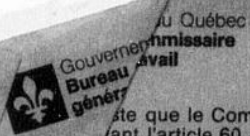


NOM

NO

05448-6

C.A.E.	3090	NO.CONV.	54486
AFFIL.	9	NB.EMPL.	14
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6554 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M12671001



# DÉPÔT

05448-6

Dépôt N°: 8011068

Le Commissaire général du Travail a reçu  
par l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

La présente convention  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **15-12671-01**

Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-05-29	80-08-19		80-06-01	82-05-31	14

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuilles, loc. 116 7851 rue Jarry est, ste 260 Ville d'Anjou, Qué. H1J 2G5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> GH Kitchen Equipment Inc 5390 rue de Castille Montréal-Nord, Qué. H1G 3E4 <i>C.A. 3090</i>

### Unité de négociation

"Tous les employés payés à l'heure, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des magasiniers."

Région	06-06	Activité	6250 (9)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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**

Déposant: Ogilvy, Renault  
 Att: M. Douglas Teas  
 1 Place Ville Marie  
 Montréal, Qué.  
 H3B 1Z7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	80-11-06

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

05448-6

'80 AOU 19 14 16

'80 JUN -5 13 17

06 06  
6850(8)

CONVENTION COLLECTIVE

12671-01  
14

INTERVENUE

ENTRE:

G.H. KITCHEN EQUIPMENT INC.

(ci-après désignée comme la "Compagnie")

ET:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DU METAL EN FEUILLES LOCAL 116,

(ci-après désignée comme l' "Union" )

I N D E X

ARTICLE 1	Reconnaissance
" 2	But de la convention
" 3	Droits de la gérance
" 4	Sécurité syndicale
" 5	Conditions de travail
" 6	Heures de travail
" 7	Temps supplémentaire
" 8	Congés payés
" 9	Travail à l'extérieur
" 10	Classifications
" 11	Comité d'atelier
" 12	Sécurité et santé
" 13	Discrimination
" 14	Ancienneté
" 15	Vacances
" 16	Absence pour décès
" 17	Procédure de griefs et d'arbitrage
" 18	Grève et contre grève
" 19	Salaires
" 20	Texte officiel
" 21	Congés sans solde
" 22	Appel d'urgence et indemnité de présence
" 23	Employés handicapés
" 24	Durée de la convention

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés payés à l'heure salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, y inclus les magasiniers payés à la semaine à l'emploi de la Compagnie pour son établissement situé au 5390, de Castille, Montréal-Nord, Québec ou tout autre endroit que pourrait nécessiter l'agrandissement des opérations de l'usine de la Compagnie.

1.02 Les termes de cette entente sont ici reconnus et acceptés comme liant les deux parties et devront s'appliquer selon la manière et sous les conditions spécifiées ci-après.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention collective a pour but de maintenir de bonnes relations industrielles, c'est-à-dire de maintenir et promouvoir de saines relations entre la Compagnie et les employés; de définir clairement les conditions de travail; de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés et de fournir une procédure pour régler à l'amiable les griefs et les plaintes.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE

3.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de diriger son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, la Compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

- 1) le pouvoir exclusif d'étendre, de limiter, de réduire, de cesser les opérations;
- 2) le droit d'engager, classifier, muter, assigner, et réassigner les employés, mettre à pied, accorder des promotions, imposer des mesures disciplinaires, suspendre et congédier tout employé pour juste cause, le tout sujet aux droits que peuvent avoir les employés concernés de faire un grief conformément aux dispositions de la présente convention;
- 3) le droit de diriger la main-d'oeuvre, y compris le droit de décider du nombre d'employés requis par la Compagnie ou du nombre d'employés requis pour un travail, en quelque temps que ce soit, de changer le nombre d'employés

assignés

3.01 3)(suite)

assignés à une tâche, de déterminer les qualifications des employés requis de faire certains travaux ou d'exécuter certaines fonctions, d'organiser le travail, d'assigner le travail, de dresser le programme des équipes, de maintenir l'ordre et un bon rendement dans l'usine;

4) le droit de faire et de modifier de temps à autre les règles et règlements que tous les employés doivent observer;

5) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

3.02 La Compagnie se réserve le droit de donner des sous-contrats à moins que lesdits sous-contrats deviennent la cause directe de mises à pied.

La Compagnie s'engage à faire exécuter ses sous-contrats des produits dérivés du métal en feuilles et autres travaux normalement faits dans l'atelier par des ouvriers syndiqués seulement.

3.03 La Compagnie consent à ce que l'opérateur en charge d'une machine soit responsable du travail accompli sur ladite machine en tout temps lorsqu'il est présent au travail. Advenant l'absence d'opérateurs, seul le contremaître ou la direction devra assigner un employé compétent.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 a) La Compagnie consent à faire honneur à l'autorisation écrite volontaire et irrévocable pour la durée de cette convention collective donnée par tout membre de l'Union de retenir la cotisation; ladite cotisation devra être prélevée de son salaire à la deuxième semaine du mois et remise au secrétaire-trésorier de l'Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuilles, Local 116 au 7851 est, rue Jarry, Ville d'Anjou, Québec, pas plus tard que la quatrième semaine du même mois, accompagnée d'une liste de noms des employés desquels les cotisations ont été prélevées. Une somme équivalant aux cotisations syndicales est retenue du salaire de chaque nouvel employé embauché pendant la durée de la présente convention et qui a terminé sa période d'essai de trente (30) jours effectivement travaillés pour la Compagnie. Ce nouvel employé doit signer une autorisation écrite à la fin de son trentième (30e) jour effectivement travaillé pour la Compagnie. A partir de cette date l'employé devra joindre les rangs de l'Union et se maintenir membre en règle.

b) La Compagnie consent à déduire la cotisation mensuelle d'Union du salaire de l'employé tel que mentionné ci-haut, ainsi que tout arrérage pouvant survenir durant une

absence

4.01 b)(suite)

absence causée par une maladie, un accident, une mise à pied ou une période de vacances; le tout après vérification avec le secrétaire financier de l'Union.

4.02 La Compagnie ne peut être tenue responsable que des déductions effectivement faites en faveur de l'Union, et celle-ci convient d'indemniser la Compagnie et de se porter garante, pour toute réclamation, demande, action et jugement y compris les frais légaux, que pourrait faire un employé concernant les sommes déduites de ses gages, conformément aux présentes.

4.03 La Compagnie s'engage à ce que son représentant, lors de l'interview d'un nouvel employé, l'informe de l'existence de la convention collective de travail et plus spécifiquement de l'article 4.01 a) et b).

4.04 La Compagnie convient d'inscrire sur le TP4 de l'impôt de chacun des salariés le montant des cotisations d'Union prélevé au cours de l'année précédente.

- 7 -

ARTICLE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01 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. La Compagnie se réserve le droit d'accorder d'autres augmentations au mérite.

5.02 Dans le cas de travail malpropre en dehors des conditions normales, la Compagnie s'engage à rembourser l'employé pour le nettoyage de ses vêtements ou le remplacement des vêtements lorsque les vêtements sont détruits.

5.03 Lors d'une mise à pied, les employés ainsi touchés devront recevoir leur dernière semaine de paie par courrier recommandé au début de la semaine qui suit la mise à pied.

5.04 Si un oubli ou une erreur se produisent sur la paie d'un employé, celui-ci pourra en exiger la correction dans le plus bref délai possible si l'erreur ou l'oubli ont été causés par la Compagnie.

5.05

- 8 -

5.05 La Compagnie s'engage, dès que les conditions se présenteront, à pourvoir des armoires pour chaque employé pour leur permettre de ranger leurs vêtements et articles personnels sous clef; un endroit sera aménagé dans l'usine pour permettre aux employés de prendre leur repas dans un endroit convenable et approprié à cette fin. La Compagnie s'engage à pourvoir l'usine d'eau chaude pour permettre aux employés de faire une toilette convenable.

5.06 Tableau d'affichage:

La Compagnie reconnaît qu'un tableau d'affichage sera disponible et à la vue des employés dans l'usine; un côté du tableau d'affichage servira à l'Union et un côté du tableau servira à la Compagnie.

5.07 La peinture devra être transférée en dehors des heures de travail ou à un autre endroit si elle affecte la santé des employés.

5.08 L'Union s'engage, lorsque nécessaire, à attacher l'étiquette syndicale à un endroit visible sur des pièces fabriquées par la Compagnie. Ces étiquettes seront posées par le président du comité d'atelier ou par son mandataire qui en gardera une liste complète.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures dont la durée journalière de travail est de huit (8) heures avec une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non rémunérée pour le repas.

La répartition de la durée journalière de travail pour les différentes équipes sera:

Première équipe: Entre 07:00 et 17:30 heures

Deuxième équipe: Entre 15:00 et 01:30 heures.

6.02 S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, les parties, par entente mutuelle, détermineront quels employés feront partie de la deuxième équipe.

6.03 Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes, i.e. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes, la déduction est de quinze (15) minutes; pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.

6.04 Tout salarié a droit à une période de repos d'au moins dix (10) heures entre deux journées d'ouvrage

sinon

6.04 (suite)

sinon le temps travaillé sera considéré comme le prolongement de la journée de travail.

6.05 La Compagnie convient, durant la durée de cette convention d'accorder une période de quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et dix (10) minutes de repos l'après-midi, et de plus, la Compagnie convient d'accorder une période de cinq (5) minutes avant le repas et à la conclusion de chaque équipe de travail pour permettre aux employés de faire leur toilette. Les polisseurs ont droit à dix (10) minutes.

6.06 Dans le cas d'une équipe seulement, ladite équipe débutera à 07:30 heures.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01 a) Le taux de salaire majoré de 50% doit être payé pour tout travail exécuté en plus de huit (8) heures et jusqu'à dix (10) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement et pour les quatre (4) premières heures travaillées le samedi. Un employé requis de travailler un samedi sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures de travail.

b) Le taux de salaire majoré de 100% doit être payé pour tout travail exécuté en plus de dix (10) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement et en plus de quatre (4) heures travaillées le samedi ainsi que toutes les heures travaillées le dimanche.

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

7.03 Les taux de salaires majorés de 50% ou de 100%, salaire et demi ou double, doivent être calculés sur les taux de salaires effectivement payés.

7.04

-12-

- 7.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les ouvriers qui font normalement le travail qu'exige ce temps supplémentaire.
- 7.05 Tout temps supplémentaire offert et refusé par un employé sera considéré comme travaillé par lui dans la distribution équitable du temps supplémentaire.
- 7.06 Un employé peut refuser d'exécuter le temps supplémentaire ou un travail à l'extérieur en autant qu'il y ait d'autres employés capables et disponibles pour faire l'ouvrage requis. En autant que possible, la Compagnie avisera les salariés la journée précédente du temps supplémentaire ou du travail à l'extérieur à être exécuté. Aucune procédure ne sera prise contre l'employé qui refuse de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.

ARTICLE 8 - CONGES PAYES

- 8.01 Les congés suivants sont payés au taux régulier:
- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| Jour de l'An                | Jour ouvrable précédant immédiatement le jour de Noël |
| Vendredi Saint              | Jour de Noël  |
| Fête de la Reine            | Lendemain de Noël                                     |
| Fête de la St-Jean Baptiste | Jour ouvrable précédant immédiatement le Jour de l'An |
| Fête de la Confédération    | Lendemain du Jour de l'An                             |
| Fête du Travail             |   |
| Jour d'Action de Grâces     |   |

De plus, à partir de la deuxième année de la convention, le lundi de Pâques sera ajouté à cette liste.

- 8.02 Lorsqu'un desdits jours de fête tombe un samedi ou un dimanche, la journée ouvrable précédant ou suivant le jour de congé sera observée comme un jour de congé payé.

- 8.03 Le jour de fête doit être payé au taux régulier d'une journée de travail s'il tombe un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi.

- 8.04 Pour avoir droit aux jours fériés (congés), l'employé doit avoir au moins trente (30) jours de service avec la Compagnie. Cependant, si un employé est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les trente (30) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas

8.04 (suite)

-14-

à l'employé qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

8.05 Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les employés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, exception faite cependant des absences causées par:

- i. un décès dans la famille même de l'employé; la "famille même" signifie: le père, la mère, l'épouse, l'enfant, le frère ou la soeur de l'employé, les grands-parents le beau-père ou la belle-mère;
- ii. maladie ou accident (n'excédant pas trois (3) mois même si compensé par une autre source);
- iii. une permission écrite de la Compagnie;
- iv. la participation à un jury;
- v. décision de la Compagnie;
- vi. raison majeure hors du contrôle de l'employé.

Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut, un employé est absent pour une partie du jour ouvrable précédant ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé, l'indemnité pour le jour de congé doit être égale à la rémunération d'une journée de travail, réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence de l'employé.

8.06

8.06 Les employés requis de travailler l'un des jours ci-haut mentionnés ou tout autre jour désigné par une loi ou un décret pour remplacer l'un desdits jours seront payés au taux de temps double de leur taux régulier pour toutes les heures travaillées, en plus du jour de congé.

ARTICLE 9 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

9.01 Tout employé envoyé par la Compagnie pour accomplir du travail en dehors des limites de l'usine ne devra pas recevoir moins que les conditions de salaires établis dans ces districts pour les ferblantiers de la construction, pour les travailleurs spécialisés et les conditions de salaire d'un journalier dans les autres classifications. L'employé en aucun temps ne devra recevoir moins que les conditions de salaire du ferblantier ou du journalier, selon le cas, telles que définies pour le district de l'industrie de la construction de la région du Montréal métropolitain.

9.02 Les ouvriers ne seront pas requis comme condition d'embauchage ou d'emploi continu de fournir l'usage d'une automobile ou autre moyen de transport pour les employés, outils, équipement, ou matériaux à un chantier, d'un chantier à un autre ou d'un chantier à l'atelier ou de l'atelier au chantier; la Compagnie doit fournir tous les outils mécaniques nécessaires à l'exécution de son travail.

9.03 La Compagnie s'engage à payer vingt-huit cents (28¢) du mille à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, se sert de son automobile pour les besoins de la Compagnie. De plus, la Compagnie remboursera les dépenses de stationnement sur preuve que ces dépenses ont été encourues.

9.04 La Compagnie s'engage à payer le conducteur du véhicule au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%) s'il lui est nécessaire de voyager après une journée régulière de travail pour revenir d'un chantier en dehors de l'atelier. Les autres employés seront rémunérés à temps régulier, et s'il y a d'autres moyens de transport requis, le taux et le temps du transport seront payés par la Compagnie. Le temps du transport ne devra pas excéder huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures. Le tout sera rémunéré à son taux régulier d'usine.

9.05 La Compagnie est reponsable pour la chambre et pension de ses employés requis d'exécuter du travail en dehors de la région de Montréal. Lorsqu'un employé qui travaille à l'extérieur de l'atelier est requis de faire du temps supplémentaire, le repas du soir sera payé par la Compagnie.

ARTICLE 10 - CLASSIFICATIONS

10.01 La Compagnie remettra à chaque employé une carte de classification dûment complétée et signée.

Dans le cas d'un désaccord, l'employé concerné aura l'opportunité de démontrer qu'il peut se qualifier pour une classification supérieure, à la condition expresse que la Compagnie requiert ses services dans la classification supérieure en question.

10.02 La Compagnie convient, lorsqu'il y aura une position vacante ou une nouvelle classification dans l'atelier, de l'afficher pendant deux (2) jours ouvrables; les employés de classification inférieure intéressés pourront postuler l'emploi. L'employé qui a le plus d'ancienneté et qui, dans l'opinion de la Compagnie, est le plus compétent aura la préférence; trente (30) jours de calendrier seront alloués à l'employé pour se classifier. Le taux de salaire sera celui payé dans la classification supérieure.

10.03 La Compagnie devra discuter avec le comité d'atelier des spécifications requises à savoir les pré-requis, l'équipe dans laquelle le poste est requis, la classification et le salaire avant que le poste soit affiché.

10.04 La Compagnie s'engage à fournir semestriellement au comité d'atelier à compter de la signature de l'entente, une liste des employés avec leurs noms, classification, salaire, équipe ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie en plus d'une liste trimestrielle des nouveaux employés qui entreront au service de la Compagnie ainsi que ceux qui ne seront plus au service de la Compagnie. La Compagnie fournira aussi pour fin d'affichage dans l'atelier une liste des noms, date d'ancienneté et classification des employés.

10.05 Définitions

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

a) le terme "chef d'équipe" désigne un mécanicien chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe de salariés sous sa juridiction;

b) le terme "mécanicien en métal en feuille" désigne tout salarié qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuille et des métaux similaires, sans aide ou surveillance;

c)

- 20 -

10.05 (suite)

c) 1o Le terme "compagnon soudeur" (y compris le découpeur au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité ainsi que de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives;

2o Le terme "soudeur-spécialiste" (y compris brûleur) désigne un salarié possédant une connaissance de la soudure acétylène ou de la soudure électrique du métal en feuille et des métaux similaires et pouvant exécuter les opérations de son métier selon les directives qu'il reçoit;

d) le terme "peintre au pistolet" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin du pistolet;

e) 1o les mots "conducteur de machines" désignent tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine d'une façon compétente;

10.05 e) (suite)

2o les mots "conducteur de machine spécialisée" désignent le conducteur de machine qui conduit une cisaille mécanique, une scie à ruban (type Do-All), une grue à pont roulant ou une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (lock-former) Pittsburg.

3o "conducteur de plieuse mécanique".

f) les mots "assembleur" et "ouvrier spécialisé" désignent tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les ouvriers qualifiés;

g) le terme "chef de groupe" désigne tout salarié qui n'est pas un mécanicien et qui dirige un groupe d'hommes en vue de l'exécution d'instructions déterminées tombant sous le coup de sa propre classification ou d'une classification inférieure;

h) le terme "aide sur machines" désigne le salarié qui aide le conducteur de machine dans le maniement du matériel et qui assiste ce dernier dans toutes les opérations de la machine;

1)

10.05(suite)

i) le terme "polisseur classe "A" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs; forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme;

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

k) le terme "stagiaire à l'assemblage" désigne le salarié qui apprend les rudiments du métier de mécanicien en métal en feuille pour l'équipement de cuisine en deux stages d'un an. Durant cette période, ce salarié doit se familiariser avec les méthodes de travail et les outils du métier afin d'être en mesure d'accomplir le travail d'assembleur et être classé comme tel après deux (2) ans.

l) le mot "journalier" signifie le salarié qui exécute le travail de nettoyage, d'entretien sanitaire et autre travail qui n'est pas d'aucune des compétences

des

10.05 1)(suite)

des classifications reconnues dans cette convention collective. Lors d'une mise à pied, il sera le premier mis à pied.

m) le mot "électricien" signifie le salarié détenteur d'une licence "C" et responsable de toute installation ou tout entretien électrique des produits fabriqués en atelier ainsi que l'entretien électrique de l'atelier et ses outils.

10.06 La Compagnie peut avoir un stagiaire à l'assemblage pour chaque trois assembleurs et mécaniciens sauf dans le cas où il y a huit assembleurs et mécaniciens où la Compagnie peut avoir trois stagiaires.

ARTICLE 11 - COMITE D'ATELIER

11.01 Le comité d'atelier sera formé de deux (2) membres ayant au moins un (1) an d'ancienneté représentant les employés de l'atelier. Seuls les employés de l'usine et membres en règle de l'Union pourront être membres dudit comité. Si le nombre des employés dépasse 25 il y aura un troisième membre de comité. Si les opérations de la Compagnie requièrent l'utilisation d'une équipe supplémentaire et si cette équipe dépasse dix (10) employés, un membre de comité supplémentaire sera requis.

11.02 L'Union consent à aviser la Compagnie du nom des membres du comité d'atelier qui seront élus ou désignés.

11.03 La fonction du comité d'atelier est d'aider dans la présentation des griefs relatifs à l'interprétation et l'application de cette convention selon les dispositions de cette convention. Dans l'exercice de leurs fonctions comme membres du comité d'atelier, ils devront aviser leur contremaître de leur absence.

11.04 Il est entendu entre les deux parties que la Compagnie devra fournir un local convenable pour le comité d'atelier pour une assemblée avec la Compagnie

11.04(suite)

une fois par mois à une date convenue entre les deux parties. Le temps des employés membres du comité assistant à ces assemblées mensuelles devra être payé par la Compagnie au taux régulier pour une période n'excédant pas deux (2) heures. Ces assemblées ne devront pas être tenues avant les deux (2) dernières heures d'une journée de travail. Le comité d'atelier peut utiliser une partie de ce temps pour se préparer pour la réunion avec la Compagnie. Une deuxième réunion aura lieu si les parties le jugent nécessaire.

11.05 Il est entendu qu'à cause de ses fonctions le président du comité d'atelier ne devra travailler que durant l'équipe de jour.

ARTICLE 12 - SECURITE ET SANTE

12.01 La Compagnie continuera à prendre toutes les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Dans le cas où l'Union croit que des moyens de protection additionnels sont requis pour les employés, le tout sera soumis et discuté avec la Compagnie et, après entente mutuelle, cet équipement sera fourni par la Compagnie selon la Loi des établissements industriels et commerciaux et les règlements applicables ainsi que les stipulations de la loi 17.

12.02 La Compagnie consent à ce qu'un employé accidenté qui doit aller à l'hôpital ou chez un médecin reçoive son plein salaire pour le temps de son absence la première journée. Toutes les visites subséquentes nécessaires durant les heures de travail seront accordées sans perte de salaire. Pour se qualifier, l'employé doit produire une formule préparée par la Compagnie et signée par le médecin traitant attestant la durée et l'heure de la visite.

12.03 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie devra, à ses frais, faire immédiatement transporter l'accidenté soit à l'hôpital ou à sa résidence, selon son état. Tout accident de travail doit être rapporté

immédiatement

12.03 (suite)

-27-

immédiatement à la Compagnie ou son représentant, le tout conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

12.04 La Compagnie s'engage à continuer de participer au plan d'assurance-maladie du Comité des Fiduciaires, régime de sécurité sociale de l'industrie du Métal en feuille et d'en défrayer le coût total incluant la part de l'employé.

12.05 Lorsqu'un employé souffre d'incapacité à cause d'un accident industriel, la Compagnie convient de lui avancer une fois par semaine les argents qu'il a droit de recevoir tel qu'établi par la Commission des accidents de travail, pourvu que l'employé remplisse une formule fournie à la Compagnie par la Commission autorisant la Commission à rembourser directement la Compagnie pour les argents avancés.

12.06 a) Dans le cas d'une maladie d'une durée de deux (2) semaines ou plus, la Compagnie accordera à l'employé une somme de \$180 pour la période de huit (8) jours d'attente ou le montant équivalant à celui payé par l'assurance pour une période semblable. Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique que dans les cas de maladie où une indemnisation est prévue par le plan d'assurance mentionné à l'article 12.04 et que si l'employé ne reçoit pas une indemnité de maladie pour la même période.

b) Dans le cas d'une maladie d'une durée d'au moins une (1) semaine mais moins de deux (2) semaines, la Compagnie accordera à l'employé une somme de \$180 (à partir du 1er janvier 1981,

ce montant sera augmenté à \$200). Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique que si l'employé ne reçoit pas une indemnité de maladie du plan d'assurance maladie prévu pour la même période.

12.07 Tout employé pourra refuser d'accomplir un travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé.

12.08 Dans le cas où un employé porte des lunettes d'une façon permanente, la Compagnie s'engage à lui rembourser le coût de verres correcteurs insérés dans les lunettes de sécurité fournies par la Compagnie.

ARTICLE 13 - DISCRIMINATION

13.01 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il ne sera exercée aucune discrimination à l'endroit de tout employé à cause de sa race, croyances, couleur, sexe, origines ethniques ou comme membre du comité d'atelier, ou pour quelque raison que ce soit.

13.02 L'Union convient qu'il n'y aura aucune activité pour l'Union durant les heures de travail de la Compagnie sauf lorsque nécessaire concernant les griefs et la mise en vigueur de cette entente. Avec l'approbation de la Compagnie, le ou les représentants de l'Union auront accès à la propriété de la Compagnie.

13.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, le dossier d'un employé ne peut pas être invoqué après six (6) mois.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 La Compagnie convient que l'ancienneté par classification sera le facteur déterminant pour toute mise à pied pour manque d'ouvrage si ceux qui restent peuvent remplir les tâches requises.

14.02 Un employé qui entre au service de la Compagnie aura droit à l'ancienneté après deux (2) mois de service. La date de l'ancienneté devra partir de la date de son embauchage. Une mise à pied n'aura pas pour effet d'interrompre ladite période de probation jusqu'à une limite de six (6) mois de la mise à pied.

14.03 La Compagnie convient que les employés seront rappelés par ancienneté et classification.

14.04 Un employé perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1. lorsque l'employé laisse volontairement son emploi;
2. l'employé est renvoyé pour cause;
3. l'absence pour trois (3) jours de travail sans raison valable, ou sans aviser son supérieur immédiat; dans ce cas, l'employé sera considéré comme ayant laissé volontairement son emploi;

14.04 (suite)

4. à défaut de se rapporter au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par courrier recommandé par la Compagnie, sans cause raisonnable, dans les cinq (5) jours de travail après avoir été avisé à sa dernière adresse connue;
5. lorsque l'employé ne revient pas à son travail après l'expiration d'un congé sans solde.
6. mise à pied dépassant l'ancienneté accumulée pour un employé ayant moins d'un an et dépassant deux (2) ans pour un employé ayant plus d'un an d'ancienneté.

14.05 Un employé d'une classification inférieure qui est promu à une classification supérieure conserve le temps acquis depuis son embauchage pour fin d'ancienneté par classification et continue d'accumuler cette ancienneté dans sa nouvelle classification. Seulement les employés provenant d'une classification inférieure lors de leur mise à pied pour manque d'ouvrage auront le choix d'accepter la mise à pied ou de réintégrer la classification inférieure. Dans les deux cas, ils auront toujours le droit de rappel dans la classification supérieure d'après la liste d'ancienneté.

14.06 La Compagnie reconnaît qu'un employé qui volontairement accepte de travailler dans une classification inférieure pour une période temporaire

(moins

14.06 (suite)

(moins de quarante (40) heures) doit recevoir le salaire horaire de la classification supérieure. Si après la période de quarante (40) heures l'employé refuse de changer de classification, il sera considéré comme mis à pied pour manque de travail. L'employé accomplissant temporairement un travail dans une classification à un taux plus élevé sera payé au taux de cette classification.

14.07 Toute mutation d'un atelier à un autre d'un employé autre que pour manque de travail devra être faite seulement après entente mutuelle des deux parties signataires.

14.08 La Compagnie convient que dans les cas de mises à pied pour manque de travail, les employés seront avisés trois (3) jours ouvrables se terminant le vendredi, sauf en cas de circonstances incontrôlables. Dans la mesure du possible, la Compagnie avisera le comité d'atelier par écrit cinq (5) jours ouvrables avant les mises à pied.

14.09 Les membres du comité d'atelier seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leurs classifications respectives dans le cas de mises à pied

pour

14.09 (suite)

pour manque de travail. La mise à pied d'un membre du comité d'atelier pour toute autre raison que manque de travail ne sera faite qu'après discussion entre la Compagnie et l'Union.

14.10 Le comité d'atelier sera avisé par écrit des mises à pied et des rappels au travail en même temps que les employés concernés.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Tout salarié régi par la présente convention aura droit à des vacances chômées et payées basées sur les années de service qu'il aura au trente (30) avril inclusivement de chaque année.

a) s'il a moins d'un (1) an de service continu pour la Compagnie pendant une année de référence, le salarié a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines. Le salarié a droit pour son congé à une indemnité équivalant à 4% du salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

b) s'il a un (1) an de service continu ou plus pour la Compagnie, le salarié a droit à un congé de deux (2) semaines continues et à une indemnité équivalant à 4% de son salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

c) s'il a cinq (5) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, le salarié a droit à un congé de trois (3) semaines et à une indemnité équivalant à 6% de son salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

d) s'il a huit (8) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, le salarié a droit à un congé de trois (3) semaines et à une indemnité équivalent à 7% de son salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

e)

-34-

15.01 e) suite.

e) s'il a douze (12) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, le salarié a droit à un congé de quatre (4) semaines et à une indemnité équivalant à 8% de son salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

f) s'il a quatorze (14) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, le salarié a droit à un congé de quatre (4) semaines et à une indemnité équivalent à 10% de son salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

15.02 La rémunération de vacances doit être remise au salarié avant son départ pour vacances.

15.03 La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période des vacances; il lui est aussi loisible d'échelonner les vacances de ses salariés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, la Compagnie doit s'efforcer de plaire à ses salariés et de donner préférence aux salariés ayant le plus d'ancienneté lorsqu'il s'agit de fixer la date des vacances. Néanmoins, les salariés devront être avertis au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant.

15.04 Les vacances doivent être prises entre le 1er juin et le 30 septembre. Toutefois, après entente entre la Compagnie et le salarié, ce dernier peut prendre ses vacances en tout temps de l'année pendant laquelle il a droit à de telles vacances.

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

15.06 A la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont **droit** en vertu des dispositions de la présente convention ainsi que celle qu'ils ont gagnée par leur temps de service pendant l'année courante calculée à compter du 1er mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de la Compagnie.

ARTICLE 16 - ABSENCE POUR DECES

16.01 1) Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, des enfants, des frères, des soeurs, du beau-père, de la belle-mère et du tuteur d'un employé, trois (3) jours d'absence seront accordés à cet employé.

2) Dans le cas du décès des grands-parents, du beau-frère et de la belle-soeur d'un employé, le jour de l'inhumation sera une journée payée.

3) L'absence sera payée seulement lorsqu'il s'agira des journées régulières de travail et à la condition que l'employé concerné assiste aux funérailles, sauf dans le cas de force majeure. Pour avoir droit à ce paiement, l'employé doit avoir au moins trente (30) jours de service avec la Compagnie.

4) Pour les fins des présentes, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

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

2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

17.01 Tout employé qui se croit injustement traité par suite d'une violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention pourra régler tel grief qui survient entre lui et la Compagnie de la manière suivante:

Première étape:

L'employé en question soumet le grief par écrit à son contremaître dans un délai de deux (2) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief ou de la date à laquelle l'employé est présumé avoir eu connaissance dudit événement. Si l'employé le désire, il peut à cette étape être accompagné par un membre du comité d'atelier. Le contremaître a deux (2) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit après soumission du grief. Dans le cas d'un grief contestant une mise à pied, un membre du comité d'atelier peut soumettre le grief à la place et lieu de l'employé concerné.

Deuxième étape:

Si un employé n'est pas satisfait de la façon dont le contremaître a résolu le grief, il peut soumettre le grief par écrit au gérant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la réponse du contremaître. Le

gérant

17.01 Deuxième étape (suite)

gérant a trois (3) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit après la soumission du grief.

Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé après avoir passé par les étapes précédentes, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre par écrit dans un délai de trente (30) jours après que la Compagnie aura rendu sa décision à la deuxième étape de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

17.02 Si on en arrive à un règlement à la troisième étape ou par la suite, ce règlement doit être consigné par écrit et signé par les deux parties et est obligatoire pour la Compagnie, l'Union et l'employé ou les employés visés.

17.03 Les délais fixés par le présent article peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par un représentant de la Compagnie et un représentant de l'Union.

17.04 Si le plaignant ne respecte pas les délais énoncés à l'article 17.01, le grief est censé avoir été réglé ou, si l'autre partie ne donne pas une réponse à un grief dans les délais prévus à l'article 17.01, le grief est automatiquement renvoyé à l'étape suivante.

17.05 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'avis prévu à la troisième étape du paragraphe 17.01, les parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre. A défaut de s'entendre à l'intérieur de ce délai, une des parties pourra demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre d'en nommer un.

- 17.06 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 17.07 Le comité d'atelier ou l'Union peuvent soumettre un grief par écrit concernant un groupe de salariés ou tous les salariés à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné lieu au grief.
- 17.08 La Compagnie peut soumettre un grief à l'Union à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné lieu au grief.
- 17.09 Les parties conviennent de respecter les dispositions de l'article 17 - Procédure de griefs et d'arbitrage, comme les seuls moyens de résoudre tout grief qui peut survenir pendant la durée de la présente convention. Tous les employés continuent le travail comme d'habitude sans diminution ou restriction de la production normale et la Compagnie continue son exploitation normale.
- 17.10 A n'importe quelle étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties peuvent avoir l'aide des employés intéressés et de tous les témoins nécessaires.

17.11 Tout arbitre nommé conformément au présent article est régi par les dispositions de la présente convention et n'a pas le droit d'ajouter, de rayer, de modifier ou de prendre toute décision contraire aux dispositions de la présente convention.

17.12 La soumission et la présentation des griefs selon la procédure de règlement des griefs à la première étape et à la deuxième étape sont normalement discutées pendant les heures normales de travail.

17.13 Les frais d'arbitre seront répartis à parts égales entre la Compagnie et l'Union.

ARTICLE 18 - GREVE ET CONTRE-GREVE

18.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention. L'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, de grève perlée ni d'autre arrêt de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 19 - SALAIRES

19.01 Les taux minima de salaires suivants s'appliquent aux catégories de salariés ci-avant énumérées à l'article 10. La mise en vigueur de cette nouvelle convention ne peut avoir pour effet de réduire les taux horaires des salariés actuellement en vigueur.

19.02 Les augmentations de salaires déjà accordées excédant le minimum stipulé par l'entente ci-haut mentionnée seront maintenues par la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit d'accorder d'autres augmentations au mérite.

19.03 Si la Compagnie est obligée de faire travailler une équipe autre qu'une équipe de jour, le montant de la prime d'équipe sera 50¢ de l'heure travaillée.

19.04 Le salarié qui fait partie d'un jury doit être payé sur une base de 40 heures par semaine à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du Gouvernement. Cette somme est sujette à vérification. Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

19.05

19.05 Les retenues sur les salaires, sauf celles permises par la loi ou décrites dans cette convention collective, ne sont faites qu'à la suite d'une autorisation écrite du salarié.

19.06 Les salaires devront être payés à chaque semaine, sur le temps de la Compagnie, en argent comptant ou par chèques. Si cette dernière méthode est utilisée, les chèques devront être remis au plus tard le jeudi, ou le mercredi si le vendredi est un jour de congé.

ARTICLE 20 - TEXTE OFFICIEL

20.01 Le texte français sera le seul officiellement reconnu.

ARTICLE 21 - CONGES SANS SOLDE

21.01 La Compagnie accordera des congés sans solde à ses employés réguliers qui en font la demande par écrit lorsque pour des raisons et pour une durée acceptables par la Compagnie et le comité d'atelier.

Dans le cas d'une permission d'absence excédant trente (30) jours, l'employé en congé n'accumulera pas d'ancienneté durant le temps de ce congé et le comité d'atelier en sera avisé par écrit avant le début dudit congé.

ARTICLE 22 - APPEL D'URGENCE ET INDEMNITE DE PRESENCE

22.01 Si dans des circonstances spéciales, un employé est rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail et après avoir quitté l'usine, il sera payé un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable selon la convention, selon le plus élevé des deux. La Compagnie ne devra pas faire travailler l'employé sur autre chose que celle pour laquelle il a été rappelé au travail.

22.02 Tout employé qui se présente au travail à l'heure habituelle sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis, recevra un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier. Ceci toutefois ne s'applique pas dans le cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 23 - EMPLOYES HANDICAPES

23.01 L'employé qui a subi un accident dans l'exercice de ses fonctions et qui demeure handicapé et ne peut pas travailler dans sa classification pourra être transféré à une autre classification après entente avec le comité d'atelier en autant qu'il y ait du travail disponible, qu'il ait l'ancienneté requise et qu'il soit capable de remplir la tâche.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION


24.01 La présente convention est en vigueur pendant une période de deux (2) ans à compter du 1er juin 1980 et expire le 31 mai 1982.

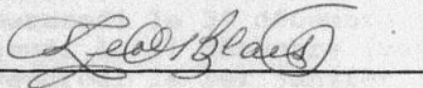
Les parties acceptent de se conformer aux stipulations du Code du Travail du Québec pour le renouvellement de cette convention collective;

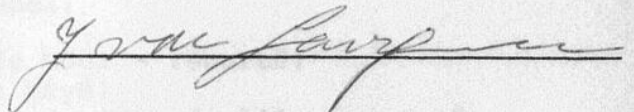
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé ce 29e jour de mai, 1980.

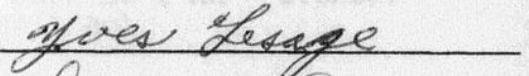
G.H. KITCHEN  
EQUIPMENT INC.

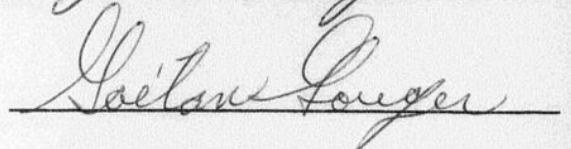
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES  
LOCAL 116

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

L'Association Internationale des  
Travailleurs du Métal en Feuilles,  
Local 116

Messieurs,

Objet: Congés pendant le temps des fêtes

En rapport avec l'article 8.02 de la convention collective signée ce jour, il est entendu que les congés suivants seront observés les dates suivantes:

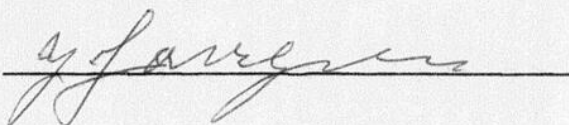
1 ère année de la convention

1. mercredi le 24 décembre (veille de Noël)
2. jeudi le 25 décembre (Noël)
3. vendredi le 26 décembre (lendemain de Noël)
4. lundi le 29 décembre (chômé - pas payé)
5. mardi le 30 décembre (chômé - pas payé)
6. mercredi le 31 décembre (veille du Jour de l'An)
7. jeudi le 1er janvier (Jour de l'An)
8. vendredi le 2 janvier (lendemain du Jour de l'An)

2e année de la convention

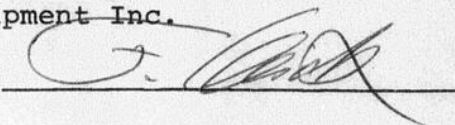
1. jeudi le 24 décembre (veille de Noël)
2. vendredi le 25 décembre (Noël)
3. lundi le 28 décembre (lendemain de Noël - reporté)
4. mardi le 29 décembre (chômé - pas payé)
5. mercredi le 30 décembre (lendemain du Jour de l'An - avancé)
6. jeudi le 31 décembre (veille du Jour de l'An)
7. vendredi le 1er janvier (Jour de l'An)

Accepté ce 29e jour de mai 1980

  
\_\_\_\_\_

G.H. Kitchen  
Equipment Inc.

par: \_\_\_\_\_



ANNEXE A

SALAIRES

1.01	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX DE BASE</u> <u>1er juin 1980</u>	<u>TAUX DE BASE</u> <u>1er juin 1981</u>
	Mécanicien en métal en feuille	\$9.75	\$10.45
	Compagnon soudeur	\$9.75	\$10.45
	Soudeur spécialisé	\$9.18	\$ 9.88
	Peintre au pistolet	\$9.18	\$ 9.88
	Conducteur de machine	\$9.04	\$ 9.74
	Conducteur de machine spécialisé	\$9.60	\$10.30
	Assembleur et ouvrier spécialisé	\$9.60	\$10.30
	Conducteur de plieuse mécanique	\$9.75	\$10.45
	Aide sur machine	\$6.50	\$ 7.20
	Polisseur Classe A	\$9.75	\$10.45
	Polisseur Classe B	\$9.18	\$ 9.88
	Stagiaire à l'assemblage 1er an	\$7.03	\$ 7.73
	Stagiaire à l'assemblage 2e an	\$7.59	\$ 8.29
	Journalier	\$6.00	\$ 6.70
	Electricien	\$9.75	\$10.45

1.02 De plus, tous les employés qui bénéficient actuellement du trente-deux cents (32¢) additionnels continueront de le recevoir comme taux cercle-rouge pour la durée de la convention.

1.03 Un employé qui est nommé par la Compagnie comme chef de groupe recevra une prime de cinquante cents (50¢) l'heure en plus de son taux horaire normal pour tout temps travaillé comme chef de groupe. Un chef de groupe n'aura pas plus que six (6) hommes dans son groupe.

1.04 Taux d'embauche: un employé recevra cinquante cents (50¢) de moins que le taux prévu pour sa classification pendant sa période de probation tel que défini à l'article 14.02.