

No.

15793-01

NOM

Produits Metalliques Premieres Lites

100-210-001
Produits

No.

15793-01

NOM

Produits Metalliques Series Stée

100-210-210
Produits

15793-01

PERIODE: 10 mai 1982 au 9 mai 1984

82 JUL 30 10 41

BUREAU DE COMMISSION
GENERAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

PAR ET ENTRE:

Les produits métalliques Premier Ltée
1340, rue Shearer, Montréal, Qué.

Ci-après appelée "la Compagnie" ou
la "Direction"

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
Local 7625

Ci-après appelé "le Syndicat"



EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes conviennent comme suit:

T A B L E D E S M A T I E R E S

		Page
Article 1	But de la Convention	1
Article 2	Reconnaissance Syndicale et Juridiction	1
Article 3	Pas de Discrimination	1
Article 4	Securité Syndicale	1
Article 5	Droits de la Gerance	2
Article 6	Heures de Travail	3
Article 7	Temps Supplémentaire	3
Article 8	Salaire, Classifications et Départements	4
8.03	Transfert temporaire	4
8.07	Taux des employés en formation	5
8.08	Les départements	5
Article 9	Paie de Rappel	5
Article 10	Paie de Présence	6
Article 11	Paie de Juré	6
Article 12	Fêtes Statutaires	6
Article 13	Vacances	7
Article 14	Ancienneté	8
14.08	Mise-à-pied	9
14.11	Rappel	10
Article 15	Officiers - Comites et Delegués	10

	Page	
Article 16	Suspension et Congédiement	11
Article 17	Procédure de Règlement des Grievs et Arbitrage	11
17.09	Arbitrage	12
Article 18	Securité et Santé	13
Article 19	Tableau D'Affichage	14
Article 20	Règlement d'Usine	14
Article 21	Congés de Deuil	15
Article 22	Validité de la Convention	15
Article 23	Programme d'Assurance	15
Article 24	Durée de la Convention	15
Annexe A	Salaires	16
Annexe B	Classifications	17
Annexe C	Lettres d'Ententes	18

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette entente est intervenue entre les parties dans le but de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés; de prévoir des méthodes amicales pour régler les mésententes qui peuvent survenir de temps à autre concernant l'interprétation ou l'application de la convention.
- 1.02 Les parties sont d'accord pour signaler que c'est dans l'intérêt de la Compagnie, du Syndicat et des employés de faire tout en leur possible pour prévoir des opérations de l'usine dans des conditions qui amélioreront le plus possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, conditions de travail, l'économie des opérations, la qualité des produits, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant la seule association de travail autorisée à négocier pour tous les employés de **Les Produits Métalliques Premier Ltée**, situé au 1340 rue Shearer, Montréal, Québec, à l'exception des employés de bureau, du personnel des ventes et de tous ceux qui sont exclus par la Loi.
- 2.02 Pour la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne négocier avec aucun autre groupe au sujet des taux de paie, des heures de travail, ni des autres conditions de travail des employés assujettis à la présente convention.
- 2.03 Les personnes qui, par leurs occupations régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront faire des travaux normalement effectués par les employés assujettis à cette convention, sauf pour des fins d'entraînement, d'expérimentation ou dans des cas d'urgence lorsqu'il n'y aura pas d'employés disponibles.
- 2.04 Les étudiants peuvent être employés et doivent payer leurs cotisations au Syndicat, d'après l'Article 38 du Code du Travail. Ils n'obtiendront aucun droit d'ancienneté d'aucune nature durant la période où ils seront au travail à la Compagnie.

ARTICLE 3 - PAS DE DISCRIMINATION

- 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination à l'égard d'aucun employé, quels que soient sa race, sa couleur, son origine ethnique, ses croyances, son sexe, pour l'adhésion au Syndicat ou la participation aux activités syndicales.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat. Les nouveaux employés, ou les employés réengagés doivent devenir membres du Syndicat concerné dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date de leur embauchage.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE (suite)

La Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque employé à chaque mois les cotisations syndicales, les droits d'adhésion selon le montant certifié par le Syndicat comme étant actuellement en vigueur selon la constitution du Syndicat. Ces déductions doivent se faire à la première période de paye de chaque mois et être remises dans les quinze (15) jours aux dirigeants désignés du Syndicat concerné par la formule R-115 du Syndicat.

L'ensemble des cotisations syndicales déduites seront remises de la façon suivante: la Compagnie fera un chèque à l'ordre du secrétaire-trésorier international des Métallurgistes unis d'Amérique et expédié par la poste au 1290, rue St-Denis, 10ième étage, Montréal, Qué. H2X 3J7. La remise mensuelle des cotisations sera accompagnée de la formule R-115 et de la liste des employés pour lesquels les déductions ont été faites ainsi que le montant payé par chaque employé. Copie de la formule R-115 et de la liste seront transmises au secrétaire-financier du Syndicat local à la même date et expédiée au 1290, rue St-Denis, 10ième étage, Montréal, Qué. H2X 3J7.

La Compagnie exigera l'autorisation écrite de l'employé pour la déduction des frais d'initiation après une période de soixante (60) jours de calendrier du début de leur emploi.

Le montant total des cotisations syndicales payées sera inscrit sur les formules T4 et TP4 de chaque employé pour fins d'impôt.

- 4.02 Si un employé travaille plus de cinq (5) jours dans un mois, la Compagnie déduira les cotisations syndicales prévues par le Syndicat.
- 4.03 Il est entendu et compris que le Syndicat indemniserà la Compagnie et la protégera de toutes réclamations qui peuvent être faites par un employé ou par des employés pour les montants déduits des salaires tels que prévus dans cette convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA GERANCE

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit exclusif de la Compagnie de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) engager, transférer, classifier, promouvoir, mettre à pied, rétrograder et discipliner ou congédier pour cause juste et suffisante.
 - c) gérer, de façon générale, l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le nombre et le site de ses usines, les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'assignation des employés aux équipes, les genres et la location des machines et outils à employer, les procédés de fabrication et d'assemblage, les dessins et travaux de génie de ses produits, le droit d'utiliser des qualifications multiples à l'intérieur des opérations normales de la Compagnie ou des classifications de la convention, et le contrôle de son matériel et pièces à être incorporées dans la matière produite.
 - d) Il est entendu que la Compagnie exercera ses droits de gérance en conformité avec les stipulations de la convention collective.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine de travail sera de quarante (40) heures selon les horaires établis à l'Article 6.03.

Les heures de travail seront consécutives excluant la période établie pour le repas.

6.02 Une semaine normale de travail est composée de quatre jours et demi (4½) de travail du lundi au vendredi inclusivement.

6.03 Horaire de travail:

du lundi au jeudi	7:30 à 12:00 (midi) et 12:30 à 17:00
vendredi	7:30 à 11:30

S'il y a lieu d'établir une deuxième équipe, les parties s'entendront sur l'horaire des heures travaillées.

6.04 Les horaires établis à 6:03 ne seront pas changés sans que ce soit nécessaire selon le besoin des opérations. Les changements demandés par l'une ou l'autre des parties seront discutés par les deux parties avant leur mise à exécution. Tout changement dans l'horaire et la réduction de la semaine doivent être sujets à un préavis de cinq jours ouvrables à tous les employés avant sa mise en vigueur.

6.05 La Compagnie se réserve le droit de décaler ou retarder la période de lunch des employés de la réception et de l'expédition.

6.06 Une période de repos payée de quinze (15) minutes sera accordée dans l'avant-midi et une autre période de repos de quinze (15) minutes dans l'après-midi. Ces périodes de repos seront accordées vers le milieu de chaque demi-équipe.

6.07 Une période payée de cinq (5) minutes sera accordée aux employés à la fin de chaque demi-équipe.

6.08 Le temps travaillé sera le temps payé, incluant le temps alloué à 6.06 et 6.07.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01 La Compagnie payera un employé pour toutes les heures en dehors de son horaire de travail par jour tel que défini à l'Article 6.03, comme suit:

a) Temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail et temps double par la suite.

b) Temps et demi le samedi avant-midi et temps double le samedi après-midi.

c) Temps double les dimanches et jours de fête.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

7.02 Le travail supplémentaire est nécessaire pour les opérations manufacturières de la Compagnie et les employés seront rémunérés aux taux spécifiés ci-haut. Le travail supplémentaire sera requis raisonnablement et sera distribué équitablement entre les employés réguliers à l'intérieur de l'occupation, du département et les autres employés, si nécessaire. Toutefois, la Compagnie ne prendra pas de mesures disciplinaires contre un employé à cause de son refus de travailler des heures supplémentaires.

Tenant compte du paragraphe ci-haut, le Syndicat coopérera avec la direction de la Compagnie pour que le temps supplémentaire nécessaire soit accompli.

Des records de temps supplémentaire seront tenus par la Compagnie. L'employé qui refuse du temps supplémentaire se verra crédité du nombre d'heures travaillées par celui qui aura accepté ce travail.

7.03 Les employés requis de travailler en temps supplémentaire auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées à la fin de leur équipe de travail et aussi à une allocation de quatre dollars et demi (\$4.50) pour un repas, si l'employé travaille plus de deux (2) heures supplémentaires.

ARTICLE 8 - SALAIRE, CLASSIFICATIONS ET DEPARTEMENTS

8.01 a) Les taux de salaires et classifications apparaissent à l'Annexe "A" et font partie de cette convention.

b) Le taux horaire régulier est le taux horaire de base d'un employé plus la prime d'équipe s'il en a une.

8.02 La paie hebdomadaire des employés sera remise à ceux-ci à la fin de la journée de travail le vendredi de la semaine suivante.

8.03 a) Un employé qui est transféré à une tâche autre que la sienne reçoit le taux de salaire de l'occupation à laquelle il a été transféré, ou son taux horaire régulier, soit le taux le plus élevé des deux.

b) L'employé qui est en retard sera assigné à sa tâche dès son arrivée. Si la tâche est déjà comblée par un autre employé, celui-ci sera retourné à sa tâche régulière.

c1) La Cie pourra transférer, pour les besoins d'opérations, un employé à une autre tâche que la sienne.

c2) Si cet employé est remplacé à sa propre tâche, ce remplacement ne dépassera pas une demie équipe.

d) Lorsqu'un employé est absent pour des raisons autorisées par la Convention dont la durée ne dépasse pas quinze (15) jours ouvrables, la procédure du transfert temporaire énoncée à 8.03 (c) paragraphe 2, ne s'applique pas.

e) Toutefois, la Cie affichera un poste temporaire si la période d'absence dépasse quinze (15) jours ouvrables.

ARTICLE 8 - SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET DEPARTEMENTS (suite)

- 8.04 Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou modifie le contenu d'une tâche, elle doit aviser le Syndicat et au même moment, établir la classification de cette nouvelle tâche.
- 8.05 Si le comité syndical désire contester la classification, il doit aviser la Compagnie dans les trente (30) jours de la réception ou de la mise en vigueur du taux pour la tâche nouvelle ou modifiée.
- 8.06 A défaut d'entente entre le comité syndical et la Compagnie, un grief sera présenté selon l'Article 17.04 de la procédure de griefs. Le règlement d'un tel grief ne peut être rétroactif plus de trente (30) jours ouvrables précédant la réception par la Compagnie de tel grief écrit.
- 8.07 Taux des employés en formation
- 1) Pour toutes les tâches de production, les classes 10, 11, et 12 et 13.
Une première période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée, moins trois (3) échelons.
 - 2) Une seconde période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée, moins deux (2) échelons.
 - 3) Une troisième période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée, moins un (1) échelon.
 - 4) Pour toutes les tâches de production des classes 6, 7, 8 et 9:
Une première période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée, moins deux (2) échelons.
 - 5) Une seconde période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée, moins un (1) échelon.
 - 6) Pour toutes les tâches de production des classes 3, 4 et 5:
Une première période de formation de deux (2) mois au taux de l'occupation concernée moins un (1) échelon.
 - 7) L'employé transféré suite à un affichage pour une classe supérieure débutera au taux prévu à l'Article 8.07 ou maintiendra son taux de salaire selon le plus avantageux des deux (2). L'employé transféré de façon permanente à une tâche inférieure débutera au taux réel de la tâche et sa période de formation sera maintenue.
 - 8) L'employé qui est transféré pour plus de 15 jours ouvrables sur une tâche, s'il obtient la dite tâche par la suite sur une base permanente, le temps travaillé sur cette tâche dans les douze (12) derniers mois, lui sera crédité en regard de la période de formation.
- 8.08 Les départements de la Compagnie sont les suivants:
- 1 - Réception et expédition (Receiving & Shipping)
 - 2 - Pliage (Bending)
 - 3 - Soudure (Welding)
 - 4 - Echantillonnage et gabarit (Samples & Jigs) et mécanicien
 - 5 - Redressage (Straightener)
 - 6 - Camionnage

ARTICLE 9 - PAIE DE RAPPEL

- 9.01 Un employé qui a déjà quitté l'usine à la fin de sa journée, et qui est rappelé, doit être payé à temps et demi pour pas moins de trois (3) heures.

ARTICLE 10 - PAIE DE PRESENCE

10.01 L'employé qui se rapporte au travail et pour qui il n'y a pas de travail disponible, recevra quatre (4) heures de paye à son taux régulier, pourvu qu'il accepte tout travail que la Compagnie peut lui offrir, sauf si le manque de travail est dû à des circonstances hors du contrôle raisonnable de la Compagnie. La Compagnie fera tous les efforts raisonnables pour aviser l'employé à l'avance de ne pas se présenter au travail dans de tels cas.

ARTICLE 11 - PAIE DE JURE

11.01 La Direction locale paiera un employé requis comme juré dans une Cour de Justice, pour chaque jour, la différence entre son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille régulièrement, mais pour un maximum de neuf (9) heures, et le paiement qu'il recevra comme juré. L'employé présentera une preuve de sa convocation et la rémunération reçue.

ARTICLE 12 - FETES STATUTAIRES

12.01 Les jours suivants sont des congés payés:

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

De plus les journées entre Noel et le Jour de l'An seront des congés payés.

12.02 L'employé reçoit pour ces jours fériés le salaire d'une journée régulière de travail pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

- a) Avoir complété sa période d'essai.
- b) Avoir travaillé la journée régulière de travail précédente et suivant immédiatement cette fête sauf si son absence est préalablement autorisée par écrit par la Compagnie, causée par une mise-à-pied, une absence en maladie, maladie industrielle, une absence causée par un accident ou un accident de travail; chacune de ces absences ne devront pas excéder quinze **jours ouvrables**. Dans ces cas la Compagnie paiera la différence entre le salaire régulier de l'employé et la compensation reçue soit de la Compagnie, la C.A.T. ou l'Assurance-groupe.

ARTICLE 12 - FETES STATUAIRES (suite)

- 12.03 Lorsqu'une de ces fêtes tombe un samedi, elle sera observée le vendredi précédent immédiatement ce samedi, quand une de ces fêtes tombe un dimanche, elle sera observée le lundi suivant immédiatement ce dimanche.
- 12.04 Un employé qui est en vacances au moment d'un ou plusieurs jours fériés (en vertu de cette convention) a droit au paiement de ces jours fériés. Les dits jours fériés lui seront payés en plus de sa paie régulière de vacances incluant les primes d'équipe s'il y en a.
- 12.05 Si un congé tombe un vendredi, l'employé sera payé pour neuf (9) heures comme les autres congés. Mais la Compagnie aura le choix de fermer l'usine le vendredi seulement ou à partir de jeudi après-midi précédent pour compléter les neuf (9) heures de congé. La raison de ce choix sera discuté avec le Syndicat.

ARTICLE 13 - VACANCES

- 13.01 Tous les employés sur la liste de paie de la Compagnie auront droit à des vacances annuelles avec paie sur la base suivante:
- 13.02 Les employés ayant moins d'un (1) an de service au moment de la fermeture de l'usine recevront une allocation de vacances selon les Normes du Travail, loi no. 126.
- 13.03 Les employés ayant complété plus d'un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service avec la Compagnie auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à 4% de leurs gains bruts au 30 juin de chaque année.
- 13.04 Les employés ayant quatre (4) ans de service avec la Compagnie auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à 6% de leurs gains bruts au 30 juin de chaque année.
- 13.05 Les employés ayant treize (13) ans de service (12 ans de service en 1983) auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% de leurs gains bruts au 30 juin de chaque année.
- 13.06 Les employés ayant vingt-cinq (25) ans de service avec la Compagnie auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 10% de leurs gains bruts au 30 juin de chaque année.
- 13.07 L'usine fermera pour une période de deux (2) semaines au cours des mois de juillet et août. Les employés seront informés à cet effet avant le 1er mai de chaque année.

ARTICLE 13 - VACANCES (suite)

- 13.08 Lorsqu'un employé a droit à des vacances, quitte son emploi ou qu'il est congédié avant de prendre ses vacances, la paie de vacances à laquelle il aurait eu droit en vertu de ce plan de vacances s'il avait conservé son emploi lui sera payée à son départ.
- 13.09 Les employés qui ont droit à une troisième ou une quatrième semaine de vacances pourront prendre ces semaines à un temps qui conviendra mutuellement à l'employeur et à l'employé en question. Ce choix se fera avant le 1er mai et selon l'ancienneté. En cas de conflit de dates, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 Le principe d'ancienneté d'usine devra être appliqué dans les cas de transferts permanents, promotions, rétrogradations, mises-à-pied temporaires et rappels après une mise-à-pied, à la condition qu'un employé possède les qualifications nécessaires pour faire le travail requis.
- 14.02 L'ancienneté de chaque employé assujetti à cette convention sera établie après une période d'essai de soixante (60) jours de calendrier. Durant la période d'essai, l'employé peut être congédié à la discrétion de la Compagnie.
- 14.03 La Compagnie établira une liste d'ancienneté de l'unité de négociation, à tous les trois (3) mois, et l'affichera dans un endroit approprié. La Compagnie fournira une copie de la liste au Syndicat.

A tous les six (6) mois, la Compagnie fournira au Syndicat, une liste comprenant les noms des employés qui ont été embauchés, transférés hors de l'unité de négociations ou dont l'emploi a pris fin. Cette liste indiquera le nom de chacun de ces employés. Dans le cas des employés embauchés, la Compagnie fournira la date d'embauchage ainsi que l'adresse; les changements d'adresses seront également fournis.

- 14.04 Lorsqu'il est nécessaire de remplir des positions permanentes vacantes dans un département, un avis de ces positions permanentes vacantes devra être affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire application en signant leur nom sur l'avis d'affichage.

Un employé absent pour cause de maladie ou accident peut faire application par l'entremise du syndicat sur la formule d'affichage mais s'il est choisi, il devra être apte à travailler à la date requise.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivants, la Compagnie affichera le nom de l'employé sélectionné et copie remise au Syndicat.

L'employé sélectionné sera assigné sur ladite tâche dans les trois jours ouvrables suivants.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE (suite)

- 14.05 Les candidats seront choisis selon l'Article 14.01. S'il n'y a pas de candidat qualifié pour de telles positions, celles-ci pourront être remplies par des nouveaux employés.
- 14.06 L'ancienneté d'un employé sera établie en années, mois et jours et sera sujette aux dispositions suivantes:
- a) l'ancienneté sera maintenue et accumulée durant une absence causée par un accident de travail ou maladie industrielle, une absence avec permission ou une période de grève;
 - b) dans le cas d'une mise-à-pied, maladie ou accident, l'ancienneté sera maintenue et accumulée durant une période maximum de dix-huit (18) mois pour les employés ayant plus de dix-huit (18) mois de service et une période équivalente à l'ancienneté pour les employés de moins de dix-huit (18) mois de service avec la Compagnie.
- 14.07 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour une des raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement;
 - b) s'il est congédié et n'est pas rétabli dans sa fonction par la procédure de griefs;
 - c) s'il est mis-à-pied et néglige de se rapporter au travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la réception de son rappel par courrier recommandé; chaque employé est responsable de tenir la Compagnie au courant de son adresse présente.
 - d) s'il s'absente sans permission du travail trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il obtient une permission d'absence sous de fausses représentations;
 - e) s'il a été mis-à-pied pour plus de dix-huit (18) mois pour les employés ayant plus de dix-huit (18) mois de service et une période équivalente à l'ancienneté pour les employés de moins de dix-huit (18) mois.
 - f) à la retraite.
- 14.08 Mise-à-pied
- En cas de réduction du nombre d'employés dans une occupation, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la Compagnie dans cette occupation, sera le premier à être déplacé et pourra par la suite déplacer un autre employé selon les dispositions de l'Article 14.01.
- 14.09 Si un employé refuse du travail à une occupation inférieure, il ne perd pas son ancienneté mais sera mis-à-pied.
- 14.10 En cas de mise-à-pied par manque de travail, la Compagnie donnera à l'employé un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables. A défaut d'avis, cinq (5) jours de paie.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE (Suite)

14.11 Rappel

Un employé mis-à-pied aura droit au rappel lorsque l'ouvrage deviendra disponible sur la base de son ancienneté et conformément à l'Article 14.01.

L'employé qui a choisi la mise-à-pied plutôt que d'exercer son droit d'ancienneté, pourra être rappelé au travail à une autre tâche et exercer ses droits d'ancienneté après avoir averti la Compagnie par écrit de son désir d'être rappelé selon ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 15 - OFFICIERS - COMITES ET DELEGUES

15.01 Pour fins d'application de cette convention:

- 1) La Compagnie reconnaîtra deux (2) délégués;
- 2) La Compagnie reconnaîtra un comité de griefs composé d'un maximum de trois (3) membres, dont les deux (2) délégués;
- 3) Les délégués et membres du comité de griefs ne seront reconnus qu'après avis écrit à la Compagnie de leur nomination.

15.02 La fonction des délégués et des membres du comité de griefs est d'enquêter et de tenter de régler les griefs. Ils ne subiront aucune perte de salaire dans l'exercice de leur fonction. Ils devront demander la permission de leur contremaître avant de quitter leur endroit de travail. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

15.03 Si un représentant du Syndicat international désire s'entretenir à l'usine avec les représentants du Syndicat local concernant un grief ou autre affaire administrative du Syndicat local, ils devront, au préalable, obtenir la permission du gérant, laquelle ne pourra pas leur être refusée sans raison.

15.04 Sur demande écrite du Syndicat, une (1) semaine à l'avance, un congé sans solde à pas plus de deux (2) employés choisis par le Syndicat pour assister aux affaires du Syndicat local ou pour fins d'éducation syndicale, pourvu que les exigences des opérations le permettent.

15.05 Dans les cas de mise-à-pied, les parties conviennent que les membres du Comité syndical ayant au moins une année d'ancienneté avec la Compagnie, jouissent d'une ancienneté préférentielle qui les retiendra au travail aussi longtemps qu'il y a du travail à accomplir et qu'ils puissent faire ce travail de façon satisfaisante.

ARTICLE 16 - SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 16.01 Les sanctions disciplinaires se donnent par écrit avec copie au délégué. La Compagnie et le Syndicat conviennent que les sanctions disciplinaires ne doivent pas être imposées injustement, ni sans fondement raisonnable. Tout avis ou mesure disciplinaire sera rayé du dossier d'un employé après une période de douze (12) mois et ne pourra être invoqué contre lui.
- 16.02 Dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une sanction injuste ou non-fondée, on intente le grief directement à l'étape stipulée à l'Article 17.04 de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 16.03 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'un employé a été puni, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, la Compagnie le réinstallera dans son occupation, sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire ou appliquera toute punition qui semblera juste et équitable dans l'opinion des parties ou dans l'opinion de l'Arbitre.
- 16.04 L'employé en retard pourra être sujet à des mesures disciplinaires. La Compagnie aura la responsabilité d'évaluer les raisons du retard et sa décision sera juste et équitable.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 17.01 La définition d'un grief est celle stipulée au Code du Travail: Une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail.
- 17.02 Tout grief doit être présenté dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'évènement en question.
- 17.03 Les griefs se discuteront normalement durant les heures de travail.
- 17.04 Un employé et/ou son délégué ou un membre du Comité de Griefs peut discuter de toute plainte avec le contremaître immédiat. Le contremaître doit faire connaître sa décision au délégué ou audit membre dans les quarante-huit (48) heures.
- 17.05 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon 17.02 ci-dessus, le cas, sujet à 17.01 définition du grief, doit alors, dans les trois (3) jours ouvrables, être exposé par écrit et présenté au contremaître de l'établissement. Celui-ci donnera sa réponse par écrit dans les quarante-huit (48) heures qui suivent.
- 17.06 Si l'on n'arrive pas à un règlement selon 17.03, le gérant de l'établissement doit tenir une réunion avec le Comité des Griefs du Syndicat qui peut se faire accompagner de représentants du Syndicat International, dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception du grief par le gérant. Le gérant de l'établissement doit faire connaître sa décision par écrit au Comité des Griefs avec copie au Syndicat, dans les sept (7) jours ouvrables de cette réunion ou dans un délai mutuellement convenu.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

- 17.07 a) Le Syndicat peut introduire un grief impliquant plus d'un employé à l'étape 17.03, par écrit. Ce droit ne devra pas servir à contourner la première ou la deuxième étape de la procédure de griefs.
- b) Par ailleurs, la Compagnie peut aussi introduire un grief par écrit à la dernière étape de la procédure de griefs dans les cas où elle prétendrait avoir à se plaindre d'une violation de la présente convention par le Syndicat.
- 17.08 Toute entente écrite entre la Compagnie et le Comité de Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné.
- 17.09 Arbitrage
- Lorsqu'il survient entre les parties une divergence quant à l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention ou lorsqu'une allégation est faite à l'effet que cette convention a été violée, l'une ou l'autre des parties peut, dans les trente (30) jours qui suivent la fin des délais prévus à l'Article 17.04 de la procédure de griefs, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la divergence à l'arbitrage.
- 17.10 S'il est impossible aux deux parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivants, l'arbitre sera nommé par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 17.11 L'Arbitre ne sera pas autorisé à rendre toute décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni à altérer, modifier, ajouter ou amender toute partie de cette convention. L'Arbitre pourra modifier toute mesure disciplinaire ou changer un congédiement s'il trouve que la punition a été trop sévère, selon l'Article 88 du Code du Travail.
- 17.12 Les parties aux présentes procéderont à l'arbitrage le plus tôt possible et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés.
- 17.13 Chacune des parties aux présentes supportera les frais de l'Arbitre à parts égales.
- 17.14 Les limites de temps fixées aux procédures de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées par écrit sur consentement des parties à cette convention.
- 17.15 Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de l'Article 17 - Procédure de Règlement des Griefs et Arbitrage - comme les seuls moyens de résoudre tout désaccord qui peut intervenir au cours de cette convention. Toute grève, arrêt de travail, ralentissement de travail complet ou partiel ou lockout sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01 La Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de poursuivre leur but de maintenir un niveau élevé de sécurité et de santé et d'éliminer les dangers d'accidents et les dangers à la santé.

Les employés consentent à accomplir leur travail d'une manière sûre, en respectant les règlements de sécurité de l'usine.

La Compagnie aura pour guide les règlements et recommandations définis par le Ministère du Travail du Québec et par la Loi sur la Sécurité et Santé.

18.02 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail et continuera à fournir l'équipement et les accessoires nécessaires pour la protection des employés. Il y aura un poste de premiers secours disponibles durant les heures normales de travail.

18.03 La Compagnie fournira gratuitement les équipements suivants:

- 1) masque de soudeur;
- 2) lunette de sécurité;
- 3) Gants de cuir lorsque requis;
- 4) chaussures de sécurité (allocation) de quarante (\$40.00) dollars par année.
- 5) un tablier sera fourni à tous les employés. Ces tabliers seront fournis une (1) fois par année et l'employé qui quitte la Compagnie devra le remettre à la Compagnie.

Tout autre matériel ou accessoires, vêtements protecteurs jugés nécessaires par la Compagnie ou les lois du travail, seront fournis gratuitement.

18.04 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité des deux (2) délégués syndicaux et des représentants de la Compagnie.

Ce comité aura pour fonction de conseiller la direction sur son programme de sécurité, d'hygiène et de santé dans l'usine.

18.05 Une inspection des départements et une assemblée du Comité de Sécurité auront lieu mensuellement. Les membres du Syndicat seront payés leur taux horaire régulier pour assister à ces réunions.

Les notes de ces assemblées seront écrites par la Compagnie et copie remise au membre du comité de sécurité. Si le comité de sécurité n'est pas d'accord avec les notes, il pourra faire les corrections nécessaires.

18.06 Un employé blessé dans un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour qu'il a été blessé, à son taux d'occupation y incluant les primes applicables de l'équipe, et on lui procurera le transport nécessaire pour soins médicaux le jour de l'accident.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE (suite)

18.07 Si un employé croit qu'il existe une condition de danger ou de santé à cause de son travail, il doit en avertir immédiatement son contre-maître. Celui-ci fera enquête et s'il juge qu'il n'y a pas de danger, il ordonnera à l'employé de continuer son travail.

Si l'employé n'est pas satisfait de cette décision, il pourra en appeler au Comité conjoint de Sécurité. La décision unanime du comité sera finale et sur ses recommandations écrites et signées par les membres du comité, le salarié retournera au travail.

En cas de divergence parmi les membres du comité, le cas sera soumis au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre qui délèguera un inspecteur et la décision de celui-ci sera finale et obligatoire.

L'employé qui refuse de se conformer à cette procédure est passible de mesure disciplinaire allant jusqu'au renvoi s'il y a lieu. Ce renvoi ou toute autre mesure disciplinaire est sujet à la procédure de griefs.

18.08 Les membres du Comité de Sécurité ou le Syndicat ont le droit d'intenter un grief à la deuxième étape (Article 17.03) de la procédure de griefs, lorsqu'à son avis des conditions dangereuses ou insalubres existeraient.

ARTICLE 19 - TABLEAU D'AFFICHAGE

19.01 La Compagnie permettra au Syndicat de maintenir dans l'usine un tableau d'affichage fourni par elle, qui serait fait suivant les spécifications raisonnables de la Compagnie. Ce tableau sera installé par la Compagnie à un endroit convenu. Tous les avis à être affichés seront d'abord soumis au Gérant de la Compagnie ou à son représentant autorisé pour leur approbation, excepté les avis d'assemblées syndicales.

ARTICLE 20 -- REGLEMENT D'USINE

20.01 Dans le but de maintenir la sécurité, l'ordre et de rencontrer les exigences de la production de cette usine, certaines règles et règlements sont nécessaires. La violation de ces règles peut aboutir à des mesures disciplinaires jusqu'à et incluant la terminaison de l'emploi. La Compagnie se réserve le droit de faire des règlements d'usine lorsque requis, à condition que ceci n'entre pas en contradiction avec cette convention. Une copie des règlements d'usine sera remise à chaque employé lors de son embauchage et sera affichée dans l'usine.

20.02 Le Syndicat peut contester le caractère raisonnable ou l'application de ces règlements ou directives au moyen de la procédure de griefs prévue à l'Article 17 à l'occasion de toutes sanctions prises contre un employé pour violation des règlements ou des directives émises par la Compagnie.

ARTICLE 21 - CONGES DE DEUIL

- 21.01 Lorsqu'un décès se produit dans la famille immédiate d'un employé, celui-ci aura droit à un congé de trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire. La famille immédiate se définit comme suit: père, mère, époux, épouse, enfants, frères et soeurs.
- 21.02 Un congé de deux jours ouvrables sans perte de salaire sera payé à l'employé dont le beau-père, belle-mère, belle-soeur et beau-frère, grand-père, grand-mère est décédé.

ARTICLE 22 - VALIDITE DE LA CONVENTION

- 22.01 La nullité d'une clause ou d'une partie de clause qui pourrait être contraire à la loi générale n'invalidera pas la convention mais seulement ladite clause ou partie de clause sera alors considérée comme non existante.

ARTICLE 23 - PROGRAMME D'ASSURANCE

- 23.01 Il est entendu que la Compagnie continuera son programme d'assurance collective. Ce programme sera maintenu pour la durée de la convention et le coût de la prime totale sera payé par la Compagnie en modifiant le maximum de l'indemnité hebdomadaire à deux-cent-dix (\$210.00) dollars par semaine et à deux-cent-vingt (\$220.00) dollars par semaine en date du 10 mai 1983. Les chèques de prestations seront envoyés directement aux employés.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 Cette convention entrera en vigueur le 10 mai 1982 et le demeurera jusqu'au 9 mai 1984, soit une durée de deux (2) ans. L'une ou l'autre des parties peut signifier par écrit son désir de renouveler ou d'amender la présente convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents son expiration.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants dûment autorisés ce

29

jour de

juin

19 82

LES PRODUITS METALLIQUES PREMIER LTEE

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7625

R. Leduc

R. Saumier

Charles Grenier

Robert Martel

C. H. LeSage

L. Bellec

A N N E X E " A "

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSE</u>	<u>TAUX</u>	
			<u>10/05/82-</u>	<u>10/05/83</u>
Mécanique, Gabarit, Echantillonneur	IV	13	8.59	9.44
Gabarit, Echantillonneur	IV	12	8.46	9.31
NIL		11	8.33	9.18
NIL		10	8.18	9.01
Camionneurs, 600	VI	9	8.04	8.87
Soudeuse semi-automatique 109,110,111,112	III	8	7.90	8.73
Plieuse à main (diacro) 214,215 Plieuse à air, 208,209,213,221,222 Plieuse hydraulique, 200,201 Presses, 202,203,204,205,206,207 Machinerie pour paniers à pains, 211,212	II	7	7.77	8.60
Soudeuse (Spot),104,105,106,107,108 Soudeuse à l'arc, 118,119,120	III	7	7.77	8.60
Machine à couper et à redresser (straightener), 400,401	V	7	7.77	8.60
NIL		6	7.63	8.46
Ciselage Guillotine, 220 Finisseur (trimer),216,217,218,219	II	5	7.50	8.33
15 k.va., 25 k.v.a.,101,102,103,113 Soudeuse de bouts (butt welder), 114,115,117, 301, 302 Soudeuse en T (T Welder) 116	III	5	7.50	8.33
Chariot Elévateur, 500,501	I	5	7.50	8.33
Réception & Expédition	I	4	7.36	8.19

Assembleurs, 210	I	3	7.09	7.79
Probation complétée, Période de deux (2) mois additionnels.		2	6.62	7.32
Taux d'engagement, Période de probation de deux (2) mois.		1	6.50	7.20

NOTE: A) Les opérateurs doivent faire leurs ajustements (set ups) de leur classification.

B) Chef de groupe: Prime de 0.30/heure.

ANNEXE "B"

#	MACHINE	CLASSE
100	10 k.v.a. <u>220Volt</u>	5 - 13
101	25 k.v.a.	5
102	25 k.v.a.	5
103	25 k.v.a. Federal	5
104	50 k.v.a.	6 - 7
105	75 k.v.a.	7
106	90 k.v.a.	7
107	150 kv.a.	7
108	150 kv.a.	7
109	Traveller Welder	8
110	125 k.v.a., têtes-multiples	8
111	125 k.v.a., têtes-multiples	8
112	125 k.v.a., têtes-multiples	8
113	15-18 k.v.a., Butt Welder	5
114	Butt Welder	5
115	Butt Welder	5
116	T Welder	5
117	30 k.v.a., Butt-Welder	5
118	Arc Welder rod	7
119	Arc Welder automatic	7
120	Arc Welder automatic	7
200	Plieuse Hydraulique	7
201	Plieuse hydraulique Promecan	7
202	10 ton press assembly	7
203	10 ton press	7
204	15 ton. press	7
205	30 ton. press	7
206	30 ton. press	7
207	75 ton. press	7
208	Air Bender Vert	7
209	Air Bender Bleu	7
210	Air cylinder-Handle basket, rivets	3
211	Bend hydraulique side rail, bread basket	7
212	Bent Bread basket 9°	7
213	New Air Bender 4 cylindres	7
214	Diacro	7
215	Diacro	7
216	Trimer	5
217	Trimer	5
218	Trimer for bread basket	5
219	Trimer	5
220	Sheare-Metal	5
221	Old Brake finger	7
222	Old Bender Mesh	7
300	Lathe-tour	12
301	Press-drill	5 12 13
302	Electric Bend saw	5 12 13
303	Milling Machine	12
400	Straightener	7
401	Straightener	7
500	Electric Lift truck	5
501	Propane Lift truck	5
600	Camion	9

ANNEXE C

LETTRES D'ENTENTES

1. Si la cantine change son horaire de 5 minutes ou plus à l'heure du dîner, à cause de sa route à suivre.

La compagnie accepte de changer l'heure du dîner des employés pour accomoder les hommes. A l'heure actuel, nous accomodons les hommes de la façon suivante: l'heure du dîner est: 11:55 à 12:25 heures au lieu de 12:00 à 12:30 heures.

2. Pour une période d'essai de quatre mois, la Compagnie accepte de remettre la paie des employés à la fin de leur journée de travail le jeudi de la semaine suivante.

A la fin de cette période de quatre mois, la Compagnie et le Syndicat reviseront comment ceci aurait pu affecter le taux d'absentéisme des employés le vendredi.

Si ce changement ne démontre pas un taux d'absentéisme plus élevé que présentement, la Compagnie continuera à remettre la paie des employés à la fin de leur journée de travail le jeudi de la semaine suivante: dans le cas contraire, la Compagnie aura, d'après le contrat, le privilège de remettre à nouveau le salaire des employés à la fin de leur journée de travail le vendredi de la semaine suivante.

3. La Compagnie reconnaît comme épouse d'un employé toute personne que l'employé désignera comme conjoint dans un document écrit et adressé à la Compagnie.