

NOM

NO

05390-0

C.A.E. 1650 NO.CONV. 53900
AFFIL. 14 NB.EMPL. 26
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16828001
DATE ENR.850409



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N.º (30823-01)

DÉPÔT

Dépôt N.º:

3 4 1 1 1 5 4

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

05390-0

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-16828-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-04-01	86-03-31	26

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Sheet Metal Workers Int. Ass. loc. Un. 116 - L'Ass. Int. des Trav. de Métal... Att: M. Raymond Boucher 7851 rue Jarry Est, ste 260 Ville d'Anjou, QC. H1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant C.P.F. Dualam Limitée 9961 boul. Plaza Montréal, QC. H1H 4L5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>0606</u> Activité <u>1650 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Et. visés: 9933, 9961 boul. Plaza et 9960 rue Paris, Montréal.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-16

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

16828-01 (30823-01)

'84 NOV -7 13:55

CONVENTION COLLECTIVE

MONTREAL
MESSENGER



INTERVENUE ENTRE

C.P.F. DUALAM LIMITEE

(CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE")

ET



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

(CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION")

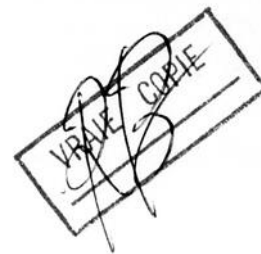
EN VIGUEUR

DU

1ER AVRIL 1984

AU

31 MARS 1986



NO. DOSSIER D'ACCREDITATION: M-16828-01

- INDEX -

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE	Page 1.
ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE	Page 1.
ARTICLE 3.- PRECOMPTE SYNDICAL	Page 2.
ARTICLE 4.- COMITE D'ATELIER	Page 2.
ARTICLE 5.- TABLEAU D'AFFICHAGE	Page 4.
ARTICLE 6.- ANCIENNETE	Page 4.
ARTICLE 7.- AVIS DE MISE A PIED	Page 5.
ARTICLE 8.- CONGES SPECIAUX	Page 6.
ARTICLE 9.- CONGES DE DECES	Page 7.
ARTICLE 10.- MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEF	Page 7.
ARTICLE 11.- DISCRIMINATION	Page 9.
ARTICLE 12.- ACTIVITE SYNDICALE	Page 9.
ARTICLE 13.- SECURITE ET SANTE	Page 9.
ARTICLE 14.- CONDITIONS DE TRAVAIL	Page 10.
ARTICLE 15.- HEURES DE TRAVAIL	Page 12.
ARTICLE 16.- CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES ET VACANCES.....	Page 15.
ARTICLE 17.- SOUS-CONTRAT	Page 16.
ARTICLE 18.- FETES ET CONGES PAYES	Page 16.
ARTICLE 19.- VACANCES	Page 17.
ARTICLE 20.- CHAMBRE ET PENSION ET AUTRES DEPENSES.....	Page 19.
ARTICLE 21.- PAIEMENT DU SALAIRE	Page 20.
ARTICLE 22.- SALAIRES	Page 20.
ARTICLE 23.- SALAIRE DES APPRENTIS	Page 20.
ARTICLE 24.- PRIORITE DU TEXTE FRANCAIS.....	Page 20.
ARTICLE 25.- RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON	Page 20.
ANNEXE "A" -	Page 22.

ARTICLE 1.- **RECONNAISSANCE**

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le **Certificat d'Accréditation**, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et du personnel de supervision.
- 1.02 A) Les conditions de cette convention collective sont, par les présentes, reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente convention, pour tout travail de fabrication exécuté dans l'atelier.
- B) Les parties conviennent que, lorsque certains travaux qui devraient normalement être exécutés sur un chantier de construction doivent être exécutés dans l'atelier, l'Union ne s'objectera pas à ce que des ouvriers de métiers différents viennent exécuter ces travaux en atelier.
- 1.03 Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par la Compagnie et il n'y aura pas de grève par l'Union ou par un ou plusieurs de ses membres.
- 1.04 **Droits de Gérance:**
L'Union reconnaît la prérogative et les droits de la Direction de diriger et d'opérer son entreprise, d'employer et diriger le travail des employés. Sans restreindre la généralité de la précédente, ceci inclus le droit d'engager, de promouvoir, de renvoyer, de transférer, discipliner et congédier pour une cause juste dont la preuve incombe à l'employeur, de déterminer les exigences d'un travail, de déterminer et régler les méthodes de production, d'opérations et techniques incluant l'augmentation, la limitation, la réduction et la cessation des opérations sujettes cependant aux stipulations de la présente convention.
- 1.05 Toute disposition de cette convention qui est ou serait en contradiction avec les stipulations présentes ou futures des Lois Fédérales ou Provinciales, Arrêtés Ministériels, Décrets et Ordonnances ou Règlements de tous corps publics ayant juridiction sur des questions qui en font l'objet est ou sera automatiquement nulle et de nul effet, toute autre disposition d'icelle demeurant et ayant plein effet.

ARTICLE 2.- **SECURITE SYNDICALE**

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

ARTICLE 2.-

- 2.02 Les parties conviennent que tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi ou du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.
- 2.03 Les parties conviennent que, si un employé ne demeure pas ou ne devient pas membre en règle de l'Union, selon les dispositions du présent article, l'employeur sera obligé de congédier ledit employé immédiatement à la demande du Représentant de l'Union.
- 2.04 Les parties conviennent que, lorsque la Compagnie aura besoin de main-d'oeuvre additionnelle, la demande pour celle-ci devra être faite à l'Union. Si, l'Union est dans l'impossibilité de fournir la main d'oeuvre demandée dans les quarante-huit (48) heures, il sera alors loisible à la compagnie de se procurer la main d'oeuvre ailleurs.

ARTICLE 3.- **PRECOMPTE SYNDICAL**

- 3.01 La Compagnie est tenue d'honorer l'autorisation écrite volontaire et irrévocable de l'employé pour la durée de cette convention collective, de précompter sur son salaire mensuellement le montant de la cotisation syndicale selon l'indication donnée à cet effet, par l'Union.
- 3.02 La Compagnie consent que le prélèvement des cotisations syndicales soit fait à la deuxième semaine de chaque mois. Les cotisations ainsi retenues devront être remises par l'employeur au Secrétaire Trésorier de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116, à l'adresse de l'Union, dans les quinze (15) jours qui suivent la période pour laquelle ils ont été retenues.
- 3.03 La remise mensuelle sera accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le nom le numéro de sécurité sociale et le montant précompté à chaque employé.

ARTICLE 4.- **COMITE D'ATELIER**

- 4.01 Le Comité d'Atelier sera formé de deux (2) ou trois (3) membres représentant les employés de l'atelier, le tout en fonction du nombre total d'employés en atelier, les membres du Comité d'Atelier devront avoir deux (2) ans et plus de service avec la Compagnie pour siéger sur le Comité d'Atelier.

ARTICLE 4.-

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

- 4.02 A) La Compagnie reconnaît que toutes discussions concernant l'interprétation d'une clause de la convention collective devra être discutée avec le Comité d'Atelier et l'Agent d'Affaires.
- B) L'Union consent à faire connaître à la Compagnie le nom des membres du Comité d'Atelier qui seront élus ou nommés pour représenter les membres et discuter avec la Compagnie de toutes questions relatives à la convention ou aux griefs qui pourraient survenir dans son application ou son interprétation ainsi que tous les changements qui pourraient être apportés au Comité d'Atelier.
- 4.03 Les parties conviennent qu'un employé ne peut être membre du Comité s'il n'est pas couvert par la présente convention selon les normes établies au Code du Travail.
- 4.04 La Compagnie consent que, pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, un membre du Comité d'Atelier peut enquêter sur toute condition de travail et pour tout grief et en discuter avec l'employeur ou son représentant.
- 4.05 Les parties conviennent que les membres du Comité d'Atelier, en accord avec la clause 4.01, seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leur classification respective dans le cas de mise à pied pour manque de travail.
- 4.06 A) La Compagnie consent que, lorsqu'un membre du Comité est mis à pied ou renvoyé pour cause, l'employeur doit en aviser l'Union par lettre recommandée, cinq (5) jours ouvrables avant la mise à pied ou le renvoi d'un membre du Comité d'Atelier.
- B) Le renvoi d'un membre du Comité d'Atelier pour toute raison, ne sera fait qu'après entente entre les parties signataires, en la présence du Comité d'Atelier et de l'Agent d'Affaires.
- 4.07 Les parties conviennent que la Compagnie devra fournir un local convenable au Comité d'Atelier pour une assemblée mensuelle, à une date déterminée par le Comité. Le temps des membres du Comité assistant à ces assemblées mensuelles, sera défrayé par la Compagnie, au taux de salaire régulier de l'employé pour une période n'excédant pas trois (3) heures. Ces assemblées ne devront pas être tenues avant les trois (3) dernières heures d'une journée régulière de travail.

ARTICLE 4.-

- 4.08 La Compagnie s'engage à fournir à l'Union dont copie au Comité d'Atelier, une liste des employés qui indiquera; le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le numéro de téléphone, la classification, la date d'embauchage ainsi que le taux horaire, ceci deux (2) fois l'an, soit en juillet et janvier de chaque année. Egalement, la Compagnie fournira une liste mensuelle des nouveaux employés qui entreront à son service.

ARTICLE 5.- **TABLEAU D'AFFICHAGE**

- 5.01 La Compagnie reconnaît qu'un tableau d'affichage sera disponible et à la vue des employés dans l'usine pour les avis de l'Union ou de la Compagnie et que ces avis devront être approuvés et signés par la Compagnie.

ARTICLE 6.- **ANCIENNETE**

- 6.01 Les parties conviennent que la date d'ancienneté pour les employés au service de la Compagnie en atelier, au moment de la demande d'accréditation, sera basée sur la date de son premier engagement au service de la Compagnie.
- 6.02 Les parties conviennent que l'ancienneté sera établie par métier ou classification sauf dans le cas des apprentis, ceux-ci ne formant qu'une seule classification.
- 6.03 Un employé entrant au service de la Compagnie aura droit à l'ancienneté après un (1) mois à l'emploi de la Compagnie. La date d'ancienneté devra partir de la date de son embauchage.
- 6.04 Un apprenti qui a travaillé plus de deux (2) ans dans l'atelier aura droit à deux (2) ans d'ancienneté comme compagnon quand il atteindra la classification de compagnon.
- 6.05 Un employé perdra ses droit d'ancienneté pour les raisons suivantes:
1. **Lorsqu'un employé laisse volontairement son emploi.**
 2. **L'employé est renvoyé pour cause dont la preuve incombe à l'employeur.**
 3. **L'absence pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable ou sans avoir avisé son supérieur immédiat, dans ce cas, l'employé sera considéré comme ayant laissé volontairement son emploi.**

ARTICLE 6.-

- 6.05 4. A défaut de se rapporter au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par télégramme par la Compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisé par la Compagnie à sa dernière adresse connue.

6.06 Rappel

Si, après une mise à pied pour manque de travail, la Compagnie désire ré-embaucher des employés, ceux-ci seront rappelés par ordre inverse, c'est-à-dire que le dernier renvoyé sera le premier rappelé dans son métier ou classification, en tenant compte de l'ancienneté de l'employé.

A) Suite à une mise à pied, les employés auront droit à une période de rappel égale à ce qui suit:

1. Une durée égale à un (1) mois par mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de douze (12) mois, pour les employés de moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
2. Une durée maximum de dix-huit (18) mois pour les employés de plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté.
3. Une durée maximum de vingt-quatre (24) mois, pour les employés de plus de dix (10) ans d'ancienneté.

6.07 Transfert

L'Union reconnaît que la compagnie peut faire exécuter des travaux à l'extérieur de son atelier par ses employés de l'usine reconnus compétents par les Lois et Règlements qui régissent l'Industrie de la Construction.

Un employé ne perdra pas son ancienneté s'il est appelé à exécuter ces travaux; au contraire, l'ancienneté continuera de s'accumuler pendant cette période.

ARTICLE 7.- AVIS DE MISE A PIED

- 7.01 Les parties conviennent que, dans le cas de mise à pied pour manque de travail, une liste sera affichée au tableau d'affichage, stipulant le nom, la classification et la date d'embauchage de l'employé, à 15:00 heures (3:00 P.M.) la journée précédent la dernière journée de la semaine normale de travail. Copie de cette liste doit être remise au membre du Comité d'Atelier au moment de l'affichage.

ARTICLE 7.-

7.02 Si, l'employeur verse à l'employé l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de salaire effectif, il n'est pas tenu de donner de préavis, l'employeur devra verser la même compensation s'il néglige d'afficher et d'aviser le membre du Comité d'Atelier présent des mises à pied dans les délais prévus à la **clause 7.01.**

7.03 Dans le cas où la compagnie désirerait ré-embaucher des employés, une liste des employés devant être ainsi rappelés, sera remise au Comité en dedans de vingt-quatre (24) heures du rappel au travail des employés.

7.04 Les parties conviennent que lorsqu'il y a une mise à pied pour manque de travail dans la **DIVISION THERMOPLASTIQUE OU THERMOSET** ou dans **la DIVISION F.R.P.**, les employés seront retenus selon leur ancienneté dans leur métier ou classification dans cette division, mais en aucun temps, un employé permanent d'une division ne sera capable de remplacer un employé permanent dans l'autre division, même s'il est un employé avec plus d'ancienneté avec la Compagnie.

Dans le cas de mise à pied à l'intérieur des divisions ci-haut mentionnées pour les employés ayant moins de trois (3) ans de service, la Compagnie pourra faire exception à la clause d'ancienneté.

ARTICLE 8.-

CONGES SPECIAUX

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

- A) **Maladie ou accident de l'employé pour une durée égale à un (1) mois par mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de douze (12) mois, pour les employés de moins de cinq (5) ans d'ancienneté. D'une durée de dix-huit (18) mois, pour les employés de plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté. D'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois, pour les employés de plus de dix (10) ans d'ancienneté.**
- B) **Si, un accident ou une maladie sérieuse arrive à l'épouse ou aux enfants de l'employé et que l'employé est obligé de quitter son travail, la Compagnie lui paiera sa journée entière.**
- C) **Accident sérieux à un membre de la famille de l'employé, pas plus de cinq (5) jours.**

ARTICLE 8.-

- 8.01
- D) Mariage de l'employé, pas plus de quinze (15) jours.
 - E) Mariage d'un membre de la famille de l'employé, pas plus de cinq (5) jours.
 - F) Pour la naissance d'un enfant de l'employé, la Compagnie paiera huit (8) heures pour la journée de l'accouchement si, c'est une journée ouvrable.

ARTICLE 9.- **CONGES DE DECES**

- 9.01
- Tout employé a droit, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, de la soeur, du frère de l'épouse de l'employé, à un congé de trois (3) jours payés par la Compagnie, s'il s'agit de jours ouvrables.
- A) Pour les fins des présentes le mot "**conjoint**" 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 10.- **MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEF**

- 10.01
- Le mot "**grief**" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 10.02
- Les parties conviennent qu'un grief peut être présenté soit par un employé, par l'Union, par le Président du Comité d'Atelier ou soit par la Compagnie.
- 10.03
- Mode de règlement de grief**
- Les parties conviennent que tous les griefs survenant entre les parties seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible, dans un effort commun de collaboration de la part de l'Union et de la Compagnie selon le mode suivant:

ARTICLE 10.-

10.03

A) Un employé ou un membre du Comité d'Atelier ayant un grief devra d'abord le soumettre à son contremaître dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance sauf les samedi, les dimanche et jours de fête, celui-ci doit s'efforcer de le régler.

1. Tout employé pourra demander à son contremaître de faire venir le Président du Comité d'Atelier pour qu'il s'occupe d'établir la nature de son grief, le contremaître fera venir le Président du Comité d'Atelier sans délai injustifiable.

2. Le Président du Comité d'Atelier, en présence de l'employé concerné s'il le désire, s'efforcera de régler ledit grief avec le contremaître avant qu'il soit présenté au contremaître pour réponse écrite de sa part.

B) Si, le grief n'est pas réglé par le contremaître à la satisfaction des parties, il sera consigné par écrit dans les dix (10) jours qui suivent l'évènement sur une formule de grief fournie par l'Union; signée par la partie concernée et un exemplaire du grief sera remis au contremaître qui devra se conformer aux exigences de la procédure de grief stipulée dans cette convention.

Le contremaître aura alors quarante-huit (48) heures pour rendre sa décision par écrit. Si, les parties n'arrivent pas à une entente dans les délais ci-haut prévus, le grief sera alors référé au Président de la Compagnie ou son Représentant qui aura alors au plus cinq (5) jours pour rendre sa décision.

C) Si, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il pourra alors être référé à l'arbitrage selon les modalités prévues à cet effet dans le **Code du Travail**.

D) Tout arbitre nommé selon cet article, sera régi par les dispositions de cette convention et il n'aura pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes Lois ou Règlements existants.

E) Tous les délais mentionnés dans cet article, peuvent être extensionnés avec le consentement mutuel et écrit des parties.

ARTICLE 11.- DISCRIMINATION

- 11.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace ou discrimination à l'endroit de tout employé à cause de sa race, langue, croyance, groupe ethnique, fonctions syndicales ou patronales.

ARTICLE 12.- ACTIVITE SYNDICALE

- 12.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail à l'exception du Président du Comité d'Atelier ou son Remplaçant en égard au règlement de grief.
- 12.02 La Compagnie reconnaît que l'Agent d'Affaires de l'Union et/ou le Président du Comité d'Atelier auront libre accès aux différents départements de l'usine pour enquêter sur l'application de la présente convention.
- 12.03 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits aura le privilège de consulter son Représentant d'Union dans l'atelier.

ARTICLE 13. SECURITE ET SANTE

- 13.01 La Compagnie s'engage à respecter les Lois et Règlements de la Province de Québec concernant la Sécurité et la Santé de ses employés durant les heures de travail et l'Union pourra, si elle juge que ces règlements ne sont pas observés, faire appel aux inspecteurs de sécurité du Gouvernement Provincial et/ou Municipal mais avant, elle devra attirer l'attention de la Compagnie sur le non-respect de ces dites Lois et Règlements.
- 13.02 La Compagnie ne pourra mettre à pied, un employé qui refusera d'accomplir un travail lorsque les Lois et Règlements en matière de Sécurité et d'Hygiène ne sont pas observés. Toutefois, l'employé devra effectuer son travail, si la Compagnie a effectué les modifications qui s'imposent pour se conformer aux Lois et Règlements de Sécurité et Santé.
- 13.03 La Compagnie convient que si, un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail, il reçoit son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail, s'il est éligible en vertu des dispositions de la C.S.S.T.

Dans le cas où l'employé n'est pas éligible en vertu des dispositions de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et qu'après traitement, il ne lui soit pas possible de retourner au travail, il recevra son plein salaire pour la balance de la demi-journée normale de travail.

ARTICLE 13.-

13.03 Lorsqu'à la suite d'un accident de travail, des visites subséquentes à l'hôpital ou chez un médecin sont requises pendant les heures régulières de travail, la compagnie accordera un maximum de trois (3) heures par visite jusqu'à concurrence de trois (3) visites sans perte de salaire.

A la suite d'un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son travail, l'employé sera réintégré au poste qu'il occupait au moment de son accident.

Dans le cas d'un employé qui demeure handicapé à la suite d'un accident de travail, son droit d'ancienneté s'appliquera dans toutes les classifications couvertes par l'unité de négociation, en autant qu'il rencontre les exigences de la classification visée et pourvu qu'il ait obtenu l'autorisation de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

13.04 **Assurance:**

La Compagnie convient de garder le présent plan en vigueur, et ne fera aucun changement sans en discuter au préalable avec les employés

13.05 La compagnie convient de payer l'équivalent du plan de salaire de l'assurance-maladie pour la première semaine de maladie à un employé lorsqu'il ne peut travailler à cause de maladie, en autant que l'employé aura complété trois (3) ans de service avec la Compagnie et que la maladie ou incapacité aura duré deux (2) semaines. Un employé aura droit à ce bénéfice une (1) fois par année de convention, sujet à preuve si demandée par la Compagnie.

ARTICLE 14.- **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 14.01
- A) Les parties conviennent que cette convention collective ne devra pas avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire s'appliquera à toutes classifications et sera payée sur le salaire effectif de chaque employé.
 - B) La Compagnie reconnaît que lorsqu'un employé est requis de travailler sur un chantier situé à plus de cent-vingt (120) kilomètres de sa résidence, ledit employé sera avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance, à moins de cas d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 14.-

- 14.02 Tout employé qui est envoyé par la Compagnie pour accomplir du travail en dehors de l'atelier devra être payé et recevoir le taux de salaire prévu pour la région où il exécute des travaux ou le taux de salaire pour sa propre région de salaire si, ce dernier est plus élevé, tel qu'indiqué au **Décret régissant l'Industrie de la Construction pour la Province de Québec** ainsi que toutes les autres conditions de travail s'y rattachant.
- 14.03 Les outils qui, selon la tradition du métier étaient fournis par l'employé continuent d'être fournis par l'employé. Les outils qui, selon la tradition du métier étaient fournis par l'employeur continuent d'être fournis par l'employeur.
- 14.04 L'employeur doit fournir un endroit convenable, propre, avec table et chaises ou bancs pour permettre aux employés de prendre leur repas. Il doit aussi aménager une ou des chambres de toilette munies de tous les accessoires nécessaires. Les locaux prévus au paragraphe 14.04 doivent être libres de tout outillage et équipement.
- A) La Compagnie reconnaît devoir faire installer des douches avec eau chaude et eau froide pour les employés travaillant en usine, dite **Fiberglass**, la compagnie accordera une période de temps raisonnable pour se laver avant la fin de la journée de travail.
- 14.05 A) Lorsque les conditions de travail l'exigent, l'employeur fournira des gants, des habits de pluie, des lunettes de sécurité, des masques de sécurité dits à gaz, lorsque nécessaire.
- B) Il est accordé que les employés travaillant dans le **Fiberglass** et le **Polyester Resin** reçoivent une allocation spéciale de **trois dollars (\$3.00)** par semaine pour couvrir les frais de vêtements usés, déchirés, laquelle sera payée comme dépense et ne sera pas considérée comme une part de salaire, ce montant sera payable à toutes les semaines.
- 14.06 L'employeur doit fournir un système d'aération approprié dans l'usine dite de "**Fiberglass**" dans le plus court délai possible.
- 14.07 L'employeur doit allouer le temps nécessaire à tout employé, lors de sa mise à pied ou de son congédiement, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

ARTICLE 14.-

- 14.08 Tout contrat intervenu entre l'employeur et tout employé sur base de travail à la pièce, attaché ou non, à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou par un prix fixe est nul et non avenu.

ARTICLE 15.- HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail est de **quarante (40) heures**, réparties entre le **lundi et le vendredi inclusivement**. La durée journalière de travail ne doit pas excéder **huit (8) heures**, réparties entre **7:30 A.M. et 17:00 P.M.** avec une demi-heure non rémunérée pour le dîner.

A) L'employé qui exécute du travail supplémentaire en dedans ou en dehors des heures normales stipulées à l'Article 15.01 pour une période d'**une (1) heure ou plus**, doit prendre quinze (15) minutes de repos, sans perte de salaire, dans une période de temps convenable après **deux (2) heures** de travail en temps supplémentaire, une période d'**une demi-heure** doit être consacrée pour souper, sans perte de salaire, la période de souper ne doit pas dépasser 18:00 heures.

- 15.02 Si, l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, l'employé doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail, chaque jour et, il est payé pour les heures pointées moins le temps consacré pour le repas.

A) Tous les employés doivent poinçonner leur carte de temps avant le début régulier de la journée et devront être à leur place de travail à l'heure du début et continuer jusqu'au signal sonore indiquant la période du dîner ou de la fin de la journée.

B) Tous les employés quittant les lieux durant la période autorisée pour le dîner ou en aucun temps, doivent poinçonner à la sortie et doivent poinçonner leur carte à leur retour.

S'ils ne quittent pas les lieux durant la période du dîner, il n'est pas requis de poinçonner les cartes de temps.

C) Chaque employé poinçonnera sa propre carte et tout employé pris à poinçonner la carte d'un autre employé, des mesures disciplinaires seront données aux deux employés.

D) **Horloges poinçonnant les minutes:** Les retards seront pénalisés **quinze (15) minutes pour un retard de plus de trois (3) minutes** de chaque quart ($\frac{1}{4}$) d'heure.

Sur les horloges qui poinçonnent en minutes, e.i. ou un retard de quatre (4) à dix-huit (18) minutes, la pénalité sera de quinze (15) minutes. De dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la pénalité sera de une demi-heure, etc...

ARTICLE 15.-

15.02

- E) Un employé qui, avec l'autorisation de la Direction quitte les lieux avant la fin du temps du travail régulier, doit poinçonner sa carte avant le lavage et le changement de ses vêtements.
- F) Les employés travaillant sur tout travail nécessitant la continuité, peuvent être requis de retarder le temps du dîner ou de la pause jusqu'à ce que le travail soit complété ou jusqu'à ce quelqu'un le remplace.

15.03

Les parties conviennent que le temps supplémentaire est volontaire. La Compagnie devra aviser **vingt-quatre (24) heures à l'avance**, les employés qui sont requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des cas d'urgence.

Aucun employé non couvert par cette convention collective ne remplacera un employé dans son travail régulier ou en travail supplémentaire.

Addition:

Les parties conviennent qu'aucun article dans cette convention aura pour effet de changer ou d'altérer les pratiques antérieures ou prévenir ou d'obstruer le contremaître ou le personnel du contrôle de la qualité d'exécuter les tâches telles que désignées par la Direction.

- A) Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible et pratiqué parmi les employés (compte tenu de leur classification et équipe) qui sont affectés aux travaux en cours devant être exécutés en temps supplémentaire. Il sera loisible à un employé d'une classification donnée, de refuser du travail en temps supplémentaire au moment où on lui fera la demande, en autant que la Compagnie disposera du nombre d'employés qualifiés nécessaires pour exécuter le travail requis en temps supplémentaire. Sans égard à ce qui précède, un employé ne sera pas tenu de faire du temps supplémentaire s'il a une raison valable, dont la preuve lui incombe.

Cependant, dans le cas où la raison de l'employé est acceptée comme bonne et authentique, la Compagnie aura le droit de demander à un autre employé de prendre sa place et le refus de le faire, soumettra cet employé ou les autres refusant de le faire, à des mesures disciplinaires.

.../14

ARTICLE 15.-

15.03

Si, la Compagnie était incapable, en aucun temps, de trouver suffisamment de ces employés pour faire du temps supplémentaire lorsque nécessaire, la Compagnie sera alors capable de prendre les moyens, qu'elle jugera nécessaire, pour réaliser les termes de ses engagements ou contrats, mais seulement après le refus des employés de la Compagnie de faire le travail.

- B) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidienne ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'Article 15.01, est considéré comme du temps supplémentaire.
- C) Les **deux (2) premières heures** de travail supplémentaire effectuées du lundi au vendredi inclusivement, en plus des heures normales de travail mentionnées à l'Article 15.01 sont rémunérées au **taux majoré de temps et de mi ($1\frac{1}{2}$)**, toutes autres heures travaillées autres que celles stipulées doivent être rémunérées au **taux majoré de temps double (2x)**.
- D) Les **quatre (4) premières heures** travaillées le samedi, sont rémunérées au **taux de salaire majoré de temps et demi ($1\frac{1}{2}$)**, après quatre (4) heures de travail le samedi, le **taux de salaire majoré de temps double (2x)** s'applique.
- E) Tout travail exécuté le dimanche doit être rémunéré au **taux de salaire majoré de temps double (2x)**.

15.04

Période de Repos:

Tout employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'après-midi ainsi que quinze (15) minutes de repos payées pour toute période excédant deux (2) heures de travail en temps supplémentaire.

- A) L'heure précise de la prise des périodes de repos est déterminée par l'employeur, mais ne devra se situer dans la demi-heure qui précède ou qui suit les demi-périodes de travail.
- B) Les deux (2) périodes de repos s'appliquent aux employés travaillant sous le régime de la double équipe et de la triple équipe.

.../15

ARTICLE 15.-

15.05

Travail par équipe:

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

- A) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures journalières.
- B) Les employés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- C) Il ne pourra y avoir de double équipe, si la première équipe tel que spécifié à l'Article 15.01 n'existe pas.

15.06

Régime de la Triple Equipe:

- A) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures de travail sont réparties de la façon suivante:

1ère équipe: 08:00 à 16:00 heures, du lundi au vendredi.

2ième équipe: 16:00 à 24:00 heures, du lundi au vendredi.

Les employés travaillant sur la deuxième équipe doivent recevoir **cinquante cents (\$0.50) l'heure en plus** du taux de salaire effectivement payé, les employés travaillant sur la troisième équipe doivent recevoir **cinquante cents (\$0.50) l'heure en plus** du taux de salaire effectivement payé.

15.07

Lorsque le régime de la double équipe est en vigueur, l'heure du début de la deuxième équipe devra se situer dans la demi-heure suivant la fin de la période de travail de l'équipe de jour, les employés de la deuxième équipe recevront **cinquante cents (\$0.50) l'heure en plus** du taux de salaire effectivement payé.

15.08

Il est convenu entre les parties, c'est-à-dire la Compagnie, l'Union et le Comité d'Atelier, que les heures de travail stipulées à l'article 15.01 pourront être changées après entente mutuelle.

ARTICLE 16.-

CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES ET VACANCES

16.01

Dans le cas où des travaux de réparation et d'entretien de construction durant les congés annuels obligatoires requièrent des travaux de production en atelier, tout employé qui consent à exécuter de tels travaux reçoit une **rémunération minimale à quarante (40) heures de travail par semaine au taux de salaire effectif**, sans limite journalière mais sujet aux limites hebdomadaires. La journée de travail cependant, ne doit en aucun cas excéder **douze (12) heures**.

ARTICLE 16.-

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

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

ARTICLE 17.- **SOUS-CONTRAT**

17.01 Au cas où la Compagnie devra sous-louer du travail couvert par les clauses de cette convention, la Compagnie ne devra sous-louer ledit travail que lorsque cela ne causera pas le renvoi de ses propres employés.

ARTICLE 18.- **FETES ET CONGES PAYES**

18.01 Pour tous les employés couverts par la présente convention, les jours suivants seront considérés des jours fériés chômés et payés au taux régulier de salaire:

1. Le Jour de l'An
2. Le Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de la Reine
6. St-Jean Baptiste
7. Fête du Canada
8. Fête du Travail
9. Fête de l'Action de Grâces
10. Veille de Noël
11. Jour de Noël
12. Le Lendemain de Noël
13. Veille du Jour de l'An.

ARTICLE 18.-

18.01 Lorsque les **Veilles de Noël et du Jour de l'An** tombent un samedi ou un dimanche, les dates auxquelles elles seront chômées seront déterminées entre l'Union, le Comité d'Atelier et la Compagnie.

A) Lorsqu'un des dits jours de fête tombent un samedi ou un dimanche, le lundi suivant doit être observé comme un jour de congé payé.

Le jour de fête doit être payé au taux régulier d'une journée de travail s'il tombe un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi.

B) Toutefois, à la demande de la majorité des employés de la Compagnie, il est permis de reporter au lundi ou au vendredi, les congés payés qui se produisent un mardi, mercredi ou un jeudi, à l'exception de la Fête de Noël et du Jour de l'An, après entente avec l'Union, le Comité d'Atelier et la Compagnie.

18.02 Pour avoir droit aux jours fériés (congés), l'employé doit avoir été au service de l'employeur pendant **les trente (30) jours qui précèdent ces jours fériés**. Cependant, si un employé est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les **trente (30) jours prochains**, la présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

18.03 Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que l'employé ne soit pas absent le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé, exception faite cependant des absences tel que défini à l'Article 8 et à l'Article 9 de cette convention.

18.04 Les employés requis de travailler l'un de jours fériés stipulés à l'Article 18.01 ou tout autre jour désigné par Décret ou une Loi pour remplacer l'un des dits jours doivent recevoir **le taux de salaire majoré de 100% en plus de la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils avaient chômé**.

ARTICLE 19.-

VACANCES

19.01 Tout employé couvert par la présente convention a droit à des vacances basées sur ses années de service au sein de la Compagnie.

ARTICLE 19.-

- 19.02 Tout employé qui a **moins d'un (1) an de service** pour la Compagnie a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison **d'un (1) jour pas mois de travail sans que la durée totale excède dix (10) jours ouvrables.** L'indemnité des vacances payée sera l'équivalent de **quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant la période de son engagement.**
- 19.03 A) Tous les employés régis par la présente convention qui ont **un (1) an jusqu'à cinq (5) ans de service** avec la Compagnie auront droit à **quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.**
- B) Tous les employés régis par la présente convention qui ont **cinq (5) ans jusqu'à douze (12) ans de service** pour la Compagnie auront droit à **six pourcent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.**
- C) Tous les employés régis par la présente convention qui ont **douze (12) ans jusqu'à vingt-cinq (25) ans de service** avec la Compagnie auront droit à **huit pourcent (8%) du salaire gagné durant la période de référence.**
- D) Tous les employés régis par la présente convention qui ont **de vingt-cinq (25) ans et plus de service** avec la Compagnie auront droit à **dix pourcent (10%) du salaire gagné durant la période de référence.**
- 19.04 **A compter du 1er Mai 1976 et à la fin de chaque semaine** l'employeur doit créditer à chacun de ses employés, en titre d'indemnité de congés annuels, une somme égale à ce qui est convenu à l'Article 19.03 du salaire gagné durant cette semaine.
- 19.05 Les vacances doivent être prises entre le **1er Mai et le 1er Septembre de chaque année** ou à tout période après entente mutuelle entre l'employeur et l'employé.
- 19.06 La rémunération des vacances doit être remise à l'employé le **1er Mai de chaque année.**
- 19.07 A la cessation de leur emploi, les employés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celle qu'ils ont gagné par leur temps de service pendant l'année courante jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de leur employeur.

ARTICLE 19.-

- 19.08 Tout employé non couvert par l'article 16.00 de la présente convention a droit à des vacances payées en vertu de l'année de référence qui est du **1er mai au 30 avril de l'année courante.**
- 19.09 La date à laquelle les semaines additionnelles de vacances sera prise pour tout employé non couvert par l'article 16.01 sera déterminée par entente entre l'employé en question et la Compagnie en présence du Président du Comité d'Atelier.
- 19.10 L'absence d'un employé pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité durant l'année de référence, ne doit pas diminuer l'indemnité de congé annuel de l'employé. L'employeur doit faire la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée et lui accorder l'indemnité de congé auquel il a droit suivant la Clause 19.03.

ARTICLE 20.-

CHAMBRE ET PENSION ET AUTRES DEPENSES

- 20.01 Tout employé qui travaille sur un chantier situé à plus de **quatre-vingt-cinq (85) kilomètres de l'atelier** pour une durée de plus de cinq (5) jours recoit une indemnité de **quarante-cinq dollars (\$45.00)** par jour pour compenser ses frais de chambre et pension.
- 20.02 Si, la durée du travail est **inférieur à cinq (5) jours**, la Compagnie **défraiera les dépenses encourues** pour la chambre et pension pour l'employé sur présentation de facture.
- 20.03 Le temps de transport voyagé par l'employé en dehors des heures normales de travail stipulées à l'Article 15.01 de cette convention doit être rémunéré au **taux de salaire effectif pendant les heures de transport** ainsi que les heures normales de travail.
- Excepté, pour le conducteur de véhicule qui doit être rémunéré **au taux de salaire effectif majoré de cent pourcent (100%)** après avoir travaillé ses heures régulières tel que stipulé à l'Article 15.01 ou les jours fériés, samedi ou dimanche. Le conducteur du véhicule ne sera pas mis à pied dans le but de le priver de son temps supplémentaire.
- 20.04 Aucun employé n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci l'employé utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il doit recevoir une indemnité de **vingt-cinq cents (\$0.25) le kilomètre**, s'il travaille à une distance de **quatre-vingt-cinq (85) kilomètres** ou plus de l'atelier, une indemnité de **vingt-huit cents (\$0.28) le kilomètre**, s'il travaille à une distance de **moins de quatre-vingt-cinq (85) km** de l'atelier, indemnité qui est réputée couvrir tous les frais du véhicule.

ARTICLE 21.- PAIEMENT DU SALAIRE

21.01 Mode de Paiement:

Le salaire est payable en entier, en espèce ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si, le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise à l'employé au plus tard le mercredi de chaque semaine. L'employeur doit faciliter l'échange en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de la Région Montréal-Métropolitain.

ARTICLE 22.- SALAIRES

- 22.01 A) A compter du **1er avril 1984**, la Compagnie accordera à tous ses employés couverts par l'unité de négociation, une majoration de salaire de **5.5%**.
- B) A compter du **1er avril 1985**, la Compagnie accordera à tous ses employés couverts par l'unité de négociation, une majoration de **salaire de 5.5%**.

ARTICLE 23.- SALAIRE DES APPRENTIS

23.01	0000 heures à 2000 heures	-	60% du salaire du ferblantier
	2000 heures à 4000 heures	-	70% du salaire du ferblantier
	4000 heures à 6000 heures	-	85% du salaire du ferblantier

ARTICLE 24.- PRIORITE DU TEXTE FRANCAIS

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

ARTICLE 25.- RENOUELEMENT ET TERMINAISON

25.01 Cette convention collective s'appliquera du **1er avril 1984** jusqu'au **31 mars 1986**, sujet à un avis minimum de trente (30) jours et un avis maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention, dans lequel il sera spécifié le désir de l'une ou l'autre partie de changer toute provision ci-incluse ou de changer la convention collective en entier.

ARTICLE 25.-

25.02

Il est entendu, par les deux parties, que la présente convention demeurera en vigueur pendant la période des négociations d'une nouvelle convention collective ou amendements demandés par l'une ou l'autre des parties jusqu'au moment où la convention collective révisée ou de la nouvelle convention collective aura été dûment signée par les deux parties.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Montréal, ce.....30ieme.....jour de.....OCTOBRE.....1984

C.P.F. DUALAM LIMITEE

John C. Kocak
J. P. J.
V. Crennase

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

Raymond Bouche

Guido Goffredo

- ANNEXE "A" -

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail.

La Compagnie et l'Union, d'un mutuel accord, conviennent de maintenir un horaire de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures.

Toutefois, avant d'annuler l'horaire de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures, la Compagnie et l'Union conviennent d'aviser l'autre partie par écrit deux (2) jours ouvrables avant l'annulation de la dite horaire de travail, pas plus tard que le mercredi matin précédant la dite annulation. toutefois, les parties conviennent pour ne pas pénaliser les employés, qu'ils leur sera permis de travailler sur une base volontaire et que la compagnie soit capable de former une équipe le vendredi suivant le dit avis, à taux régulier, leur permettant ainsi de compléter leur semaine de quarante (40) heures.

Les modalités de la semaine de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures sont:

- A) Les quatre (4) jours de travail seront du lundi au jeudi inclusivement.
- B) La durée journalière de travail ne doit pas excéder dix (10) heures avec une demi-heure non rémunérée pour le dîner.
- C) Les deux (2) premières heures de travail en temps supplémentaire effectuées du lundi au jeudi inclusivement en plus des heures normales de travail mentionnées en B) seront rémunérées au taux majoré de temps et demi ($1\frac{1}{2}$), toutes les autres heures travaillées autres que celles stipulées, doivent être rémunérées au taux majoré de temps double (2x).

Les quatre (4) premières heures travaillées le vendredi et le samedi, seront rémunérées au taux de salaire majoré de temps et demi ($1\frac{1}{2}$), toutes les autres heures travaillées le vendredi et le samedi seront rémunérées au taux majoré de temps double (2x).

ANNEXE "A"....suite

- C) tout travail exécuté le dimanche, doit être rémunéré au taux de salaire majoré de temps double (2x).
 - D) Les congés de deuil et les congés statutaires payés y inclus les vendredi, seront payés huit (8) heures au taux régulier de salaire.
 - E) Les vacances annuelles payées seront régies et calculées suivant les modalités de l'Article 19.- de la présente convention collective de travail.
 - F) Aucun changement ne sera apporté au mode de remise des chèques de paie hebdomadaire, selon la convention collective.
 - G) Si, les Gouvernements promulguent une Loi en vertu de laquelle la semaine de quatre (4) jours de dix (10) heures serait illégale, les parties conviennent de s'y conformer.
-