

DÉPÔT

7677-8
Dépôt N°: 85 1 1 0 1 1
07677-8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1992-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-09-09	85-10-29		85-08-09	87-08-08	8	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Prod. Chimiques et Ouvriers Alliés local 178 (aff. à la Fraternité Intern. des Routiers.....) Att.: M. Philippe Chaput 4920 boul deMaisonneuve O., ste 202 Montréal, Qué H3Z 1N1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits de Fonderie Canadienne Ltée 4295 rue Richelieu Montréal, Qué H4C 3J7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3799 (5)</u> Affiliation <u>10</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

1. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 1. Le document déposé n'est pas un certificat de dépôt.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	85-11-06

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

19992-01

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES PRODUITS DE FONDERIE CANADIENS LTEE
4295, rue Richelieu
Montréal, Québec
H4C 3J7

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

L'UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES,
LOCAL 178,
ayant son siège social au
4920 boulevard de Maisonneuve ouest
Chambre 202
2ième étage
Montréal, Québec
H3Z 1N1

(ci-après appelée "l'Union")

mh
'85 OCT 29 14:21

SCCP
MONTEREAL
RECEIVED

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
Article 1 - Juridiction	1
Article 2 - Reconnaissance	1
Article 3 - Buts de la convention	1
Article 4 - Droits de gérance	1
Article 5 - Moniteurs d'atelier	2
Article 6 - Régime syndical	3
Article 7 - Cotisations syndicales et droits d'initiation	4
Article 8 - Activités syndicales	5
Article 9 - Grève et lock-out	6
Article 10 - Tableaux d'affichage	6
Article 11 - Procédure de griefs et d'arbitrage ...	6
Article 12 - Ancienneté	9
Article 13 - Salaires	12
Article 14 - Affichage des postes vacants	12
Article 15 - Transferts	13
Article 16 - Vacances	13
Article 17 - Jours fériés, chômés et payés	15
Article 18 - Heures de travail et temps supplémentaires	15
Article 19 - Retards et absences au travail	17
Article 20 - Congés sociaux	17

	<u>PAGE</u>
Article 21 - Santé et sécurité	18
Article 22 - Comité de négociation	19
Article 23 - Assurance collective	19
Article 24 - Correspondance	19
Article 25 - Général	20
Article 26 - Durée de la convention	21
 Annexe "A"	

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Conformément à l'accréditation émise le 4 mai 1982, la présente convention collective régit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs" de l'Employeur.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par les dispositions de cette convention et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les salariés et l'Employeur.

ARTICLE 3 - BUTS DE LA CONVENTION

3.01 Cette convention a pour buts de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE 4 - DROITS DE GERANCE

4.01 L'Union reconnaît le droit pour l'Employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'Employeur de prendre toute décision relative à l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de production ainsi que de décider du nombre d'employés requis et du choix de méthodes, machines ou équipements améliorés ou modifiés. De plus, l'Employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation, de l'équipement technique, de l'outillage.

- 4.02 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de gérance et des décisions pour ce qui concerne l'embauchage, les épreuves de contrôle, les cours de formation et le transfert temporaire des salariés.
- 4.03 L'Employeur aura également le droit d'établir, de temps à autre, des règles et règlements que doivent observer les salariés, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 4.04 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit de suspendre, discipliner, ou congédier des salariés pour juste cause, le tout en conformité des dispositions de la présente convention et sujet à la procédure des griefs.
- 4.05 Pendant la durée de la présente convention, aucun travail normalement destiné aux salariés faisant partie de l'unité de négociations ne sera confié aux contremaîtres, sauf dans les cas suivants:
- 1- la formation et l'entraînement des salariés;
 - 2- pour accomplir un travail nécessaire, lorsque des difficultés techniques se présentent dans le cours du travail ou pour corriger des opérations défectueuses;
 - 3- lorsqu'aucun salarié n'est immédiatement disponible pour effectuer le travail;
 - 4- lors de l'introduction ou de l'inspection d'un nouveau produit.

ARTICLE 5 - MONITEURS D'ATELIER

- 5.01 L'Union nommera parmi les salariés un (1) Chef-Moniteur et un (1) substitut dont les fonctions seront de représenter les salariés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que les salariés ainsi nommés aient au moins un (1) an de service avec l'Employeur. Le substitut pourra agir à titre de Chef-Moniteur seulement en l'absence de celui régulièrement nommé, de sorte qu'il y ait toujours un seul Chef-Moniteur en fonction. Le

Chef-Moniteur et son substitut, de même que le représentant permanent de l'Union sont les représentants officiels de l'Union.

- 5.02 Le Chef-Moniteur et son substitut n'auront pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette convention.
- 5.03 L'Union devra aviser l'Employeur par courrier recommandé du nom du Chef-Moniteur et de son substitut et de la date de leur entrée en fonction ainsi que de tout changement qui pourrait se produire par la suite.
- 5.04 L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme Chef-Moniteur ou substitut, tout salarié de moins d'un (1) an de service continu avec l'Employeur ou tout salarié dont la nomination n'aura pas été portée à l'attention de l'Employeur par lettre recommandée de l'Union.
- 5.05 Le Chef-Moniteur ou son substitut sera tenu d'accomplir la même quantité et la même qualité de travail que les autres salariés lorsqu'il n'accomplit pas ses fonctions de moniteur d'atelier.
- 5.06 Avant de quitter son travail régulier pour accomplir, sans perte de salaire, ses fonctions en vertu de la procédure de griefs, le Chef-Moniteur ou son substitut doit obtenir préalablement la permission de l'Employeur de quitter son lieu de travail.
- 5.07 Dans le cas de mise-à-pied seulement, le Chef-Moniteur aura une ancienneté supérieure à tous les autres salariés, à condition qu'il possède la compétence pour remplir les exigences normales des tâches de ceux mis à pied.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés visés par cette convention devront devenir et rester membres en règle de l'Union.

- 6.02 Dès qu'ils auront complété leur période de probation, tous les nouveaux salariés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle de l'Union.

ARTICLE 7 - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 7.01 L'Employeur déduira mensuellement de la paie des salariés incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'Union. Une déduction mensuelle s'effectue le premier jour de paie de chaque mois.
- 7.02 L'Employeur déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouveau salarié, après que tel salarié aura complété sa période de probation avec l'Employeur, au montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'Union.
- 7.03 L'Employeur expédiera toutes telles déductions au bureau de l'Union, accompagnées d'une liste de tous les salariés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des salariés non déduits. Si pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, la somme sera alors déduite de sa paie suivante. L'envoi de telle liste et des montants se fera par courrier postal au bureau de l'Union au plus tard le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 7.04 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit de l'Union par l'Employeur.
- 7.05 L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.

- 7.06 Les étudiants ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les cotisations syndicales, Article 7 et les taux de salaire prévus pour cette catégorie de salariés ANNEXE A. Pour les fins de la présente clause, sont considérés comme étudiants, les salariés fréquentant l'école à plein temps pendant l'année scolaire et travaillant pour l'Employeur pendant la période comprise entre le 1er mai et le 15 septembre.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, l'Union et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.
- 8.02 Il est également entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de l'Employeur, sauf celles prévues à la présente convention collective.
- 8.03 A la demande de l'Union, l'Employeur accordera un congé sans solde au Chef-Moniteur pour assister à des assemblées syndicales à l'extérieur, le tout sujet aux conditions suivantes:
- a) la demande doit être faite par écrit en mentionnant la date du départ du Chef-Moniteur, le motif et la durée de l'absence. La demande doit parvenir à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ du Chef-Moniteur;
 - b) tel congé sans solde ne peut excéder dix (10) jours ouvrables dans n'importe quelle année de calendrier;
 - c) l'ancienneté du Chef-Moniteur continue de s'accumuler durant un tel permis d'absence.

ARTICLE 9 - GREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'Employeur convient de ne pas faire de lock-out total ou partiel et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 10.01 L'Employeur fournira, à un endroit mutuellement satisfaisant, un tableau d'affichage pour permettre à l'Union d'afficher seulement des avis d'activités syndicales. Ces avis devront être datés et signés par un officier autorisé de l'Union et seront sujets à l'approbation écrite d'un représentant autorisé de l'Employeur.
- 10.02 Etant donné l'affichage prévu à l'article 10.01, il n'y aura aucune réunion syndicale, collecte, pétition ou distribution d'avis, de propagande ou de documentation sur les lieux de travail et sur la propriété de l'Employeur sans l'autorisation écrite de l'Employeur.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 a) Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention constituera un grief.
- b) Le grief doit être signé par le salarié concerné et doit indiquer la nature du grief, le remède recherché, de même que la section ou les sections de la convention qui auraient été violées.

11.02 Première étape

Un salarié n'aura pas de grief avant d'avoir soumis sa plainte à son surveillant immédiat, accompagné de son Chef-Moniteur ou son substitut, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance. Le surveillant immédiat aura alors cinq (5) jours ouvrables après cette rencontre pour communiquer sa décision verbale au salarié.

11.03 Deuxième étape

- a) Si la plainte n'est pas réglée à la satisfaction du salarié, un grief doit alors être énoncé par écrit et soumis au Président de l'Employeur ou à son représentant désigné par lui, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision verbale du surveillant immédiat.
- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, le Président de l'Employeur ou son représentant désigné par lui, rencontrera le représentant permanent de l'Union et le Chef-Moniteur pour tenter d'en arriver à un règlement.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe 11.03 b) ci-avant, le Président de l'Employeur ou son représentant désigné par lui communiquera sa décision écrite à l'Union.

11.04 Si la décision rendue par le Président de l'Employeur ou son représentant désigné n'est pas satisfaisante, l'Union devra référer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivants et en aviser l'Employeur par écrit. Si tel avis écrit de soumettre le grief à l'arbitrage n'est pas donné par l'Union dans les quinze (15) jours ouvrables précités, le grief sera alors considéré comme ayant été abandonné.

11.05 Arbitrage

- a) Dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 11.04, l'Employeur et

l'Union devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

- b) Si aucune entente n'intervient dans les dix (10) jours ouvrables du paragraphe précédent, la partie plaignante devra dans un délai n'excédant pas les dix (10) jours ouvrables suivants, demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de procéder à la nomination d'un arbitre unique.
- c) L'arbitre nommé en vertu du présent article devra se conformer aux dispositions de la présente convention et il n'aura aucune juridiction pour entendre un grief qui n'aura pas suivi toutes les étapes de la procédure de griefs, et il n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou d'amender quelque disposition que ce soit ou de rendre une décision qui serait contraire aux dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou dépenses de l'arbitre.

11.06 La procédure et les délais énoncés par le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite des représentants autorisés des parties en cause. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera quatre (4) semaines complètes de calendrier.

11.07 L'Union et l'Employeur pourront se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 11 de la présente convention. Tout grief de l'Employeur pourra être présenté au bureau principal de l'Union et tout grief de l'Union pourra être présenté au Président de l'Employeur, à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance. Les dispositions de l'Article 11 seront alors lues et interprétées en faisant les changements qui s'imposent.

- 11.08 Après la soumission d'un grief de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve reposera seulement sur l'Employeur.
- 11.09 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.
- 11.10 Tout grief relatif à un congédiement ou à une suspension devra être présenté par écrit, directement au Président de l'Employeur ou à son représentant désigné par lui à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le congédiement ou la suspension, à défaut de quoi tel grief sera considéré comme abandonné. Après cette étape, la procédure à suivre est celle prévue aux articles 11.03 et suivants de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 11.11 Si un salarié est trouvé injustement congédié ou suspendu, l'arbitre aura le droit de modifier l'action de l'Employeur, si une telle modification est justifiée. L'arbitre aura aussi l'autorité pour déterminer le montant du salaire perdu par le salarié et peut compenser le salarié en partie ou au complet pour le temps et/ou le salaire perdu, sujet aux montants reçus par le salarié de d'autres sources.
- 11.12 L'Employeur informera le Chef-Moniteur du nom de tout salarié congédié sans préavis.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté consiste en la durée des services continus d'un salarié auprès de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.
- 12.02 a) Le salarié nouvellement embauché par l'Employeur sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours de services continus avec l'Employeur au cours de laquelle l'Employeur pourra le congédier, le suspendre ou le discipliner, à sa discrétion, sans que le salarié ne puisse invoquer un droit d'ancienneté ou sans qu'il ne puisse

invoquer un droit de recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- b) A l'expiration de cette période de probation, l'ancienneté de ce salarié sera considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- c) Durant cette période de probation, l'employé n'est pas assujéti à la présente convention à l'exception des heures de travail et des taux de salaire prévus à l'ANNEXE "A".

12.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur classification et leur ancienneté sera affichée par l'Employeur sur le tableau d'affichage prévu à cet effet et une copie sera envoyée à l'Union.

12.04 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) s'il est congédié pour juste cause après qu'il ait complété sa période de probation;
- c) s'il prend sa retraite;
- d) s'il est absent de son travail sans avis ou sans permission pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe;
- e) refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis. Le rappel devra se faire par courrier recommandé ou par télégramme;
- f) s'il est mis à pied ou sans travail pour toute raison autre qu'un accident de travail couvert par la Loi des accidents de travail pour une période égale à la durée de son

ancienneté accumulée au moment de sa mise-à-pied jusqu'à un maximum de douze (12) mois;

- g) s'il est absent pour une période de dix-huit (18) mois ou plus à cause d'un accident de travail survenu chez l'Employeur et couvert par la Loi des accidents du travail.

12.05 Mise-à-pied

Dans le cas d'une mise-à-pied pour manque de travail (excepté pour une mise-à-pied de trois (3) jours ouvrables ou moins), le salarié affecté qui a le moins d'ancienneté est d'abord mis à pied dans la mesure où il y a un salarié plus ancien qui est capable de remplir les exigences de la tâche assignée, soit à l'intérieur de sa classification ou dans une classification inférieure ou égale.

Les salariés mis à pied conformément à l'Article 12.05 sont avisés individuellement par écrit, au moins quarante-huit (48) heures avant la mise-à-pied. Les samedis et les dimanches sont exclus dans ce préavis. Une copie de cet avis est donnée à l'Union en même temps.

- 12.07 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche assignée.
- 12.08 a) L'Employeur envoie un avis de rappel par poste recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié rappelé au travail.
- b) La dernière adresse connue du salarié est celle qui est inscrite au dossier de l'Employeur au moment de l'envoi de l'avis de rappel au travail.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 L'Employeur et l'Union conviennent que les taux de salaire, tels qu'apparaissant à l'ANNEXE "A", font partie de cette convention et qu'ils demeurent en vigueur pour la durée de cette convention.
- 13.02 Sauf entente contraire entre l'Employeur et l'Union, les salaires seront payés par chèque le jeudi, suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si un congé reconnu à l'Article 17 tombe un jeudi, l'Employeur paiera le mercredi.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

- 14.01 Tout poste vacant de façon permanente que l'Employeur désire combler sera affiché sur le tableau d'affichage pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs pendant lesquels les salariés éligibles pourront faire application par écrit.
- 14.02 En choisissant un salarié pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, l'Employeur en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants:
- a) l'ancienneté;
 - b) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes.

Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience et d'aptitudes sont identiques entre deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage trois (3) jours ouvrables après la fermeture des applications.

- 14.03 Si l'Employeur n'est pas satisfait du rendement du candidat choisi, il retournera à son ancienne tâche avant trente (30) jours de calendrier. Dans un tel cas, ce salarié ne sera pas autorisé à soumettre à nouveau sa candidature pour ce poste pendant les douze (12) mois qui suivent.

- 14.04 Si aucun salarié de l'Employeur n'en a fait la demande durant la période prescrite, ou ne possède la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes, pour accomplir la tâche concernée, l'Employeur pourra recruter du personnel à l'extérieur pour combler ce poste vacant.
- 14.05 Afin d'assurer la continuité et l'efficacité des opérations, tout poste vacant qui est affiché peut être comblé sur une base temporaire pour une période maximale de trente (30) jours de calendrier.

ARTICLE 15 - TRANSFERTS

- 15.01 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement pour une (1) journée complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.
- 15.02 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à la demande de l'Employeur, à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Pour les fins d'application de cet article, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs s'étendant entre le 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.
- 16.02 Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, n'a pas complété une (1) année de service continu pour l'Employeur a droit à une (1) journée de vacances par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 16.03 Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, a complété une (1) année de service continu pour l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

- 16.04 Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, a complété cinq (5) années de service continu pour l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances, rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 16.05 Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, a complété dix (10) années de service continu pour l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances, rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 16.06 Les salariés choisiront la date de leurs vacances, par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 1er et le 30 avril. L'Employeur pour éviter d'être à court de salariés qualifiés se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés pouvant laisser en même temps, ainsi que le nombre de salariés d'une même fonction.
- 16.07 La période des vacances de chaque salarié devra être normalement fixée entre les mois de juin et septembre inclusivement, à l'exception de ceux qui ont droit à plus de deux semaines de vacances, qui devront prendre deux semaines pendant la période de juin et septembre et le reste à une date ultérieure.
- 16.08 La paie de vacances sera remise au salarié le jeudi, précédant le départ pour vacances.
- 16.09 Si un congé reconnu à l'Article 17.01 de la convention collective tombe pendant les vacances d'un salarié, ce dernier aura droit à une journée en plus de ses vacances.
- 16.10 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au moment de prendre ses vacances peut ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur; cependant, le nouveau choix ne devra en aucune façon affecter les vacances déjà choisies des autres salariés.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

- 17.01 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe 17.02 de cet article, un salarié sera payé à son taux régulier pour un nombre d'heures égal à ses heures normales quotidiennes pour les jours fériés suivants:
- le 1er janvier;
 - le 2 janvier;
 - le Vendredi Saint;
 - La Fête de la Reine;
 - le 24 juin;
 - le 1er juillet;
 - La Fête du travail;
 - l'Action de Grâces;
 - le 24 décembre;
 - le 25 décembre;
 - le 26 décembre;
 - le 31 décembre.
- 17.02 Tout salarié qui a complété sa période de probation aura droit à ces jours fériés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédant immédiatement et sa journée régulière de travail suivant le jour férié, à moins que le salarié puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines d'absence.
- 17.03 Tout travail autorisé qu'un salarié est requis d'exécuter lors d'un des jours fériés mentionnés à l'Article 17.01, sera payé au taux de son salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en sus de l'indemnité prévue pour ce jour férié.
- 17.04 Si un des jours fériés énumérés au paragraphe 17.01 de cet article tombe un samedi ou un dimanche, tel jour férié sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que désigné par l'Employeur.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Le présent article a pour seul but d'établir des heures normales de travail et la façon de calculer le surtemps et ne doit pas être interprété comme une

garanti d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires.

- 18.02 La semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de 7 h 30 à 16 h 30 du lundi au jeudi inclusivement, et de 7 h 30 à 16 h le vendredi.

- 18.03 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à une période non rémunérée de trente (30) minutes pour le repas, devant être prise vers le milieu de la journée normale de travail.

- 18.04 Une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail est allouée à chaque salarié.

- 18.05 Tout travail autorisé qu'un salarié est requis d'exécuter en plus des heures de la semaine normale ou de sa journée complète de travail sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

- 18.06 Tout travail autorisé qu'un salarié est requis d'exécuter le dimanche sera payé au taux de son salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

- 18.07 Lorsqu'un salarié se présente au travail à son heure prévue et qu'il n'y a pas de travail à son emploi régulier, et qu'il n'en a pas été avisé avant la fin de sa dernière journée régulière de travail, il sera payé à son taux régulier pour un minimum de trois (3) heures pourvu qu'il exécute tout autre travail que l'Employeur peut lui désigner. Cette disposition ne s'applique pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas fortuit ou à un cas d'urgence hors du contrôle de l'Employeur.

- 18.08 Le surtemps est obligatoire. Toutefois, le salarié ne sera pas requis de travailler en temps supplémen-

taire s'il a une raison valable et acceptable par l'Employeur.

ARTICLE 19 - RETARDS ET ABSENCES AU TRAVAIL

- 19.01 Les salariés seront requis d'être à leur lieu de travail au tout début de leur quart. Le retard sera sujet à des mesures disciplinaires. De plus, un salarié dont la carte de temps indiquera un retard verra son salaire réduit pour la période de son retard.
- 19.02 Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un accident inattendu, ou pour toute autre raison valable, il sera de sa seule responsabilité d'en aviser l'Employeur en téléphonant à son supérieur immédiat aussitôt que possible et pas plus de deux (2) heures après le début de son quart. De plus, dans les cas d'absence pour maladie, blessure, accident, le salarié pourra être requis de soumettre à l'Employeur, avant son retour au travail, un certificat médical attestant la ou les raisons de son absence de même que sa capacité de reprendre son travail.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

20.01 Absence pour funérailles

- a) En cas de décès du conjoint ou d'un enfant d'un salarié, ce dernier aura droit à un permis d'absence d'un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire pour lui permettre d'assister aux funérailles pourvu que la période de temps entre le décès et les funérailles soit des jours ouvrables, que tel permis d'absence soit demandé par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.
- b) En cas de décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, ce dernier aura

droit à un permis d'absence d'un maximum de trois (3) jours sans perte de salaire pour lui permettre d'assister aux funérailles pourvu que la période de temps entre le décès et les funérailles soit des jours ouvrables, que tel permis d'absence soit demandé par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.

- c) En cas de décès du beau-père, de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, le salarié aura le droit à une permission d'absence d'un maximum d'un (1) jour sans perte de salaire pour assister aux funérailles pourvu que le jour des funérailles soit un jour ouvrable, qu'une telle permission d'absence soit demandée par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.

20.02 Devoir de juré

Lorsqu'un salarié est requis de servir comme juré, l'Employeur lui paiera, pour chaque jour où il doit se présenter à la Cour, la différence entre son taux horaire à temps régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur sa journée régulière et la compensation qu'il reçoit pour son service de juré, pourvu qu'il se présente au travail immédiatement après avoir été libéré par la Cour. Le salarié devra fournir la preuve de son service et de la compensation de juré qu'il aura reçue.

ARTICLE 21 - SANTE ET SECURITE

- 21.01 Dans le but d'assurer le bien-être, la santé et la sécurité de ses salariés en tout temps sur les lieux de travail, l'Employeur prendra les mesures nécessaires compatibles avec ses responsabilités et ses droits. L'Union coopérera avec l'Employeur pour faire observer les règles et règlements relatifs à ces matières.

- 21.02 Un salarié blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée lors de laquelle l'accident est survenu, uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

ARTICLE 22 - COMITE DE NEGOCIATION

- 22.01 Le nombre de salariés formant le Comité de négociation de l'Union sera limité à un (1) et pour le temps consacré par ce salarié pour assister aux séances de négociations tenues durant les heures régulières de travail pendant ses jours réguliers de travail, la Compagnie convient de payer les gains qu'il aurait normalement gagnés à temps régulier au cours de ces heures et ce, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'Employeur garde en vigueur pendant la durée de la présente convention collective le régime d'assurance collective actuel.
- 23.02 Il est convenu que la contribution de l'Employeur et des salariés pour les primes du régime d'assurance collective sera de cinquante pour cent (50%) chacun. Toute augmentation ou diminution dans les primes sera partagée dans les mêmes proportions.

ARTICLE 24 - CORRESPONDANCE

- 24.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance, entre l'Employeur et l'Union seront faites et adressées comme suit:

A l'Employeur, pour tout document:

Les Produits de Fonderie Canadiens Ltée
4295 rue Richelieu
Montréal, Québec
H4C 3J7

A l'Union, à:

L'Union des Produits Chimiques et
Ouvriers Alliés, Local 178
4290 boulevard de Maisonneuve ouest
Bureau 202
Montréal, Québec
H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblée du Syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'Employeur.

ARTICLE 25 - GENERAL

- 25.01 L'Employeur fournira à chaque salarié une copie de la convention collective de travail.
- 25.02 Sur réception d'une preuve d'achat, l'Employeur fournira annuellement à chaque salarié jusqu'à soixante dollars (60 \$) pour l'achat de chaussures de sécurité. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire. Les nouveaux salariés paieront leurs chaussures de sécurité et seront remboursés après avoir complété leur période de probation.
- 25.03 Sur présentation de reçus, une allocation de repas sera payée aux camionneurs qui sont appelés à travailler hors de l'île de Montréal aux heures normales de repas, répartie de la façon suivante:

à compter du
9 août 1985

- | | |
|--------------|---------|
| a) déjeuner: | 4,00 \$ |
| b) dîner: | 6,50 \$ |
| c) souper: | 6,50 \$ |

- 25.04 Si un camionneur doit coucher à l'extérieur à cause du travail que l'Employeur lui a assigné, l'Employeur défraiera, sur présentation d'un reçu, un montant raisonnable pour une chambre d'hôtel.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 9 août 1985 et expire le 8 août 1987 inclusivement.
- 26.02 Entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 26.03 Si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année en année jusqu'à ce que tel avis soit donné.
- 26.04 Pendant la période de telle négociation, toutes les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur et d'avoir effet, jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 9e jour du mois de septembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

G. Macdonald

Réjean Pitre

Philippe Chagnon

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRES

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire régulier à compter du</u>	
	<u>9 août 85</u>	<u>9 août 86</u>
Chauffeur-remorque, longue distance:	10,30 \$	10,75 \$
Homme d'entretien:	10,25 \$	10,70 \$
Expéditeur:	10,10 \$	10,55 \$
Chauffeur-remorque:	9,55 \$	10,00 \$
Chauffeur de camion:	8,70 \$	9,15 \$
Opérateur de machines (sable enrobé):	8,20 \$	8,65 \$
Opérateur de chariot élévateur à fourche:	8,50 \$	8,95 \$
Opérateur de machines (autres):	7,95 \$	8,40 \$
Journalier:	7,10 \$	7,55 \$
Etudiant:	6,00 \$	6,45 \$

NOTE - Les salariés en période de probation recevront 0,50 \$
l'heure de moins que le taux régulier de leur
classification.