

04336-4

3060

C.A.E.	3060	NO.CONV.	43364
AFFIL.	12	NB.EMPL.	130
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6502 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17300002
DATE ENR.	831012		

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

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-17300-02
Date	Signature 83-05-05	Reception 83-05-11	Durée	Du 83-04-21	Au 85-04-21	Nombre de salariés régis par la convention collective 130	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Interprovincial des Travail leurs d'usines (S.I.T.U.) Att: Jacques Soucy 5993 est Jean-Talon ste 302 Montréal, Québec H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Compagnie Idéal Security (1981) Inc 860 -90e Avenue Ville Lasalle, Québec H8R 3A2

Unité de négociation

Etablissements visés: même et 711 Corder Ville Lasalle Québec
Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	6250(8)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	----------------	-------------	-----------

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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Ideal Builders Hardware Corporation Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Manon Garneau	Date 83-06-30

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

'83 MAI 11 13 10

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LA COMPAGNIE IDEAL SECURITY (1981) INC., corps
politique et incorporée ayant son siège social
au 860 - 90e Avenue, Lasalle, Québec.

Ci-après appelée "La Compagnie"

Partie de première part

ET: LE SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES TRAVAILLEURS
D'USINES, ayant sa principale place d'affaires
au 5993, Jean-Talon, Suite 302, St-Léonard, Québec

Ci-après appelée "Le Syndicat"

Partie de deuxième part

AS

TABLE DES MATIERES

1. But de la Convention
2. Reconnaissance et juridiction
3. Droit de gérance
4. Sécurité syndicale
5. Comité syndical
6. Officiers et délégués
7. Continuité des opérations
8. Heures normales de travail
9. Equipe de soir et de nuit
10. Surtemps
11. Périodes de repos
12. Salaires
13. Chèques de paie
14. Indemnité de présence
15. Fêtes chômées et payées
16. Vacances
17. Congés de mortalité
18. Congés d'absence
19. Fonction de témoin ou juré
20. Tableau d'affichage
21. Affichage des emplois
22. Ancienneté
23. Discipline
24. Procédure de grief
25. Sécurité et santé au travail
26. Validité
27. Durée de la Convention
28. Généralités

Annexes: A- Taux des salariés en probation
Augmentation de salaires
Rétroactivité

B- Plan d'assurance

C- Chaussures de sécurité

D- Formules de vacances

E- Groupe "A"

F- Groupe "B"

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon prévue ci-après, les différends ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité le cinquième (5) jour du mois de décembre 1979, par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, comme le seul et exclusif agent négociateur pour représenter les salariés aux fins de conclure une convention, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail, à l'accréditation et aux amendements à y apporter.

2.02 Les personnes non régis par l'accréditation syndicale n'accompliront pas de tâches qui appartiennent aux salariés couverts par la présente convention. Sauf dans les cas suivants:

- a) pour fins d'entraînement ou d'enseignement.
- b) s'il le devenait nécessaire à cause de danger, de conditions urgentes ou dans l'intérêt de la sécurité.
- c) lors de travail expérimental jusqu'au moment de la mise en production.
- d) pour remplacer un employé absent ou en retard si toutefois, la durée de tel remplacement n'excède pas deux (2) heures depuis le commencement de l'équipe, sauf s'il était impossible de trouver un salarié qualifié pour remplacer.
- e) les autres cas spéciaux seront référés au Comité de bonne entente.

ARTICLE 3- DROIT DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction d'administrer ses usines avec efficacité, en somme tous les droits de gérance lui sont réservés et dévolus, à moins d'avoir été spécifiquement abrogés par les dispositions de cette convention.

JS

ARTICLE 4- SECURITE SYNDICALE

- 4.00 Sur les propriétés de la Compagnie, il n'y aura aucune sollicitation d'adhésion, aucune perception de cotisations syndicales ni autre forme d'activité syndicale, sauf de la façon prévue dans la présente convention ou sur entente mutuelle.
- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention est membre en règle du Syndicat devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat dans le délai de dix (10) jours ouvrables comme condition du maintien de son emploi et le demeurera jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention, devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans la période de dix (10) jours ouvrables à la date de son embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 Il est convenu que ni l'employeur ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de la discrimination de race, de religion, de couleur ou de langue, de coercition d'intimidation ou de favoritisme envers un salarié à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.
- 4.05 La Compagnie devra aviser un officier du Syndicat dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre à l'officier de lui faire signer sa formule d'adhésion.
- 4.06 La Compagnie consent à ce que les officiers puissent faire signer des cartes d'adhésion aux nouveaux salariés sur les lieux de la Compagnie, en dehors des heures de travail.
- 4.07 Déductions syndicales: La Compagnie pour la durée de la convention, déduira des gains de tous les salariés, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.
- 4.08 Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis au plus tard le quinze (15) du mois suivant ladite déduction.

JS

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 4.09
- A) Après la signature de la convention collective, la Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les employés r̄gis par cette convention avec leur adresse, leur date d'embauche et leur classification.
 - B) La Compagnie fournira mensuellement au Syndicat et au d̄l̄gū de l'usine, une liste de tous les nouveaux salarīs avec leur adresse, leur date d'embauche et leur classification.
 - C) Une liste des d̄parts
 - D) Une liste des salarīs ayant chanḡ de classification.
 - E) Une liste des salarīs qui ont chanḡ de nom ou d'adresse.

ARTICLE 5 - COMITES SYNDICAUX DEFINITIONS

- 5.01 Comit̄ de bonne entente
Au sens de la convention, ce comit̄ est form̄ en nombre ̄gal, soit un (1) par ̄tablissement, des repr̄sentants de la direction et des repr̄sentants du Syndicat dont l'objet est de rechercher les moyens qui peuvent contribuer ̄ d̄velopper les rapports plus humains au sein de l'̄tablissement et r̄soudre aussi certaines m̄sententes qui n'ont pas ̄t̄ couvertes par la convention collective. Ce Comit̄ doit se tenir ̄ l'̄cart des questions de griefs, s̄curit̄, francisation, etc.
- Le Comit̄ de bonne entente convient de se r̄unir sur la demande de l'une des parties.
- 5.02 Comit̄ de s̄curit̄
~~Le Comit̄ de s̄curit̄~~ doit ̄tre compos̄ d'un nombre ̄gal de repr̄sentants des salarīs et de la Compagnie, le nombre doit ̄tre de deux (2) salarīs par usine et le Syndicat doit choisir les repr̄sentants des salarīs.
- 5.03 La Compagnie s'engage ̄ inscrire les repr̄sentants du Comit̄ de s̄curit̄ ̄ des cours de s̄curit̄, tels que programm̄s et offerts par le gouvernement provincial.
- 5.04 Le Comit̄ de s̄curit̄ doit:
- a) veiller ̄ l'observation des r̄glements tel que pr̄vu par la loi 17

JS

ARTICLE 5- COMITES SYNDICAUX DEFINITIONS (suite)

- b) analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement.
- c) tenir une réunion la première et la troisième semaine du mois pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir.
- d) tenir un registre des réunions et en remettre une copie au Président du Syndicat.

5.05

A) Comité de négociation

Le Comité de négociation du Syndicat sera composé d'au plus quatre (4) salariés, deux (2) de chaque établissement et de départements différents, élus par le Syndicat.

- B) La Compagnie consent à ce que le Comité de négociation puisse s'absenter un maximum de cinq (5) jours sans solde, pour la préparation des négociations.

Advenant que cette période nécessite une extension elle sera prolongée sur entente mutuelle.

Pour toutes ces libérations la Compagnie sera avisée cinq (5) jours à l'avance.

5.06

Advenant une promotion, transfert ou modification de département, les représentants des Comités maintiendront leurs fonctions pour ne s'occuper que de questions relatives à leur Comité.

5.07

- A) Aucun salarié ne pourra devenir délégué ou représentant d'un Comité quelconque, s'il n'a pas complété un minimum de six (6) mois de service à la Compagnie.

- B) Pour l'ensemble de ces comités les parties peuvent assigner des personnes additionnelles sur entente mutuelle.

ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DELEGUES

6.01

Pour être éligible à la fonction d'officier, délégué ou représentant de quelconque Comité dans l'entreprise, le salarié doit accomplir un minimum de six (6) mois de service dans la Compagnie et être membre en règle du Syndicat.

Officier syndical définition

L'officier syndical comprend un salarié, élu ou nommé par le Syndicat, pour administrer le Syndicat local, en plus d'agir comme délégué. Il y a un maximum de deux (2) officiers, soit un (1) par usine. Le président du Syndicat local peut agir comme délégué dans les deux (2) usines, si nécessaire.

JA

ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DELEGUES (Suite)

Délégué syndical définition

Le délégué syndical comprend un salarié, élu ou nommé par le Syndicat pour représenter les salariés auprès de la Compagnie relativement à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Il y a un maximum de deux (2) délégués par usine, incluant l'officier syndical.

Représentant syndical définition

Le représentant syndical comprend un salarié, élu ou nommé par le Syndicat pour agir comme représentant des salariés dans les différents comités comme décrit dans la présente convention collective.

- 6.02 A) Il est entendu que les officiers et les délégués du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de la Compagnie. S'il est nécessaire pour eux de s'occuper à une tâche syndicale durant les heures de travail, ils peuvent l'accomplir pendant une durée raisonnable et sans perte de salaire, à condition d'obtenir la permission du contremaître. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus. Advenant des motifs d'urgence, le contremaître peut retarder cette autorisation, mais elle sera accordée aussitôt que la situation normale se rétablisse.
- B) Lors de son retour au travail, le délégué syndical doit en informer son contremaître. La même règle s'applique à un salarié qui désire consulter son délégué syndical.
- 6.03 Lorsqu'un représentant syndical autorisé, qui n'est pas un employé de la Compagnie désire parler aux salariés au sujet d'un grief ou d'une autre affaire syndicale, il doit aviser le bureau du personnel qui appelle la personne concernée au bureau où ils peuvent discuter.
- 6.04 La Compagnie consent à ce que les officiers et les délégués du Syndicat, quatre (4) maximum, de départements différents, puissent s'absenter un maximum de quinze (15) jours par année chacun sans solde, pour participer à des réunions syndicales. La Compagnie en sera avisée par écrit quinze (15) jours à l'avance à moins de circonstances imprévues.
- 6.05 La Compagnie consent à ce que les salariés élus ou autrement désignés du Syndicat quatre (4) au maximum, tous de départements différents, puissent s'absenter un maximum de cinq (5) jours par année chacun sans solde, pour participer au congrès du Syndicat. La Compagnie en sera avisée par écrit quinze (15) jours à l'avance à moins de circonstances imprévues.

AS

ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DELEGUES (Suite)

- 6.06 Dans les cas de mise à pied, la Compagnie consent à ce que les officiers et délégués syndicaux soient les derniers salariés sujets au mise à pied. Cette condition est maintenue dans la mesure que le salarié est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 6.07 A) Le Syndicat fournira de temps à autre à la Compagnie une liste des personnes qui sont autorisées à agir pour et au nom du Syndicat au niveau de la présente convention collective.
- B) Advenant une promotion, transfert ou modification de département, les officiers délégués désignés, maintiendront leurs fonctions pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 7 - CONTINUITE DES OPERATIONS

- 7.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la production pendant la durée de cette convention. La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 8.01 Les heures normales de travail de tous les salariés régis par la présente convention sont les suivantes:
- Groupe "A": 40 heures par semaine
- Groupe "B": 42 heures par semaine
- 8.02 Définition des groupes:
Les groupes "A" et "B" énumérés dans ce présent article sont décrits dans les annexes "E" et "F".
- 8.03 Les heures de travail et les horaires de travail dont il est question à l'article 8.01 ci-haut, pourront être changés afin de répondre à des conditions particulières, après entente entre les parties.
- 8.04 Groupe "A": 8:00 heures a.m. à 16:30 heures p.m.
- Groupe "B": 7:30 heures a.m. à 16:30 heures p.m. Lundi au Jeudi
8:00 heures a.m. à 16:30 heures p.m. Vendredi

Jkx

ARTICLE 9- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 9.01 Lorsque la Compagnie cédulera une équipe de soir ou de nuit, la Compagnie s'engage à aviser les salariés concernés dans un délai de trois (3) jours.
Advenant qu'une situation d'urgence se présente, la Compagnie peut informer ces salariés une (1) journée à l'avance.
- 9.02 Lorsque la Compagnie a besoin de salariés pour effectuer un travail de soir et de nuit, elle devra choisir les salariés volontaires dans la même classification. Si, la Compagnie n'arrive pas à obtenir le nombre de salariés nécessaires, elle assignera le nombre de salariés ayant le moins d'ancienneté dans la même classification pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 9.03 Lors de la formation d'équipe, une rotation au dix (10) jours ouvrables s'appliquera.
- 9.04 Tout salarié effectuant un travail de soir ou de nuit aura droit à une prime dont le montant sera de \$0.25 l'heure.

ARTICLE 10- SURTEMPS

- 10.01 Toutes les heures travaillées en plus des heures de travail d'une journée normale seront payées au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).
- 10.02 Tout travail effectué le dimanche sera payé au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- 10.03 Un salarié requis de travailler un jour de congé férié sera payé pour ledit jour de congé férié à son taux horaire régulier plus deux cent pour cent (200%) pour le temps travaillé.
- 10.04 Le travail en temps supplémentaire sera d'abord offert au salarié qui accomplit normalement le travail pendant les heures régulières. Si plusieurs salariés ont exécuté le même travail au cours des heures régulières dans la même journée, le travail sera alors offert par ancienneté à ces salariés.
- 10.05 La demande de temps supplémentaire doit être affichée avant le dîner.
- 10.06 Il n'y aura pas de surtemps programmé pour les salariés quand le Syndicat tiendra ses assemblées mensuelles régulières ou tel qu'entendu mutuellement dans le cas d'assemblées spéciales.

AA

ARTICLE 10- SURTEMPS (suite)

10.07 Si les salariés à qui le travail supplémentaire a été offert ne sont pas disponibles, la Compagnie procédera selon la liste d'ancienneté, commençant avec les derniers embauchés dans cette classification.

Aucun salarié ne peut être obligé de travailler plus de quatre (4) heures supplémentaires par semaine, sauf en cas d'urgence, qui a pour effet d'arrêter ou d'occasionner une perte de temps aux salariés, une perte de production ou pour une raison de sécurité.

ARTICLE 11- PERIODE DE REPOS

11.01 A) La Compagnie accordera deux (2) périodes de repos de treize (13) minutes. La première sera donnée dans la première moitié et l'autre dans la seconde moitié de chaque équipe.

B) Un signal après onze (11) minutes indiquera à l'employé de retourner à son travail et un second signal après treize (13) minutes indiquera le début du travail.

11.02 Les salariés inscrits à l'horaire pour surtemps d'une durée de deux (2) heures ou plus auront droit à une période de repos additionnelle de treize (13) minutes avant d'entreprendre le travail de surtemps.

11.03 A l'exception des départements de paint shop, plating, die casting et heading, tous les salariés prendront leur période de repos et de dîner aux heures suivantes:

Période de repos:

entre 9:50 heures a.m. et 10:03 heures a.m.

entre 3:00 heures p.m. et 3:13 heures p.m.

Période de dîner:

entre 11:55 heures a.m. et 12:25 heures p.m.

Pour les départements de paint shop, plating, die casting et heading, les périodes de repos et de dîner seront prises de la façon suivante:

Période de repos:

entre 9:45 heures a.m. et 10:30 heures a.m.

entre 2:45 heures p.m. et 3:30 heures p.m.

Période de dîner:

entre 11:45 heures a.m. et 1:15 heures p.m.

JS

ARTICLE 12- SALAIRES

- 12.01 Les classifications et les taux de salaire seront énumérés aux annexes "E" et "F" attachés aux présentes, lesquelles forment partie intégrante de cette convention.
- 12.02 Un salarié qui est transféré temporairement recevra le taux de salaire de sa propre classe ou le taux de salaire de la classe à laquelle il est transféré le plus élevé des deux (2).

ARTICLE 13- CHEQUES DE PAIE

- 13.01 La Compagnie remettra les chèques de paie à tous les salariés, au plus tard le jeudi de chaque semaine, avant la fin de leur équipe.
- 13.02 Les sommes d'argent manquantes inférieures à vingt-cinq dollars (\$25.00) seront payées lors de la période de paie suivante. Les sommes manquantes supérieures à vingt-cinq dollars (\$25.00) seront payées dans la journée ouvrable suivant la journée de paie.

ARTICLE 14- INDEMNITE DE PRESENCE

- 14.01 A) Un salarié qui se présente au travail comme d'habitude et qui n'a pas été avisé du contraire, pourvu qu'il ait été présent le jour ouvrable précédent et qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui, recevra une paie égale à son salaire d'horaire régulier pour quatre (4) heures.
- B) Ceci ne s'applique pas dans les causes hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 15- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 15.01 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront des congés chômés et payés suivants:
- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1- Jour de l'an | 7- La Confédération |
| 2- Le 2 janvier | 8- La fête du travail |
| 3- Le Vendredi Saint | 9- L'Action de Grâce |
| 4- Le Lundi de Pâques (1981) | 10- Le Jour de Noël |
| 5- La fête de Dollard | 11- Le 26 décembre |
| 6- La St-Jean Bantiste | |
- 15.02 Si un ou des jours fériés tombent durant la période de vacances du salarié, celui-ci recevra en plus de sa paie de vacances, une journée additionnelle avec rémunération pour chacune de ces dites journées ou selon entente mutuelle entre parties.

AS

ARTICLE 15- FETES CHOMEES ET PAYEES (suite)

- 15.03 Pour être éligible à la paie d'un congé férié, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède ou jour ouvrable qui suit immédiatement le congé férié. Pour les salariés en période de probation, le congé férié sera payé rétroactivement lorsque le salarié sera devenu permanent.
- 15.04 En dépit de ce qui précède, un salarié absent de son travail pour les raisons suivantes sera éligible à la paie d'un congé férié:
- a) sous le coup d'une mise à pied, pourvu que le salarié ait effectivement travaillé au cours d'un des dix (10) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé férié.
 - b) en cas de maladie vérifiée pourvu que le salarié ait effectivement travaillé au cours d'un des quinze (15) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé férié.
 - c) en cas d'un congé d'absence autorisé pourvu que le congé férié soit dans la première semaine du congé d'absence autorisé.
 - d) le salarié agit comme juré ou témoin.
 - e) en cas de congé d'absence pour assister à un congrès du Syndicat.
 - f) en cas de décès comme le stipule l'article 17.
- 15.05 Ce congé férié sera payé à son taux horaire régulier de sa journée normale de travail comme stipulé à l'article 8.04

ARTICLE 16- VACANCES

16.00 Tous les salariés auront droit à des vacances annuelles payées, conformément à la cédule suivante basée sur le temps de service accumulé. L'année de référence s'étendra du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

16.01	Année de services complétés	Durée des vacances	% de vacances
	Moins d'un an	1 journée par mois, mais n'excédant pas 10 jours	4%
	1 an à 4 ans	2 semaines	4%

JK

ARTICLE 16- VACANCES (suite)

5 ans à 11 ans	3 semaines	6%
12 ans à 15 ans	4 semaines	8%
16 ans et plus	5 semaines	10%

16.02 Tous les salariés devront remplir une demande selon la formule prévue à l'annexe "D" fournie par la Compagnie, avant le 15 mars de chaque année et devront la retourner avant le 15 avril de la même année.

16.03 Les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. Tous les salariés devront prendre les vacances auxquelles ils ont droit chaque année du 1er juillet au 15 août, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Le choix de vacances des salariés dans chaque usine sera accordé par ancienneté générale dans la classification. Le nombre de départ de vacances n'excèdera pas cinquante pour cent (50%) dans chaque département au cours d'une semaine à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par les parties.

La Compagnie devra avant la fin d'avril de chaque année, afficher la date des vacances de chaque salarié.

16.04 Tous les salariés recevront leur paie de vacances avec leur paie régulière au moins une (1) semaine avant leur départ pour les vacances. La paie de vacances sera répartie sur un chèque pour chaque semaine de vacances.

ARTICLE 17- CONGES DE MORTALITE

17.01 A) Tout salarié éprouvé par la mort d'un époux, d'une épouse, d'un enfant, d'une mère, d'un père, d'un frère, d'une soeur, d'une belle-mère ou d'un beau-père aura droit à un congé d'absence de trois (3) jours payés à son taux de salaire régulier à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables et que le salarié aurait travaillé pendant ces trois (3) jours.

B) Tout salarié éprouvé par la mort d'une grand-mère, d'un grand-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, aura droit à un congé d'absence d'un (1) jour payé à son taux de salaire régulier, à condition qu'il s'agisse d'une journée ouvrable et qu'il se termine avec le jour des funérailles et que le salarié aurait été requis de travailler ce jour.

Le salarié pourra prendre deux (2) jours additionnels sans solde.

JS

ARTICLE 18- CONGES D'ABSENCE

- 18.01 La Compagnie accordera des congés d'absence tel que spécifié dans cet article sans perte d'ancienneté.
- 18.02 A) Tout salarié incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident aura droit à un congé d'absence sans perte d'ancienneté.
- B) Lorsque le salarié est prêt à retourner au travail, la Compagnie l'assignera au même travail qu'il accomplissait avant sa maladie ou son accident pourvu que le salarié soit capable de faire le travail.
- C) En cas contraire, la Compagnie le placera dans un emploi qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante ou dans tel emploi qui peut être disponible au moment du retour du salarié et lequel emploi, le salarié peut accomplir d'une manière satisfaisante sans préjudice au droit du salarié de déplacer un autre salarié dans sa classification qui possède moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 18.03 S'il arrive qu'un salarié se trouve dans l'incapacité de se présenter au travail à cause d'un accident, d'une maladie ou autre raison valable, il en informera le contremaître de service ou la division du personnel avant le début de son équipe. S'il ne lui est pas possible de donner un tel avis avant le commencement de son équipe, il devra le faire aussitôt que faire se pourra, mais au plus tard une (1) heure après le commencement de son équipe, sauf en cas d'empêchement majeur. En autant que possible, l'avis doit être donné par le salarié personnellement ou à défaut, par une personne parlant en son nom.
- 18.04 Toute salariée qui est enceinte aura droit à un congé d'absence qui commencera au moment déterminé par le médecin traitant mais en aucun cas ne commencera plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement et cessera au plus tard trois (3) mois après la naissance, à moins d'un avis contraire du médecin.
- 18.05 Dans les conditions normales d'absence due à la maladie, n'excédant pas trois jours, la Compagnie n'exigera pas de preuve médicale. Toutefois dans les cas chroniques ou récidivistes répétés, la Compagnie peut obliger le salarié à fournir, sur demande, un certificat médical établissant sa maladie.

JPS

ARTICLE 19- FONCTION DE TEMOIN OU JURE

19.01 Un salarié qui s'absentera de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de témoin ou de juré, sera payé pour le temps ainsi perdu selon son taux horaire régulier. Les honoraires qu'ils recevra comme témoin ou juré seront déduits de ce paiement. Le salarié sera requis de produire les preuves à l'appui de ses tours de service comme témoin ou juré et des montants reçus en indemnité de juré.

ARTICLE 20- TABLEAU D'AFFICHAGE

20.01 La Compagnie désignera des endroits appropriés où le Syndicat pourra afficher ses avis d'assemblée. Tout autre affichage doit être approuvé par le directeur du personnel.

20.02 Les tableaux d'affichage du Syndicat ne devront être utilisés que par les officiers du Syndicat.

ARTICLE 21- AFFICHAGE DES EMPLOIS

21.01 Lorsque la Compagnie a besoin de remplir un poste vacant ou un nouveau poste dans l'usine, il doit être affiché pour une période de cinq (5) jours dans les deux (?) usines et décrit de la manière suivante:

a) Le nom, l'endroit, la classification, le taux de salaire, une description suffisante de l'emploi et la date à laquelle le poste sera disponible, la date de la fin de l'affichage.

Une copie de cet avis sera envoyé au Syndicat immédiatement.

21.02 Le choix du candidat sera fait dans un délai de trois (3) jours ouvrables après la fin de l'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

21.03 Le candidat choisi sera installé dans ses nouvelles fonctions dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le poste est disponible. Ce délai peut être prolongé sur entente mutuelle.

Advenant que le poste n'est plus disponible, les candidats auront la priorité si le poste est rétabli dans les six (6) mois.

21.04 Le salarié avec le plus d'ancienneté générale ayant fait application dans la classification où se trouve le poste à combler aura la préférence pourvu que le salarié en question possède la compétence, l'habileté et les qualifications requises pour remplir le poste

JRS

ARTICLE 21- AFFICHAGE DES EMPLOIS (suite)

et tel salarié aura une période d'entraînement qui pourra durer quatre (4) semaines et qui débutera dès son affectation au nouveau poste et il sera payé au taux de cette classification. Cette période pourra être prolongée sur entente mutuelle.

21.05

S'il n'y a aucun candidat ou si les candidats ne possèdent pas la compétence, l'habileté et les qualifications requises, la Compagnie peut nommer n'importe quelle autre personne. L'affichage sera maintenu pour une période additionnelle d'un (1) mois.

La Compagnie ne peut obliger un salarié à occuper un nouveau poste ou poste vacant.

ARTICLE 22- ANCIENNETE

22.01

Définition: Pour les besoins de la convention, l'ancienneté signifie la durée totale de service continu accumulé par le salarié conformément aux conditions suivantes.

22.02

- A) Tous les salariés régis par la présente convention collective de travail auront acquis de l'ancienneté après cinquante (50) jours travaillés pour le compte de la Compagnie. Cette période de probation peut être prolongée sur entente mutuelle.
- B) Durant ladite période de probation, le système d'ancienneté ne sera pas en vigueur et même si un salarié en probation est transféré, suspendu ou congédié, il ne peut se prévaloir des dispositions de la procédure de grief.
- C) Il est entendu que durant la période de probation précitée, la Compagnie rémunérera tous les probationnaires au taux de salaire prévu dans la présente convention collective.
- D) A l'expiration de cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera comptée à partir de la date de son embauchage. Cette date servira pour l'ancienneté générale et l'ancienneté de classification.

22.03

- A) Dans le cas de mise à pied, de rappel, l'ancienneté de classification s'appliquera à tous.
Lors d'une mise à pied pour cause de bris de machine de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins, l'ancienneté de classification dans l'usine affectée s'appliquera.

ARTICLE 22 - ANCIENNETE (Suite)

- B) Dans les cas de mise à pied le salarié possédant l'ancienneté générale supérieure peut déplacer un autre salarié pourvu qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- C) Advenant une mise à pied, la Compagnie en donnera préavis d'un (1) jours ou à défaut, indemnité de préavis équivalente. Si la mise à pied excède un (1) mois, la Compagnie en donnera préavis de cinq (5) jours ouvrables ou à défaut, indemnité de préavis équivalente.
- D) Tout salarié qui veut en appeler de son rang d'ancienneté tel qu'inscrit à la liste d'ancienneté, doit le faire dans le mois de l'affichage de la liste d'ancienneté. Lorsque la liste d'ancienneté aura été affichée pendant un (1) mois sans qu'aucune correction y soit apportée, la date d'ancienneté inscrite pour chaque salarié sera considérée conforme.
- E) Dans le cas de transfert, l'ancienneté par classification par usine s'applique pour tous les salariés. Un transfert signifie changement de classification et/ou d'usine.

22.04 Un salarié ayant l'ancienneté nécessaire qui devient sujet à une mise à pied, à cause de réduction de personnel dans sa propre classification peut s'il le veut, accepter une classification à salaire là où il peut remplir les exigences normales du poste visé et il recevra le taux de salaire de la classification à laquelle il devient affecté. Ce salarié sera réintégré dans sa classification antérieure quand son poste redeviendra disponible et alors, il recevra le taux de salaire s'appliquant à cette dernière classification.

22.05 La Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés sous le coup d'une mise à pied qui sont capables de remplir les exigences normales de la tâche.

22.06 Un salarié perdra toute son ancienneté s'il:

- a) quitte volontairement son emploi ou est congédié pour cause.
- b) ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours d'un avis de rappel par poste recommandée posté à la dernière adresse connue du salarié, à moins d'entente contraire par écrit et copie d'entente adressée au Syndicat
- c) est sous le coup d'une mise à pied d'un maximum de douze (12) mois ou la période équivalente à l'ancienneté

ARTICLE 22 - ANCIENNETE (Suite)

- d) est en congé de maladie pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois ou la période équivalente à l'ancienneté. Un certificat médical devra cependant être fourni par le salarié au cours du douzième (12) mois.
- e) ne revient pas au travail immédiatement après l'expiration d'un congé d'absence, à moins de cause en dehors de son contrôle.

ARTICLE 23 - DISCIPLINE

- 23.01 La Compagnie a le droit d'imposer des mesures disciplinaires, soit un congédiement, suspension, avertissement, etc., aux salariés. L'application de ses mesures disciplinaires est sujette à la procédure de grief.
- 23.02 Si un salarié signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 23.03 Les mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance par la Compagnie du (des) responsable(s) de l'événement qui donne ouverture aux mesures disciplinaires.

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEF

- 24.01 Les parties ne ménageront aucun effort et déploieront toute leur volonté et leur énergie dans le but de régler sans délai tout grief de façon équitable et en toute bonne foi. Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention y compris les mesures disciplinaires.
- 24.02 Un grief peut être soumis par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie.
- 24.03 Première étape: Le grief devra être soumis par écrit à son contremaître dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'événement faisant l'objet du grief. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.
- 24.04 Deuxième étape: Si la réponse du contremaître n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief sera considéré comme étant automatiquement soumis au gérant du personnel ou son représentant. Le gérant du personnel ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours de la réception initiale du grief.

JS

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEF (Suite)

Troisième étape: Faute d'entente à la deuxième étape ou s'il n'y a eu aucune réponse dans le délai de la part du gérant du personnel ou son représentant, le grief sera considéré comme étant automatiquement soumis au gérant d'usine ou son représentant. Le gérant d'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de dix-sept (17) jours ouvrables de la réception initiale du grief.

- 24.05 A) Si le grief n'a pas été réglé par le gérant d'usine ou son représentant dans le délai prévu, le grief peut être référé à l'arbitrage en notifiant l'autre partie par écrit dans les vingt-sept (27) jours ouvrables de la réception initiale du grief.
- B) La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage devra donner à l'autre partie un avis de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis devra exposer le litige en question en termes clairs et mentionner de plus de quelle façon la présente convention a été violée ou mal interprétée. L'avis devra également indiquer la nature du redressement recherché.
- C) Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à part égale par les deux (2) parties.
- 24.06 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Les représentants des deux (2) parties devront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis demandant l'arbitrage, choisir conjointement un arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix, l'arbitre sera nommé conformément au Code du Travail.
- 24.07 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Si l'arbitre ordonne un remboursement, la Compagnie devra effectuer ce remboursement dans les dix (10) jours de la date de la réception par les parties de la sentence arbitrale.
- 24.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre basé sur la preuve pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfices l'arbitre pourra décider de faire rembourser en tout ou en partie, en tenant compte des argents reçus par ledit salarié durant son congédiement ou sa suspension.
- 24.09 Lorsqu'un grief basé sur l'application ou l'interprétation de la convention collective est de même nature et implique l'ensemble ou plus d'un salarié, il pourra être soumis par écrit comme grief de groupe au gérant du personnel ou son représentant.

JAS

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEF (Suite)

- 24.10 Un grief concernant une suspension ou un congédiement pourra être soumis par écrit directement à la deuxième étape.
- 24.11 Pour chacune de ces étapes le délai peut être prolongé sur entente mutuelle.

ARTICLE 25 - SECURITE ET SANTE

- 25.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et l'application de la loi 17 pour la sécurité et la santé de tous les salariés.
- 25.02 La Compagnie fournira du personnel qualifié pour donner les premiers soins en conformité avec la loi du gouvernement provincial concernant les premiers soins, dans chaque usine, et des troussees de premiers soins adéquates seront à la disposition du personnel qualifié dans chaque usine.
- 25.03 La Compagnie devra informer par un affichage le nom des responsables des premiers soins à chaque usine.
- 25.04 La Compagnie assumera le coût et le transport de l'usine à l'hôpital local aller-retour et/ou à son domicile à l'adresse fournie par le salarié.
- 25.05 Un salarié victime pendant qu'il est au travail d'un accident industriel recevra pour le temps perdu le jour de son accident, son salaire horaire régulier programmé.
- 25.06 La Compagnie continuera de payer au taux de la Commission des Accidents de Travail un salarié absent à cause d'un accident de travail tel que décrit dans la loi des Accidents de Travail, les cinq (5) jours suivant la journée de son accident.
- 25.07 La Compagnie accordera aux salariés deux (2) minutes avant la fin de la journée pour se laver les mains.

ARTICLE 26- VALIDITE

- 26.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui neuent, au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur sans affecter la validité des autres clauses.

JA

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entrera en vigueur le 21 avril 1983 et demeurera pour une période de deux (2) ans jusqu'au 21 avril 1985.

27.02 L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

ARTICLE 28 - GENERALITES

28.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à quelque disposition de cette convention, une telle action, à moins, d'une entente mutuelle, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions de la convention.

JS

ANNEXE " A "

LES TAUX DES SALAIRES EN PROBATION:

Les salariés en probation seront payés au taux horaire du salaire minimum plus \$0.10 durant la période de probation. Par la suite, ils recevront le taux de leur classification prévue à la convention collective.

EVALUATION DES APPRENTIS:

Chaque apprenti sera évalué à tous les six (6) mois par la Compagnie et une copie de cette évaluation sera remise à l'apprenti et une copie au Syndicat.

L'apprenti sera promu aussitôt que la Compagnie détermine qu'il possède la compétence, l'habileté et les qualifications requises.

SALAIRES:

Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront d'une augmentation de:

- \$0.40 le 21 avril 1983
- 5% le 21 avril 1984

JS

ANNEXE " B "

PLAN D'ASSURANCE

La Compagnie Ideal Security (1981) Inc. défraiera à 50% un régime d'assurance-vie d'un montant assurable de \$10,000 ainsi qu'un régime d'assurance complémentaire pour le salarié, qui sera effectif après six (6) mois de service dans la compagnie. Cette assurance sera en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention et pour sa durée.

Le salarié aura la possibilité d'assurer sa famille pour l'assurance complémentaire et ceci sera entièrement à ses frais.

GA

ANNEXE " B "

PLAN D'ASSURANCE

La Compagnie Ideal Security (1981) Inc. défraiera à 50% un régime d'assurance-vie d'un montant assurable de \$10,000 ainsi qu'un régime d'assurance complémentaire pour le salarié, qui sera effectif après six (6) mois de service dans la compagnie. Cette assurance sera en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention et pour sa durée.

Le salarié aura la possibilité d'assurer sa famille pour l'assurance complémentaire et ceci sera entièrement à ses frais.

JS

ANNEXE "C"

CHAUSSURES DE SECURITE

La Compagnie fournira aux salariés des chaussures de sécurité à raison d'une paire par année et paiera 50% du prix des chaussures. Toutefois, si le salarié quitte la Compagnie avant d'avoir affectué trois (3) mois de service, le montant du prix des chaussures sera entièrement payé par le salarié.

JS

ANNEXE "D"

FORMULE DE VACANCE

NOM:

DATE D'ANCIENNETE:

CLASSIFICATION:

CHOIX DES VACANCES (2 semaines)

1er choix: du au

2e choix; du au

S'IL Y A LIEU

TROISIEME (3e) SEMAINE

1er choix: du au

2e choix: du au

S'IL Y A LIEU

QUATRIEME (4e) SEMAINE

1er choix: du au

2e choix: du au

S'IL Y A LIEU

CINQUIEME (5e) SEMAINE

1er choix: du au

2e choix: du au

SIGNATURE DU SALARIE: _____

ANNEXE " E "

GROUPE "A"

<u>Numéro -- classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>21 avril 1983</u>	<u>21 avril 1984</u>
106 Ménage	\$5.44	\$5.84	\$6.13
307 Opérateur 2e classe	5.44	5.84	6.13
309 Opérateur	5.44	5.84	6.13
604 Rackeur	5.44	5.84	6.13
605 Empaqueur	5.44	5.84	6.13
706 Relieving	5.54	5.94	6.24
802 Assembleur & Loader	5.44	5.84	6.13

JK

ANNEXE "F"

GROUPE "B"

<u>Numéro -- Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>21 avril 1983</u>	<u>21 avril 1984</u>
101 Ent. général mécanique	\$8.44	\$8.84	\$9.28
102 Ent. général	7.57	7.97	8.37
105 Entretien bâtiment	5.96	6.36	6.68
201 Outilleur Machiniste A	8.75	9.15	9.61
202 Outilleur Machiniste B	8.04	8.44	8.86
203 Outilleur Machiniste C	7.70	8.10	8.51
204 Apprenti	5.87	6.27	6.58
206 Soudeur	7.70	8.10	8.51
301 Opérateur-ajusteur Die Casting	8.04	8.44	8.86
302 Opérateur Die Casting	7.00	7.40	7.77
303 Ass. opérateur ajusteur Die Casting	6.31	6.71	7.05
304 Aide Opérateur	5.96	6.36	6.68
305 Fondeur	7.00	7.40	7.77
306 Manutentionnaire	5.96	6.36	6.68
401 Opérateur Ajusteur des presses	7.35	7.75	8.14
402 Opérateur de presse lère classe	6.31	6.71	7.05

KA

<u>Numéro -- Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>21 avril 1983</u>	<u>21 avril 1984</u>
501 Opérateur ajusteur Heading A	\$8.64	\$9.04	\$9.49
502 Opérateur ajusteur Heading B	7.76	8.16	8.57
503 Opérateur ajusteur Heading C	7.01	7.41	7.78
504 Opérateur ajusteur Ressort	7.76	8.16	8.57
601 Peintre au pistolet opérateur système électro	8.36	8.76	9.20
602 Peintre au pistolet	6.30	6.70	7.04
603 Assistant peintre	5.96	6.36	6.68
606 Préposé commandes	7.47	7.87	8.26
701 Ass. plaqueur	7.38	7.78	8.17
702 Hoistman expédition	5.96	6.36	6.68
703 Opérateur vibreur	6.64	7.04	7.39
704 Rack maker et Maintenance	6.30	6.70	7.04
705 Buffer	6.27	6.67	7.00
707 Plaquer au baril	6.31	6.71	7.05
801 Opérateur ajusteur de machine skin pack	7.00	7.40	7.77
805 Opérateur ajusteur lock machines	7.00	7.40	7.77
806 Opérateur ajusteur machine d'assemblage	7.00	7.40	7.77
807 Opérateur ajusteur machine d'emballage	7.00	7.40	7.77

JK

<u>Numéro -- Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>21 avril 1983</u>	<u>21 avril 1984</u>
901 Expéditeur/receveur	\$7.70	\$8.10	\$8.51
902 Ass. expéditeur receveur	5.96	6.36	6.68
903 Opérateur de lift truck et magasinier	6.80	7.20	7.56
904 Conducteur de camion	7.95	8.35	8.77
905 Conducteur de camion et entretien	8.28	8.68	9.11