

No.

18661-01

NOM

Equipement d'Alimentation
Salubrité Inc

12-051

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

DU
1^{er} JUIN 1982

AU
31 MAI 1983



ENTRE

EQUIPEMENT D'ALIMENTATION LIBERTE INC.

Ci-après appelé "LA COMPAGNIE"

Partie de Première Part

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DE METAL EN FEUILLE, LOCAL 116

Ci-après appelé "L'UNION"

Partie de Seconde Part



ARTICLE 1. - PROVISIONS GENERALES

- 1.01. - Le but de cette entente est de procurer un règlement ordonné des plaintes et griefs, d'établir les taux de salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi.
- 1.02. - Les employés auront le droit de procéder une plainte ou grief dans le langage de leur choix en accord avec le code du travail de la Province de Québec (12-13 ELIS 11 C 45 S 51).
- 1.03. - Il n'y aura pas de grève, "lock out", pour la durée de cette entente. Les parties s'accordent de respecter les provisions de l'article 15. La procédure de grief et l'arbitrage étant les seules moyens de résoudre tout différent qui pourrait survenir pendant la durée de cette entente. Tous les employés devront continuer de travailler comme à l'accoutumé et la Compagnie continuera ses opérations normales.
- 1.04. - Toute disposition de cette convention qui est ou serait en contradiction avec les stipulations présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels, décrets et ordonnance ou règlements de tous corps publics ayant juridiction sur des questions qui en font l'objet, est ou sera automatiquement nulle et de nul effet, toute autre disposition d'icelle demeurant et ayant plein effet.
- 1.05. - Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation ne devront pas exécuter le travail régulier de l'atelier, le travail supplémentaire ou le travail à l'extérieur de l'atelier.

ARTICLE 2. - RECONNAISSANCE

- 2.01. - Pour assurer le bon fonctionnement de cette entente, tel que stipulé ci-haut, la Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et exclusif Agent de négociation représentant tous ses employés couverts par le certificat issu par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Certificat issu le 24 avril 1979 et qui se lit comme suit:

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des employés du Bureau, des vendeurs et des salariés assujettis au Bill 290".

ARTICLE 3. - DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01. - L'Union reconnaît que c'est le droit de la Compagnie d'administrer son entreprise et diriger la main d'oeuvre sujet aux provisions de cette entente.
- A) D'engager, mettre à pied ou renvoyer, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur des équipes en accord avec les besoins de la production, sujet aux provisions de cette entente.
- B) De faire des règles et stipulations raisonnables à la condition cependant que tout désaccord à la justesse de ses règles et stipulations ou que tout désaccord résultant de réclamation, de discrimination contre tout employé, contre l'application de ses règles, sera sujet aux provisions de cette entente.

ARTICLE 4. - DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

- 4.01. - Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination vis-à-vis un employé pour raisons telles que: race, couleur, religion, langue, sexe, etc.....
- 4.02. - La Compagnie s'engage à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou intimidation vis-à-vis les employés parce qu'ils sont membres de l'Union ou membres du Comité d'Atelier ou pour toute activité syndicale reconnue dans cette convention collective.
- 4.03. - A) Toute mesure disciplinaire ou infraction portée au dossier d'un employé sera nulle et de nul effet après six (6) mois de la date de ladite infraction. Seulement celle remise à l'employé et au Comité d'Atelier par écrit dans les cinq (5) jours de l'infraction qui a donné lieu à la mesure disciplinaire, s'appliquera et sera jugée valide.
- B) La Compagnie exigera la signature de l'employé et du membre du Comité d'Atelier comme accusé de réception seulement.

ARTICLE 5. - SECURITE D'UNION

- 5.01. - Tous les employés qui sont membres de l'Union à la date de la signature de cette entente, devront comme condition d'emploi demeurer membres de l'Union pour la durée de cette entente.

ARTICLE 5. - SECURITE D'UNION (SUITE)

- 5.02. - A) Tous les nouveaux employés ou les employés ré-engagés après une mise à pied devront devenir membres de l'Union en dedans de trente (30) jours suivant leur engagement ou ré-engagement.
- B) Toutefois, un employé rappelé qui n'a pas perdu son ancienneté sera déduit ses dus d'Union sur sa première paye.
- 5.03. - Au moment de l'engagement les employés devront autoriser la Compagnie à déduire de leur revenu un montant en accord avec la constitution, règles et règlements de l'Union, les déductions seront faites mensuellement.
- 5.04. - Chaque mois une liste de noms d'employés de lesquels leurs dus ont été déduit sera envoyés au secrétaire financier de l'Union, ensemble avec un chèque couvrant le montant ainsi déduit. Cette liste devra inclure tous les employés sur la liste de paye qu'ils aient été déduit des dus ou non. Les erreurs sur la liste de déduction devra être rapportées par écrit au Président de la Compagnie.
- 5.05. - L'Union indemniser la Compagnie et la met à couvert de chacune et de toutes réclamations qui pourraient être faites par un employé ou les employés pour des montants déduits comme dus d'Union de leur revenu tel que prévu ci-haut.
- 5.06. - La Compagnie sera avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant de dus d'Union.

ARTICLE 6. - HEURES DE TRAVAIL

- 6.01. - La journée régulière de travail consistera de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement distribuée comme suit:

EQUIPE DE JOUR

7:30 A.M. à 12:30 P.M.
1:00 P.M. à 4:00 P.M.

EQUIPE DE NUIT

4:00 P.M. à 8:15 P.M.
8:45 P.M. à 12:45 A.M.

PAUSE CAFE EQUIPE DE JOUR

9:00 A.M. à 9:10 A.M.
2:50 P.M. à 3:00 P.M.

PAUSE CAFE EQUIPE DE NUIT

6:00 P.M. à 6:10 P.M.
11:00 P.M. à 11:10 P.M.

TROIS EQUIPES CONSECUTIVES

7:30 A.M. à 3:30 P.M. - 3:30 P.M. à 11:30 P.M. -
11:30 P.M. à 7:30 A.M. -

ARTICLE 6. - HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 6.02. - Ces heures peuvent être changées par entente mutuelle des deux parties.
- 6.03. - Quand la main d'oeuvre est placée sur trois (3) équipes de huit (8) heures, il y aura une période de repas de trente (30) minutes, après les premières quatre (4) heures de travail, sans déduction sur la paye.
- 6.04. - Un employé peut être requis de travailler le jour ou la nuit, cependant l'opportunité devra être accordée à l'employé d'exprimer son choix et l'ancienneté sera le facteur prédominant.
- 6.05. - Un employé qui a travaillé régulièrement sur l'équipe de nuit, sera à sa demande muté sur l'équipe de jour, lorsqu'il y aura une ouverture, si son ancienneté le lui accorde ou précédemment l'engagement de nouveaux employés de jour.
- 6.06. - Tous les changements normaux d'équipes seront faits le lundi et seront affichés le mercredi précédent, pas plus tard que 2:00 heures P.M. et une copie de ces changements sera remise à l'Union au moment de l'affichage.
- 6.07. - Les changements d'équipes du jour à la nuit ou vice-versa seront préparés de façon à ce que si la paye d'un employé est moindre qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine durant laquelle le changement a été fait, elle sera ajustée immédiatement.

ARTICLE 7. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01. - Tout temps travaillé en plus de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, doit être rémunéré au taux de temps et demie pour les trois premières heures, ainsi que pour les cinq (5) premières heures travaillées le samedi.
- 7.02. - Cependant, si un employé est requis de commencer son travail plus tard que le début normal de l'équipe prévu dans la convention et si il est requis de travailler plus tard que le temps normal de la fin de l'équipe, il aura droit au taux de temps supplémentaire tel que stipulé à l'article 7.01, comme si il avait commencé à travailler à l'heure normale du début.

ARTICLE 7. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

- 7.03. - Le temps supplémentaire doit être rémunéré au taux de temps double pour tout temps exécuté en plus de onze (11) heures du lundi au vendredi inclusivement et après cinq (5) heures le samedi, ainsi que, pour tout temps travaillé le dimanche.
- Le taux de temps supplémentaire doit être calculé sur la base du taux de salaire actuel.
- 7.04. - Lorsque le temps supplémentaire est nécessaire, il doit être distribué parmi les employés exécutant le travail en court, sur une base de rotation.
- A cette fin:
- 1.- La Compagnie établira une liste des heures supplémentaires travaillées par chaque employé.
 - 2.- La Compagnie remettra une copie de cette liste au Comité de l'Union à chaque semaine.
 - 3.- Cette liste est préparée pour les besoins de l'Union seulement et ne sera pas affichée sur le tableau d'avis.
 - 4.- Un employé peut discuter avec un membre du Comité d'Union, pourquoi le nombre de ses heures supplémentaires est bas comparativement aux nombres d'heures travaillées par d'autres employés, exécutant le même travail que lui. Le membre du Comité peut apporter la question au contremaître impliqué et si la réponse n'est pas satisfaisante, au surintendant de l'atelier.
- 7.05. - Toute violation de cet article qui est prouvée justifiée sera réglée par le moyen d'une liste de priorité déterminant la distribution future des heures supplémentaires.
- 7.06. - La Compagnie avisera les employés requis de travailler du temps supplémentaire avant midi 12:00 ou 8:15 P.M. selon le cas à l'exception des cas de maintenance et d'urgence.
- 7.07. - Aucun chef de groupe ou chef d'équipe ou contremaître ne remplacera aucun employé lorsque du temps supplémentaire est nécessaire.
- 7.08. - Tous les employés qui ont complété l'équipe régulière et sont rappelés pour exécuter du travail autre que sur leur équipe régulière seront payés au taux de temps supplémentaire, s'appliquant pour le temps travaillé.

ARTICLE 7. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

- 7.09. - Dimanche sera considéré comme étant les vingt-quatre (24) heures de minuit à minuit.
- 7.10. - Tous les employés requis de travailler plus de deux (2) heures passées leur équipe régulière, seront accordés une période de repas de trente (30) minutes payées, à la fin de leur équipe régulière et à toutes les quatre (4) heures par la suite.
- 7.11. - Les employés travaillant régulièrement le jour et requis de travailler la nuit, sur une base temporaire, seront payés la prime d'équipe qui s'applique, à l'exception de la première nuit qui sera payée à temps et demie, en autant qu'ils auront complété une partie de leur équipe régulière.

ARTICLE 8. - PRIME POUR TRAVAIL MALPROPRE

- 8.01. - Il y aura une prime de vingt-cinq (25) cents de l'heure, travaillée par les employés, dans les circonstances suivantes, ou il y a de l'huile, graisse, suie, chaleur excessive, poussière ou vapeur ou à ceux qui brûlent et soudent sur le "galvanise" ou autres métaux qui sont enduit d'un autre genre de produit de protection qui dégage des fumées, dans des endroits où la ventilation est difficile.

ARTICLE 9. - DEFECTUOSITE

- 9.01. - Si la direction omet d'aviser un employé de ne pas se présenter au travail soit avant qu'il quitte l'atelier sur l'équipe précédente ou avant qu'il quitte sa demeure pour son travail, tel employé recevra un minimum de quatre (4) heures payées à son taux régulier. Cependant ceci ne s'applique pas dans le cas d'un manque d'énergie ou un acte de Dieu.
- 9.02. - Si une machine fait défaut l'employé impliqué pourra exécuter du travail n'importe où dans l'atelier où il y a du travail. S'il n'y a pas de travail et une mise à pied devient nécessaire, cette mise à pied sera faite en accord avec les droits d'ancienneté.

ARTICLE 10.- CONGE D'ABSENCE

- 10.01. - Un congé d'absence sans solde n'excédant pas cinq (5) jours sera accordé à tout employé par entente avec son contremaître.

ARTICLE 10.- CONGE D'ABSENCE (SUITE)

- 10.02. - Les requêtes pour congé d'absence pour une période dépassant cinq (5) jours seront faites par écrit à la direction, qui fera parvenir une copie de l'absence accordée à l'Union.
- 10.03. - La Compagnie accordera le congé d'absence sans solde nécessaire aux Officiers de l'Union qui en feront la demande, pour les affaires de l'Union à l'extérieur. Ces congés devront être demandés par écrit.
- 10.04. - ABSENCE POUR DECES
- A) Chaque employé qui a des droits d'ancienneté aura droit à quatre (4) jours de congé d'absence en l'occurrence de la mort de son père, sa mère, épouse, enfant, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ces quatre (4) jours de congés d'absence lesquels seront payés à son taux régulier de salaire si il tombe sur un jour de travail inclura la journée des funérailles. L'employé doit fournir à la Compagnie une preuve satisfaisante de bien familial.

ARTICLE 11.- DEVOIR DE JURY

La Compagnie protégera l'employé contre la perte de son salaire régulier en accord avec son horaire régulier de travail. C'est à dire, elle couvrira la différence entre son salaire régulier et la somme reçue pour agir comme jury.

ARTICLE 12.- TRAVAILLE DURANT LA PERIODE DU REPAS

- 12.01. - La Compagnie consent qu'aucun employé ne sera requis de travailler durant sa période régulière de repas excepté en cas d'urgence. Dans tous les cas où un employé est requis de travailler durant la période du repas, il devra avoir l'opportunité d'avoir sa période du repas entre 11:30 A.M. et 1:00 P.M. et il sera payé pour tous les heures travaillées et en plus en temps supplémentaire pour sa période du repas.
- 12.02. - Dans les cas ou un employé n'a pas de période de repas tel que stipulé ci-haut, il pourra manger son repas sur le temps de la Compagnie et être payé pour toutes ses heures travaillées et en plus en supplémentaire pour sa période normale de repas. Les mêmes provisions s'appliqueront aux autres équipes.

ARTICLE 13.- TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'ATELIER

- 13.01. - Lorsqu'un employé est avisé par la Compagnie de se rapporter à l'ouvrage à une location autre que l'atelier et qui requiert du transport, il sera rémunéré au taux horaire et selon les conditions de travail régies par le décret de l'Industrie de la Construction dans la Province de Québec ou au taux s'appliquant dans la Province dans laquelle il travaillera selon lequel est le plus élevé jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour qu'il voyage sans égard à quel jour ça survient. Une chambre adéquate et les repas seront fournis par la Compagnie, si l'employé présente un reçu des frais encourus.
- 13.02. - Lorsqu'un employé est dirigé de l'atelier à un travail extérieur, il sera payé le taux horaire et les conditions de travail régies par le décret de l'Industrie de la Construction dans la Province de Québec ou le taux qui s'applique dans la localité dans laquelle il travaillera selon lequel est le plus élevé.
- 13.03. - Lorsqu'un employé utilise volontairement son automobile pour se rendre au travail à l'extérieur de l'atelier à la requête de la Compagnie, il recevra vingt-sept (\$0.27) cents du kilomètre pour l'aller et le retour à l'intérieur des limites de Montréal et vingt-sept (\$0.27) cents du kilomètre aller et retour à l'extérieur des limites de Montréal. Cependant, il peut être obligé d'apporter des outils ou du matériel et être accompagné par un ou plusieurs employés si nécessaire du départ jusqu'au retour l'automobile en question sera protégé par l'auto assurance responsabilité de la Compagnie.
- 13.04. - Pour la période durant laquelle un employé exécute du travail à l'extérieur, il aura droit à tout congé statutaire qui s'appliquera, par le fait même il renie son droit à tout congé statutaire stipulé dans cette entente qui occurrera durant la période mentionnée.

ARTICLE 14.- TEMPS ALLOUE POUR LE DEBUT ET L'ARRET DU TRAVAIL

- 14.01. - Tous les employés seront accordés cinq (5) minutes pour se laver avant les repas et à la fin de l'équipe, un sifflet signalera ce cinq (5) minutes. Les peintres au pistolet lorsqu'il exécuteront le genre de travail ci-haut mentionné seront accordés une période de quinze (15) minutes pour se laver.

ARTICLE 14.- TEMPS ALLOUE POUR LE DEBUT ET L'ARRET DU TRAVAIL (SUITE)

- 14.02. - Tous les employés poinçonneront leur carte de temps avant le début du temps régulier et seront à leur lieu de travail à l'heure du début et y resteront jusqu'au sifflet signalant la période de repos.
- Tous les employés quittant les lieux lors d'une période de repas autorisée poinçonneront lors de leur retour. Ils ne seront pas requis de poinçonner leur carte s'ils ne quittent pas l'atelier durant la période de repas.
- 14.03. - Les employés poinçonnant après l'heure du début perdront quinze (15) minutes de salaire pour chaque quinze (15) minutes de retard ou fraction de retard, aucune pénalité ne sera imposée pour les trois (3) premières minutes de retard.
- 14.04. - Si un employé oublierait de poinçonner sa carte, il sera déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte soit signée par son contremaître.
- 14.05. - Les employés seront permis d'être jusqu'à deux (2) heures en retard avant de débiter leur travail en autant qu'ils auront un bon record de ponctualité.

ARTICLE 15.- PROCEDURE DE GRIEF

- 15.01. - Le but de cet article est d'établir les procédures pour discuter, procéder et régler les griefs, tel que mentionné à l'article 1., les deux parties conviennent de se soumettre aux provisions de cet article comme étant les seuls moyens de résoudre tout différent qui pourraient survenir.
- 15.02. - Grief, tel que compris dans cette entente est toute violation alléguée des provisions de cette entente incluant les suspensions, renvois, discriminations et toutes actions disciplinaires.
- 15.03. - La procédure pour procéder le grief sera comme suit:
- A) L'employé seul ou accompagné par le délégué d'atelier présentera son grief par écrit directement au contremaître en dedans et pas plus tard que dix (10) jours ouvrables de son occurrence. La décision du contremaître sera rendue par écrit en dedans de deux (2) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE 15.- PROCEDURE DE GRIEF (SUITE)

- 15.03. - B) Si le grief n'est pas réglé à l'étape A), il sera soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du contremaître par un membre du Comité d'Atelier au surintendant lequel convoquera une rencontre avec le Comité d'Atelier.

Le surintendant rendra sa décision par écrit en dedans de trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

- C) Si le grief n'est pas réglé à l'étape B) il sera soumis par écrit à la direction en dedans de trois (3) jours suivant la décision du surintendant. La direction convoquera une assemblée avec le Comité d'Atelier. La réponse de la Compagnie au grief, sera remise au Président du Comité d'Atelier en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. Le Comité d'Atelier à cette étape peut demander la présence d'un représentant extérieur de l'Union.

- 15.04. - La Compagnie ou l'Union ont le droit d'initier un grief de groupe ou un grief de nature général à l'étape C) de l'article 15.03.

- 15.05. - Si le grief n'est réglé à l'étape C), il peut être soumis en dedans mais pas plus tard que quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de la Compagnie à l'étape C) à un tribunal d'arbitrage. Ce tribunal sera composé de trois (3) personnes, qui seront appointées de la manière établie sous-dessous. L'avis écrit de l'Union avisant la Compagnie que le grief est soumis à l'arbitrage devra indiquer le nom et l'adresse du représentant de l'Union sur le tribunal d'arbitrage. En dedans de quinze (15) jours de la réception d'un tel avis, la Compagnie devra par écrit avisé l'Union du nom et de l'adresse du représentant de la Compagnie sur le tribunal d'arbitrage.

- 15.06. - Le représentant de l'Union et le représentant de la Compagnie dans les dix (10) jours suivants devront choisir conjointement le Président de l'arbitrage. Si aucune entente ne peut être conclue dans le choix du Président une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un Président.

- 15.07. - 1.- Le tribunal d'arbitrage écoutera les preuves et les représentations de deux parties et donnera sa décision le plus tôt possible après l'audition.

ARTICLE 15.- PROCEDURE DE GRIEF (SUITE)

- 15.07. - 2.- La décision du Président du tribunal d'arbitrage sera finale, en défaut d'une majorité et dans tous les cas s'appliquera obligatoirement aux deux parties. En aucun temps, le tribunal d'arbitrage n'aura le droit d'ajouter de soustraire ou d'amender les provisions de cette entente.
- 3.- Dans les griefs à mesures disciplinaires incluant les cas de suspension ou de renvois et déterminant les conditions de ré-engagement, incluant le montant de la compensation s'il y en a, si le Président du tribunal d'arbitrage conclue que l'action prise était injuste et irrésionnable cependant les revenus gagnés ailleurs durant la période en question devront être déduits.
- 4.- Dans les cas d'erreurs dans les mises à pied ou de rappel, le tribunal d'arbitrage peut décider d'une compensation ou pas, mais cependant les revenus gagnés ailleurs durant la période en question devront être déduits.
- 5.- Les deux parties conviennent de respecter la limite de temps tel que spécifié ci-haut à moins qu'une ou l'autre des parties demande une période plus longue et qui soit agréée par écrit. Si à n'importe quelle étape la Compagnie néglige de donner sa réponse dans les délais prévus, le grief sera procéder à l'étape suivante de la procédure incluant l'arbitrage. Si l'Union néglige de procéder le grief en dedans de la période prescrite, le grief sera considéré comme terminé.
- 6.- Chaque partie assumeront leur propre frais, les honoraires et frais de leurs témoins et de leur représentant sur le tribunal d'arbitrage. Les honoraires et frais du Président seront partagés également par les deux parties.
- 15.08. - Les parties peuvent en tout temps convenir de présenter le grief devant un seul arbitre.

ARTICLE 16.- REPRESENTATION

- 16.01. - L'Union signataire de cette entente aura son Comité d'Atelier de pas plus de trois (3) membres incluant le Président. Ils procéderont les griefs tel que prévus dans la procédure de grief. Cependant à l'étape du surintendant seulement deux (2) membres du Comité d'Atelier présenteront le grief.

ARTICLE 16.- REPRESENTATION (SUITE)

- 16.02. - Une liste des noms des employés de la Compagnie qui sont couverts par cette entente et choisis pour représenter les employés ainsi que les changements subséquents à cette liste seront transmis par l'Union à la Compagnie, aussitôt que possible.
- 16.03. - A) Un membre du Comité d'Atelier aura droit après avoir obtenu la permission de son contremaître de quitter son travail régulier pour une période raisonnable de temps sans perte de salaire de faire enquête ou de soumettre en tout temps un grief et tenter de résoudre et se rapporter à son contremaître à son retour au travail. Cette permission ne sera pas refusée.
- B) Tous les jours deux (2) heures avant la fin de l'équipe régulière, le Président du Comité d'Atelier ou en son absence un autre représentant de l'Union dont le nom aura été transmis à la Compagnie tel que mentionné à l'article 16.02 aura droit de quitter son travail régulier sans perte de salaire avec permission d'exécuter son travail de l'Union.
- C) Le délégué d'atelier de l'Union responsable aura la permission aux mêmes conditions de rencontrer l'Agent d'Affaires de l'Union dans un endroit de l'atelier désigné par la Compagnie avec l'approbation du représentant désigné par la Compagnie.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE

- 17.01. - L'ancienneté sera respectée dans l'ordre suivante:
- A) Durée du service continu.
- B) Connaissance, entraînement, habilité.
- 17.02. - L'ancienneté sera accumulée par classification de métier tel que définie dans l'annexe A de cette entente.
- 17.03. - La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté par longueur de service pour référence immédiate, une copie à date de la liste sera remise au Comité d'Atelier à tous les trois (3) mois.
- 17.04. - Lorsqu'un employé a complété trente (30) jours avec la Compagnie, il deviendra un employé régulier et l'ancienneté sera compilée à partir du premier jour de service dans une classification de métier donné dans l'atelier couvert par cette entente. Le temps servi comme apprenti dans une classification sera considérée pour déterminer l'ancienneté d'un employé dans une classification de métier.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (SUITE)

- 17.05. - Un employé maintiendra et accumulera son ancienneté dans les circonstances suivantes:
- A) Un employé qui a un (1) an de service ou moins perdra son ancienneté, s'il est mis à pied pour une période plus longue que son ancienneté.
 - B) Un employé qui a un service dépassant un (1) an perdra son ancienneté, s'il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois ou plus.
 - C) Service reconnu dans la force armée spéciale du Canada.
 - D) Maladie ou blessure.
 - E) Un congé d'absence en accord avec l'article 10.
- 17.06. - Un employé perdra son ancienneté dans le cas où il quitte volontairement ou dans le cas d'un renvoi pour cause justifiée.
- 17.07. - Les employés absents par maladie ou autrement et négligent d'avertir la Compagnie en dedans de cinq (5) jours ouvrables seront considérés comme ayant quittés volontairement à moins qu'une preuve satisfaisante d'absence soit fournie.
- 17.08. - A) Les employés mis à pied et qui ont été avisés par lettre recommandée à leur dernière adresse connue, de retourner au travail et qui ne le font pas dans les cinq (5) jours ouvrables perdront leur droit d'ancienneté à moins qu'ils peuvent fournir à la Compagnie, une raison satisfaisante pour laquelle ils ne pouvaient se rapporter dans les délais prévus. Une copie de la lettre mallée aux employés devra être envoyée en même temps au Président du Comité d'Atelier qui devra informer la Compagnie immédiatement s'il était informé qu'aucun retour n'est contemplé.
- B) C'est la responsabilité de l'employé d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.
- 17.09. - MUTATION
- A) Les employés qui sont mutés à la requête de la Compagnie et avec le consentement des employés pour rencontrer les exigences de la production continueront d'accumuler l'ancienneté dans leur classification de métier.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (SUITE)

17.09. - MUTATION (SUITE)

B) Lorsqu'un employé a été reclassifié en accord avec l'article 17.14 l'employé commencera d'accumuler l'ancienneté dans cette classification après l'expiration de trois (3) mois durant laquelle l'employé peut exiger de retourner dans sa classification de métier précédent ou que la Compagnie peut exiger qu'il retourne dans sa classification de métier précédente.

17.10. - MISE A PIED

A) Lorsqu'il sera nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise à pied sera comme suit:

1.- Les employés en probation, ensuite les employés avec le moins d'ancienneté dans la classification concernée.

2.- Les employés mis à pied dans une classification peuvent retourner dans l'ordre inverse qu'ils ont monté dans leur ancienneté accumulé.

3.- Les employés peuvent déplacer les employés juniors dans d'autres classifications au lieu d'une mise à pied en autant qu'ils peuvent exécuter le travail adéquatement.

4.- Lorsqu'il est nécessaire de faire une mise à pied d'employé dûs au peu de travail, l'Union sera avisé par écrit trois (3) jours précédents cette mise à pied et sera fourni une liste des employés concernés. Une liste identique sera affichée sur le babillard de la Compagnie dans la zone de travail des employés durant la période de repas de la dernière équipe travaillée précédent la mise à pied.

17.11. - Une ancienneté préférentielle de cinq (5) ans s'appliquant seulement en cas de mise à pied, de changement d'équipe et de rappel est accordée au Comité d'Atelier de l'Union élu pour représenter le local d'Union, tel que prévu à l'article 16. - représentation, en accord avec la liste de tels employés en filière avec la Compagnie, jusqu'à un maximum de trois (3) employés.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (SUITE)

17.12. - RAPPEL

Si après une mise à pied ou une rétro-gradation au lieu d'une mise à pied dû à un manque d'ouvrage la Compagnie a l'intention de ré-engager des employés, les employés mis à pied ou qui ont rétro-gradé seront rappelés dans l'ordre inverse, le dernier mis à pied ou qui a été rétro-gradé, sera le premier rappelé. Une liste des employés à être rappelés sera fournie à l'Union concernée quarante-huit (48) heures précédents le rappel.

17.13. - AFFICHAGE

La Compagnie convient d'afficher durant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'atelier, l'avis de tous postes vacants à l'intérieur de l'atelier. Les employés intéressés à l'emploi devront faire application par écrit dans la période d'affichage. La Compagnie fera un choix après avoir considéré tous les applicants. L'Union recevra une liste de tous les applicants.

17.14. - La Compagnie convient de promouvoir les employés réguliers à toutes vacances qui se produiront. La Compagnie a le droit de donner l'entraînement nécessaire aux hommes qu'elle croit être spécialement qualifiés pour des positions sur la direction.

17.15. - La Compagnie avisera le Comité d'Atelier de l'Union concernée de tout changement des employés de classification à classification ou de terminaison d'emploi pour quelque raison que ce soit au moment du changement ou de la terminaison.

ARTICLE 18.- TAUX DE SALAIRE

18.01. - Les classifications de métier et les taux de salaire pour tous les employés couverts par cette entente, seront tels qu'ils apparaissent à l'article 29. et à l'Annexe "A", laquelle est attachée à cette entente et en fait partie intégrante.

18.02. - Rien dans cette convention ne devra avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire générale devra s'appliquer sur le salaire effectivement payé à l'employé à la date convenue.

ARTICLE 18.- TAUX DE SALAIRE (SUITE)

18.03. - La Compagnie et l'Union conviennent que si des classifications non existantes dans cette entente deviennent nécessaires les parties à cette entente se rencontreront et négocieront les classifications proposées. Après entente ces classifications deviendront partie de cette entente. Si il n'y a pas d'entente convenue, cet article sera sujet à l'article 15.

18.04. - MUTATION TEMPORAIRE

En autant qu'il y a du travail dans sa classification, un employé requit de travailler dans une classification inférieure sera rémunérée son taux horaire régulier. S'il n'y a pas de travail dans la classification régulière de l'employé le taux horaire de salaire à laquelle l'employé est assigné sera payé. Les employés exécutant temporairement du travail dans une classification dont le taux est plus élevé recevra le salaire de cette classification.

ARTICLE 19.- PRIME D'EQUIPE

- 19.01. - A) Il est convenu que pour le temps de la durée de trois (3) équipes consécutives tous les employés de l'équipe de 3:30 P.M. à 11:30 P.M. recevront une prime de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure tandis que les autres sur l'équipe de 11:30 P.M. à 7:30 A.M. recevront une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure pour tous les heures travaillées.
- B) Les hommes travaillant régulièrement sur l'équipe du soir recevront une prime de trente-cinq (\$0.35) cents de l'heure pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 20.- PROVISIONS POUR LA SECURITE

- 20.01. - La Compagnie et l'Union coopéreront totalement envers la prévention des accidents et de la promotion de la santé et la sécurité.
- 20.02. - Un comité de sécurité sera formé avec les représentants de la Compagnie et les employés payés à l'heure.
- 20.03. - L'Union pourra changer ses représentants en tout temps en informant la Compagnie par écrit.
- 20.04. - Ce comité se rencontrera une fois par mois et les employés payés à l'heure qui participent à cette rencontre ne subiront pas de perte de salaire.

ARTICLE 20.- PROVISIONS POUR LA SECURITE (SUITE)

- 20.05. - Le comité fera un rapport mensuel par écrit à la Compagnie de ses délibérations concernant les conditions dangereuses et malsaines. Ce rapport recevra une attention immédiate de la Compagnie.
- 20.06. - Les employés qui subissent un accident sérieux occasionnant une perte de temps recevront leur taux de salaire régulier pour l'équipe au complet sur laquelle l'accident est survenue.
- 20.07. - Le temps perdu jusqu'à un maximum de cinq (5) heures par jour sera compensé aux employés qui subiront un accident mineur qui requerra des soins médicaux à l'extérieur durant ces heures de travail. Les employés autres que ceux de jour qui auront à recevoir des traitements à l'Hôpital recevront une considération spéciale pour paiement s'ils se rapportent en retard sur l'équipe suivant ces traitements. La Compagnie procurera le transport adéquat à l'aller et retour de l'Hôpital.
- 20.08. - Tous sujets concernant la sécurité la santé et les conditions sanitaires seront prioritaires et recevront une attention immédiate.
- 20.09. - La Compagnie continuera à prendre les mesures nécessaires à la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail en accord avec les règlements concernant les établissements industriels et commerciaux, Arrêté en Conseil No: 3787 du 13 décembre 1972, édition 1973, ou tout autre règlement ou loi se rapportant à la sécurité et santé au travail.

La Compagnie convient de maintenir un service de premiers secours en accord avec le Règlement No: 33 de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

- 20.10. - La Compagnie consent d'aménager un endroit convenable, afin que ses employés puissent prendre leurs repas dans des conditions sanitaires et d'installer une fontaine fournissant l'eau potable dans l'usine tel que décrit à la section XI des Règlements concernant les établissements industriels et commerciaux.
- 20.11. - La Compagnie consent à acheter une paire de chaussure de sécurité, par salarié, par période de douze (12) mois. Toutefois, les employés devront laisser les chaussures de sécurité à l'usine.

Les nouveaux salariés auront droit à cette achat quatre-vingt-dix (90) jours après la date de leur embauche, s'ils quittent volontairement ou sont renvoyés pour cause avant six (6) mois, ils devront rembourser le coût des chaussures à la Compagnie.

ARTICLE 21.- AVIS D'AFFICHAGE

- 21.01. - La Compagnie coopèrera avec l'Union en lui procurant un tableau d'affichage soigneusement localisé et facile d'accès aux employés.
- 21.02. - Les avis devront portés le sceau officiel de l'Union ou la signature d'un Officier de l'Union et sera affiché par un Officier de l'Union

ARTICLE 22.- PAIEMENT EN QUITTANT L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE

- 22.01. - Tout employé mis à pied, renvoyé ou quittant de son gré recevra tout son salaire le jour de son départ et recevra aussi sa carte de la C.A.C. indiquant le total de ses contributions d'assurance chômage et tous ses biens personnels, il devra avoir la quittance nécessaire pour outils et magasin.

ARTICLE 23.- CONGES STATUTAIRES

- 23.01. - A) Sujet aux autres conditions mentionnées ci-inclus, les congés statutaires suivants seront payés au taux de temps régulier aux employés, lorsqu'ils ne seront pas travaillés.

Le Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Le Jour de la St-Jean Baptiste
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Jour de Noel

Les jours qui précèdent et qui suivent les jours de Noel et du Jour de l'An.

- B) La Compagnie reconnaît et convient que si elle ordonne la fermeture de l'atelier pour un ou plus de congés, autres que ceux mentionnés ci-haut, ce ou ces congés seront payés de la même manière que les congés mentionnés.

ARTICLE 23.- CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 23.02. - A) Pour être éligible au congé statutaire payé le nouvel employé doit avoir été au travail pour la Compagnie pour une période de trente (30) jours précédent le congé.
- B) Un employé qui a établi son droit à l'ancienneté avec la Compagnie et est mis à pied durant une période de trente (30) jours précédents ou est rappelé d'une mise à pied durant la période de trente (30) jours suivant le congé statutaire, sera payé pour le congé statutaire.
- C) Concernant les congés de Noël et du Nouvel An, un nouvel employé aura droit à une journée de congé payée pour chaque mois d'ancienneté précédent ces mêmes congés et limité au nombre de congé permis par la convention pour cette période.
- 23.03. - Si un congé statutaire tombe un samedi ou un dimanche ces congés seront observés soit le vendredi précédent ou le lundi suivant comme il peut être convenu.
- 23.04. - Pour avoir droit à la rémunération l'employé ne doit pas être absent le jour ouvrable immédiatement précédent ou suivant le congé statutaire, exception faite cependant pour absence causée par un décès dans la famille immédiate (La famille immédiate de l'employé signifie: le père, la mère, l'épouse, l'enfant, le frère ou la soeur). La maladie n'excédant pas trois mois ou accident, une permission écrite de l'employeur.
- La participation à un jury, décision de l'employeur.
- 23.05. - Si les congés statutaires stipulés à l'article 23.01 sont travaillés, les employés recevront leur journée régulière de paye, plus temps double. Une journée régulière sera les heures stipulés à l'article 6. Toutes les heures additionnelles travaillées à la journée régulière seront payées aux taux de temps double.
- 23.06. - Si un autre jour est substitué par loi ou décret ou par entente mutuelle entre les parties jour d'observance d'aucun des congés mentionnés dans la section 23.01, le jour d'observance ainsi substitué sera reconnu pour le but de cette entente, comme étant le jour de congé.
- 23.07. - Les congés statutaires seront considérés comme étant les vingt-quatre (24) heures du début d'une équipe au début suivant.

ARTICLE 23.- CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 23.08. - Si un congé statutaire tombe durant la période de vacance d'un employé, l'employé aura droit à une journée additionnelle de vacance payée à son taux régulier.

ARTICLE 24.- VACANCES PAYEES

- 24.01. - A) Chaque employé qui a moins d'une année de service avec la Compagnie a droit à une vacance continue payée, la durée de laquelle est déterminée en raison d'une journée par mois travaillée en autant que la durée de la vacance éligible ne dépasse pas deux (2) semaines à 4% des heures travaillées durant l'année de référence.
- B) Chaque employé qui au 1er mai de l'année courante a une année ou plus de service a droit à deux (2) semaines de vacances payées. La paye de vacances est égale au plus haut des montants suivant 4% des heures travaillées durant les douze (12) mois précédents (du 1er mai au 30 avril).
- C) Chaque employé qui au 1er mai de l'année courante a cinq (5) ans de service ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées. La paye de vacances est égale au plus haut des montants suivant 6% des heures travaillées durant les douze (12) mois précédents (du 1er mai au 30 avril).
- D) Chaque employé qui au 1er mai de l'année courante a douze (12) ans de service ou plus a droit à quatre (4) semaines de vacances payées. La paye de vacances est égale au plus haut des montants suivant 8% des heures travaillées durant les douze (12) mois précédents (du 1er mai au 30 avril).
- 24.02. - Le service accumulé et la paye de vacances basée sur le revenu brut sont déterminés à partir du 30 avril de chaque année.
- 24.03. - A) La Compagnie annoncera l'horaire de vacances pas plus tard que le 28 mars de chaque année.
- B) La Compagnie entreprendra de planifier les vacances durant les mois d'été permettant le plus grand nombre d'employés de prendre leur vacance durant les mois de juillet et août et de donner la préférence aux employés sur une base d'ancienneté par classification.

ARTICLE 24.- VACANCES PAYEES (SUITE)

24.03. - C) Les employés ayant droit à trois (3) semaines peuvent prendre leur trois (3) semaines consécutives durant les mois d'été. Les employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances prendront leur quatrième (4) semaine de vacance dans le temps de Noël.

D) La liste de vacances indiquant le choix de la date des vacances des employés, sera affichée sur le tableau de l'atelier pas plus tard que le 1er avril de l'année.

24.04. - La paye de vacances sera remise à l'employé au moment de la prise de vacance.

24.05. - VACANCE

Le temps qu'un employé perd à cause de maladie ou accident doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours au fin d'établissement la vacance payée pourvu que l'employé ait été au service de la Compagnie durant au moins les six (6) mois précédents immédiatement la maladie ou l'accident.

ARTICLE 25.- DROIT DE RECHERCHE DANS L'ATELIER

25.01. - Pour protéger la propriété de la Compagnie et ses employés la Compagnie aura le droit d'examiner la personne d'un employé. La Compagnie aura aussi le droit d'examiner la case ou la boîte à outils de chaque employé; mais seulement en la présence de l'employé ou de son représentant et le représentant de la Compagnie.

ARTICLE 26.- PAIEMENT DES SALAIRES

26.01. - Les employés seront payés par chèque à toutes les semaines, une semaine sera retenue en arriérage. Les employés de l'équipe de nuit recevront leur chèque le mardi à 4:00 P.M. Les employés de l'équipe de jour recevront leur chèque avant 4:00 P.M., le mardi. Si un congé statutaire tombe une journée pouvant causer une déviation à ci-haut, tel déviation sera discutée avec l'Union.

ARTICLE 27.- ETUDIANTS

27.01. - La Compagnie aura le droit d'engager des étudiants encore aux études durant les mois d'été. Cependant les étudiants ainsi engagés n'exécuteront pas de travail qui autrement serait exécuté par des employés qui ont des droits d'ancienneté et qui sont sur une mise à pied.

ARTICLE 28.- PLAN DE SECURITE SOCIALE

28.01. - La Compagnie paiera les 2/3 du coût total du plan d'assurance maladie tel qu'établit par le comité des fiduciaires de l'industrie de la fabrication du métal en feuilles et l'Association de la Construction de Montréal pour tous ses employés couverts par cette convention collective.

Les employés paieront 1/3 du coût du même plan:

Il est convenu entre les parties que si pour une raison ou l'autre ce plan disparaissait, il serait remplacé dans le plus bref délais possible par un autre plan équivalent ou à de meilleurs conditions.

ARTICLE 29.- SALAIRE

Une augmentation de salaire de cinq pourcent (5%) sera accordée sur le salaire de base de chaque employé, suivant sa classification, à compter du 1er juin 1982 et une augmentation de salaire de cinq pourcent (5%) sera accordée sur le salaire de base de chaque employé, suivant sa classification, à compter du 1er décembre 1982.

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE DE BASE

<u>ITEM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DE BASE (31 MAI 1982)</u>
1	Mécanicien de métal en feuilles	\$9.08
2	Polisseur "A"	8.79
	Polisseur "B"	7.50
3	Soudeur Compagnon	9.08
4	Soudeur Spécialiste	8.57
5	Soudeur de Production	8.04
6	Opérateur de machine	8.16
7	Assembleur Spécialiste	8.57
8	Ouvrier à la Production	7.93
9	Aide	6.54
10	Chef D'Equipe - Une prime de \$0.35 l'heure de plus que sa classification.	

ARTICLE 30.- DUREE DE L'ENTENTE

- 30.01. - Excepté qu'autrement déterminé cette entente entrera en vigueur à compter du 1er juin 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1983 pour une convention de un (1) an.
- 30.02. - Il est convenu que durant la période entre la terminaison de cette entente et la signature d'une nouvelle entente les provisions de cette entente s'appliqueront en accord avec les provisions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 30.03. - Les parties conviennent de s'aviser mutuellement par écrit entre le 60^e et le 30^e jours précédents l'expiration de cette entente de leur intention de changer, terminer ou renégocier une nouvelle entente.

EN FOI DE QUOI, CETTE ENTENTE A ETE SIGNE PAR LES PARTIES CI-MENTIONNEES.

CE.....^{9^{em}}.....JOUR DE..*novembre*.....1982.

POUR:

EQUIPEMENT D'ALIMENTATION
LIBERTE INC.

Bernard Bibeau

POUR:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS DE METAL EN
FEUILLE, LOCAL 116

Paul Roy

Jean Paul Bibeau

7.- ASSEMBLEUR SPECIALISTE

Désigne un salarié, qui peut exécuter des opérations d'assemblage, sur métaux en feuilles et métaux similaires, d'après les instructions reçues, peut lire les détails apparaissant sur les plans et croquis.

8.- OUVRIER A LA PRODUCTION

Désigne un salarié, qui sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'expérience que celui d'assembleur spécialiste, il ne lui sera pas requis de lire les détails sur les plans.

9.- AIDE

Désigne un salarié, qui aide les ouvriers qualifiés appartenant à une classification supérieure à celle des ouvriers à la production.

10.- CHEF D'EQUIPE

Désigne un salarié, chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe de salariés travaillant sous ses directives.