

A.N. (15383-01)

DÉPÔT

2746-6

Dépôt N°: 86 07 192

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19106-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-07-04	86-07-08		86-05-01	88-04-30	10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Int. des Travailleurs du Métal en Feuilles local 116</b> <b>Att: M. Raymond Boucher</b> <b>7851 rue Jarry E. ste 260</b> <b>Mille d'Anjou, Q.C.</b> <b>H1J 2C3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laval Spirotube Inc</b> <b>3565 boul. Lévesque</b> <b>Chomedey, V. de Laval, Q.C.</b> <b>H7V 1G3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6299 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **86-08-01**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

19106-01 (15383-01)  
2746-6

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE



LAVAL SPIROTUBE INCORPOREE

(CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE")

ET



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

(CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION")

EN VIGUEUR

DU

1ER MAI 1986

AU

30 AVRIL 1988

RECEVU  
LE 30 AVRIL 1988  
A 14H47

86 JUL -8 14:47

*Handwritten signature*

- INDEX -

ARTICLE 1.-	RECONNAISSANCE.....	Page 1.
ARTICLE 2.-	SECURITE SYNDICALE.....	Page 2.
ARTICLE 3.-	PRECOMPTE SYNDICAL.....	Page 3.
ARTICLE 4.-	COMITE D'ATELIER.....	Page 3.
ARTICLE 5.-	TABLEAU D'AFFICHAGE.....	Page 5.
ARTICLE 6.-	CONGES SPECIAUX SANS SOLDE.....	Page 5.
ARTICLE 7.-	MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEFS.....	Page 5.
ARTICLE 8.-	DISCRIMINATION.....	Page 7.
ARTICLE 9.-	ACTIVITE SYNDICALE.....	Page 7.
ARTICLE 10.-	SECURITE ET SANTE.....	Page 7.
ARTICLE 11.-	HEURES DE TRAVAIL.....	Page 8.
ARTICLE 12.-	VACANCES ET JOURS FERIES.....	Page 10.
ARTICLE 13.-	ANCIENNETE.....	Page 12.
ARTICLE 14.-	AVIS DE MISE A PIED.....	Page 13.
ARTICLE 15.-	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	Page 13.
ARTICLE 16.-	AVANTAGES SOCIAUX.....	Page 13.
ARTICLE 17.-	DEFINITIONS.....	Page 13.
ARTICLE 18.-	TAUX DE SALAIRE.....	Page 15.
ARTICLE 19.-	PRIORITE DU TEXTE FRANCAIS.....	Page 16.
ARTICLE 20.-	DUREE DE LA CONVENTION.....	Page 16.
	LISTE DE PRIORITE.....	Page 17.

ARTICLE 1.-

RECONNAISSANCE

1.01

La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le Certificat d'Accréditation, salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des contremaîtres, des surintendants, employés de bureau, techniciens et dessinateurs ou les représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

Toutefois, les tôliers de l'usine mutés au poste de dessinateurs demeureront régis par la présente convention pendant les six (6) premiers mois d'emploi comme dessinateur.

1.02

Les conditions de cette convention collective sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour tout travail de fabrication d'articles de métal exécuté dans l'atelier ainsi que tout travail connexe relié à la fabrication de ces articles.

1.03.

Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par la Compagnie et il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, ni aucune action qui entrave les opérations normales de l'employeur (sessions d'étude, etc..) ou assemblées durant les heures de travail (à moins que l'employeur l'ait permis) par l'Union ou par un ou plusieurs de ses membres à moins qu'autrement spécifié dans la présente convention.

L'Union reconnaît que les fonctions d'administrer et d'opérer l'entreprise, d'embaucher et de diriger le travail des employés relèvent de l'employeur. Ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limités au droit d'embaucher de promouvoir, de mettre à pied, de transférer, de discipliner et congédier pour cause dont la preuve incombe à l'employeur, de déterminer les exigences de toutes les tâches, de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode ou techniques sont, de temps à autre, maintenues et modifiées les diverses opérations de production y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et de cesser les opérations. Le tout sujet à la procédure de grief.

1.05 L'Union reconnaît que dans l'administration de son entreprise, l'employeur aura le droit d'octroyer des sous-contrats. L'employeur s'engage à recommander à ses sous-entrepreneurs de se conformer aux dispositions de la présente convention. Si, tel sous-entrepreneur ne s'y conforme pas, l'employeur ne considérera pas comme un bris de contrat, les tentatives ou actions légales prises par l'Union contre le sous-entrepreneur en vue d'organiser un tel sous-entrepreneur.

1.06 **Installation de Matériaux:**

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

**ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE**

2.01 Les parties conviennent que tout salarié à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle de l'Union dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention.

2.02 Les parties conviennent que tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi ou du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.

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

2.04 L'Union convient qu'aucun salarié n'encourera le refus de devenir membre ni ne sera refusé ou suspendu ou expulsé pour aucune raison sauf pour une cause de la violation des statuts de l'Union.

2.05.- L'employeur aura le privilège de se procurer de la main d'oeuvre, sujet aux conditions suivantes: Dans le cas de nouveaux salariés, tôleurs et apprentis-tôleurs détenteurs de cartes à cet effet, l'employeur devra se référer au Local de l'Union: advenant le cas où l'Union ne peut remplir la demande dans les huit (8) heures ouvrables, l'employeur sera libre de se procurer de la main-d'oeuvre de toute source. Toutefois, l'employeur pourra référer à l'Union, un salarié pour acceptation ou pourra choisir un salarié parmi la liste de l'Union.

ARTICLE 3.- PRECOMPTE SYNDICAL

3.01.- A) La Compagnie est tenue d'honorer l'autorisation écrite volontaire et irrévocable (à moins d'un avis écrit donné par un salarié, dans les soixante (60) jours précédent l'expiration ou le renouvellement de la convention) donnée par tout salarié, de retenir mensuellement un montant spécifié dans les statuts de l'Union comme cotisation à prélever sur son salaire au nom de l'Union.

B) La Compagnie consent, après entre les parties, à percevoir les arrérages de cotisations syndicales dues par un salarié, selon l'autorisation pour déduction de cotisation signée à cet effet par le salarié. Un maximum de deux (2) déductions sera fait par la Compagnie pour la perception des arrérages.

3.02.- L'Union et la Compagnie consentent que le prélèvement des cotisations syndicales soit fait à chaque semaine et ce, **en autant que le montant complet de la cotisation, tel que spécifié par l'Union, lui soit remis pour chacun des salariés ayant travaillé durant tout le mois.**

Les montants ainsi retenus devront être remis par l'employeur au Secrétaire Financier de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116, 7851, rue Jarry est, Suite 260, Anjou, Québec H1J 2C3, dans les quinze (15) jours qui suivent la période pour laquelle ils ont été retenus.

3.03.- La remise mensuelle sera accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et le montant précompté à chaque salarié.

ARTICLE 4.- COMITE D'ATELIER

4.01.- Le Comité d'Atelier sera formé de deux (2) ou trois (3) membres représentant les employés de l'atelier, le tout en fonction du nombre total de salariés.

S'il y a moins de trente (30) employés dans l'atelier, le Comité sera formé de deux (2) membres; s'il y a plus de trente (30) salariés, l'Union pourra avoir un troisième membre sur ledit Comité.

- 4.02 L'Union consent à faire connaître à la Compagnie le nom des membres du Comité d'Atelier qui seront élus pour représenter les membres, ainsi que tout changement subséquent. S'il n'y a pas de mise en nomination, l'Union pourra nommer les membres du Comité d'Atelier. Le Comité d'Atelier est chargé de discuter avec la Compagnie ou son Représentant de toutes questions relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou de tout grief qui pourrait en découler.
- 4.03 La Compagnie accepte que pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, le Président du Comité d'Atelier ou son Remplaçant puisse enquêter sur toute plainte du grief et en discuter avec l'Employeur ou son Représentant.
- 4.04 Si, un membre du Comité d'Atelier est renvoyé pour cause, l'employeur doit en aviser l'Union par courrier recommandé dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement en mentionnant les raisons qui motivent la décision; toutefois ledit membre peut refuser de l'employeur une telle lettre et renonce de ce fait à la procédure de grief.
- 4.05 Une fois par mois, si nécessaire, à une date déterminée conjointement par le Comité d'Atelier et par la Compagnie et sur présentation d'un agenda au moins huit (8) jours avant, l'employeur fournira un local convenable pour une assemblée du Comité d'Atelier et des Représentants de la Compagnie. De telles assemblées auront lieu immédiatement après les heures normales de travail et la Compagnie paiera une heure de salaire au taux régulier, aux membres du Comité d'Atelier assistant à cette assemblée. Un Agent d'Affaires de l'Union pourra, sur demande, assister à ladite assemblée.
- 4.06 La Compagnie s'engage à fournir à l'Union avec copie au Comité d'Atelier, à la signature de la convention, une liste des employés avec leur nom, numéro de sécurité sociale, classification ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie; par la suite, une même liste mensuelle des nouveaux employés sera remise à l'Union et au Comité d'Atelier.
- 4.07 Les parties conviennent que les membres du Comité d'Atelier, pour la durée de leur mandat, sont considérés comme ayant le plus de priorité, en autant que leurs noms apparaissent sur la liste de priorité et qu'ils soient aptes à remplir la tâche à exécuter.

ARTICLE 5.-            TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 6.            CONGES SPECIAUX SANS SOLDE

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

- A) Maladie ou accident du salarié pour une période de moins de douze (12) mois.
- B) Accident sérieux à un membre de la famille du salarié: pas plus de quinze (15) jours.
- C) Mariage du salarié: pas plus de quinze (15) jours.
- D) Mariage d'un membre de la famille du salarié: pas plus de trois (3) jours.
- E) Naissance d'un enfant du salarié: pas plus de cinq (5) jours.

6.02                    CONGES SPECIAUX AVEC SOLDE

- A) Suite au décès du père, de la mère, du frère, de la soeur ou d'un enfant du salarié, la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables de salaire, moyennant preuve à l'appui.
- B) Pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, seulement la journée des funérailles sera payée par la Compagnie, si cette journée est une journée ouvrable, moyennant preuve à l'appui.
- C) Pour le décès du conjoint (tel que défini au Chapitre I, 3<sup>o</sup> de la Loi sur les Normes du Travail) la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables de salaire, moyennant preuve à l'appui.

ARTICLE 7.-            MECANISME DES REGLEMENTS DE GRIEFS

7.01.-                    Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02

Les parties conviennent qu'un grief peut être présenté soit par un employé, par l'Union, par le Président du Comité d'Atelier ou soit par la Compagnie. Cependant, le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation de trente (30) jours ouvrables ne peut formuler un grief quant à son renvoi.

7.03

Les parties conviennent que tous les griefs entre les salariés et la Compagnie seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible dans un effort commun de collaboration de la part de l'Union et de la Compagnie, selon le mode suivant:

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

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

B) Si, un grief n'est pas réglé, après être passé par étapes précédentes, une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du Président de la Compagnie ou de son Représentant. S'il n'y a pas d'entente, le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en vertu des dispositions du Code du travail, nommera un arbitre unique.

C) Chacun des délais dont il est fait mention au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief en cause que par une entente écrite entre les parties intéressées.

D) Tout arbitre nommé, selon cet article, est régi par les dispositions de cette convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes Lois et Règlements existants. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de la Compagnie s'il est déterminé que la décision de la Compagnie n'était pas justifiée dans les circonstances.

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

ARTICLE 8.- DISCRIMINATION

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

ARTICLE 9.- ACTIVITES SYNDICALES

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

9.02 La Compagnie reconnaît que le Président du Comité d'Atelier aura libre accès aux différents départements de l'atelier pour enquêter sur l'application de la présente convention sans toutefois, nuire à l'avancement des travaux.

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

ARTICLE 10.- SECURITE ET SANTE

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

10.02 La Compagnie ne pourra mettre à pied, un ouvrier qui refusera d'accomplir un travail lorsque les Lois et Règlements de la Province de Québec en matière de Sécurité et d'Hygiène ne sont pas observés. Toutefois, l'ouvrier devra effectuer son travail normal si, la Compagnie prouve qu'elle accepte de faire les modifications qui s'imposent pour se conformer aux Lois et Règlements.

10.03

La Compagnie consent que, si un employé est accidenté au travail et qu'il doit aller à l'hôpital ou chez un médecin, il devra recevoir son plein salaire pour le reste de la journée normale. Le salarié doit fournir dans un délai raisonnable un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident. Si, la gravité de l'accident requiert que l'accidenté soit accompagné pour se rendre à l'hôpital, la Compagnie devra lui fournir la personne requise.

Tout accident de travail devra être rapporté immédiatement à la Compagnie ou son Représentant, le tout conformément à la **LOI SUR LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.**

La Compagnie s'engage à aider l'employé à remplir les formules de perte de salaire pour la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

**ARTICLE 11.- HEURES DE TRAVAIL**

11.01

La semaine normale de travail est de **quarante (40) heures** réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement. L'horaire quotidien de l'équipe régulière de travail est le suivant:

- De huit (8:00) heures à seize heures trente (16:30) avec une demi-heure non rémunérée pour le dîner ou toutes périodes de huit (8) heures convenues entre les parties situées entre sept heures (7:00) et dix-sept heures (17:00).

11.02

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

- A) Un salarié qui poinçonne huit (8) minutes passées l'heure se verra déduire un quart d'heure pour ce retard.
- B) Un salarié qui poinçonne vingt-trois (23) minutes passées l'heure prévue, se verra déduire une demi-heure pour ce retard.
- C) Un salarié qui poinçonne trente-sept (37) minutes passées l'heure prévue se verra déduire trois quarts d'heure pour ce retard.

- D) Un salarié qui poinçonne cinquante-trois (53) minutes passées 1, heure prévue, se verra déduire une (1) heure pour ce retard.

11.03

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

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

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- A) Les deux (2) premières heures de temps supplémentaire effectuées en plus et en dehors des limites journalières prévues sont rémunérées au **taux de salaire effectif majoré de 50%**.
- B) Les heures de travail supplémentaire effectuées en plus des heures mentionnées au paragraphe A) de cet article, ainsi que les heures travaillées le samedi, le dimanche et les jours fériés sont rémunérées au **taux de salaire effectif majoré de 100%**.

Tout autre employé de l'employeur n'accomplira pas normalement le travail régulièrement accompli par les employés appartenant à l'unité de négociation à moins que ce soit pour une des raisons suivantes:

- A) Pour essai, inspection et vérification.
- B) Pour la formation et l'entraînement des employés.
- C) Lors d'expérimentation sur la machinerie.
- D) Lorsque la sécurité des employés et le bon fonctionnement des équipements est en danger et ceci, jusqu'au retour à une situation normale.

11.04

#### PERIODE DE REPOS

Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'avant-midi, à quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi ainsi que quinze (15) minutes payées pour toute période de temps supplémentaire de deux (2) heures. Si, le temps supplémentaire est cédulé

pour quatre (4) heures, l'employé aura droit à une demi-heure avant la période de temps supplémentaire pour lui permettre de prendre son repas.

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

Les deux (2) périodes de repos s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double et de la triple équipe.

11.05

TRAVAIL PAR EQUIPE

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

- A) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures consécutives.
- B) Les salariés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- C) Il ne pourra y avoir de double ou de triple équipe, si la première équipe, tel que spécifié à l'article 11.01, n'existe pas.

11.06

Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir **une prime de \$0.30 en plus du taux de salaire effectif** qui s'applique.

ARTICLE 12.-

VACANCES ET JOURS FERIES

12.01

CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES

Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de congés annuels obligatoires qu'il prend de la façon suivante:

EN ETE

Pendant les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier de juillet.

EN HIVER

Aux mêmes date que le Décret de la Construction.

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

La journée de travail cependant, ne doit, en aucun cas, excéder douze (12) heures.

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

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

12.02

JOURS FERIES CHOMES

Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

LA ST-JEAN BAPTISTE

LE VENDREDI SAINT

LE LUNDI DE PAQUES

LA FETE DU CANADA

LA FETE DU TRAVAIL

LE JOUR DE L'ACTION DE GRACES

La St-Jean Baptiste et la Fête du Canada sont observés tel que prévu en vertu des Lois existentes ou en même temps que le Décret de l'Industrie de la Construction.

12.03

A compter de la signature de cette convention, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sera portée à une somme égale à 10% du salaire gagné.

L'employeur doit déposer à la fin de chaque mois, dans un compte de banque "IN TRUST" conjoint avec la partie syndicale, les montants ainsi crédités pour et à l'acquit de chacun de ses salariés, montants qui seront remis aux salariés lors de la prise de leurs vacances.

Pour toute transaction concernant le compte de banque ci-haut mentionné, deux signatyses seront requises, soit celle d'un représentant de l'employeur et celle d'un représentant de l'Union.

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

ARTICLE 13.- ANCIENNETE

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

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

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

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

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

ARTICLE 14.- AVIS DE MISE A PIED

14.01. Les parties conviennent que, dans les cas de mise à pied pour manque de travail, la Compagnie avisera le salarié **vingt-autre (24) heures avant la dite mise à pied.**

Si, l'employeur ne donne pas l'avis prévu ci-haut, le salarié aura droit à une indemnité équivalente à **huit (8) heures de salaire.**

ARTICLE 15.- CONDITIONS DE TRAVAIL

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

15.02.- La Compagnie fournira des bottines de travail standard qui demeurent la propriété de Laval Spirotube Inc. et être utilisés uniquement au travail.

Quant aux nouveaux employés, ils devront payer eux-mêmes les bottines qui ne leur seront remboursées par la Compagnie qu'après six (6) mois de service.

15.03.- La Compagnie réparera ou remplacera à ses frais, les outils brisés dans l'accomplissement des tâches confiées à ses ouvriers et ces derniers demeurent responsables de la perte de ses outils.

ARTICLE 16.- AVANTAGES SOCIAUX

16.01. Pour tous les autres salariés régis par cette convention, la Compagnie s'engage à demeurer signataire, par contrat d'adhésion, à l'entente concernant le Régime de Sécurité Sociale de l'Industrie du Métal en Feuille intervenue entre le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116 et l'Association de la Construction de Montréal, pour et au nom de ses membres participants.

La contribution de l'employeur sera celle fixée par le Comité des Fiduciaires de l'entente.

ARTICLE 17.- DEFINITIONS

17.01.- 1. FERBLANTIER

Le terme "**ferblantier**" (travailleur de métal en feuille) désigne l'ouvrier qualifié possédant un Certificat de Qualification émis par l'Office de la Construction du Québec, soit par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre. Advenant un manque de main d'oeuvre qualifiée, l'employeur peut promouvoir un de ses salariés jugé compétent au rang de ferblantier stagiaire après consultation avec la partie syndicale.

Cette promotion est valable pour une période de trois (3) mois et le stagiaire est rémunéré à 100% du taux de salaire du ferblantier. .

2. COMPAGNON SOUDEUR

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 au gaz inerte de tout métal en feuille ou des matériaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directive.

3. SOUDEUR SPECIALISTE

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

4. OPERATEUR DE MACHINE

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

5. CONDUCTEUR DE CAMION

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

6. OUVRIER DE PRODUCTION

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

ARTICLE 18.- TAUX DE SALAIRES

18.01 A compter de la signature de cette convention, les salaires seront établis comme suit:

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	5% <u>TAUX AU</u> <u>01.05.1986</u>	5% <u>TAUX AU</u> <u>01.05.1987</u>
TOLIER:	\$17.45	\$18.32	\$19.24
SOUDEUR COMPAGNON:	\$14.85	\$15.59	\$16.37
SOUDEUR SPECIALISTE:	\$12.30	\$12.92	\$13.57
OPERATEUR DE MACHINE:	\$12.30	\$12.92	\$13.57
OUVRIER DE PRODUCTION:	\$10.90	\$11.45	\$12.02
AIDE SUR MACHINE:	\$ 8.90	\$ 9.35	\$ 9.82

**N.B.:** L'article 18.01.- s'applique entre autres à tous les salariés mentionnés dans la liste de priorité établie suivant l'article 13.01.- de la présente convention collective.

18.02 Tout autre salarié noncompris dans la liste de priorité, les salaires seront établis comme suit:

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX AU</u> <u>01-05-86</u>	<u>TAUX AU</u> <u>01-05-87</u>
TOLIER:	\$ 17.06	\$ 17.91
SOUDEUR COMPAGNON:	10.97	11.52
SOUDEUR SPECIALISTE:	9.87	10.36

.../16

<u>Classification</u>	<u>Taux au</u> <u>01.05.1986</u>	<u>Taux au</u> <u>01.05.1987</u>
OPERATEUR DE MACHINE	\$ 8.77	\$ 9.21
OUVRIER DE PRODUCTION	7.67	8.05
AIDE:	5.46	5.73

ARTICLE 19.- PRIORITE DU TEXTE FRANCAIS

Le texte français de la présente convention collective a préséance en cas de divergence entre le texte français et la version anglaise.

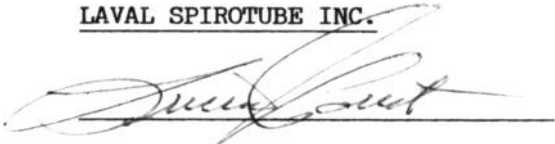
ARTICLE 20.- DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective doit entrer en vigueur le 1er Mai 1986 jusqu'au 30 avril 1988.

---

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés ont signé à la Ville de Laval, le...<sup>4</sup>.....ième jour du mois de ..Juillet.....1986.

LAVAL SPIROTUBE INC.



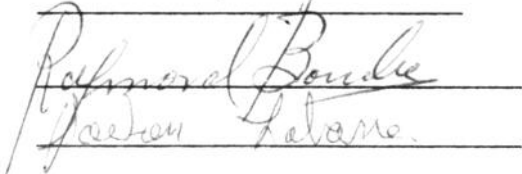
---

---

---

---

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



---

---

---

---

- LISTE DE PRIORITE -

JACQUES BINETTE	(TÔLIER)
GILLES MOREAU	(TÔLIER)
YVES BRUNET	(SOUDEUR COMPAGNON)
DENIS RAINVILLE	(SOUDEUR SPÉCIALISTE)
GAÉLAN LABARRE	(OPÉRATEUR)
RICHARD ROUSSEAU	(OUVRIER DE PRODUCTION)
RICHARD MATHIEU	(OUVRIER DE PRODUCTION)
RÉMI ROUSSEAU	(AIDE SUR MACHINE)