

NOM

NO

05460-1

C.A.E. 3042 NO.CONV. 54601
AFFIL. 6 NB.EMPL. 13
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19090001
DATE ENR.850311

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

054607

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input checked="" type="checkbox"/> Rencouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-19090-01
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-19	84-11-27		84-09-19	87-03-20	13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Salariés de Roberts Métallique (CSM) 371 rue St-Jacques Granby, QC. J2G 3M5	<input type="checkbox"/> Déposant Fabrication Métallique Roberts Inc 480 rue Ste-Cécile Granby, QC. J2G 3Y7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att: M. Denis Gagnon 1601 ave Belarminier Montréal, QC H2K 4H5	Région <u>06-01</u> Activité <u>3649 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/ég Date: 84-12-07

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

RECHERCHE

E T: FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.

Ci-après désigné:

"L'EMPLOYEUR"

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

D E

T R A V A I L



E N T R E: SYNDICAT DES SALARIES DE ROBERTS METALLIQUES (C.S.N.)

Ci-après désigné:

"LE SYNDICAT"

E T: FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.

Ci-après désigné:

"L'EMPLOYEUR"

ARTICLE 1- RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 1.01- Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possible aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés, selon les modalités de la présente convention collective.
- 1.02- L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.03- Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 1.04- La convention collective prévaut sur tout règlement interne de l'employeur.
- 1.05- La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.06- Tout employé non inclus dans l'unité de négociation n'accomplit pas de travail normalement assigné au salarié inclus dans l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) dans le cas d'urgence dont la durée ne peut pas dépasser un (1) jour ouvrable;
 - b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
 - c) pour accomplir de l'échantillonnage, du travail expérimental.
- 1.07- Le travail normalement accompli par les salariés à l'intérieur de l'unité de négociation doit continuer d'être accompli par des salariés de l'unité de négociation. L'employeur peut confier du travail à des personnes non couvertes par l'unité d'accréditation à la condition que le travail n'ait pas pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher les salariés d'être rappelés au travail.

ARTICLE 2- REGIME SYNDICAL

2.01 A) Le salarié doit comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention.

suite B) Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier ou se priver de l'embauche d'un salarié parce que le Syndicat le refuse comme membre ou l'exclue comme membre.

2.02 Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'Employeur avise, à la première journée d'engagement, le délégué syndical de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale.

2.03 L'Employeur doit, pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire, déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales comme condition d'emploi.

2.04 A) L'Employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales une fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.

En même temps que la remise des retenues syndicales, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, 2 copies de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie.

B) Ces formules sont fournies par le Syndicat. Les informations suivantes apparaissent sur les formules:

- 1- le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
- 2- la tâche et le taux de salaire.

C) Les formules TP4 et TP4 indiquent le montant déduit du salarié à titre de cotisations syndicales.

2.05 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage.

2.06 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document en rapport direct avec les activités syndicales de l'association accréditée, à ses membres sur les lieux de travail, pendant la période de repos ou de repas.

2.01-B) Cependant, l'employeur sera tenu de congédier le salarié embauché à l'incontre^{p.13} d'une disposition de la convention si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur à une activité contre l'association accréditée.

- 2.07 Un membre du Syndicat, délégué officiel à une instance de la Centrale, peut s'absenter pour assister aux réunions de son instance mais en autant qu'un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables soit donné à l'Employeur en indiquant les dates et absences; les instances couvertes par les présentes clauses sont celles de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central.
- 2.08 Le représentant syndical qui désire rencontrer des salariés à l'établissement de la Compagnie relativement à l'application de la présente convention, doit préalablement demander la permission à la Compagnie. Cette permission ne peut être refusée indûment. Le-dit représentant syndical s'occupe de ses fonctions en nuisant le moins possible à la bonne marche des affaires.
- 2.09 L'Employeur libère, sans perte de salaire, au maximum deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme membre du Comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.
- 2.10 Les délégués désignés par le Syndicat, absents pour activités syndicales autorisées, en vertu de la présente convention, s'absentent de leur travail avec salaire remboursable par le Syndicat à l'Employeur.
- 2.11 Dans le présent article, l'expression "sans perte de salaire" veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il reçoit s'il est au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à du travail.
- 2.12 Le Syndicat peut nommer un délégué sur l'équipe de jour.
- 2.13 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur le nom de ses représentants.
- 2.14 L'Employeur avise par écrit le nom de son représentant pour toutes les questions relatives à cette convention.
- 2.15 Sur permission du contremaître laquelle est accordée dans un maximum de 24 heures, deux (2) représentants du syndicat peuvent rencontrer durant les heures de travail, un salarié, en rapport avec tout grief.

2.16 Un salarié qui a un grief à formuler, peut s'absenter de son travail après permission demandée à son contre-maitre, laquelle doit être accordée au maximum vingt-quatre (24) heures après sa demande, afin de rencontrer son délégué ou officier du Syndicat sans perte de salaire.

ARTICLE 3 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

3.01 L'employeur doit observer les normes qui lui sont applicables dans les lois et règlements sur la santé et sécurité en vigueur dans la province de Québec, concernant son ~~établissement~~ *entreprise.*

Si l'employeur ne respecte pas une de ces normes, tel que prévu ci-haut, le salarié ou le Syndicat aura droit de grief selon la procédure prévue à cet effet.

3.02 Dans le cadre d'une inspection gouvernementale, le syndicat peut avoir recours à des personnes ressources.

3.03 L'employeur fait tout en son pouvoir pour maintenir la température dans l'usine à 16° degré celsius et ce à compter de 7h.30.

3.04 Le comité de santé et sécurité est formé de deux (2) représentants du syndicat, de l'employeur, et se réunit au moins une fois par mois.

Le comité ne peut imposer de mesures disciplinaires aux salariés.

ARTICLE 4- DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa fonction dans la direction, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE 5 DROITS SOCIAUX

5.01

A) Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de l'employeur a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail dans les cas suivants:

- 1- Le jour de l'An
- 2- Le lendemain du Jour de l'An
- 3- Le Vendredi Saint
- 4- La fête de Dollard
- 5- Le 24 juin
- 6- La Confédération
- 7- La fête du Travail
- 8- l'Action de Grâces
- 9- Le Jour de Noël
- 10- Le lendemain de Noël
- 11- Trois (3) congés flottants entre Noël et le Jour de l'An.

i) Il est convenu que pour la deuxième année de la convention, un congé férié est ajouté, soit le lundi de Pâques.

B) Pour avoir droit au paiement des jours fériés, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié. Cependant, lorsque deux (2) jours fériés ou plus se suivent, le salarié absent perdra le droit au paiement d'un nombre de jours fériés égal aux jours ouvrables d'absences précédent ou suivant ces jours fériés.

Nonobstant ce qui précède, un salarié absent pour les raisons suivantes aura droit aux congés statutaires payés:

- 1- dans le cas d'une mise à pied pourvu que le salarié ait travaillé un jour durant les trente (30) jours précédent le congé;
- 2- dans le cas d'absence pour maladie justifiée par un certificat médical; l'employeur versera au salarié la différence entre les prestations qu'il reçoit à titre d'indemnités et le montant alloué pour le congé statutaire;

ARTICLE 5 DROITS SOCIAUX (suite)

- B) 3) dans le cas d'une permission d'absence autorisée;
- 4) lors d'un retard ou d'une absence d'une demie (1/2) journée et moins.
- 5.02 A l'exception de la St-Jean-Baptiste, tout congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède; tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 5.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé.
- 5.04 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 5.05 Un salarié qui travaille un des jours énumérés dans cet article, voit son taux horaire majoré de 100%, en plus du paiement de son jour férié.
- 5.06 Un salarié ne peut être obligé de travailler un jour férié.
- 5.07 Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de la compagnie, a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs comme s'il était au travail dans les cas suivants:
- le décès de son conjoint, d'un enfant, de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur.
- 5.08 L'employeur accorde un congé sans solde, à tout salarié qui en fait la demande par écrit, pour une durée maximale de dix (10) jours ouvrables, une (1) fois par année, à la condition qu'il n'y ait pas plus de deux (2) salariés qui s'absentent à la fois, globalement, sauf durant les vacances annuelles.
- Il est convenu que lors d'une absence selon ce paragraphe, l'employeur remplit la tâche du ou des salarié-s absent-s à sa discrétion.

ARTICLE 5 DROITS SOCIAUX (suite)

5.08 En cas d'urgence, le salarié après avoir avisé l'employeur a le droit de s'absenter sans solde. Le salarié produira alors une justification écrite. Le salarié conserve toutefois tous les avantages prévus à la convention collective.

5.09 L'employeur versera au salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, la différence entre les allocations versées par le Ministère de la Justice et son traitement régulier, tout en conservant les avantages prévus à la convention collective.

ARTICLE -6- ANCIENNETE

- 6.01- a) L'ancienneté de chaque salarié s'établit après une période de vingt-huit (28) jours de travail et alors, compte à partir de la date de son embauchage.
- b) Durant cette période de probation, l'ancienneté n'est pas applicable et dans les cas de transfert, suspension ou de congédiement, les dispositions de la procédure de grief ne s'applique pas.
- 6.02- L'ancienneté s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle se perd:
- a) congédiement pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur;
- b) absence au travail de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé l'employeur;
- c) mise à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- d) abandon volontaire de l'emploi;
- e) manque de se rapporter au travail lors d'un rappel, suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis par lettre certifiée ou enregistrée.
- f) en cas de maladie pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- 6.03- Lors d'une mise à pied, l'employeur à le fardeau de la preuve à l'arbitrage.
- 6.04- Dans les cas de promotion, déplacement, mise à pied, rappel le facteur déterminant sera l'ancienneté à la condition que le salarié concerné ait les qualifications et les aptitudes de bases pour remplir la tâche. Alors, le salarié bénéficie d'une période d'essai et d'entraînement dont la durée est fixée par entente entre le syndicat et l'employeur.

Il est entendu que la promotion signifie une affectation à une tâche comportant une rémunération égale, supérieure, ou inférieure.

- 6.05 Un salarié mis à pied, par suite de l'application de cet article, a son nom mis sur la liste de rappel et est rappelé conformément aux dispositions de cet article.
- 6.06 Un salarié déplacé, sujet au paragraphe 6.04, peut déplacer à son tour de la même manière et ainsi de suite.
- 6.07 Lorsque deux (2) salariés sont embauchés la même journée, celui qui a poinçonné sa carte le premier a le plus d'ancienneté.
- 6.08 Dans le cas d'une mise à pied due à un manque de travail, autre qu'un incendie, inondation et autres causes hors du contrôle de l'Employeur, les salariés reçoivent un préavis de cinq (5) jours ouvrables, en conformité avec la loi.
- 6.09 Un salarié qui est rappelé au travail pour moins de quinze (15) jours ouvrables n'est pas tenu d'accepter ce rappel et son nom demeure sur la liste de rappel. Un salarié qui refuse un rappel selon ce paragraphe, doit signer un refus avec copie au Syndicat.
- 6.10 Il est convenu qu'un rappel au travail se fait par téléphone mais confirmer par lettre certifiée ou enregistrée.
- 6.11 A) Un salarié muté à une tâche rémunéré à un taux de salaire plus élevé, reçoit le taux de salaire supérieur après une période de deux (2) heures.
- B) Un salarié muté à la demande de l'employeur à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur, conserve son taux régulier durant cette période.
- La tâche du salarié muté n'est pas remplie par un autre salarié, lors d'une mutation temporaire, ~~sauf dans les cas de maladie, d'accident, de vacances ou de congé sans solde.~~
- 6.12- Le salarié ou l'employeur ne peuvent utiliser le fait d'une mutation temporaire comme qualifiant le salarié pour la tâche.

6.13 Dans le cas d'une tâche vacante que la compagnie décide de remplir, un avis écrit est placé au tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables. Tout salarié qui désire la tâche, inscrit son nom sur l'avis. Une copie de l'original avec le nom de chaque salarié qui fait application, est remise au Syndicat.

La compagnie choisit le salarié suivant les dispositions du paragraphe 6.04.

6.14 Un salarié qui obtient une tâche selon le paragraphe précédent, a le taux de salaire de la tâche, tel que défini à l'Annexe "A".

ARTICLE 7- HEURES DE TRAVAIL

- 7.01- La semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures, répartie du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02- Les heures régulières et normales de la journée sont réparties comme suit:
- 7.30 heures A.M. à 12.00 heures (midi)
- 13.00 heures à 16.30 heures
Une période de repas de une (1) heure est prévue entre 12.00 heures et 13.00 heures.
- 7.03- Les salariés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail, pour se laver et quitter les lieux.
- 7.04- Les salariés ont droit à quinze (15) minutes complet de repos au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 7.05- a) Un salarié qui se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui, sans avoir été avisé le jour ouvrable précédent, a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire.
b) Un salarié qui est au travail, un jour normalement cédé, a une garantie de quatre (4) heures de paie pour ce jour. Dans les cas où la garantie s'applique, l'employeur ne peut faire travailler le salarié dans des conditions dangereuses.
c) L'employeur s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salarié, mais procède par mise à pied, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7.06- Si l'employeur décide de mettre sur pied une deuxième équipe de travail, l'horaire est le suivant:
1- Les heures régulières et normales de la journée sont réparties de 16:30 heures à 1:30 heures, avec une heure pour le repas.
2- Les salariés qui travaillent sur cette deuxième équipe ont droit à une prime de \$0.30 l'heure.
3- Il est convenu entre les parties que l'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix de l'équipe sur les tâches à combler, sur cette équipe.

- 7.07 A) Un salarié qui travaille en-dehors des heures régulières et normales de la journée voit son taux horaire majoré de 50%
- B) Un salarié qui travaille le samedi voit son taux horaire majoré de 50%.
- C) Un salarié qui travaille le dimanche voit son taux horaire majoré de 100%.
- D) Quant l'Employeur rappelle un salarié après la journée normale de travail, ce dernier reçoit, minimum deux (2) heures de salaire à taux régulier ou au taux applicable, selon le cas. Cependant le salarié n'est requis de ne faire que le travail pour lequel il est rappelé.
- 7.08 Un salarié qui accomplit du temps supplémentaire a droit à dix (10) minutes de repos avant de commencer son temps supplémentaire, après sa journée normale de travail pour une période d'au moins ~~trois~~^{deux} (2) heures, et quinze (15) minutes additionnelles pour chaque ~~trois~~^{deux} (2) heures de travail supplémentaire.
- 7.09- Lorsque l'employeur demande que le temps supplémentaire soit effectué avant la journée régulière de travail, le salarié à droit à une période de repos de dix (10) minutes avant le début de sa journée régulière de travail.
- 7.10- Le temps supplémentaire est sur une base volontaire.
- 7.11- Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les salariés sur la tâche.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention.
- 8.02 Un grief doit être soumis par écrit, à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement. L'Employeur accuse réception sur la formule du grief.
- 8.03 B Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ^{la réponse n'a} ~~sa~~ ^{sa} ~~submission~~, il peut être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- 8.04 Un avis de la décision de soumettre un grief à l'arbitrage doit être donné à l'Employeur par écrit, en indiquant le nom du ou des arbitres suggérés.
- 8.05 L'Employeur doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 8.06 Si il n'y a pas entente pour le choix d'un arbitre unique, un avis est envoyé au Ministère du Travail de la Province de Québec pour qu'il nomme un arbitre unique.
- 8.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à part égale entre le Syndicat et l'Employeur.
- 8.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.09 Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision juste et équitable.
- 8.10 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni ajouter, modifier ou amender cette convention.
- 8.11 Il est convenu que les délais dans cet article sont de rigueur. Si l'une des parties ne respecte pas les délais, le grief est considéré comme réglé à la satisfaction de l'autre partie.

8.03 A

DH

L'employeur doit répondre par écrit au grief dans les 15 jours ouvrable de la présentation.

ARTICLE 9 VACANCES

9.01 Tous les salariés ont droit à chaque année, à des vacances, tel que défini ci-après:

- a) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans ^{que} la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. D8
- b) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- c) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois (3) semaines dont deux (2) semaines continues.
- d) Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- e) L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles a) et b), est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé à l'article c), l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
- f) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel; cette période s'étend du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

ARTICLE 9 VACANCES (suite)

- 9.01(suite) g) les salariés qui après le 1er juillet et avant le 30 septembre, complètent les années de service continu requises les rendant admissibles à une (1) semaine additionnelle de vacances et à l'indemnité afférente selon les paragraphes c) et e) ci-dessus, deviendront admissibles à cette semaine additionnelle de vacance et à l'indemnité afférente, lorsqu'ils auront complété les années de service continu.
- h) Pour tenir lieu de vacances, l'employeur pourra fermer l'établissement durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; il en avisera le syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année.
- i) Les salariés admissibles à une troisième (3ième) semaine de vacances pourront prendre cette semaine additionnelle après en avoir avisé l'employeur quatre (4) semaines à l'avance. Il est entendu que cette troisième (3ième) semaine ne peut en aucun cas être cédulée immédiatement avant la période de fermeture pour vacances annuelles. L'employeur se réserve le droit de fermer pour trois (3) semaines consécutives, pour tenir lieu de vacances annuelles.
- j) Il est convenu que pour la deuxième (2ième) année de la convention, un salarié qui à la fin de l'année de référence, justifie quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances, et il reçoit huit pour cent (8%) du salaire brut, durant l'année de référence.

ARTICLE 10 BENEFICES MARGINAUX

- 10.01 a) L'employeur défraie le coût du régime d'assurance en versant sur une base annuelle, \$120.00 pour un salarié célibataire et \$250.00 pour un salarié marié. Les modalités du régime d'assurance sont prévues à l'intérieur d'une police d'assurance au profit des employés de Fabrication Métallique Roberts Inc. Le syndicat administre le plan d'assurance.
- b) Pour les fins de la présente convention, une personne mariée signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
- 1- résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
- 2- sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 11- NOUVELLES TACHES

- 11.01
- A) L'Employeur a le droit d'établir et de mettre en vigueur des nouvelles tâches.
 - B) L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit cinq (5) jours ouvrables à l'avance, lors de l'application du paragraphe A) ci-haut
 - C) Le Syndicat ou le salarié qui n'est pas satisfait du taux de salaire pour cette nouvelle tâche, peut soumettre un grief, selon la procédure prévue à la convention.
 - D) Si une nouvelle tâche est créée elle est affichée dans l'usine tel que prévu à la convention.

ARTICLE 12- MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Aucune plainte de l'Employeur contre un salarié datant de plus de six (6) mois, n'est invoqué contre ce salarié dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir. Toutefois, lorsqu'il y a récidive, la période prévue est de neuf (9) mois.
- 12.02 Dans le cas où un représentant de l'Employeur décide de convoquer un salarié pour une mesure disciplinaire, ce salarié doit être accompagné par son délégué de département.
- 12.03 En cas de suspension ou de congédiement d'un salarié, l'Employeur confirme subséquemment par écrit telle mesure au salarié, mais au plus tard à la fin du cinquième jour ouvrable suivant, et en donne la(les) raisons. L'employeur fait parvenir au syndicat copie de tel écrit. Le présent paragraphe ne s'applique pas au congédiement d'un salarié à l'essai

ARTICLE 13- SALAIRES

13.01 Les taux de salaires apparaissent à l'annexe "A"

13.02 L'Employeur convient de distribuer la paie le jeudi avant-midi, de chaque semaine, par chèque.


Les informations suivantes sont mentionnées;

- a- nom du salarié,
- b- période de paie,
- c- nombre d'heures,
- d- temps supplémentaire,
- e- taux horaire,
- f- montant net
- g- déductions.

ARTICLE 14 DIVERS

14.01 Après un minimum de trois (3) mois de service continu, tout salarié reçoit soixante dollars (\$60.00) par année à chaque anniversaire de la convention collective pour défrayer le coût des souliers de sécurité, dont le port est obligatoire.

14.02 A) Après trois (3) mois de service continu, l'employeur remet au salarié un montant de soixante dollars (\$60.00) pour l'achat de couvre-tout ou sarraus, par année.

 B) Nonobstant A) ci-haut, le salarié sur la tâche de peintre, ^{soudeur} reçoit un montant de soixante-dix dollars (\$70.00).

14.03 L'employeur fournit un endroit conformément au règlement de la loi à ses salariés pour prendre leur repas et leur période de repos.

14.04 L'employeur doit fournir les outils nécessaires au travail, selon la pratique passée.

14.05 Toutes les annexes font partie intégrante de cette convention.

14.06 Toute correspondance entre le syndicat et l'employeur doit être adressée par la poste sous pli, recommandée ou certifiée aux adresses suivantes:

A L'employeur : FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.
480 rue Ste-Cécile
Granby, Qué.
J2G 3Y7

A Syndicat : SYNDICAT DES SALARIES DE ROBERTS
METALLIQUE (C.S.N.)
371 rue St-Jacques,
Granby, Qué.
J2G 3N5

ou toute autre adresse sur avis d'une partie à l'autre partie.

ARTICLE 15- DUREE DE LA CONVENTION

- 15.01 Cette convention entre en vigueur..... 19 septembre 1984
pour se terminer le 20 mars 1987
- 15.02 Si une des parties désire apporter des modifications,
elle doit en aviser l'autre partie dans les quatre-
vingt-dix (90) jours précédent la fin de cette
convention.
- 15.03 L'autre partie doit se rendre disponible pour une
rencontre dans le huit (8) jours de l'avis prévue
au paragraphe 15.02.
- 15.04 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la si-
gnature d'une nouvelle convention ou à l'exercice
par l'une ou l'autre partie du droit de grève ou
de lock-out.
- 15.05 Il est entendu qu'il n'y a pas de grève exercée
par le Syndicat durant le présente convention
collective et de lock-out par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 19 e
jour de novembre 1984, à Granby, Qué.

FABRICATION METALLIQUES ROBERTS INC.

Armand Lalonde pres.
Armand Lalonde

SYNDICAT DES SALARIES DE
ROBERTS METALLIQUE (3SN)

Charles Proulx
René Proulx
Denis Laporte Coad. Sec.

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"/> Nère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15090-01
Date	Signature	Reception	Nombre de salariés régis par la convention collective
26-09-10		05-09-15	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des salariés de Robert Métalliques Inc (CSN) 371 rue St-Jacques Granby, Québec J2G 3K5	<input type="checkbox"/> Déposant Fabrication Métallique Roberts Inc 480 rue Ste-Océile Granby, Québec J2G 3Y7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la métallurgie Att: Monon Barabé 371 rue St-Jacques Granby, Québec J2G 3K5	Région: <u>06-01</u> Activité: <u>3649(10)</u> Affiliation: <u>1</u>

Vous devez avoir pu confirmer par les points) disponibilité et avoir été par conséquent ratifiée

2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les ordres

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: **Syndicat des salariés de Roberts Métallique (CSN)** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

ATTENTION: Grief
Prenez note que votre convention collective au Ministère se termine le 07-03-20

Pour le commissaire général du travail	Date
Pierrette David, Kc	06-09-17

125, St-Anne, Québec G1R 4Z1 - 514-4970 255, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 514-4357


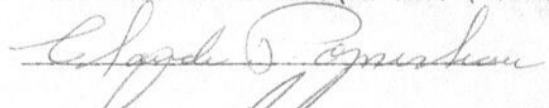
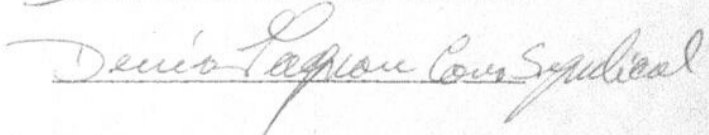
RECHERCHE

ce grief qui sont encore à l'emploi de fabrication Métallique Roberts Inc., à la date de signature de la présente entente.

Ce règlement s'applique également à tous les salariés à compter de la signature de la présente entente.

- 3) En considération des règlements intervenus, les parties renoncent à procéder à l'arbitrage de ces griefs.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A GRANBY CE 10 jour du mois de septembre 1986.

FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.  <hr style="width: 100%;"/>	SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES DES ROBERTS METALLIQUE INC. (C.S.N.)   <hr style="width: 100%;"/>
--	---

19090-01

ENTENTE INTERVENUE ENTRE : FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.
ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES
DE ROBERTS METALLIQUE INC. (C.S.N.)

Les parties à la présente entente conviennent de ce qui suit:

- 1) Le grief du 15 avril 1986, réclamant le paiement du lundi de Pâques, est réglé par le paiement d'une journée de salaire au salarié visé par ce grief, qui est encore à l'emploi de Fabrication Métallique Roberts Inc. à la date de la signature de la présente entente.
- 2) Le grief du 15 avril 1986 réclamant le paiement de la prime d'assurance pour les salariés en mise à pied, est réglé comme suit:

A l'occasion de la mise à pied d'un salarié, l'Employeur continue de verser sa contribution au régime d'assurance pour un maximum de trente (30) jours, à compter du dernier jour de travail.

Ce règlement s'applique rétroactivement aux salariés visés par ce grief qui sont encore à l'emploi de Fabrication Métallique Roberts Inc., à la date de signature de la présente entente.

Ce règlement s'applique également à tous les salariés à compter de la signature de la présente entente.

- 3) En considération des règlements intervenus, les parties renoncent à procéder à l'arbitrage de ces griefs.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A GRANBY CE 10 jour
du mois de septembre 1986.

FABRICATION METALLIQUE ROBERTS INC.

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES
DES ROBERTS METALLIQUE INC. (C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

86 SEP 13 10 00

RECEIVED BY TROVAN