L'employeur s'engage à recommander à ses sous-traitants de se conformer aux dispositions de la présente convention collective.

1.06.- Aucun salarié ne peut refuser d'installer ou de manoeuvrer des matériaux qu'il est requis d'installer ou de manoeuvrer par son employeur; l'Union ne peut obliger ou tenter de forcer un salarié à ne pas installer et manoeuvrer des matériaux qu'il est requis par son employeur d'installer ou de manoeuvrer ou autrement stipulé dans cette convention.

1.07.- Les parties conviennent que les contremaîtres n'exécutent aucun travail normalement fait par les employés de l'unité de négociation sauf, pour fins d'entraînement ou de démonstration ou lorsque les effectifs de l'unité de négociation de cette convention diminuent de dix pourcent (10%) ou plus de la liste de priorité.

ARTICLE 2.- **SECURITE SYNDICALE**

2.01.- Les parties conviennent que tout nouveau salarié doit comme condition d'emploi et du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

2.02.- Les parties conviennent que les ferblantiers, les apprentis et les soudeurs qui n'auraient pas voté pour le "Conseil Provincial du Québec des Métiers de la Construction - International (C.P.Q.M.C.)" lors de la période de maraudage dans la Construction, n'auront pas le droit de travailler dans les usines couvertes par cette accréditation aussi longtemps qu'il y aura des salariés disponibles au Local 116.

2.03.- Les parties conviennent que, si le salarié ne demeure pas ou ne devient pas membre en règle de l'Union selon les dispositions du présent article, l'employeur sera obligé de congédier ledit salarié à la demande du représentant de l'Union ou d'un membre du Comité d'Atelier.

2.04.- L'Union convient qu'aucun salarié ne sera refusé comme membre de l'Union ou suspendu ou expulsé pour aucune raison sauf, pour cause de violation des statuts de l'Union.

2.05.- L'Employeur a le privilège de se procurer la main-d'oeuvre nécessaire sujet aux conditions suivantes: dans le cas de nouveaux salariés, l'employeur doit référer sa demande au Local 116; advenant le cas où le Local ne peut remplir la demande dans les trois (3) jours ouvrables, l'employeur est libre de se procurer la main-d'oeuvre nécessaire de toutes autres sources. Toutefois, l'employeur peut référer au Local un salarié pour acceptation ou peut choisir un salarié parmi la liste du Local.

ARTICLE 3.- PRECOMPTE SYNDICAL

- 3.01.- A) La Compagnie est tenue d'honorer l'autorisation écrite, volontaire et irrévocable (à moins d'un avis écrit donné par un salarié dans les soixante (60) jours qui précèdent l'expiration ou le renouvellement de la convention) donné par tout salarié, de retenir mensuellement un montant spécifié dans les statuts de l'Union, comme cotisation à prélever sur son salaire au nom de l'Union.
- B) La Compagnie consent après entente entre les parties à percevoir les arrérages de cotisations syndicales dues par un salarié, selon l'autorisation pour déduction de cotisation signée à cet effet par le salarié. Un maximum de deux (2) déductions sera fait par la Compagnie pour la perception des arrérages.
- 3.02.- L'employeur doit précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale fixée par le Local 116, la première semaine travaillée de chaque mois. De plus, l'employeur prélèvera à chaque semaine sur la paie de chacun de ses salariés, les sous de l'heure pour chaque heure travaillée à titre de cotisation syndicale. Les montants ainsi retenus doivent être remis par l'employeur au Secrétaire Financier de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116, 7851, rue Jarry est, Suite 260, Ville d'Anjou, Québec, H1J 2C3, dans les quinze (15) jours qui suivent la période pour laquelle ils ont été retenus.
- 3.03.- La remise mensuelle est accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le nom, la classification, le numéro d'assurance sociale et le montant précompté à chaque salarié.

ARTICLE 4.- COMITE D'ATELIER

- 4.01.- Le Comité d'Atelier est formé de deux (2) ou trois (3) membres choisis parmi les salariés couverts par cette unité d'accréditation pour représenter les employés de l'atelier, le tout en fonction du nombre total des salariés.
- S'il y a moins de trente (30) employés dans l'atelier, le Comité sera formé de deux (2) membres; s'il y a plus de trente (30) salariés, l'Union peut avoir un troisième membre sur ledit Comité.
- 4.02.- L'Union consent à faire connaître à la Compagnie le nom des membres du Comité d'Atelier qui sont élus ou nommés pour représenter les membres ainsi que tout changement subséquent. Tout membre du Comité d'Atelier est élu pour la durée de la convention et est éligible pour d'autres termes. L'Union peut démettre de ses fonctions tout membre du Comité d'Atelier.

4.02.- (suite)

Le Comité d'Atelier est chargé de discuter avec la Compagnie ou avec son représentant de toutes questions relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou de tout grief qui peut en découler.

4.03.- La Compagnie accepte que, pendant les heures de travail sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, le Président du Comité d'Atelier ou son remplaçant puisse enquêter sur toutes plaintes ou griefs et en discuter avec l'employeur ou son représentant.

4.04.- Si, un membre du Comité d'Atelier est renvoyé pour cause, l'employeur doit en aviser l'Union par courrier recommandé dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement, en mentionnant les raisons qui motivent la décision.

4.05.- Une fois par mois, si nécessaire, à une date déterminée conjointement par le Comité et par la Compagnie et sur présentation d'un agenda au moins six (6) jours à l'avance, l'employeur fournit un local convenable pour une assemblée du Comité d'Atelier et des représentants de la Compagnie. Une telle assemblée peut débiter une heure avant la fin de la journée normale de travail et, si elle se prolonge au-delà de la journée normale, l'employeur paie aux membres du Comité présents jusqu'à concurrence d'une heure de salaire au taux régulier.

4.06.- La Compagnie s'engage à fournir à l'Union, avec copie au Comité d'Atelier, à la signature de la convention collective, une liste des employés avec leurs noms, numéros d'assurance sociale, classifications ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie; par la suite, une même liste des numéros d'employés sera remise mensuellement à l'Union et au Comité d'Atelier.

4.07.- Les parties conviennent que les membres du Comité d'Atelier, pour la durée de leur mandat, sont considérés comme ayant le plus de priorité, en autant que leurs noms apparaissent sur la liste de priorité et qu'ils soient aptes à remplir la tâche à exécuter.

ARTICLE 5.- **TABLEAU D'AFFICHAGE**

5.01.- La Compagnie accepte de mettre à la disposition de l'Union un tableau d'affichage à la vue des employés dans l'usine. Tout communiqué devant être affiché sur ce tableau doit être approuvé par la Compagnie.

ARTICLE 6.- CONGES SPECIAUX SANS SOLDE

6.01.- Aucun salarié ne sera mis à pied ou subira des mesures discriminatoires ou disciplinaires, s'il s'absente pour les raisons suivantes dont la preuve lui incombe:

- A) Maladie ou accident non-professionnel du salarié pour une période de douze (12) mois ou moins, sujet aux conditions suivantes:
 - 1) que le salarié soit incapable de travailler dans son métier ou son emploi, peu importe le lieu de travail.
 - 2) que le salarié fournisse un certificat médical attestant de son incapacité de travailler à tous les mois. Le coût du certificat médical sera défrayé par l'employeur sur production d'un reçu.
 - 3) que l'employeur puisse contester le certificat médical en faisant examiner le salarié par un médecin de son choix.
- B) Accident sérieux à un membre de la famille du salarié: pas plus de quinze (15) jours.
- C) Mariage du salarié: pas plus de quinze (15) jours. La Compagnie peut accorder, après entente avec le salarié, un congé sans solde pour une période déterminée supérieure à quinze (15) jours.
- D) Mariage de son père, sa mère, ses frères, soeurs et enfants du salarié: pas plus de trois (3) jours.
- E) Naissance d'un enfant du salarié: pas plus de cinq (5) jours.
- F) Décès de son père, sa mère, son épouse, son enfant, ses frères et soeurs: cinq (5) jours maximum incluant la journée des funérailles.
- G) Cependant, le salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour la même Compagnie a droit lors du décès du père, de la mère, du conjoint légitime ou de son enfant, à un (1) jour ouvrable s'il y a lieu avec solde.

ARTICLE 7.- MECANISME DE REGLEMENTS DE GRIEFS.

- 7.01.- Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 7.02.- Les parties conviennent qu'un grief peut être présenté soit par un employé, par l'Union, par le Président du Comité d'Atelier ou soit par la Compagnie. Cependant, le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation de trente (30) jours ouvrables ne peut formuler un grief quant à son renvoi.
- 7.03.- Les parties conviennent que tous les griefs entre les salariés et la Compagnie seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible dans un effort commun de collaboration de la part de l'Union et de la Compagnie selon le mode suivant:

- A) Un grief doit être soumis par écrit au contremaître, dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits qui lui ont donné naissance; tout employé peut demander à son contremaître que le Président du Comité d'Atelier soit présent afin que ce dernier s'occupe d'établir la nature de son grief; le contremaître fait alors venir le Président du Comité d'Atelier sans délai injustifiable.

Le contremaître a alors deux (2) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit. Si, les parties n'arrivent pas à une entente dans les délais ci-haut prévus, le grief est alors référé au Président de la Compagnie ou son représentant qui a au plus cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.

- B) Si, un grief n'est pas réglé après être passé par les étapes précédentes, une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du Président de la Compagnie ou de son représentant. S'il n'y a pas d'entente, le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, en vertu des dispositions du Code du Travail, nommera un arbitre unique.
- C) Chacun des délais dont il est fait mention au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief en cause que par une entente écrite entre les parties intéressées.
- D) Tout arbitre nommé, selon cet article, est régi par les dispositions de cette convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes lois ou règlements existents. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de la Compagnie s'il est déterminé que la décision de la Compagnie n'était pas justifiée dans les circonstances.

7.03.- (suite)

E) Les parties se partagent également les dépenses et honoraires de l'arbitre unique.

ARTICLE 8.- DISCRIMINATION

8.01.- Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace ou discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, origine ethnique et fonctions syndicales ou patronales.

ARTICLE 9.- ACTIVITE SYNDICALE

9.01.- Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail à l'exception du Président du Comité d'Atelier ou son remplaçant à l'égard du règlement des griefs.

9.02.- La Compagnie reconnaît uniquement le Président du Comité d'Atelier du Métal en Feuille ou un membre du Comité d'Atelier pour enquêter sur l'application de la présente convention, sans toutefois que cela nuise à l'avancement des travaux ainsi qu'aux travaux d'autres produits propres à d'autres métiers.

L'Agent d'Affaires pourra à l'occasion rencontrer le Président ou les membres du Comité d'Atelier après avoir averti un représentant de la Compagnie, sans toutefois que l'avancement des travaux ne soit compromis.

ARTICLE 10.- SECURITE ET SANTE

10.01.- La Compagnie s'engage à respecter les lois et règlements de la Province de Québec concernant la Sécurité et la Santé de ses employés durant les heures de travail et l'Union peut, si elle juge que ces règlements ne sont pas observés, faire appel aux inspecteurs de sécurité du Gouvernement du Québec; mais avant, elle doit attirer l'attention de la Compagnie sur le non-respect de ces dites lois et règlements.

10.02.- Une personne ayant la compétence d'administrer les premiers soins, tel que défini dans le règlement no. 33 de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec, doit s'occuper des accidents mineurs et tous les autres cas sont référés au Service Médical de la Compagnie. L'équipement de sécurité et de Santé de nature non-personnelle est fourni par la Compagnie.

10.02.- (suite)

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties juge que des moyens de protection additionnels sont requis pour les employés, le tout est discuté entre les parties.

10.03.-

- A) La Compagnie consent à ce que l'employé accidenté au travail qui doit aller à l'hôpital ou chez le médecin le jour même de l'accident et qu'il ne lui sera pas permis de retourner au travail, reçoive son plein salaire pour les heures perdues de sa journée normale de travail. Le salarié doit fournir dans un délai raisonnable un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident. Si, la gravité de l'accident requiert que l'accidenté soit accompagné pour se rendre à l'hôpital, la Compagnie doit lui fournir la personne requise et l'aide tel que stipulé à l'article 53.3 de la Loi des Accidents du Travail.
- B) Toutefois, si l'employé ne s'est pas présenté à l'hôpital le jour même de l'accident du travail et qu'il y a aggravation dans une limite raisonnable de temps à une blessure d'apparence mineure à l'origine, l'employé pourra, après en avoir avisé l'employeur, se présenter à l'hôpital un autre jour et recevoir son plein salaire pour les heures perdues de sa journée normale de travail. Le présent article s'applique seulement si l'accident du travail a été rapporté à la Compagnie ou à l'un de ses représentants au moment de son occurrence.
- C) Tout accident du travail devra être rapporté immédiatement à la Compagnie ou à un de ses représentants, le tout conformément à la Loi des Accidents du Travail et à ses règlements.
- D) La Compagnie s'engage à aider l'employé à remplir une formule de perte de salaire pour la Commission de la Santé et de de la Sécurité au Travail.

10.04.-

La Compagnie ne peut mettre à pied un ouvrier qui refuse d'accomplir un travail lorsque les lois et règlements de la Province de Québec en matière de Sécurité et d'Hygiène ne sont pas observés. Toutefois, l'ouvrier doit effectuer son travail normal si la Compagnie fait les modifications qui s'imposent pour se conformer aux lois et règlements ou si elle en est empêchée par des circonstances hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe.

10.05.-

Après un accident de travail, l'employeur doit réintégrer le salarié à son emploi, au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son service.

10.05.- (suite)

Si, le salarié est handicapé et ne peut reprendre le poste qu'il occupait antérieurement, l'employeur peut reclassifier ce salarié après entente mutuelle entre l'employeur, le salarié et l'Union.

ARTICLE 11.- HEURES DE TRAVAIL

11.01.- La semaine normale de travail est la même que celle édictée au Décret Relatif à l'Industrie de la Construction.

11.02.- Si, l'employeur installe une ou plusieurs heures de pointage, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail, chaque jour, et il est payé pour les heures pointées moins le temps consacré au repas ainsi qu'au retard au travail défini plus bas:

- A) Un salarié qui poinçonne dix (10) minutes passé l'heure se verra déduire un quart d'heure pour ce retard.
- B) Un salarié qui poinçonne vingt (20) minutes passé l'heure se verra déduire une demi-heure pour ce retard.
- C) Un salarié qui poinçonne quarante (40) minutes passé l'heure se verra déduire une heure pour ce retard.
- D) Le salarié touché par le paragraphe A) B) ou C) ci-haut ne doit pas travailler avant que la période pour laquelle il y a eu déduction de salaire ne soit terminée.

11.03.- Les parties conviennent que le temps supplémentaire est volontaire. La Compagnie doit aviser quatre (4) heures avant la terminaison de la journée de travail les salariés qui sont requis de faire du travail supplémentaire, à l'exception des cas d'urgence.

Aucun salarié non couvert par cette convention collective ne remplacera un salarié dans son travail régulier ou lors de travail supplémentaire en autant qu'il y a des volontaires pour exécuter le travail requis et que l'avis de quatre (4) heures a été donné.

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- A) La première heure de temps supplémentaire effectuée en plus et en dehors des limites journalières prévues est rémunérée au taux de salaire effectif majoré de 50% toujours en conformité avec le Décret Relatif à l'Industrie de la Construction.

11.03.- (suite)

- B) Les heures de travail supplémentaire effectuées en plus des heures mentionnées au paragraphe A) de cet article ainsi que les heures travaillées le samedi, le dimanche et les jours fériés sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de 100%.
- C) **REPAS:** Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de manger à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié couvert par le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de sept (\$7.00) dollars, en conformité avec le Décret Relatif à l'Industrie de la Construction, sauf si l'employeur fournit le repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

11.04.-

PERIODES DE REPOS: Tous les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'après-midi, et à quinze (15) minutes de repos payées à son taux de salaire à la fin de sa journée normale de travail, s'il doit effectuer du temps supplémentaire cette journée-là.

De plus, sauf lorsque le paragraphe 11.03 s'applique, tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux (2) heures de temps supplémentaire, à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites précises indiquées au présent paragraphe; l'heure précise de la prise des périodes de repos sera déterminée par l'employeur mais doit se situer dans la demi-heure qui précède ou qui suit les demi-périodes de travail.

Les deux périodes de repos s'appliquent aussi au salarié travaillant sur le régime de la double et de la triple équipe.

11.05.-

L'employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe sujet aux conditions suivantes:

- A) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures consécutives.

11.05.- (suite)

- B) Les salariés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- C) Il ne peut y avoir de double ou triple équipe si la première équipe spécifiée à l'article 11.01 n'existe pas.
- D) Lorsqu'il y a possibilité que les conditions de travail nuisent à la Santé et à l'Hygiène des ouvriers de l'atelier, l'employeur peut mettre sur pied une équipe de soir ou de nuit composée de quelques salariés sans tenir compte du paragraphe B) ci-haut.
- E) Lors du régime de la triple équipe, il est entendu que les heures de travail sont de sept heures et demie (7½) plus une demi-heure pour le repas sans perte de salaire.

11.06.-

Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire en plus du taux de salaire effectif qui s'applique. Cette prime correspond à la prime applicable en de telles circonstances au Décret Relatif dans l'Industrie de la Construction.

ARTICLE 12.- VACANCES ET JOURS FERIES

12.01.-

Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de façon suivante:

- **EN ETE:** Pendant les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet.
- **EN HIVER:** Deux (2) semaines complètes de calendrier entre, avant Noël et après le Jour de l'An, les périodes de congé d'hiver établies au Décret de la Construction seront celles applicables à la présente convention.

Dans les cas où des travaux de réparation et d'entretien de construction durant les congés annuels obligatoires requièrent des travaux de production en atelier, le salarié qui consent à exécuter de tels travaux reçoit une rémunération minimale égale à quarante (40) heures de travail par semaine au taux de salaire effectif, sans limite journalière, mais sujette aux limites hebdomadaires. Cependant, la journée de travail ne doit, en aucun cas, excéder douze (12) heures.

12.01.- (suite)

A moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, tel salarié doit prendre ses vacances annuelles dans les deux (2) semaines qui précèdent ou les deux (2) semaines qui suivent tels congés annuels obligatoires.

Le salarié reçoit son taux de salaire effectif non majoré pour les journées de Noël et du Jour de l'An où le taux de salaire effectif est majoré de 100%.

12.02.-

JOURS FERIES CHOMES: Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La St-Jean Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces

Si, la St-Jean Baptiste et la Fête du Canada coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés sont observés selon le Décret Relatif à l'Industrie de la Construction.

12.03.-

MONTANT DE L'INDEMNITE: A la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à 10% du salaire gagné durant cette semaine.

Le montant de cette indemnité doit correspondre pour la durée de la convention à celui négocié au Décret de l'Industrie de la Construction et doit être ajusté si nécessaire.

L'employeur doit déposer, à la fin de chaque mois, dans un compte de banque "in trust" conjoint avec la partie syndicale ou à l'Office de la Construction du Québec, les montants ainsi crédités pour et à l'acquit de chacun de ses salariés, montants qui sont remis aux salariés avant le départ pour leurs vacances.

Pour toute transaction concernant le compte de banque ci-haut mentionné, deux (2) signatures sont requises soit celle d'un représentant de l'employeur et celle d'un représentant de l'Union.

12.03.- (suite)

Un représentant du Comité d'Atelier peut en outre vérifier périodiquement les transactions afin de s'assurer que chaque salarié a bien reçu les montants qui lui sont dûs en vertu du présent article.

ARTICLE 13.- PRIORITE

13.01.- Les parties conviennent que, seuls les salariés sur la liste de priorité ci-jointe et qui pourra être modifiée de temps à autre par entente entre les parties, auront priorité pour les fins de l'application de la présente convention.

A cet égard, lors de tout mouvement de personnel au sein de l'entreprise (incluant les cas de promotion, transfert, poste vacant, nouveau poste, mise à pied, rappel, etc...) ces salariés auront priorité absolue en autant qu'ils soient aptes à exécuter la tâche à accomplir.

Ces salariés conserveront à vie leur priorité d'emploi sauf, les cas d'application des paragraphes 1 à 4 inclusivement de l'article 13.02. Ainsi, la Compagnie s'engage à prendre tous les moyens pour assurer à ses salariés leur priorité d'emploi sur les salariés couverts par cette convention et non compris dans cette liste de priorité.

13.02.- Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- 1.- Lorsqu'un employé laisse volontairement son emploi.
- 2.- L'employé est renvoyé pour cause dont la preuve incombe à l'employeur.
- 3.- L'absence pour cinq (5) jours de travail sans raison valable ou sans en aviser son supérieur immédiat. Dans ce cas, l'employé est considéré comme ayant laissé volontairement son emploi.
- 4.- A défaut de se rapporter au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par télégramme par la Compagnie, sans cause raisonnable, dans les trois (3) jours ouvrables après avoir été avisé par la Compagnie à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 14.- PREAVIS DE MISE A PIED

- 14.01.-
- 1.- Droit du Salarié: Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables, a droit lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant sa mise à pied effective.
 - 2.- Au sens du présent article, le mot "mise à pied" signifie une cessation d'emploi pour un motif autre qu'une mesure disciplinaire ou d'un départ volontaire du salarié.
 - 3.- Tout salarié qui, après avoir reçu ce préavis, refuse de travailler n'est rémunéré que pour le travail effectué.
 - 4.- Les samedi, les dimanche, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.
 - 5.- L'employeur qui verse au salarié mis à pied l'équivalent d'une journée normale de travail au taux de salaire qui s'applique n'est pas tenu de donner un préavis au dit salarié.
- 14.02.-
- A) La Compagnie accordera le temps nécessaire à tout ouvrier, lors de sa mise à pied afin de lui permettre de recueillir ses outils avant la fin de la journée normale de travail.
 - B) Lorsqu'un ouvrier est mis à pied, la Compagnie doit lui remettre, le jour de son départ, son carnet d'apprentissage, s'il y a lieu.
 - C) Les salaires dûs doivent être versés par la Compagnie à l'ouvrier au moment de son départ ou mis à la poste par courrier recommandé, au plus tard le jeudi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.
 - D) Si, la Compagnie ne se conforme pas aux dispositions de cet article, elle doit payer à l'ouvrier une indemnité égale à deux (2) heures de travail par jour ouvrable de retard, à son taux de salaire non majoré.

ARTICLE 15.- CONDITIONS DE TRAVAIL

- 15.01.-
- Les parties conviennent que cette convention collective ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire doit s'appliquer sur le salaire effectivement payé.

15.02.- Il est entendu qu'un salarié peut effectuer le travail d'une classification supérieure à sa classification s'il remplit les qualifications requises et si les ouvriers de la dite classification supérieure sont tous à l'emploi de la Compagnie, exception faite d'un salarié mis à pied qui refuse un rappel au travail dans la dite classification supérieure, le salarié est alors rémunéré au taux de salaire de la classification supérieure pour le temps qu'il exécute le travail.

15.03.- Lorsqu'un salarié mis à pied accepte de revenir au travail dans une classification différente de la sienne, ce salarié garde son droit de rappel dans la classification qu'il occupait lors de sa mise à pied.

15.04.- 1.- LISTE D'OUTILS DEVANT ETRE FOURNIS PAR LE FERBLANTIER ET L'APPRENTI

OUTILS	Ferblantier Compagnon	Apprenti 3e année	Apprenti 2e année	Apprenti 1ère année
MARTEAU A PANNE 16 on.	X	X	X	X
CISEAU (BULL-DOG SNIPS)	X			
CISEAU D'AVIATION GAUCHE	X	X	X	X
CISEAU D'AVIATION DROITE	X	X	X	X
PAIRE DE PINCE AJUSTABLE (VISE GRIP)	X			
PAIRE DE PINCE 8"	X	X	X	X
PAIRE DE PINCE A PLIER AJUSTABLE (VISE GRIP CLAMP)	X	X		
TOURNEVIS: 1 petit, 1 moyen 1 large	X	X	X	X
RUBAN A MESURER- 10'-12'	X	X	X	X
FAUSSE EQUERRE	X	X		
SET DE POINTES A TRACER	X			
COMPAS DE 6" - 12"	X			
SCIE A FER	X	X	X	X
POINTEAU	X			
CLE AJUSTABLE (crescent)	X	X	X	
CISEAU A FROID	X	X		
TRACOIR (Aiguille à tracer)	X	X		
COFFRE A OUTILS	X	X	X	X

15.04.- (suite)

2.- Perte d'outils:

- A) A la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction l'employeur doit dédommager le ferblantier et l'apprenti jusqu'à concurrence de \$325.00 pour toute perte réelle relatif à leurs outils.
- B) Le ferblantier et l'apprenti doivent fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur des outils.
- C) Le ferblantier et l'apprenti ont le fardeau de faire la preuve suffisante de la perte qu'ils ont subie.

3.- L'employeur est tenu de fournir une combinaison de travail aux salariés qui travaillent sur la colle dans le département de l'isolation.

15.05.- JURE: Lorsqu'un salarié agit comme juré, il reçoit la différence entre les honoraires de juré et son salaire régulier, sur présentation d'une preuve à l'appui.

ARTICLE 16.- AVANTAGES SOCIAUX

16.01.- FERBLANTIERS, APPRENTIS-FERBLANTIERS ET SOUDEURS COMPAGNONS

L'employeur s'engage à verser au Comité des Avantages Sociaux de l'Industrie de la Construction du Québec, la contribution patronale telle qu'établie au Décret de l'Industrie de la Construction afin que les salariés ci-haut mentionnés à son emploi puissent bénéficier des avantages sociaux offerts par l'Office de la construction du Québec.

16.02.- AUTRES SALARIES REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur s'engage à verser la contribution patronale telle qu'établie par les Fiduciaires du Régime de Sécurité Sociale de l'Industrie du Métal en Feuille, ainsi que déduire du salaire du salarié la contribution ouvrière telle qu'établie ou qui pourra être établie par le même Comité de Fiduciaires, les contributions de chaque partie devront être réparties comme suit: pour la partie patronale: 2/3 de la prime demandée et pour la partie ouvrière: 1/3 de la prime demandée.

16.02.- (suite)

Il est entendu entre les parties que, si ce plan disparaissait pour une raison ou une autre, il devra être remplacé dans le plus bref délai après entente entre les parties par un autre plan équivalent à celui-ci ou à des conditions supérieures.

16.03.-

L'employeur s'engage à déduire de la paie du salarié l'équivalent de la contribution du salarié aux Avantages Sociaux de l'Office de la Construction du Québec et faire parvenir cette contribution à qui de droit.

16.04.-

A la signature de la présente convention, les salariés qui n'ont jamais contribué au Comité des Avantages Sociaux de l'Office de la Construction du Québec ont le choix de ne pas y participer. Ils reçoivent alors de leur employeur en surplus sur la paie, le montant de la contribution patronale applicable aux Avantages Sociaux de l'Industrie de la Construction du Québec moins le montant de la contribution patronale au Régime de Sécurité Sociale de l'Industrie du Métal en Feuille afin que ces salariés bénéficient des avantages de ce régime.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre aux nouveaux salariés (ferblantiers, soudeurs-compagnons et apprentis-ferblantiers) de ne pas participer aux Avantages Sociaux de l'Industrie de la Construction du Québec ainsi qu'aux salariés actuels (ferblantiers, soudeurs-compagnons et apprentis-ferblantiers) de cesser d'y participer, à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 17.-

DEFINITIONS

17.01.-

1. FERBLANTIER

Le terme "ferblantier" (travailleur de métal en feuille) désigne l'ouvrier qualifié possédant un certificat de qualification émis soit par l'Office de la Construction, soit par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre. Advenant un manque de main-d'oeuvre qualifiée, l'employeur peut promouvoir un de ses salariés jugé compétent au rang de ferblantier stagiaire après consultation avec la partie syndicale. Cette promotion est valable pour une période de trois (3) mois et le stagiaire est rémunéré à 100% du taux de salaire du ferblantier.

2.- SOUDEUR-COMPAGNON

Le terme "soudeur-compagnon" (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 inerte de tout métal en feuille ou des matériaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directive.

3.- SOUDEUR SPECIALISTE

Ce terme désigne un salarié (y compris le découpeur au chalumeau) qui a la connaissance de la soudure à l'acétylène ou de la soudure à l'électricité du métal en feuille et des métaux similaires qui peut exécuter les opérations de son métier selon les instructions qu'il reçoit.

4.- OPERATEUR DE MACHINE

Ce terme "opérateur de machine" désigne tout salarié capable de monter et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de la machine de façon compétente. Il conduit en outre, une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban, une grue à pont roulant, une machine à mouler, une machine à ourler (lock-former) Pittsburg ainsi que la machine à flanger. Cependant, la machine à ourler (lock-former) Pittsburg, la machine à flanger, le rouleau manuel, la soudeuse à poinçon portative peuvent être opérées par tout autre employé de l'atelier.

5.- CONDUCTEUR DE CAMION

Bien que régi par la convention collective, le conducteur de camion est tenu de transporter, manoeuvrer ou autrement véhiculer d'autres produits qu'uniquement des produits ou pièces de métal en feuille. Il peut effectuer le chargement et le déchargement des camions.

6.- OUVRIER DE PRODUCTION

Ces salariés peuvent être assignés à n'importe quel poste des classifications 3, 4 et 5 suivant les besoins de production de l'employeur en autant que tous les salariés mentionnés sur la liste de priorité établie suivant l'article 13.01 ne sont pas brimés dans leurs droits.

ARTICLE 18.- PROPORTIONS

18.01.- Un (1) apprenti-ferblantier pour deux (2) ferblantiers.

N.B.: Ce ratio est applicable au niveau de la Compagnie et il est sujet à tout amendement qui pourrait être apporté à la Loi sur la Qualification et la Formation Professionnelle de la Main d'Oeuvre.

ARTICLE 19.- SALAIRES

19.01.- Il est convenu que le taux de salaire du ferblantier correspond au taux horaire établi pour celui-ci au Décret de l'Industrie de la Construction. Toute modification au Décret relative au taux de salaire du ferblantier s'appliquera mutadis mutandis aux salaires couverts par la présente convention collective en entier au pro-rata spécifié ci-dessous:

TAUX DE SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>% APPLICABLE</u>	<u>Taux au 01-05-85</u>
FERBLANTIER	100 %	\$ 17.80
SOUDEUR COMPAGNON	100 %	\$ 17.80
SOUDEUR SPECIALISTE	70%	\$ 12.48
OPERATEUR DE MACHINE	70 %	\$ 12.48
OUVRIER DE PRODUCTION	65 %	\$ 11.59
CONDUCTEUR DE CAMION	63 %	\$ 11.23

N.B.: APPRENTIS FERBLANTIERS:

1ère période (2,000 heures et moins)	60 % du taux de ferblantier
2ième période (entre 2,000 et 4,000 heures)	70 % du taux du ferblantier
3ième période (entre 4,000 et 6,000 heures)	85 % du taux du ferblantier

La base qui sert à établir le taux salarial des classifications est le taux de salaire du ferblantier.

19.01.- (suite)

N.B.: L'article 19.01 s'applique entre autres à tous les salariés mentionnés dans la liste de priorité établie suivant l'article 13.01 de la présente convention collective.

19.02.-

A) Tout salarié non compris dans la liste de priorité et embauché à titre d'ouvrier de production ou de conducteur de camion reçoit comme taux de salaire de base pas moins de 50% du taux prévu pour l'ouvrier de production. Par la suite, son taux de salaire s'établit comme suit:

<u>Six (6) mois de travail:</u>	60% du taux de salaire prévu pour l'ouvrier de production
<u>Douze (12) mois de travail:</u>	70% du taux de salaire prévu pour l'ouvrier de production
<u>Dix-Huit (18) mois de travail:</u>	80% du taux de salaire prévu pour l'ouvrier de production
<u>Vingt-Quatre (24) mois de travail:</u>	90% du taux de salaire prévu pour l'ouvrier de production
<u>Trente (30) mois de travail:</u>	100% du taux de salaire prévu pour l'ouvrier de production

Toutefois le chauffeur de camion reçoit \$11.23.

Ce salarié bénéficie des augmentations de salaires prévues à la présente convention collective selon les mêmes proportions établies ci-avant.

B) Le salarié embauché à titre de soudeur spécialiste ou d'opérateur de machine reçoit 80% du taux de salaire prévu pour le soudeur spécialiste ou l'opérateur de machine. Après une période d'essai de 40 jours de travail, le salarié reçoit le plein salaire. Toutefois, le salarié embauché à titre de soudeur spécialiste ou d'opérateur de machine reçoit le plein taux de salaire dès l'embauche s'il recevait le plein taux lors de son emploi antérieur chez un employeur syndiqué avec l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116 couvert par une convention collective identique.

ARTICLE 20.- DUREE DE LA CONVENTION

20.01.- Cette convention collective entre en vigueur le 1er juin 1985 et se termine le 31 mai 1988.

Il est entendu toutefois, que les conditions de travail contenues dans la présente convention continueront de s'appliquer après son expiration et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à.....*Montreuil*.....ce.....*9*.....jour de.....*Octobre*.....1985.

POUR LA COMPAGNIE

Réal Vadnais

POUR L'UNION

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS DE METAL EN
FEUILLE, UNION LOCALE 116.

Raymond Bouché
Renée Godin
Jean Pierre Collin

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant les dispositions de l'Article 19.02-B), les salariés soudeurs spécialistes ou opérateurs de machine à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature reçoivent 80% du plein taux de salaire, à moins qu'ils reçoivent un taux supérieur à cette date. Après une période de 40 jours de travail, ils recevront le plein taux de salaire.

POUR LA COMPAGNIE

Réal Vadnais

POUR L'UNION

Rufmond Bauclic
Réne Golin
Jean-Pierre Calli

- ANNEXE "A" -

LISTE DE PRIORITE

200 272 722	ROBERT, Jean	OPERATEUR DE MACHINE
205 998 354	GREGORIOS, Gregoryu	OPERATEUR DE MACHINE
200 272 706	RAZA, Arthur	CONDUCTEUR DE CAMION
252 424 311	DICAIRE, Michel	SOUDEUR SPECIALISTE
203 551 528	NORMAND, Jean	SOUDEUR SPECIALISTE
253 961 783	BACHAND, Normand	OUVRIER DE PRODUCTION