

0-8177 25413-01

'83 FEV -3 15 12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LES HORLOGES AMBASSADOR DU CANADA LTEE

CI-APRES APPELEE: "LA COMPAGNIE"
ET/OU "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DES HORLOGES
AMBASSADOR (CSN)

CI-APRES APPELE: "LE SYNDICAT"

1983 - 1985



ARTICLE 1 - TERMINOLOGIE

1.01 Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient:

Compagnie ou Employeur: LES HORLOGES AMBASSADOR DU CANADA
LTEE

Syndicat: SYNDICAT DES EMPLOYES (ES) DES HORLOGES AMBASSADOR
(CSN)

Salarié: tout salarié au sens du code du travail et régi par l'accréditation syndicale émise selon le Code du travail.

Salarié régulier: tout salarié ayant complété sa période de probation.

Salarié à l'essai: tout salarié qui n'a pas obtenu le statut de salarié régulier.

Convention: La présente convention collective de travail.

Sans perte de salaire: Cette expression veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, d'établir des conditions de travail des salariés et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

2.02 Le Syndicat désire coopérer en encourageant ses membres à fournir efficacement le travail requis dans les cadres de la présente convention.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

3.01 Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent uniquement de la Compagnie en autant qu'elle exerce ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

3.03 L'Employeur peut recourir à des sous-contrats ou contrats à forfait, en autant qu'une telle décision n'entraîne ni la mise à pied d'aucun salarié régi par la présente convention,

ni n'empêche le rappel au travail d'un salarié en disponibilité.

- 3.04 Dans l'éventualité d'un changement technologique, la Compagnie convient d'en aviser le syndicat dans un délai de trois (3) mois. De plus, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour permettre à un salarié affecté par tel changement, de s'adapter à telles améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 4 - REGLE D'INTERPRETATION

- 4.01 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel. De même, les clauses de la présente convention doivent être interprétées comme partie d'un ensemble, même si les clauses particulières priment sur les règles générales.
- 4.02 Toute clause ou partie de clause contredite expressément par la Loi n'entraîne pas la nullité de la clause ou de la partie de clause non-contredite.

ARTICLE 5 - NON-DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction(s) injuste(s) contre un salarié à cause entre autres de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la Loi.

ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur et le mandataire exclusif:
- de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation;
 - dans l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur;
 - pour négocier, conclure et appliquer la convention.

ARTICLE 7 - CHAMP D'APPLICATION

7.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par l'agent d'accréditation en date du 15 septembre 1981 et qui se lit comme suit: "Tous les opérateurs, tous les assembleurs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des contremaîtres".

7.02 A moins de stipulations contraires dans la présente convention, une personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation, ne peut effectuer un travail normalement exécuté par un salarié de l'unité d'accréditation, sauf:

- a) pour fins d'entraînement;
- b) dans les cas d'urgence où la sécurité des employés est en jeu;
- c) lors de la mise en place d'équipement ou d'outillage nouveau;
- d) dans les cas où les salariés couverts par l'unité de négociation, y compris ceux mis à pied, ne sont pas disponibles. Dans ce cas, le travail du contremaître ne devra pas excéder une (1) semaine;
- e) pour dépanner à l'occasion ou dans le cas de l'absence d'un salarié pour la période de deux (2) jours ou moins;
- f) pour faire toute échantillon;
- g) en tout temps après entente avec le Syndicat.

Lorsque, suite à des mises à pied, il reste moins de cinq (5) salariés au travail, alors un (1) contremaître peut travailler à la production régulière.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

8.01 Tout salarié régulier qui est ou devient membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention, sujet au Code du travail.

8.02 Tout nouveau salarié couvert par la présente convention doit devenir membre du Syndicat dans les quatre (4) semaines qui suivent son embauchage et le demeurer pendant la durée complète de la présente convention.

- 8.03 Au cas où un salarié néglige, après avis écrit de cinq (5) jours à l'Employeur et à l'employé, de devenir membre, le Syndicat a le droit d'exiger que tel employé soit remercié de ses services immédiatement et sans délai.

ARTICLE 9 - REMISE DES COTISATIONS

- 9.01 L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, les sommes ainsi perçues. Le Syndicat doit faire parvenir, une (1) semaine à l'avance, par écrit, à l'Employeur tout changement de cotisation.
- 9.02 L'Employeur remet mensuellement au trésorier du Syndicat, dans un délai n'excédant pas le 15 du mois suivant la dernière paie, les sommes ainsi retenues.
- 9.03 Avec chaque remise, l'Employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:
- 1- le nom du salarié;
 - 2- la période de paie concernée;
 - 3- le montant de la cotisation prélevé;
 - 4- le salaire régulier;
 - 5- le salaire en temps supplémentaire.
- 9.04 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 10 - DROITS SYNDICAUX

- 10.01 L'Employeur reçoit sur rendez-vous dans ses bureaux, sur les heures de travail, sans perte de salaire, un maximum de deux (2) représentants syndicaux pour discuter ou tenter de régler tout grief ou différend actuel ou éventuel, pour discuter de toute question relative aux conditions de travail en général et de tout autre sujet d'intérêt commun. Ces réunions se tiennent une fois par mois, alternativement sur les heures de travail et en dehors des heures de travail et ce, au plus tôt à partir de 15:30 heures.

- 10.02 Le représentant du Syndicat, le ou les intéressés et les témoins à un arbitrage sont libérés, pour les fins de l'arbitrage.
- 10.03 L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme membres du comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à un maximum de deux (2) jours ouvrables.
- 10.04 Au maximum (1) délégué officiel du Syndicat peut, sur préavis de trois (3) jours donné par le Syndicat, s'absenter de son travail, sans salaire, pour assister à un Congrès syndical ou à des réunions de formation syndicale. Il ne doit pas y avoir plus de douze (12) jours d'absence du travail par année de convention en vertu de cette clause. De plus, l'Employeur peut accepter qu'un salarié additionnel s'absente de son travail pour les fins prévues au présent article si le Syndicat en fait la demande.
- 10.05 L'Employeur reconnaît trois (3) représentants du Syndicat. Leurs noms doivent être communiqués par écrit à l'Employeur dès qu'ils sont nommés et dès qu'il y a un changement.
- 10.06 a) Le conseiller extérieur du Syndicat peut rencontrer, durant les heures de travail, sur les lieux de travail, toute personne couverte par l'accréditation et ce, sans perte de salaire pour les salariés concernés. Cette rencontre sur les lieux du travail doit avoir pour but de prévenir ou régler tout grief. Cependant, il doit avoir obtenu la permission de l'Employeur trois (3) heures avant cette rencontre, laquelle permission ne lui sera pas refusée ou retardée sans raison valable. Cette rencontre devra durer un temps raisonnable et être faite avec diligence, sans retarder inutilement la production.
- b) Le Syndicat peut aussi, lors de toute rencontre, transaction, négociation ou autre avec l'Employeur, se faire accompagner par tout conseiller extérieur du Syndicat.

- 10.07 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail pendant les périodes de repos et de repas. Cependant, lesdits documents ne devront pas être dirigés contre l'Employeur, ses officiers ou ses représentants ni contenir des propos diffamatoires.
- 10.08 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage. Ce tableau à l'usage exclusif du Syndicat est situé dans la salle à manger. Le Syndicat peut y afficher tout document ou avis à la condition qu'il porte la signature de son Président et soit paraphé par l'Employeur, et que ces documents et avis ne soient pas dirigés contre l'Employeur, ses officiers et/ou représentants.
- 10.09 Pour toutes les fins de la présente convention, la durée d'un congé syndical prévu en cet article est assimilée à une période de travail effectif même si sans solde. Le salarié libéré en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention. A son retour, il reprend le poste qu'il occupait à son départ, à moins que d'autres dispositions de la convention collective ne s'appliquent.
- 10.10 L'Employeur pourra, à sa seule discrétion, après entente avec un salarié, lui accorder un congé sans solde. Avis de ce congé est adressé au Syndicat avant le début du congé.
- 10.11 L'Employeur s'engage à payer les frais d'impression (photocopie) de la convention collective qui sera distribuée à tous les salariés. Quinze (15) copies supplémentaires seront disponibles pour la Fédération et également vingt (20) copies supplémentaires seront disponibles pour le Syndicat.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF

- 11.01 Un grief signifie toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la convention collective concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou le Syndicat.

- 11.02 En vue de régler tout grief de façon équitable et dans les meilleurs délais, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.
- 11.03 Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut, avant de loger un grief, tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 11.04 Le salarié ou le Syndicat qui veut loger un grief le soumet par écrit auprès de l'Employeur ou de son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, lequel doit donner sa réponse motivée par écrit à la personne qui a déposé le grief et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables subséquents. Dans le cas d'un grief suite à une mesure disciplinaire, le salarié ou le Syndicat doit loger ledit grief par écrit auprès de l'Employeur ou de son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la mesure disciplinaire.
- 11.05 Un représentant syndical peut demander une rencontre des parties en tout temps avant que l'Employeur ne donne sa réponse écrite prévue en 11.04.
- 11.06 A moins d'accord écrit entre les parties, les délais prévus en 11.04 sont de rigueur.
- 11.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication.

La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse et à la condition que cela ne change pas la nature du grief déposé.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE DE GRIEF

- 12.01 Si la réponse de l'Employeur prévue à la clause 11.04 de la procédure de grief n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat doit soumettre dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'Employeur, le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante.
- 12.02 Un grief est considéré comme soumis à l'arbitrage par l'envoi à l'Employeur d'un avis écrit à cet effet par le Syndicat.
- 12.03 Sur réception de cet avis écrit, les parties procèdent au choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du Travail pour qu'il désigne l'arbitra conformément à l'article 100 du Code du Travail.
- 12.04 Dans le cas d'un grief portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions de la convention collective, l'arbitre ne peut ni ajouter, ni soustraire ou modifier la convention collective ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de la convention.
- 12.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent l'audition, à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger ce délai.
- 12.06 Honoraires et frais d'arbitrage:
Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer ses honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus à 12.05.
- 12.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 12.08 Toute décision constatée par écrit que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement de grief, est finale, exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié autant que si telle décision avait été rendue par l'arbitre.

- 12.09 Le salarié qui n'est plus au service de l'Employeur conserve son droit de grief et d'arbitrage tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention collective ou en cas de congédiement, mise à pied, cessation d'emploi, tant et aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'aura pas statué qu'il n'y a plus de relation Employeur-employé, tout en respectant l'article 11.04.
- 12.10 Les séances d'arbitrage se tiennent à l'usine à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.
- 13.02 Suite à l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit fournir au salarié de main à main ou par poste recommandée à sa dernière adresse connue et au Syndicat, au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, par écrit, les motifs de toute mesure disciplinaire. Dans le cas de remise par poste recommandée, la date de la remise au Service des Postes est réputée être la date de remise au salarié.
- 13.03 Tout salarié qui est sujet à une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et d'arbitrage.
- 13.04 Toute mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois ne peut être invoquée contre le salarié ultérieurement sauf dans les cas de récidive, auquel cas la mesure disciplinaire n'est effacée qu'après douze (12) mois et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.
- 13.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié et n'a pour effet que de priver le salarié de son salaire.
- 13.06 Le fardeau de la preuve en matière disciplinaire incombe à l'Employeur.
- 13.07 La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de ce faire entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

13.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement.

13.09 Tout salarié accompagné d'un représentant syndical a accès sur demande à son dossier disciplinaire.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié régulier chez l'Employeur, à compter de la date de son dernier embauchage.

14.02 La période de probation d'un salarié est de deux (2) mois de calendrier.

Tous les avantages prévus à la présente convention s'appliquent au salarié en période de probation sauf qu'il n'a aucun droit de grief en cas de mise à pied, de non-rappel au travail, de mesure disciplinaire ou de congédiement. Le salarié acquiert son ancienneté après la période de probation et son nom est alors inscrit sur la liste d'ancienneté.

14.03 Un salarié accumule son ancienneté dans tous les cas, sauf dans les circonstances suivantes où elle se perd:

- a) départ volontaire ou pour aller travailler en dehors de l'unité de négociation;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) lorsque tel salarié ne se rapporte pas au travail à la suite d'un rappel suivant une mise à pied, tel que prévu au paragraphe 14.10.

14.04 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur fournit au Syndicat, deux (2) fois par année, soit le 30 juin et le 1er décembre, la liste d'ancienneté. Cette liste est affichée dans l'usine et dans la salle à manger sur un tableau réservé à cette fin.
- b) La liste d'ancienneté fait partie intégrante de la convention collective et elle comprend les informations suivantes:
 - nom et prénom
 - date du dernier embauchage.

- 14.05 Contestation de la liste d'ancienneté
Tout salarié peut contester l'exactitude de son ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'affichage. La contestation de l'ancienneté constitue un grief. L'Employeur s'engage à corriger, avec effet rétroactif, toute erreur ainsi décelée.
- 14.06 Le président du Syndicat possède une ancienneté d'usine préférentielle, c'est-à-dire qu'il est le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail à l'usine, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales des tâches disponibles.
- 14.07 Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur accorde la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu qu'un salarié est, en autant que possible, affecté ordinairement à une même fonction. Un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les tâches normales de la fonction.

Il est entendu que cette clause n'empêche pas l'Employeur, pour de courte durée, de faire des transferts sans tenir compte de l'ancienneté.
- 14.08 Mise à pied et rappel au travail
Il est entendu que mettre un salarié en disponibilité pour moins d'une (1) journée normale de travail, constitue une mise à pied. Dans le cas de mise à pied, le salarié affecté est celui possédant le moins d'ancienneté ou en période de probation.
- 14.09 Sauf en cas de force majeure, dans tous les cas de mise à pied de plus de trois (3) jours ouvrables, l'Employeur doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables au salarié et copie doit être adressée au syndicat au même moment. A défaut de tel avis, l'Employeur doit compenser le salarié pour le nombre de jours auxquels le salarié n'a pas bénéficié du préavis.
- 14.10 Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien salarié mis à pied. Le rappel se fait par courrier recommandé, par téléphone confirmé par la suite par courrier recommandé,

par télégramme ou par messenger à sa dernière adresse connue. La date de la mise à la poste est réputée la date de réception.

Le salarié ainsi rappelé doit se présenter au travail le plus tôt possible, mais pas plus tard que le cinquième jour ouvrable suivant l'envoi de l'avis. Le salarié avise l'Employeur dans tous les cas, le plus tôt possible du jour où il est disponible à commencer à travailler. Dans tous les cas, si le salarié ne se présente pas au travail dans le délai prévu ci-haut, il est réputé avoir quitté volontairement son emploi à moins de circonstances hors de son contrôle et dont la preuve lui incombe.

Si un salarié n'est pas immédiatement disponible à travailler, l'Employeur peut rappeler un salarié moins ancien immédiatement disponible en attendant le retour au travail du salarié plus ancien. Il est entendu qu'un salarié ainsi rappelé temporairement n'a pas droit au préavis de mise à pied prévu à 14.09.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail est de quarante heures et demie (40½) payées et travaillées du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit heures et demie (8½) par jour, entre sept heures et demie (07:30) et seize heures et demie (16:30), sauf le vendredi où le travail se termine à quatorze heures et demie (14:30).
- La journée normale de travail comprend une demi-heure (1/2) d'arrêt pour le dîner qui doit être prise entre midi (12:00) et midi et demie (12:30), deux périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune, la première devant être prise entre dix heures (10:00) et dix heures quinze (10:15) et la deuxième entre quinze heures (15:00) et quinze heures quinze (15:15).
- 15.02 Les salariés ont droit de quitter les lieux de travail pour aller prendre leur dîner à l'extérieur.
- 15.03 Le vendredi après-midi, les salariés ne bénéficient pas de période de repos.

- 15.04 Le salarié a droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de sa journée régulière de travail pour sa toilette personnelle et pour ranger ses outils. Le vendredi, cette période de toilette a lieu à 14:25 heures.
- 15.05 Toute modification quant aux heures régulières de travail peut être faite après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.
- 15.06 L'Employeur convient, sauf entente écrite entre les parties, de procéder à des mises à pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail.
Cependant, lorsqu'il n'y a plus que cinq (5) salariés au travail, l'Employeur pourra alors réduire la semaine normale de travail pour ces cinq (5) salariés jusqu'à un minimum de trente (30) heures et ce, avant de procéder à de nouvelles mises à pied.
- 15.07 Un salarié a droit à son salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) heures de salaire, s'il doit attendre ou ne peut commencer à travailler au début de sa journée de travail.

L'Employeur peut exiger que le salarié accomplisse tout autre travail disponible qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail jusqu'à concurrence de quatre (4) heures mentionnées, à moins que le salarié refuse de l'accomplir, auquel cas il perd son droit de toute indemnité à l'exception de la rémunération du travail qu'il a accompli.

ARTICLE 16 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux de temps et demi de son salaire régulier.
- 16.02 Le travail supplémentaire exécuté par tous les salariés régis par la présente convention est rémunéré au taux de salaire horaire et demi à l'exception toutefois du dimanche, et des jours de fête chômés et payés où le travail supplémentaire est rémunéré sur la base du salaire horaire double.

- 16.03 Le temps supplémentaire est volontaire.
- 16.04 Le temps supplémentaire est offert au salarié immédiatement qualifié qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les salariés sur la liste se soient vu offrir la possibilité de faire des heures supplémentaires. Si après avoir épuisé la liste des employés, l'Employeur n'a pas recruté le nombre de salariés dont il a besoin, il a le droit d'embaucher d'autres travailleurs payés au taux horaire régulier.
- 16.05 Aucun salarié ne devra faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou de son supérieur immédiat.
- 16.06 Quand un salarié fait du temps supplémentaire avant ou à la suite de son équipe régulière, il aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos à la fin de son équipe régulière sans perte de salaire et à un autre quinze (15) minutes de repos après trois (3) heures de travail consécutif. Si le temps supplémentaire offert est pour une (1) heure ou moins, il n'y a pas de période de repos.
- 16.07 Si l'Employeur a l'intention d'offrir du travail en temps supplémentaire, il en avise les salariés concernés avant et au moment de la dernière période de repos de la journée sauf dans les cas de force majeure.
- 16.08 Tout salarié ayant quitté le travail et rappelé au travail après sa journée normale de travail bénéficie d'un minimum de trois (3) heures au taux de salaire horaire et demi (150%).

ARTICLE 17 - CONGES PAYES

- 17.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur, a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail, dans tous les cas suivants:
1. Veille du Jour de l'An
 2. Jour de l'An
 3. Vendredi Saint
 4. Le 24 juin
 5. Le 1er juillet
 6. Fête du Travail

7. Rosh Hashanah I (1er jour de la fête religieuse juive)
8. Rosh Hashanah II (chômé, non payé, 2e jour de la fête religieuse juive)
9. Yom Kippur (fête religieuse juive)
10. Veille du Jour de Noël
11. Jour de Noël
12. Lendemain de Noël

Il est entendu que Rosh Hashanah II est un congé non payé et non reportable au sens des articles 17.03 et 17.04.

17.02 Indemnité

- a) A la fin de chaque semaine, la Compagnie crédite à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de jours fériés chômés, une somme égale à cinq pour cent (5%) du salaire brut gagné au taux normal durant cette semaine
- b) Périodes de référence
Il y a deux (2) périodes de référence:
 - a) la première: du 1er janvier au 30 juin
 - b) la seconde : du 1er juillet au 31 décembre
- c) Versement de l'indemnité
La Compagnie verse au salarié l'indemnité créditée au cours de la première période de référence le ou avant le 15 juillet. L'indemnité créditée au cours de la seconde période de référence est versée dans le mois qui suit la fin de cette période. L'indemnité est versée au salarié alors mis à pied soit à sa demande soit lors de son retour au travail. Toutefois elle est versée à son départ au salarié dont le contrat de travail est terminé définitivement.

17.03 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable précédent si c'est un samedi, et au premier jour ouvrable suivant si c'est un dimanche.

17.04 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé. Ce jour est le jour ouvrable qui suit ces vacances ou cet autre congé.

17.05 Dans le cas de jours de congé chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou au vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 L'année de référence s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année qui précède la prise de vacances.
- 18.02 A compter de la signature de la présente convention collective, tout salarié couvert par la présente convention aura droit aux vacances suivantes:
à tout salarié, il sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de 4% du salaire gagné pendant la période de référence.
- 18.03 L'usine est fermée, pour fins de vacances, deux (2) semaines complètes dans le mois de juillet. Cette période peut être déplacée après entente écrite avec le Syndicat.
- 18.04 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 18.05 Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie attesté par certificat médical avant son départ en vacances peut à son choix recevoir le paiement de ses vacances ou remettre ses vacances à une date ultérieure. Cependant, pour un salarié accidenté du travail, tel salarié devra prendre telles vacances dans les six (6) mois qui suivent son retour et doit choisir la date de telles vacances et en informer par écrit l'Employeur dans les deux (2) semaines de son retour. Pour un salarié malade ou accidenté, autre qu'un accident ou maladie du travail, telles vacances doivent être prises en janvier ou février.
- 18.06 Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur conserve l'indemnité de vacances du salarié sauf si celui-ci en fait la demande.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 a) Tout salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé payés à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, mère, frère, soeur; seuls les jours ouvrables du décès au jour des funérailles inclusivement sont payés;
- b) tout salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé à l'occasion des funérailles d'un beau-frère, belle-soeur, grand-parent, bru ou gendre, beau-père ou belle-mère; seul le jour des funérailles est payé si ce jour est un jour ouvrable;
- c) si les funérailles ont lieu à plus de deux (200) cents milles du lieu de travail, le salarié a droit, sans solde, à un (1) jour additionnel de congé;
- d) de plus, un salarié a droit de s'absenter sans solde deux (2) jours additionnels lors des décès prévus en 19.01 a).
- 19.02 Le salarié doit soumettre une preuve satisfaisante du décès à l'Employeur.
- 19.03 Toute rémunération reçue pour un congé de deuil lors d'un jour férié remplacera la rémunération prévue pour ce jour férié.
- 19.04 Tout salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire le jour de la naissance de son enfant ou le lendemain. Il en est de même en cas d'adoption.
- 19.05 Tout salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire pour une (1) journée ouvrable à l'occasion de son mariage.
- 19.06 Un salarié peut s'absenter du travail, sans solde, le jour du mariage de l'un de ses enfants.
- 19.07 Dans tous les cas de congés sociaux énumérés au présent article, le salarié doit en autant que possible, avertir l'Employeur avant la prise d'un tel congé.

ARTICLE 20 - SALAIRES

- 20.01 Le salarié reçoit le taux de salaire prévu à l'Annexe "A".
- 20.02 L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suivantes:
1. le nom de la Compagnie;
 2. les nom et prénom du salarié;
 3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 4. le nombre d'heures payées au taux normal;
 5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
 6. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 7. le taux de salaire;
 8. le montant du salaire brut;
 9. la nature et le montant des déductions opérées;
 10. le montant du salaire net versé au salarié.
- 20.03 La paie sera remise au salarié, chaque jeudi ~~mid~~.
Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paie sera distribuée la veille.
- 20.04 S'il y a erreur dans la paie d'un salarié, la correction sera faite la semaine suivante. Si cette erreur représente plus d'une (1) journée normale de travail, la correction est faite le jour ouvrable suivant.

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 21.02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit un entraînement,
- 21.03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

- 21.04 En tout temps, sur demande du Syndicat, l'Employeur rencontre deux (2) représentants syndicaux et discute avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail.
- 21.05 Le représentant syndical peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable pour enquêter sur tout accident de travail qui survient chez l'Employeur.
- 21.06 L'Employeur informe chaque travailleur concerné, des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- 21.07 Lorsqu'un salarié se blesse au travail et que la blessure nécessite un traitement immédiat ou l'hospitalisation, il recevra son salaire pour le temps requis pour ce traitement immédiat ou pour la journée de l'accident, s'il est déterminé par le médecin qu'il ne pouvait revenir au travail. L'Employeur le fera transporter gratuitement à l'Hôpital si nécessaire. Le salarié devra fournir à l'Employeur un certificat médical.
- 21.08
- a) L'Employeur s'engage à rédiger au plus tard le jour ouvrable suivant l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat;
 - b) il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'Employeur la compensation pour l'absence au travail reçue de la C.S.S.T. pour les avances faites;
 - c) s'il y a des délais à la C.S.S.T. pour payer des prestations à un salarié, l'Employeur s'engage à remettre dès le début, des avances sur une base de 90% des avances plutôt sur la base de l'indemnité à recevoir de la C.S.S.T. avec un maximum de deux (2) semaines en autant que le cas n'est pas contesté par l'Employeur. Cette période pourra être extensionnée après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

d) le salarié concerné s'engage à signer en faveur de la Compagnie, la cession de créances prévue par la C.S.S.T.

e) le chèque devra être émis conjointement au nom du salarié concerné et de la Compagnie. Cependant, si le chèque est émis au nom de la Compagnie seulement, l'Employeur fournira au salarié une photocopie des chèques reçus.

21.09 Il est convenu que c'est la C.S.S.T. qui déterminera s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.

21.10 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par la C.S.S.T., il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prévus par son médecin.

21.11 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un service de premiers soins conforme au "règlement numéro 33 (1978) sur les services de premiers secours" Loi des Accidents du travail (S.R.Q. 1964, chap. 159).

21.12 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades.

21.13 Tout examen médical exigé par l'Employeur, s'effectue durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

21.14 L'Employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le Syndicat ou par lui-même.

21.15 L'Employeur fournit des gants, tabliers, masques appropriés, lunettes de sécurité, des salopettes et protège-oreilles là où la fonction le requiert.

Cet équipement demeure la propriété de l'Employeur et les salariés sont responsables de la perte ou du bris

d) le salarié concerné s'engage à signer en faveur de la Compagnie, la cession de créances prévue par la C.S.S.T.

e) le chèque devra être émis conjointement au nom du salarié concerné et de la Compagnie. Cependant, si le chèque est émis au nom de la Compagnie seulement, l'Employeur fournira au salarié une photocopie des chèques reçus.

21.09 Il est convenu que c'est la C.S.S.T. qui déterminera s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.

21.10 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par la C.S.S.T., il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prévus par son médecin.

21.11 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un service de premiers soins conforme au "règlement numéro 33 (1978) sur les services de premiers secours" Loi des Accidents du travail (S.R.Q. 1964, chap. 159).

21.12 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades.

21.13 Tout examen médical exigé par l'Employeur, s'effectue durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

21.14 L'Employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le Syndicat ou par lui-même.

21.15 L'Employeur fournit des gants, tabliers, masques appropriés, lunettes de sécurité, des salopettes et protège-oreilles là où la fonction le requiert.

Cet équipement demeure la propriété de l'Employeur et les salariés sont responsables de la perte ou du bris

de cet équipement si cette perte ou ce bris sont dus à leur négligence. Les salariés remettent à l'Employeur tout équipement prêté lorsqu'ils quittent leur emploi. Le remplacement ne peut être fait que sur remise de l'équipement usager. Il appartient à l'Employeur de décider si cet équipement doit être remplacé.

- 21.16 Le salarié qui s'absente plus de deux (2) jours consécutifs pour cause de maladie doit, sur demande, fournir un certificat médical à l'Employeur. Un salarié malade avise l'Employeur vers le début de sa journée normale de travail.

ARTICLE 22 - FARDEAU DE TACHE

- 22.01 Aucun système de rémunération au rendement ne peut être utilisé par la Compagnie sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 23 - LICENCIEMENT COLLECTIF

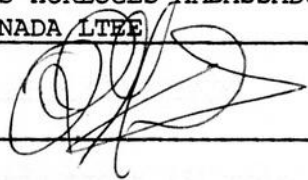
- 23.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre (S.R.Q., C.F.-5) l'Employeur avise également le Syndicat et la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois Inc. (C.S.N.), 1601 ave. De Lorimier, Montréal, dans les délais prévus dans cette loi.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

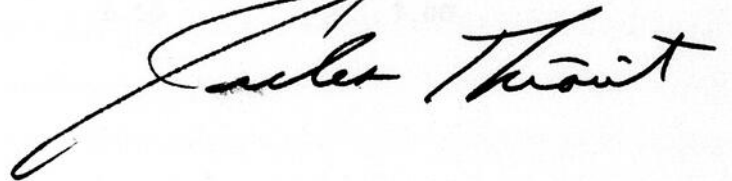
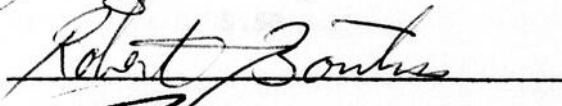
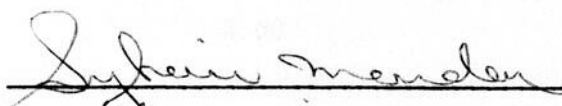
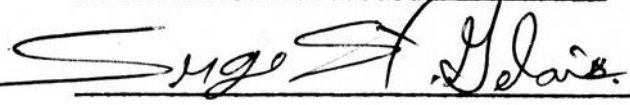
- 24.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 3 janvier 1983 et le demeure jusqu'au 2 janvier 1985.
- 24.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à leur renouvellement.
- 24.03 Toute annexe et lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
signé ce 2^e jour du mois de février 1983,
à Montréal.

LES HORLOGES AMBASSADOR DU
CANADA LTÉE



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES) DES
HORLOGES AMBASSADOR (CSN)



A N N E X E "A"TAUX DE SALAIRE

	<u>TAUX AU</u> <u>3 janvier 1983</u>	<u>TAUX AU</u> <u>3 janvier 1984</u>
<u>Taux à l'embauche</u>	\$ 4.25	\$ 4.25
Après trois (3) mois	5.00	5.00
Après six (6) mois	5.50	5.50
Après neuf (9) mois	6.50	7.00

A N N E X E "B"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM DU SALARIE</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
ANDRE MONDOR	13 décembre 1981
MARCO BARRIOS	26 janvier 1982
SERGE ST-GELAIS	15 février 1982
ROBERT BOUTIN	19 mars 1982
SYLVAIN MONDOR	2 avril 1982
RICHARD BRUNELLE	25 mai 1982
EDWIN ST-AMAND	21 juin 1982
DANIEL FONTAINE	18 août 1982

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LES HORLOGES AMBASSADOR DU CANADA LTEE

Ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"
et/ou "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES (ES) DES HORLOGES
AMBASSADOR (CSN)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les employés de la Compagnie et en considération du retour au travail desdits employés à la suite de leur arrêt de travail en cours depuis le 8 novembre 1982, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1.- Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit ne sera imposée par la Compagnie ou aucun des représentants à l'endroit de tout employé, à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;
- 2.- Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre le syndicat et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux;
- 3.- Le service continu d'un employé ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective et relativement aux relations entre la Compagnie et ses employés;
- 4.- Tous les salariés ci-après nommés sont rappelés au travail au plus tard le 3 janvier 1983:


André Mondor
Marco Barrios
Serge St-Gelais
Robert Boutin

Sylvain Mondor
Richard Brunelle
Edwin St-Amand
Daniel Fontaine

- 5.- Le salarié aura droit à une période de trois (3) jours ouvrables suivant la date de la reprise du travail, pour se présenter au travail;
- 6.- Le syndicat s'engage à enlever sur la façade de l'édifice rue Lemoyne, les collants rappelant le présent arrêt de travail.
- 7.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
le deuxième jour du mois de *février* 1983.

HORLOGES AMBASSADOR DU CANADA LTEE



LE SYNDICAT DES EMPLOYES (ES) DES
HORLOGES AMBASSADOR (CSN)

