

DÉPÔT

06289-2

Dépôt N°: **84 03 134**

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-18399-03**

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-02-14	86-12-13	37

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés de Lincora Métal Inc Att: M. Luc Baril, prés. 8615 rue Lafrenais St-Léonard, QC. H1P 2B6	<input type="checkbox"/> Déposant Lincora Métal Inc 8615 rue Lafrenais St-Léonard, QC. H1P 2B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2980 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **84-03-22**

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

'84 MAR -1 14:36

mt

CCGT
MONTREAL
ME 5/8/84

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LINCORA MÉTAL INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LINCORA MÉTAL INC.

Article 1 But de la convention

- 1.01 Le but de cette convention collective est de maintenir les relations patronales/ouvrières avantageuses aux deux parties et de promouvoir une paix industrielle indispensable au progrès de la Compagnie et de ses salariés.
- 1.02 D'autre part, la présente entente collective a aussi pour but d'assurer un meilleur rendement au travail et de favoriser la propreté et la protection des biens de Lincora Métal Inc.

Article 2 Reconnaissance et juridiction

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés assujettis au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail du Québec et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les employés de bureau."

- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte et/ou du contenu du certificat d'accréditation, il appartiendra au Commissaire enquêteur en chef d'interpréter le sens de ce texte et aucun conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 2.03 La Compagnie a droit en tout temps, pour des raisons de rentabilité de donner de la sous-traitance à l'extérieur. Toutefois, la Compagnie n'a pas l'intention d'utiliser cette clause dans le seul but de faire perdre des emplois aux syndiqués.
- 2.04 Dans le cas de production normalement effectuée par les salariés, la Compagnie convient de discuter préalablement de ses intentions d'accorder de la sous-traitance avec le syndicat.

Article 3 Droits de la Direction

- 3.01 La Compagnie a et conserve les droits lui permettant de diriger et administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présente et/ou futures.
- 3.02 La Compagnie convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

Article 4 Définition des termes

4.01 Salarié

Ce terme désigne toute personne payée à l'heure, couverte par l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01, travaillant pour la Compagnie.

4.02 Salarié régulier

Un salarié régulier est un salarié qui a terminé avec succès sa période de probation.

4.04 Chef d'équipe

Ce terme désigne un salarié assujetti à l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01 et qui, tout en travaillant lui-même, est chargé par l'employeur de distribuer, de surveiller et de vérifier le travail d'un groupe de salariés de tâches différentes en vue de l'exécution d'instructions déterminées. Cette personne n'est pas habilitée à imposer des mesures disciplinaires.

4.05 Chef de groupe

Ce terme désigne un salarié assujetti à l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01 et qui, tout en travaillant lui-même, est chargé par l'employeur de distribuer, de surveiller et de vérifier le travail d'un groupe de salariés d'une même tâche en vue de l'exécution d'instructions déterminées. Cette personne n'est pas habilitée à imposer des mesures disciplinaires.

4.06 Département

Ce terme désigne une unité de production.

4.07 Pour les fins de la présente convention, l'usine de la compagnie est divisée en trois (3) départements, à savoir:

- département de l'acier
- département de l'assemblage
- département de la finition

4.08 Classe

Ce terme désigne le regroupement de tâches auquel correspond un taux de salaire horaire.

4.09 Tâche

Une tâche constitue l'identification du travail normalement effectué par un salarié.

4.10 Promotion

Ce terme désigne le passage d'un salarié de sa tâche à une autre tâche comportant des responsabilités accrues et un taux de salaire plus élevé.

4.11 Rétrogradation

Ce terme désigne le passage d'un salarié de sa tâche à une tâche inférieure comportant un taux de salaire moins élevé.

Article 5 Pas de discrimination, d'intimidation et/ou d'arrêt de travail

5.01 Il est convenu qu'il n'y aura de discrimination, coercition et/ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat et/ou de leurs représentants et/ou des membres respectifs, contre aucun salarié en raison de son activité syndicale ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre du syndicat ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe et/ou de sa nationalité d'origine.

- 5.02 Le Syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sous la réserve des dispositions prévues dans la présente convention.
- 5.03 Compte tenu des stipulations des articles 107, 108, 109 du Code du Travail, ainsi que de la procédure prévue à l'article 8 pour le règlement des griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de "lock-out" et de la même façon, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grèves, de sorties et masse "walk-out", de ralentissement de la production, de "grèves sur le tas" et/ou toute autre action collective susceptible de ralentir, d'entraver, de réduire et/ou d'interrompre les opérations normales de la Compagnie. Si de tels événements survenaient, le Syndicat s'engage à prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser.

Article 6 Régime syndical

A) Sécurité syndicale

- 6.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié devra, à la fin de sa période de probation, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat et ce pour toute la durée de la présente convention et comme condition du maintien de son emploi.
- 6.03 La Compagnie ne sera pas tenue, indépendamment du paragraphe 6.01, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter et/ou l'aura éliminé de ses rangs.
- 6.04 Tout salarié actuellement membre du Syndicat et/ou qui le deviendra subséquentement, a le droit de mettre fin à son affiliation, sans perdre son emploi, en remettant ou en envoyant au Syndicat, entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, un avis écrit et signé à cet effet. Une copie dudit avis sera transmise à la Compagnie.

B) Retenue Syndicale

- 6.05 La Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque salarié concerné, à chaque semaine, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales au montant certifié à la Compagnie, par le Syndicat des employés de Lincora Métal Inc., comme étant en vigueur selon la constitution dudit Syndicat. Ces déductions doivent se faire dès la première période de paie applicable et être remise au dirigeant désigné du Syndicat le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant le mois au cours duquel les déductions hebdomadaires auront été faites, avec la liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux. Le chèque sera fait à l'ordre du Syndicat des employés de Lincora Métal Inc.

- 6.06 Chaque salarié, comme condition d'emploi, devra signer une formule d'autorisation de retenue sur le salaire comme suit:

Je, par les présentes, autorise Lincora Métal Inc. à déduire, hebdomadairement de mon salaire, une somme égale à la cotisation syndicale ainsi que les droits d'adhésion et de cotisations spéciales, dûment sanctionnée par la Constitution du Syndicat des employés de Lincora Métal Inc. et de remettre les sommes ainsi déduites à la personne que le Syndicat aura désignée, par écrit, à la Compagnie.

Signature de l'employé

Matricule

Témoïn

Article 7 Représentation syndicale

7.01 Délégué d'atelier

La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués d'atelier. Ces délégués seront en nombre égal ou inférieur au nombre de départements.

- 7.02 Le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, des noms de tous les dirigeants du Syndicat, des membres de tous les comités, des délégués d'atelier, dans les cinq (5) jours suivant leur élection ou leur nomination et en indiquant, pour les délégués d'atelier, le département et l'équipe de chacun.

La Compagnie fera connaître au Syndicat, par écrit, le nom de ses chefs de groupe, de ses Chefs d'équipe, de ses Contremaîtres et/ou de son Surintendant.

- 7.03 Il est entendu que les délégués d'atelier, les membres du Comité de griefs et les membres du Comité de Sécurité ne peuvent s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation de leur Contremaître et/ou du Chef d'équipe ou en son absence, du Surintendant. Cette permission sera accordée dans un délai raisonnable. Lorsqu'il retourne au travail, le salarié concerné doit aviser le Contremaître et/ou le Chef d'équipe ou en son absence, le Surintendant. Les salariés participant à des comités ne subissent pas de perte de salaire pour le temps passé à remplir leurs fonctions respectives durant les heures régulières de travail.

- 7.04 Les réunions entre les comités et la Compagnie auront lieu durant les heures régulières de travail déterminées à l'article 12.02 et ce, sans perte de salaire. Les salariés participant à ces réunions seront donc payés à leur taux horaire régulier.

- 7.05 Si un membre du comité des griefs ne travaille pas sur l'équipe au moment d'une telle rencontre, mais assiste à cette rencontre, il sera payé pour une période maximum d'une (1) heure mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé, pour fin de calcul de surtemps.

7.06 Comité de griefs

Le Comité de griefs sera composé de trois (3) membres élus par le Syndicat des employés de Lincora Métal Inc.

- 7.07 Le président du Syndicat ou en son absence le secrétaire-trésorier peut toujours rencontrer les représentants officiels de la Compagnie, visiter les lieux de travail et examiner l'opération relative à un grief et ce, sur rendez-vous.

Article 8 Procédure des griefs

- 8.01 Le terme "grief" a la signification prévue au chapitre 1, article 1, paragraphe (f) du Code du Travail.
- 8.02 Un salarié et/ou son délégué ou en son absence un membre du Comité des griefs, s'il le désire, peut discuter de tout grief avec son contremaître et/ou son surintendant mais pas plus tard que dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'évènement donnant suite au grief. Le Contremaître et/ou le Surintendant doit faire connaître sa décision au délégué ou, en son absence, au membre du Comité des griefs, selon le cas, et au salarié concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivants.
- 8.03 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon la clause 8.02 ci-dessus, le grief doit alors dans les deux (2) jours ouvrables suivants, être exposé par écrit, signé par le salarié concerné et présenté au Surintendant. Celui-ci doit rendre une réponse écrite dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 8.04 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon la clause 8.03 ci-dessus, le grief doit alors, dans les trois (3) jours ouvrables suivant, être présenté au Directeur général de l'établissement. En son absence, le grief sera remis à la secrétaire de la direction qui en attestera réception en le signant. À compter de cette date, la procédure de griefs sera automatiquement suspendu pour reprendre dès le retour au bureau du Directeur général.
- 8.05 Le Directeur général doit tenir une réunion avec le Comité des griefs du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la présentation du grief.
- Le Directeur général doit faire connaître sa décision et les raisons qui la motivent, par écrit, au Président du Comité des griefs, dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette réunion.
- 8.06 Du consentement mutuel des parties, les délais à la procédure de griefs et d'arbitrage pourront être prolongés, par écrit.
- 8.07 Si la Compagnie ne répond pas à un grief dans les délais prévus aux articles 8.02 et 8.03 le grief sera, de ce fait référé à l'étape suivante.
- 8.08 Toute entente et/ou décision sur laquelle les représentants autorisés des deux parties tombent d'accord est finale et exécutoire et lie la Compagnie, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 8.09 Au cours de la procédure des griefs, les deux parties peuvent être assistées du ou des salariés concernés, ainsi que des témoins nécessaires, s'ils le jugent utile.
- 8.10 Tout grief de groupe et/ou de nature générale, doivent être présentés directement à l'étape trois (3) de la procédure de grief (8.04) et ce, dans un délai de deux (2) jours ouvrables à compter du jour ou l'évènement qui occasionne le grief s'est produit. Ces griefs seront signés par un officier responsable du Syndicat. Dans ces cas, les stipulations prévues à l'article (8.04) s'appliquent.

Article 9 Arbitrage

- 9.01 Si un grief n'est pas réglé suivant toutes les stipulations de l'article (8.00), ce grief peut être alors porté à l'arbitrage par avis écrit au plus tard trente (30) jours ouvrables après l'expiration des délais prévus à l'article 8.05 ci-dessus.
- 9.02 Dans son avis notifiant l'autre partie de sa décision d'aller à l'arbitrage, la partie qui prend une telle décision devra suggérer le nom d'au-moins deux (2) arbitres susceptibles de présider ledit-tribunal. L'autre partie aura le même privilège. Les deux parties auront un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour tenter d'arriver à une entente sur le choix de l'arbitre. À défaut d'accord, ledit arbitre sera nommé par le Ministre du Travail.
- 9.03 Sous réserve des stipulations de (10.03), les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance audit grief et du contenu de la convention collective. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention, pas plus qu'il ne peut rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de ladite convention. Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraînera pas l'annulation en autant que cette erreur n'en change pas le sens ou la nature.
- 9.04 C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances et qui établit la procédure à suivre. Il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision. Ladite décision est finale et lie les parties ainsi que le ou les salariés concernés.
- 9.05 Le Syndicat et la Compagnie acquitteront, à part égale, les dépenses et les honoraires de l'arbitre.
- 9.06 Plusieurs griefs pourront être soumis ensemble devant un même arbitre.

Article 10 Mesures correctives et disciplinaires

- 10.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.
- Cet avis doit être remis à l'employé et une copie doit être remise au Président du Syndicat dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant l'incident.
- Dans tous les cas de suspension, la Compagnie devra remettre ces avis et ces copies avant que l'employé soit suspendu.
- 10.02 Tout salarié qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, peut soumettre son cas à l'étape (8.04) de la procédure des griefs et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 10.03 Dans un cas de suspension ou de congédiement, les parties ou l'arbitre, selon le cas, peuvent se prononcer de la manière suivante:
- en maintenant la décision de l'employeur; ou

- en ordonnant la réinstallation du salarié avec tous ses droits et le remboursement du traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs et/ou toute autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement; ou
- de toute autre manière jugée juste et équitable, compte tenu de la preuve présentée.

10.04 Tout avertissement écrit ou mesure disciplinaire ne pourra être invoqué contre un salarié après neuf (9) mois, sauf pour les offenses de mêmes nature qui pourront être invoquées contre le salarié pour une période de douze (12) mois.

10.05 Nonobstant les paragraphes ci-dessus, un salarié qui néglige, à moins de motifs raisonnables d'aviser la Compagnie qu'il ne viendra pas travailler un jour ouvrable, pourra être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Article 11 Utilisation de l'ancienneté

11.01 Déclaration de principe

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'opportunité et la sécurité d'emploi augmentent avec la durée du service; en conséquence, l'employeur fera tout en son pouvoir afin de permettre aux salariés actuellement à son emploi d'améliorer leurs conditions, compte tenu des possibilités de l'entreprise, des qualifications et des aptitudes des salariés concernés ainsi que de leur ancienneté.

11.02 Utilisation de l'ancienneté

En reconnaissance toutefois des responsabilités de la direction envers l'efficacité des opérations de l'établissement, un salarié régulier peut utiliser son ancienneté selon les dispositions qui suivent, à la condition qu'il possède les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation.

11.03 Ancienneté générale

L'ancienneté générale se calcule à compter de la dernière date d'embauchage officielle d'un salarié avec la Compagnie, et ce, tel qu'apparaissant sur la liste officielle d'ancienneté.

1.04 Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise à pied, il est convenu que le président du Syndicat sera considéré comme étant le salarié ayant le plus d'ancienneté.

11.05 Salariés handicapés

Les salariés diminués physiquement ou frappés d'incapacité au service de la Compagnie, par suite de blessures subies au travail ou de maladie industrielle seront exemptés des dispositions regardant l'ancienneté. La Compagnie s'efforcera de donner aux handicapés une occupation convenable. Ces employés auront, après accord du Syndicat, une ancienneté préférentielle.

11.06 Période de probation

La période de probation est une période maximum de deux cent quarante (240) jours de travail au cours de laquelle un nouveau salarié est considéré comme "salarié à l'essai". Il est entendu qu'un salarié à l'essai peut toujours être congédié sans recours à la procédure de griefs.

11.07 Accumulation de l'ancienneté

Un salarié accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) pendant une absence causée par une maladie ou un accident pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois en autant qu'il ait terminé sa période de probation;
- 2) pendant un congé autorisé par la Compagnie;
- 3) pendant une absence causée par une maladie industrielle contractée ou un accident industriel subi au service de la Compagnie et couvert par la Loi des accidents de travail du Québec;
- 4) pendant une absence causée par mise à pied de douze (12) mois.

11.08 Promotion en dehors de l'unité de négociation

Un salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté générale.

11.09 Perte d'ancienneté et d'emploi

Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il met fin volontairement à son emploi avec la Compagnie;
- 2) s'il est absent, suite à une mise à pied, pour une période égale à l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mise à pied jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- 3) s'il est congédié pour juste cause;
- 4) s'il est mis à pied et ne communique pas avec la Compagnie en dedans de deux (2) jours de son rappel communiqué par lettre recommandée ou par messenger à sa dernière adresse connue pour avvertir de son intention de retourner au travail et s'il ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours de son rappel à moins qu'il fournisse une raison qui satisfasse la Compagnie. Une copie de ce rappel sera remise au Syndicat;
- 5) s'il prend ou est mis à la retraite;
- 6) s'il est absent à cause d'une maladie ou d'un accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- 7) s'il est absent sans donner d'avis pour plus de trois (3) jours.

11.10 Liste officielle d'ancienneté

Au cours de la durée de la présente convention collective, la Compagnie s'engage à tenir à date mensuellement, la liste officielle d'ancienneté et à communiquer au Syndicat toute addition et soustraction à ladite liste.

11.11 Définition d'un poste vacant

Un poste devient vacant à la suite du décès, de la retraite, de l'abandon, du congédiement, de la promotion, de la rétrogradation de l'employé titulaire de ce poste, du transfert permanent en dehors de l'unité de négociation.

11.12 Promotion

- 1) Tout poste vacant pour plus de cinq (5) jours ouvrables sera affiché, si l'employeur décide de le combler, pendant cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés intéressés de poser leur candidature.
- 2) Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de la tâche et que son salaire soit inférieur à celui du poste vacant.
- 3) L'employé absent de l'usine pour cause de maladie, d'accident (incluant accident de travail) ou avec permission d'absence recevra par courrier recommandé ou autrement copie de l'affichage pour une occupation comportant un taux supérieur au sien.
- 4) Nonobstant l'article (11.11), la Compagnie peut combler temporairement un poste vacant pendant les périodes d'affichage et de sélection.
- 5) Les candidats choisis en vertu du paragraphe (2), recevront le taux de salaire applicable dès leur affectation à ladite occupation.
- 6) La Compagnie, par un avis au tableau d'affichage avec copie au Syndicat, avisera les employés du nom de celui ou de ceux qui ont été sélectionnés; ledit avis restera au tableau pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 7) Si la Compagnie ne trouve pas de candidats ayant les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation affichée, elle se réserve le droit d'assigner à cette tâche l'employé de son choix ou d'embaucher un employé de l'extérieur.

11.13 Transferts temporaires

Dans tous les cas de transfert temporaire, c'est-à-dire de cinq (5) jours ouvrables ou moins, l'employeur assigne au poste vacant le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui possèdent les qualifications de la tâche; le taux de salaire horaire régulier du salarié concerné est maintenu.

11.14 Nomination au poste de chef d'équipe et de chef de groupe

Compte tenu de ses besoins la Compagnie est libre de créer et d'abolir les postes de chef d'équipe et de chefs de groupe.

11.15 Mise à pied

Dans le cas de mise à pied, la Compagnie procédera de la façon suivante:

- 1) dans les cas de mise à pied prévue pour une durée de cinq (5) jours ouvrables ou moins, le plus jeune de la tâche où il doit y avoir une réduction de personnel sera mis à pied;
- 2) dans les cas de mise à pied prévue pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, le plus jeune de la tâche où il doit y avoir une réduction de personnel a le droit de déplacer le plus jeune salarié de l'usine dont il peut faire le travail, à la condition qu'il possède les qualifications requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation et qu'il soit plus ancien que celui-ci;
- 3) dans tous les cas de diminution de travail impliquant une réduction de plusieurs salariés dans l'usine, le personnel sera mis à pied suivant la procédure décrite en (2) et une liste indiquant le nom des salariés mis à pied sera affichée dans l'usine avec copie au Syndicat avant telle mise à pied.

11.16 Rappel du travail

Les rappels au travail se font en sens inverse des mises à pied, sous réserve que les salariés rappelés possèdent les qualifications requises pour répondre aux exigences normales de la tâche. La Compagnie devra envoyer un avis écrit et par courrier recommandé ou autres moyens pour le rappel au travail des employés. Le Syndicat devra recevoir copie de ces avis.

Le salarié rappelé par la Compagnie recevra une garantie minimum de deux (2) semaines de travail.

Article 12 Heures de travail

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

Il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faites à la présente convention ne constitue pas une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

12.02 Définition des équipes

- première équipe: de 7h30 à 16h00
- deuxième équipe: de 16h00 à 24h30

D'autres heures de travail pourront être déterminées après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

12.03 Rotation

- 1) Tous les nouveaux salariés embauchés pour travailler sur l'équipe du soir le demeureront jusqu'à ce que des ouvertures de postes s'effectuent sur l'équipe du jour.

- 2) Pour les salariés de classification supérieure, il y a rotation à toutes les quatre (4) semaines dans les sections où il y a production sur une équipe de jour et une équipe de soir. Il n'y aura pas de rotation sur l'équipe de nuit sauf pour fin de familiarisation ou d'entretien. La rotation s'effectue entre les salariés effectuant la même tâche.
- 3) Deux (2) employés, à l'occasion et pour une courte période, peuvent convenir de changer d'équipe pourvu qu'ils obtiennent la permission des contremaîtres concernés au-moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Dans de tels cas, le temps supplémentaire ne sera pas payé.

12.04 Périodes de repos

- 1) Tous les salariés couverts par cette convention ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour la première période régulière de travail et de dix (10) minutes pour la dernière période régulière de travail. Ces périodes de repos seront déterminées par la Compagnie.
- 2) Les peintres du département de la finition travaillant dans leur occupation régulière pourront laisser leur travail cinq (5) minutes avant leur période de repas ainsi que cinq (5) minutes avant la fin de leur travail, ceci afin de se laver.

3) Temps des repas

Sur toutes les équipes, les salariés devront prendre une demi-heure (1/2) pour leur repas. La durée de cette période pourra être modifiée après entente avec le Syndicat.

12.05 Heures supplémentaires

- 1) Tout travail effectué après, huit heures continues sera considéré comme temps supplémentaire;
- 2) Les salariés sont libres d'accepter ou de refuser de travailler en temps supplémentaire;
- 3) Le temps supplémentaire à effectuer sur une opération doit être offert d'abord au salarié travaillant à ce poste de travail; s'il refuse, le travail est alors offert au salarié ayant le plus d'ancienneté travaillant à cette même tâche. S'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés pour faire le travail requis, ledit temps supplémentaire sera offert par ancienneté aux salariés disponibles.
- 4) Pour le samedi, le temps supplémentaire sera offert le vendredi, par ancienneté, à l'intérieur de chaque tâche;
- 5) La Compagnie paiera un employé pour toutes les heures travaillées en temps supplémentaire comme suit:
 - sur semaine, une fois et demi (1 1/2) son taux horaire régulier;
 - tout travail exécuté le samedi sera payé au taux régulier majoré de cinquante (50)%;

- 6) Le taux régulier ne comprend aucune prime;
- 7) Une période de dix (10) minutes de repos sera accordée à tout salarié qui exécute une période de temps supplémentaire d'au-moins deux (2) heures à la suite de son équipe régulière. Les autres périodes de repos seront les mêmes que celles prévues pour l'équipe régulière.

12.06 Paie de présence

Tout salarié assujetti à cette convention qui se rapporte au travail sur son équipe régulière et ensuite est retourné chez lui par la Compagnie à cause d'un manque de travail, recevra quatre (4) heures de salaire pour cette journée. Cependant, cette clause ne s'applique pas dans les cas de force majeure dont le contrôle échappe entièrement à l'employeur.

12.07 Rappel au travail

Un salarié qui est rappelé au travail après avoir terminé son équipe régulière et avoir quitté l'usine recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante (50)%.

Article 13 Vacances

- 13.01 Chaque employé a droit à des vacances annuelles payées conformément à la durée de son service à la Compagnie.
- 13.02 L'année, pour le calcul des vacances payées, est basée sur une période de douze (12) mois du premier mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 13.03 Le temps qu'un salarié perd à cause d'un accident de travail est calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours au taux moyen de l'année de référence pour fins d'établissement des vacances payées, pourvu que le salarié ait été au service de l'employeur pendant au moins les six (6) mois précédent l'accident de travail.
- 13.04 La période de prise de vacances est du premier (1er) juillet au quinze (15) août. Les vacances se prendront en même temps que celle de l'industrie de la construction et l'usine sera alors fermée pour deux (2) semaines consécutives. À moins d'avis contraire, la Compagnie affichera la date de vacances le premier (1er) mars de chaque année.
- 13.05 Les salariés à l'emploi de la Compagnie le trente (30) avril de chaque année ont droit à des vacances comme suit:
 - 1) Moins d'une (1) année de service: un (1) jour d'absence par mois de travail jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, payés à raison de quatre (4)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02);
 - 2) De un (1) an à moins de cinq (5) ans de service: deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre (4)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02);

3) De cinq (5) ans de service et plus: trois (3) semaines de vacances payées à raison de six (6)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02).

13.06 La rémunération de vacances doit être remise au salarié au plus tard le jeudi avant son départ pour vacances.

13.07 Un salarié absent à cause de maladie ou d'accident de travail au moment de prendre ses vacances, doit prendre ses vacances plus tard dans la même année de référence après entente avec l'employeur.

13.08 À la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celle qu'ils ont gagnée par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du premier (1er) mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent la Compagnie.

13.09 Les salariés, ayant droit à trois (3) semaines de congé payées, pourront avant le premier (1er) juin de chaque année faire connaître au surintendant la date à laquelle ils souhaitent prendre cette troisième (3ième) semaine;

- en procédant par ordre d'ancienneté;
- en limitant le nombre de salariés en congé par semaine à un par département.

Il est entendu que les salariés pourront modifier leur choix de vacances après entente avec les autres salariés intéressés.

Article 14 Congés payés

14.01 Seront considérés comme des jours de congé payés au taux régulier du salarié les douze (12) jours suivants:

- le jour de l'an (1er janvier)
- le 2 janvier
- le vendredi saint
- la Fête de Dollard/de la reine
- la saint Jean-Baptiste
- la confédération
- la fête du travail (premier lundi de septembre)
- le jour de l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre)
- le 24 décembre
- le jour de Noël (25 décembre)
- le 26 décembre
- le 31 décembre

14.02 Si l'un des congés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté selon les proclamations des gouvernements compétents en la matière ou, advenant qu'aucune proclamation ne le reporte, il y aura entente entre les parties quant à la date où ce congé sera pris.

14.03 Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit travailler au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié. Toutefois un salarié absent de son travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, a droit à l'indemnité pour le jour férié, si cette absence est due à:

- 1) une absence autorisée par l'employeur ou par le décret;
- 2) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les dix (10) jours ouvrables avant le jour férié ou dix (10) jours ouvrables après le jour férié;
- 3) une maladie, pourvu que le salarié ait avisé son employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement suivant le cas, et qu'à son retour, il justifie sa maladie par un certificat médical si l'employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un jour férié, chômé et payé, par jour d'absence précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent.

Aucun nouveau salarié ne peut bénéficier des jours fériés chômés et payés mentionnés ci-dessus, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé pendant une période entière de 30 jours. Il est entendu que le salarié ne recevra jamais plus que l'équivalent d'une journée régulière de travail y compris la compensation reçue de la Commission des accidents de travail du Québec et/ou l'indemnité reçue de l'assurance-salaire.

14.04 Si un salarié est requis et accepte de travailler durant un de ces congés payés, il recevra en plus du paiement du congé, son salaire régulier majoré de cinquante (50)% pour les heures travaillées.

14.05 Lorsqu'un jour de congé payé tombe dans une période de vacances annuelles, ce jour de congé sera ajouté à la période de vacances. Il peut être reporté à un autre moment après entente entre l'employé et la Compagnie. La paie de ce jour de congé sera versée à l'employé avec la paie de la semaine où ce congé sera pris.

14.06 Paie de jury

Le salarié qui fait partie d'un jury ou qui est assigné comme témoin doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux régulier de salarié. Toute compensation salariale payée au salarié comme juré ou comme témoin sera déduite du salaire du salarié. Cette somme est sujette à vérification.

Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

Le salarié assigné comme témoin dans sa propre cause ne reçoit pas cette indemnité.

14.07 Congés spéciaux

- 1) Dans le cas du décès du père, de sa mère, de son épouse ou de son épouse de droit commun (une seule des deux), d'un de ses enfants, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, le salarié concerné aura droit à une absence maximum payée de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles ou le lendemain.

- 2) Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur le salarié concerné aura droit à une absence payée d'une (1) journée qui sera le jour des funérailles.
- 3) Le jour de son mariage, le salarié a droit à un jour de congé payé.
- 4) Le jour du mariage d'un enfant, le salarié a droit à un jour de congé non payé.
- 5) À la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à deux (2) jours de congé non payés.
- 6) Seuls les jours ouvrables seront payés durant ces absences.
- 7) Les congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention collective.
- 8) Dans tous ces cas, le salarié concerné devra prévenir son supérieur immédiat; d'autre part, celui-ci pourra toujours exiger la preuve ou l'attestation de ces faits.

Article 15 Salaires

15.01 Le temps travaillé sera le temps payé; en conséquence, le temps des retards ne sera pas payé. Un salarié sera considéré au travail lorsque présent à son poste de travail.

15.02 L'occupation de chaque salarié est classifiée et un taux de salaire est attribué à ce salarié conformément à la convention.

15.03 Les classifications ainsi que les taux de salaire horaires réguliers en vigueur à compter du premier (1er) janvier 1984 apparaissent à l'Annexe "A".

15.04 Le salaire de tout nouveau salarié sera équivalent au salaire régulier de sa tâche moins \$0.75 correspondant aux augmentations statutaires prévues pour les trois (3) premières années de service pour la Compagnie.

À l'anniversaire de sa date d'embauche, pour les trois (3) premières années de service pour la Compagnie, chaque nouveau salarié recevra une augmentation statutaire de \$0.25 l'heure.

15.05 Augmentation des salaires

Pour la durée de la présente convention collective, les taux de salaire en vigueur seront révisés annuellement après entente avec le Syndicat, soit:

- le 1er janvier 1985;
- le 1er janvier 1986.

15.06 Primes

Une prime d'équipe sera payée pour chaque heure travaillée de la façon suivante: \$0.20 l'heure aux salariés de la deuxième équipe.

Un salarié travaillant en temps supplémentaire avant ou après son équipe régulière de travail reçoit, à taux simple, la prime de son équipe régulière.

Le Chef d'équipe reçoit une prime de \$0.50 par heure travaillée.

Le Chef de groupe reçoit une prime de \$0.25 par heure travaillée.

15.07 Rétroactivité

Tous les salariés, à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la présente convention, ont droit à une rétroactivité proportionnelle à leur salaire en vigueur à la date de signature pour toutes les heures régulières travaillées depuis le premier (1er) janvier 1984.

15.08 Rémunération des camionneurs et des installateurs

Les salariés effectuant du transport ou des installations à l'extérieur de la région métropolitaine sont rémunérés selon la cédule apparaissant à l'annexe "B".

15.09 Réparation effectuée à l'extérieur de l'atelier

Toutes les réparations de meubles à l'extérieur de l'atelier sont effectuées au taux horaire régulier des salariés y travaillant.

Les dépenses encourues lors des déplacements à l'extérieur de la ville, pour plus d'une journée, sont totalement remboursées par la Compagnie.

Article 16 Assurance Groupe

16.01 Les parties conviennent d'étendre à tous les salariés assujettis à la présente convention les bénéfices d'une assurance groupe détenue par la Compagnie.

Article 17 Sécurité - Santé

17.01 Le but du programme de sécurité et d'hygiène est d'éliminer les accidents et préserver la santé des salariés. Pour obtenir ce but, la Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer étroitement afin de promouvoir et d'encourager l'éducation de la sécurité industrielle. De plus, elles s'entendent pour encourager les salariés à obéir aux directives et aux règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer les conditions de travail plus sûres et plus salubres.

La Compagnie aura pour guide les Règlements et recommandations définis par le Ministère du Travail.

17.02 Comité de sécurité

- 1) Le Syndicat et la Compagnie conviennent de maintenir le comité de sécurité composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 2) Le comité verra lui-même à établir ses règlements et ses méthodes d'action. En cas de mésententes au niveau du comité, les représentants de la

Compagnie et du Syndicat se rencontreront pour établir lesdits règlements et les méthodes de travail.

- 3) La responsabilité du comité sera limitée à étudier et à faire les recommandations pertinentes aux autorités de la Compagnie dans le domaine de la sécurité et de la santé.
- 4) Le comité choisira deux (2) de ses membres l'un représentant le Syndicat, l'autre la direction qui feront une inspection mensuelle de l'établissement et soumettront leurs constatations par écrit à la réunion du comité de sécurité.
- 5) Le comité se réunira, comme requis, au-moins une (1) fois par mois, pour étudier les rapports d'inspection de l'établissement ou les cas de blessures graves ainsi que pour discuter de l'efficacité du programme de sécurité et d'hygiène.
- 6) La présidence du comité sera assumée pour la durée des présentes, par un représentant de la partie syndicale.
- 7) En cas d'accidents graves, le président du comité ou son remplaçant, accompagné du Surintendant et/ou du Chef d'équipe feront immédiatement enquête et rapport au Comité de sécurité.
- 8) Les réunions du Comité de sécurité et d'hygiène auront lieu durant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour les participants.

17.03 Accidents de travail

- 1) Si un salarié subit un accident de travail l'obligeant à se rendre à l'hôpital ou à une clinique médicale ou chez un médecin, la Compagnie lui paiera le temps perdu jusqu'à concurrence de la journée au cours de laquelle ledit accident est survenu.
- 2) La Compagnie ne sera jamais tenue de payer quelque dépense que ce soit qui est ou sera compensée par la Commission des accidents de travail.
- 3) La compagnie continuera sa pratique passée concernant les avances hebdomadaires à être faites aux salariés absents de leur travail à cause d'une incapacité occupationnelle temporaire, pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables.

17.04 Au besoin, la compagnie fournira gratuitement l'équipement de sécurité suivant aux salariés concernés:

- 1) pour les soudeurs: des lunettes, si nécessaire;
- 2) pour les meuleurs et polisseurs: des lunettes;
- 3) pour les soudeurs aux tables de montage: des lunettes;
- 4) pour les peintres: des masques de papier, au besoin, des uniformes et des casquettes deux (2) fois par semaine;

- 5) des gants pour les salariés travaillant comme aide-cisaille, soudeur semi-auto, manoeuvre au four de cuisson et/ou travaillant à d'autres travaux qui en nécessitent;
- 6) pour les chauffeurs de camion: un (1) uniforme au besoin. Le coût de cet uniforme sera partagé entre le salarié et la Compagnie à 50/50%. Le premier uniforme sera fourni à la fin de la période de probation.

17.05 Protection des pieds

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conçues pour les risques indiqués ci-dessous lorsqu'il est exposé à se blesser les pieds par:

- 1) perforation;
- 2) chute d'objets lourds ou tranchants;
- 3) contact avec du métal en fusion;
- 4) contact avec des liquides chauds ou corrosifs; ou
- 5) autres travaux dangereux.

17.06 Il est de l'intention des parties qu'aucun salarié ne soit requis de travailler dans des conditions qui seraient dangereuses et elles conviennent à cet effet qu'un salarié qui constate ou croit que la machine, l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son Chef d'équipe. L'employé ne sera pas tenu de recommencer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du Contre-maître et/ou du Surintendant attestant qu'il est satisfait de la situation de la machine ou de l'appareil. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué d'atelier lorsqu'une telle situation survient.

17.07 Il est convenu que, pour fin de sécurité, les salariés travaillant à la production seront au-moins deux (2) par secteur de production. S'il n'y avait qu'un seul salarié, il sera automatiquement relocalisé dans un autre secteur de travail.

17.08 Premiers soins et examens médicaux

La Compagnie continuera sa pratique passée de fournir les installations et l'équipement de premiers soins, de même que la possibilité d'accéder à des soins médicaux d'urgence quand cela est nécessaire.

17.09 Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail (une semaine ou plus) pour raisons de maladie ou d'accident, il doit aviser l'employeur de son retour au travail au-moins une (1) journée ouvrable d'avance pour permettre à celui-ci de faire les arrangements nécessaires pour le réintégrer dans ses fonctions.

Article 18 Permission d'absence

18.01 Après réception d'un avis écrit, signé par un officier autorisé du Syndicat et reçu par la Compagnie en autant que possible une (1) semaine complète à l'avance, mais un minimum de deux (2) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libérera, sans salaire, deux (2) délégués dont les noms lui auront préalablement été fournis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales.

Si l'absence de ces délégués dépasse cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat convient, à la demande de la Compagnie, de discuter du cas si leur absence nuit au fonctionnement normal de l'usine.

L'absence de ces deux (2) délégués ne devra pas handicaper la production.

- 18.02 Tout salarié qui pour des raisons personnelles désire obtenir un congé sans solde devra en faire la demande par écrit au Surintendant. La permission ne pourra pas être refusée arbitrairement. Cependant, les demandes d'absence de plus de une semaine et les demandes répétées devront être motivées à la satisfaction de la Compagnie. Une demande d'absence devra être soumise à la Compagnie avec un préavis équivalent à la durée du congé sans solde demandé.

Article 19 Divers

19.01 Tableau d'affichage

La Compagnie consent à fournir un tableau réservé exclusivement aux avis du Syndicat. L'usage dudit tableau sera limité à l'affichage d'avis officiels du Syndicat.

19.02 Copie de la convention

La Compagnie se chargera de faire imprimer (ou photocopier) et de fournir à chacun de ses salariés une copie de la présente convention collective.

19.03 Outils

- 1) Les salariés effectuant des travaux dont la tâche exige des outils particuliers devront se pourvoir adéquatement selon la liste des outils prévus à l'annexe "C".
- 2) Les outils usés (usage normal) seront remplacés par la Compagnie sur présentation des dits outils.
- 3) Dans le cas des autres salariés (manoeuvre), les outils requis pour leur travail leur seront fournis par la Compagnie au besoin. Le remplacement des outils perdus ou volés sera à la charge du salarié ayant eu en sa possession des outils de la Compagnie.

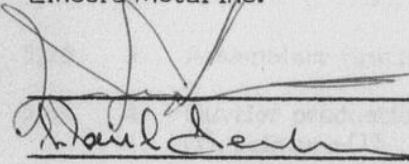
Article 20 Durée de la convention

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une durée de trente-quatre (34) mois.


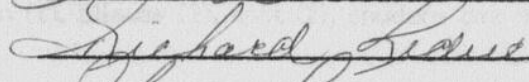
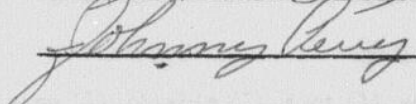
20.02 Les termes de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 14 ième jour de février, 1984.

Lincora Métal Inc.



Représentants du Syndicat des
Employés de Lincora Métal Inc.

ANNEXE "A"

Classification des tâches
(1984)

Salaire de base

4,80	1	Manoeuvre (manutention, cisaille, finition, spot, montage, lavage)
5,00	2	Apprenti (presse, spot, soudure, peinture)
5,25	3	Assembleur finition (2), soudeur spéciaux
5,86	4	Ouvrier production, presse-poinçon (1), plieuse (1), spot (2), soudure gaz mig (1), peinture (1)
6,13	5	Peintre (1)
6,40	6	Opérateur: presse-poinçon (1), plieuse (1), cisaille (1), spot (1), soudure gaz. mig. (1), finition (1), installation (1) - chauffeur.
7,53	7	Opérateur: set-up, chauffeur
7,79	8	Mécanicien métal en feuilles

() No. postes ouverts

ANNEXE "B"

Rémunération des camionneurs et installateurs pour tout travail effectué à l'extérieur de l'atelier

Camionneurs:

Pour tout transport longue distance effectué en dehors de la région métropolitaine, les camionneurs reçoivent comme rémunération \$0.19 par mille parcouru.

Les dépenses encourues lors de déplacements à l'extérieur de la ville exigeant plus d'une journée sont remboursées totalement par la Compagnie.

Les périodes de déchargement sont toujours payées au taux horaire du salarié.

Installateurs:

Les équipes d'installation sont composées de deux hommes:

- 1) installateur-chauffeur
- 2) manoeuvre

Pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, les installateurs reçoivent une rémunération à la pièce telle que décrite ci-après.

- Déplacement: 1) \$0.11 du mille
2) \$0.06 du mille

Installation:

- Vestiaires: 1) \$0.40 par vestiaire
2) \$0.29 par vestiaire

Base: 1) et 2) \$0.06 du pied

Dessus en pente: 1) et 2) \$0.06 du pied

- Moultures: 1) \$0.07 du pied
2) \$0.05 du pied

- Base en bois: 1) \$0.29 du pied
2) \$0.17 du pied

DÉPÔT

06289-2

Dépôt N°: **84 03 134**

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-18399-03**

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-02-14	86-12-13	37

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés de Lincora Métal Inc Att: M. Luc Baril, prés. 8615 rue Lafrenais St-Léonard, QC. H1P 2B6	<input type="checkbox"/> Déposant Lincora Métal Inc 8615 rue Lafrenais St-Léonard, QC. H1P 2B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2980 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **84-03-22**

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

'84 MAR -1 14:36

mt

CCGT
MONTREAL
ME 5/83

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LINCORA MÉTAL INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LINCORA MÉTAL INC.

Article 1 But de la convention

- 1.01 Le but de cette convention collective est de maintenir les relations patronales/ouvrières avantageuses aux deux parties et de promouvoir une paix industrielle indispensable au progrès de la Compagnie et de ses salariés.
- 1.02 D'autre part, la présente entente collective a aussi pour but d'assurer un meilleur rendement au travail et de favoriser la propreté et la protection des biens de Lincora Métal Inc.

Article 2 Reconnaissance et juridiction

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés assujettis au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail du Québec et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les employés de bureau."

- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte et/ou du contenu du certificat d'accréditation, il appartiendra au Commissaire enquêteur en chef d'interpréter le sens de ce texte et aucun conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 2.03 La Compagnie a droit en tout temps, pour des raisons de rentabilité de donner de la sous-traitance à l'extérieur. Toutefois, la Compagnie n'a pas l'intention d'utiliser cette clause dans le seul but de faire perdre des emplois aux syndiqués.
- 2.04 Dans le cas de production normalement effectuée par les salariés, la Compagnie convient de discuter préalablement de ses intentions d'accorder de la sous-traitance avec le syndicat.

Article 3 Droits de la Direction

- 3.01 La Compagnie a et conserve les droits lui permettant de diriger et administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présente et/ou futures.
- 3.02 La Compagnie convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

Article 4 Définition des termes

4.01 Salarié

Ce terme désigne toute personne payée à l'heure, couverte par l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01, travaillant pour la Compagnie.

4.02 Salarié régulier

Un salarié régulier est un salarié qui a terminé avec succès sa période de probation.

4.04 Chef d'équipe

Ce terme désigne un salarié assujéti à l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01 et qui, tout en travaillant lui-même, est chargé par l'employeur de distribuer, de surveiller et de vérifier le travail d'un groupe de salariés de tâches différentes en vue de l'exécution d'instructions déterminées. Cette personne n'est pas habilitée à imposer des mesures disciplinaires.

4.05 Chef de groupe

Ce terme désigne un salarié assujéti à l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.01 et qui, tout en travaillant lui-même, est chargé par l'employeur de distribuer, de surveiller et de vérifier le travail d'un groupe de salariés d'une même tâche en vue de l'exécution d'instructions déterminées. Cette personne n'est pas habilitée à imposer des mesures disciplinaires.

4.06 Département

Ce terme désigne une unité de production.

4.07 Pour les fins de la présente convention, l'usine de la compagnie est divisée en trois (3) départements, à savoir:

- département de l'acier
- département de l'assemblage
- département de la finition

4.08 Classe

Ce terme désigne le regroupement de tâches auquel correspond un taux de salaire horaire.

4.09 Tâche

Une tâche constitue l'identification du travail normalement effectué par un salarié.

4.10 Promotion

Ce terme désigne le passage d'un salarié de sa tâche à une autre tâche comportant des responsabilités accrues et un taux de salaire plus élevé.

4.11 Rétrogradation

Ce terme désigne le passage d'un salarié de sa tâche à une tâche inférieure comportant un taux de salaire moins élevé.

Article 5 Pas de discrimination, d'intimidation et/ou d'arrêt de travail

5.01 Il est convenu qu'il n'y aura de discrimination, coercition et/ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat et/ou de leurs représentants et/ou des membres respectifs, contre aucun salarié en raison de son activité syndicale ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre du syndicat ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe et/ou de sa nationalité d'origine.

- 5.02 Le Syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sous la réserve des dispositions prévues dans la présente convention.
- 5.03 Compte tenu des stipulations des articles 107, 108, 109 du Code du Travail, ainsi que de la procédure prévue à l'article 8 pour le règlement des griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de "lock-out" et de la même façon, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grèves, de sorties et masse "walk-out", de ralentissement de la production, de "grèves sur le tas" et/ou toute autre action collective susceptible de ralentir, d'entraver, de réduire et/ou d'interrompre les opérations normales de la Compagnie. Si de tels événements survenaient, le Syndicat s'engage à prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser.

Article 6 Régime syndical

A) Sécurité syndicale

- 6.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié devra, à la fin de sa période de probation, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat et ce pour toute la durée de la présente convention et comme condition du maintien de son emploi.
- 6.03 La Compagnie ne sera pas tenue, indépendamment du paragraphe 6.01, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter et/ou l'aura éliminé de ses rangs.
- 6.04 Tout salarié actuellement membre du Syndicat et/ou qui le deviendra subséquemment, a le droit de mettre fin à son affiliation, sans perdre son emploi, en remettant ou en envoyant au Syndicat, entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, un avis écrit et signé à cet effet. Une copie dudit avis sera transmise à la Compagnie.

B) Retenue Syndicale

- 6.05 La Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque salarié concerné, à chaque semaine, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales au montant certifié à la Compagnie, par le Syndicat des employés de Lincora Métal Inc., comme étant en vigueur selon la constitution dudit Syndicat. Ces déductions doivent se faire dès la première période de paie applicable et être remise au dirigeant désigné du Syndicat le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant le mois au cours duquel les déductions hebdomadaires auront été faites, avec la liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux. Le chèque sera fait à l'ordre du Syndicat des employés de Lincora Métal Inc.

- 6.06 Chaque salarié, comme condition d'emploi, devra signer une formule d'autorisation de retenue sur le salaire comme suit:

Je, par les présentes, autorise Lincora Métal Inc. à déduire, hebdomadairement de mon salaire, une somme égale à la cotisation syndicale ainsi que les droits d'adhésion et de cotisations spéciales, dûment sanctionnée par la Constitution du Syndicat des employés de Lincora Métal Inc. et de remettre les sommes ainsi déduites à la personne que le Syndicat aura désignée, par écrit, à la Compagnie.

Signature de l'employé

Matricule

Témoïn

Article 7 Représentation syndicale

7.01 Délégué d'atelier

La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués d'atelier. Ces délégués seront en nombre égal ou inférieur au nombre de départements.

- 7.02 Le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, des noms de tous les dirigeants du Syndicat, des membres de tous les comités, des délégués d'atelier, dans les cinq (5) jours suivant leur élection ou leur nomination et en indiquant, pour les délégués d'atelier, le département et l'équipe de chacun.

La Compagnie fera connaître au Syndicat, par écrit, le nom de ses chefs de groupe, de ses Chefs d'équipe, de ses Contremaîtres et/ou de son Surintendant.

- 7.03 Il est entendu que les délégués d'atelier, les membres du Comité de griefs et les membres du Comité de Sécurité ne peuvent s'absenter de leur travail qu'après avoir obtenu l'autorisation de leur Contremaître et/ou du Chef d'équipe ou en son absence, du Surintendant. Cette permission sera accordée dans un délai raisonnable. Lorsqu'il retourne au travail, le salarié concerné doit aviser le Contremaître et/ou le Chef d'équipe ou en son absence, le Surintendant. Les salariés participant à des comités ne subissent pas de perte de salaire pour le temps passé à remplir leurs fonctions respectives durant les heures régulières de travail.

- 7.04 Les réunions entre les comités et la Compagnie auront lieu durant les heures régulières de travail déterminées à l'article 12.02 et ce, sans perte de salaire. Les salariés participant à ces réunions seront donc payés à leur taux horaire régulier.

- 7.05 Si un membre du comité des griefs ne travaille pas sur l'équipe au moment d'une telle rencontre, mais assiste à cette rencontre, il sera payé pour une période maximum d'une (1) heure mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé, pour fin de calcul de surtemps.

7.06 Comité de griefs

Le Comité de griefs sera composé de trois (3) membres élus par le Syndicat des employés de Lincora Métal Inc.

- 7.07 Le président du Syndicat ou en son absence le secrétaire-trésorier peut toujours rencontrer les représentants officiels de la Compagnie, visiter les lieux de travail et examiner l'opération relative à un grief et ce, sur rendez-vous.

Article 8 Procédure des griefs

- 8.01 Le terme "grief" a la signification prévue au chapitre 1, article 1, paragraphe (f) du Code du Travail.
- 8.02 Un salarié et/ou son délégué ou en son absence un membre du Comité des griefs, s'il le désire, peut discuter de tout grief avec son contremaître et/ou son surintendant mais pas plus tard que dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'évènement donnant suite au grief. Le Contremaître et/ou le Surintendant doit faire connaître sa décision au délégué ou, en son absence, au membre du Comité des griefs, selon le cas, et au salarié concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivants.
- 8.03 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon la clause 8.02 ci-dessus, le grief doit alors dans les deux (2) jours ouvrables suivants, être exposé par écrit, signé par le salarié concerné et présenté au Surintendant. Celui-ci doit rendre une réponse écrite dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 8.04 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon la clause 8.03 ci-dessus, le grief doit alors, dans les trois (3) jours ouvrables suivant, être présenté au Directeur général de l'établissement. En son absence, le grief sera remis à la secrétaire de la direction qui en attestera réception en le signant. À compter de cette date, la procédure de griefs sera automatiquement suspendu pour reprendre dès le retour au bureau du Directeur général.
- 8.05 Le Directeur général doit tenir une réunion avec le Comité des griefs du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la présentation du grief.
- Le Directeur général doit faire connaître sa décision et les raisons qui la motivent, par écrit, au Président du Comité des griefs, dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette réunion.
- 8.06 Du consentement mutuel des parties, les délais à la procédure de griefs et d'arbitrage pourront être prolongés, par écrit.
- 8.07 Si la Compagnie ne répond pas à un grief dans les délais prévus aux articles 8.02 et 8.03 le grief sera, de ce fait référé à l'étape suivante.
- 8.08 Toute entente et/ou décision sur laquelle les représentants autorisés des deux parties tombent d'accord est finale et exécutoire et lie la Compagnie, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 8.09 Au cours de la procédure des griefs, les deux parties peuvent être assistées du ou des salariés concernés, ainsi que des témoins nécessaires, s'ils le jugent utile.
- 8.10 Tout grief de groupe et/ou de nature générale, doivent être présentés directement à l'étape trois (3) de la procédure de grief (8.04) et ce, dans un délai de deux (2) jours ouvrables à compter du jour ou l'évènement qui occasionne le grief s'est produit. Ces griefs seront signés par un officier responsable du Syndicat. Dans ces cas, les stipulations prévues à l'article (8.04) s'appliquent.

Article 9 Arbitrage

- 9.01 Si un grief n'est pas réglé suivant toutes les stipulations de l'article (8.00), ce grief peut être alors porté à l'arbitrage par avis écrit au plus tard trente (30) jours ouvrables après l'expiration des délais prévus à l'article 8.05 ci-dessus.
- 9.02 Dans son avis notifiant l'autre partie de sa décision d'aller à l'arbitrage, la partie qui prend une telle décision devra suggérer le nom d'au-moins deux (2) arbitres susceptibles de présider ledit-tribunal. L'autre partie aura le même privilège. Les deux parties auront un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour tenter d'arriver à une entente sur le choix de l'arbitre. À défaut d'accord, ledit arbitre sera nommé par le Ministre du Travail.
- 9.03 Sous réserve des stipulations de (10.03), les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance audit grief et du contenu de la convention collective. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention, pas plus qu'il ne peut rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de ladite convention. Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraînera pas l'annulation en autant que cette erreur n'en change pas le sens ou la nature.
- 9.04 C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances et qui établit la procédure à suivre. Il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision. Ladite décision est finale et lie les parties ainsi que le ou les salariés concernés.
- 9.05 Le Syndicat et la Compagnie acquitteront, à part égale, les dépenses et les honoraires de l'arbitre.
- 9.06 Plusieurs griefs pourront être soumis ensemble devant un même arbitre.

Article 10 Mesures correctives et disciplinaires

- 10.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.
- Cet avis doit être remis à l'employé et une copie doit être remise au Président du Syndicat dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant l'incident.
- Dans tous les cas de suspension, la Compagnie devra remettre ces avis et ces copies avant que l'employé soit suspendu.
- 10.02 Tout salarié qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, peut soumettre son cas à l'étape (8.04) de la procédure des griefs et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 10.03 Dans un cas de suspension ou de congédiement, les parties ou l'arbitre, selon le cas, peuvent se prononcer de la manière suivante:
- en maintenant la décision de l'employeur; ou

- en ordonnant la réinstallation du salarié avec tous ses droits et le remboursement du traitement dont il a été privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs et/ou toute autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement; ou
- de toute autre manière jugée juste et équitable, compte tenu de la preuve présentée.

10.04 Tout avertissement écrit ou mesure disciplinaire ne pourra être invoqué contre un salarié après neuf (9) mois, sauf pour les offenses de même nature qui pourront être invoquées contre le salarié pour une période de douze (12) mois.

10.05 Nonobstant les paragraphes ci-dessus, un salarié qui néglige, à moins de motifs raisonnables d'aviser la Compagnie qu'il ne viendra pas travailler un jour ouvrable, pourra être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Article 11 Utilisation de l'ancienneté

11.01 Déclaration de principe

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'opportunité et la sécurité d'emploi augmentent avec la durée du service; en conséquence, l'employeur fera tout en son pouvoir afin de permettre aux salariés actuellement à son emploi d'améliorer leurs conditions, compte tenu des possibilités de l'entreprise, des qualifications et des aptitudes des salariés concernés ainsi que de leur ancienneté.

11.02 Utilisation de l'ancienneté

En reconnaissance toutefois des responsabilités de la direction envers l'efficacité des opérations de l'établissement, un salarié régulier peut utiliser son ancienneté selon les dispositions qui suivent, à la condition qu'il possède les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation.

11.03 Ancienneté générale

L'ancienneté générale se calcule à compter de la dernière date d'embauchage officielle d'un salarié avec la Compagnie, et ce, tel qu'apparaissant sur la liste officielle d'ancienneté.

11.04 Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise à pied, il est convenu que le président du Syndicat sera considéré comme étant le salarié ayant le plus d'ancienneté.

11.05 Salariés handicapés

Les salariés diminués physiquement ou frappés d'incapacité au service de la Compagnie, par suite de blessures subies au travail ou de maladie industrielle seront exemptés des dispositions regardant l'ancienneté. La Compagnie s'efforcera de donner aux handicapés une occupation convenable. Ces employés auront, après accord du Syndicat, une ancienneté préférentielle.

11.06 Période de probation

La période de probation est une période maximum de deux cent quarante (240) jours de travail au cours de laquelle un nouveau salarié est considéré comme "salarié à l'essai". Il est entendu qu'un salarié à l'essai peut toujours être congédié sans recours à la procédure de griefs.

11.07 Accumulation de l'ancienneté

Un salarié accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) pendant une absence causée par une maladie ou un accident pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois en autant qu'il ait terminé sa période de probation;
- 2) pendant un congé autorisé par la Compagnie;
- 3) pendant une absence causée par une maladie industrielle contractée ou un accident industriel subi au service de la Compagnie et couvert par la Loi des accidents de travail du Québec;
- 4) pendant une absence causée par mise à pied de douze (12) mois.

11.08 Promotion en dehors de l'unité de négociation

Un salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté générale.

11.09 Perte d'ancienneté et d'emploi

Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il met fin volontairement à son emploi avec la Compagnie;
- 2) s'il est absent, suite à une mise à pied, pour une période égale à l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mise à pied jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- 3) s'il est congédié pour juste cause;
- 4) s'il est mis à pied et ne communique pas avec la Compagnie en dedans de deux (2) jours de son rappel communiqué par lettre recommandée ou par messenger à sa dernière adresse connue pour avvertir de son intention de retourner au travail et s'il ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours de son rappel à moins qu'il fournisse une raison qui satisfasse la Compagnie. Une copie de ce rappel sera remise au Syndicat;
- 5) s'il prend ou est mis à la retraite;
- 6) s'il est absent à cause d'une maladie ou d'un accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- 7) s'il est absent sans donner d'avis pour plus de trois (3) jours.

11.10 Liste officielle d'ancienneté

Au cours de la durée de la présente convention collective, la Compagnie s'engage à tenir à date mensuellement, la liste officielle d'ancienneté et à communiquer au Syndicat toute addition et soustraction à ladite liste.

11.11 Définition d'un poste vacant

Un poste devient vacant à la suite du décès, de la retraite, de l'abandon, du congédiement, de la promotion, de la rétrogradation de l'employé titulaire de ce poste, du transfert permanent en dehors de l'unité de négociation.

11.12 Promotion

- 1) Tout poste vacant pour plus de cinq (5) jours ouvrables sera affiché, si l'employeur décide de le combler, pendant cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés intéressés de poser leur candidature.
- 2) Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de la tâche et que son salaire soit inférieur à celui du poste vacant.
- 3) L'employé absent de l'usine pour cause de maladie, d'accident (incluant accident de travail) ou avec permission d'absence recevra par courrier recommandé ou autrement copie de l'affichage pour une occupation comportant un taux supérieur au sien.
- 4) Nonobstant l'article (11.11), la Compagnie peut combler temporairement un poste vacant pendant les périodes d'affichage et de sélection.
- 5) Les candidats choisis en vertu du paragraphe (2), recevront le taux de salaire applicable dès leur affectation à ladite occupation.
- 6) La Compagnie, par un avis au tableau d'affichage avec copie au Syndicat, avisera les employés du nom de celui ou de ceux qui ont été sélectionnés; ledit avis restera au tableau pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 7) Si la Compagnie ne trouve pas de candidats ayant les qualifications et aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation affichée, elle se réserve le droit d'assigner à cette tâche l'employé de son choix ou d'embaucher un employé de l'extérieur.

11.13 Transferts temporaires

Dans tous les cas de transfert temporaire, c'est-à-dire de cinq (5) jours ouvrables ou moins, l'employeur assigne au poste vacant le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui possèdent les qualifications de la tâche; le taux de salaire horaire régulier du salarié concerné est maintenu.

11.14 Nomination au poste de chef d'équipe et de chef de groupe

Compte tenu de ses besoins la Compagnie est libre de créer et d'abolir les postes de chef d'équipe et de chefs de groupe.

11.15 Mise à pied

Dans le cas de mise à pied, la Compagnie procédera de la façon suivante:

- 1) dans les cas de mise à pied prévue pour une durée de cinq (5) jours ouvrables ou moins, le plus jeune de la tâche où il doit y avoir une réduction de personnel sera mis à pied;
- 2) dans les cas de mise à pied prévue pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, le plus jeune de la tâche où il doit y avoir une réduction de personnel a le droit de déplacer le plus jeune salarié de l'usine dont il peut faire le travail, à la condition qu'il possède les qualifications requises pour répondre aux exigences normales de l'occupation et qu'il soit plus ancien que celui-ci;
- 3) dans tous les cas de diminution de travail impliquant une réduction de plusieurs salariés dans l'usine, le personnel sera mis à pied suivant la procédure décrite en (2) et une liste indiquant le nom des salariés mis à pied sera affichée dans l'usine avec copie au Syndicat avant telle mise à pied.

11.16 Rappel du travail

Les rappels au travail se font en sens inverse des mises à pied, sous réserve que les salariés rappelés possèdent les qualifications requises pour répondre aux exigences normales de la tâche. La Compagnie devra envoyer un avis écrit et par courrier recommandé ou autres moyens pour le rappel au travail des employés. Le Syndicat devra recevoir copie de ces avis.

Le salarié rappelé par la Compagnie recevra une garantie minimum de deux (2) semaines de travail.

Article 12 Heures de travail

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

Il est convenu que l'énumération des heures et des journées de travail faites à la présente convention ne constitue pas une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine.

12.02 Définition des équipes

- première équipe: de 7h30 à 16h00
- deuxième équipe: de 16h00 à 24h30

D'autres heures de travail pourront être déterminées après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

12.03 Rotation

- 1) Tous les nouveaux salariés embauchés pour travailler sur l'équipe du soir le demeureront jusqu'à ce que des ouvertures de postes s'effectuent sur l'équipe du jour.

- 2) Pour les salariés de classification supérieure, il y a rotation à toutes les quatre (4) semaines dans les sections où il y a production sur une équipe de jour et une équipe de soir. Il n'y aura pas de rotation sur l'équipe de nuit sauf pour fin de familiarisation ou d'entretien. La rotation s'effectue entre les salariés effectuant la même tâche.
- 3) Deux (2) employés, à l'occasion et pour une courte période, peuvent convenir de changer d'équipe pourvu qu'ils obtiennent la permission des contremaîtres concernés au-moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Dans de tels cas, le temps supplémentaire ne sera pas payé.

12.04 Périodes de repos

- 1) Tous les salariés couverts par cette convention ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour la première période régulière de travail et de dix (10) minutes pour la dernière période régulière de travail. Ces périodes de repos seront déterminées par la Compagnie.
- 2) Les peintres du département de la finition travaillant dans leur occupation régulière pourront laisser leur travail cinq (5) minutes avant leur période de repas ainsi que cinq (5) minutes avant la fin de leur travail, ceci afin de se laver.

3) Temps des repas

Sur toutes les équipes, les salariés devront prendre une demi-heure (1/2) pour leur repas. La durée de cette période pourra être modifiée après entente avec le Syndicat.

12.05 Heures supplémentaires

- 1) Tout travail effectué après, huit heures continues sera considéré comme temps supplémentaire;
- 2) Les salariés sont libres d'accepter ou de refuser de travailler en temps supplémentaire;
- 3) Le temps supplémentaire à effectuer sur une opération doit être offert d'abord au salarié travaillant à ce poste de travail; s'il refuse, le travail est alors offert au salarié ayant le plus d'ancienneté travaillant à cette même tâche. S'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés pour faire le travail requis, ledit temps supplémentaire sera offert par ancienneté aux salariés disponibles.
- 4) Pour le samedi, le temps supplémentaire sera offert le vendredi, par ancienneté, à l'intérieur de chaque tâche;
- 5) La Compagnie paiera un employé pour toutes les heures travaillées en temps supplémentaire comme suit:
 - sur semaine, une fois et demi (1 1/2) son taux horaire régulier;
 - tout travail exécuté le samedi sera payé au taux régulier majoré de cinquante (50)%;

- 6) Le taux régulier ne comprend aucune prime;
- 7) Une période de dix (10) minutes de repos sera accordée à tout salarié qui exécute une période de temps supplémentaire d'au-moins deux (2) heures à la suite de son équipe régulière. Les autres périodes de repos seront les mêmes que celles prévues pour l'équipe régulière.

12.06 Paie de présence

Tout salarié assujetti à cette convention qui se rapporte au travail sur son équipe régulière et ensuite est retourné chez lui par la Compagnie à cause d'un manque de travail, recevra quatre (4) heures de salaire pour cette journée. Cependant, cette clause ne s'applique pas dans les cas de force majeure dont le contrôle échappe entièrement à l'employeur.

12.07 Rappel au travail

Un salarié qui est rappelé au travail après avoir terminé son équipe régulière et avoir quitté l'usine recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante (50)%.

Article 13 Vacances

- 13.01 Chaque employé a droit à des vacances annuelles payées conformément à la durée de son service à la Compagnie.
- 13.02 L'année, pour le calcul des vacances payées, est basée sur une période de douze (12) mois du premier mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 13.03 Le temps qu'un salarié perd à cause d'un accident de travail est calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours au taux moyen de l'année de référence pour fins d'établissement des vacances payées, pourvu que le salarié ait été au service de l'employeur pendant au moins les six (6) mois précédent l'accident de travail.
- 13.04 La période de prise de vacances est du premier (1er) juillet au quinze (15) août. Les vacances se prendront en même temps que celle de l'industrie de la construction et l'usine sera alors fermée pour deux (2) semaines consécutives. À moins d'avis contraire, la Compagnie affichera la date de vacances le premier (1er) mars de chaque année.
- 13.05 Les salariés à l'emploi de la Compagnie le trente (30) avril de chaque année ont droit à des vacances comme suit:
 - 1) Moins d'une (1) année de service: un (1) jour d'absence par mois de travail jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, payés à raison de quatre (4)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02);
 - 2) De un (1) an à moins de cinq (5) ans de service: deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre (4)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02);

3) De cinq (5) ans de service et plus: trois (3) semaines de vacances payées à raison de six (6)% du salaire gagné au cours de la période de référence prévue à (13.02).

13.06 La rémunération de vacances doit être remise au salarié au plus tard le jeudi avant son départ pour vacances.

13.07 Un salarié absent à cause de maladie ou d'accident de travail au moment de prendre ses vacances, doit prendre ses vacances plus tard dans la même année de référence après entente avec l'employeur.

13.08 À la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celle qu'ils ont gagnée par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du premier (1er) mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent la Compagnie.

13.09 Les salariés, ayant droit à trois (3) semaines de congé payées, pourront avant le premier (1er) juin de chaque année faire connaître au surintendant la date à laquelle ils souhaitent prendre cette troisième (3ième) semaine;

- en procédant par ordre d'ancienneté;
- en limitant le nombre de salariés en congé par semaine à un par département.

Il est entendu que les salariés pourront modifier leur choix de vacances après entente avec les autres salariés intéressés.

Article 14 Congés payés

14.01 Seront considérés comme des jours de congé payés au taux régulier du salarié les douze (12) jours suivants:

- le jour de l'an (1er janvier)
- le 2 janvier
- le vendredi saint
- la Fête de Dollard/de la reine
- la saint Jean-Baptiste
- la confédération
- la fête du travail (premier lundi de septembre)
- le jour de l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre)
- le 24 décembre
- le jour de Noël (25 décembre)
- le 26 décembre
- le 31 décembre

14.02 Si l'un des congés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté selon les proclamations des gouvernements compétents en la matière ou, advenant qu'aucune proclamation ne le reporte, il y aura entente entre les parties quant à la date où ce congé sera pris.

14.03 Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit travailler au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié. Toutefois un salarié absent de son travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, a droit à l'indemnité pour le jour férié, si cette absence est due à:

- 1) une absence autorisée par l'employeur ou par le décret;
- 2) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les dix (10) jours ouvrables avant le jour férié ou dix (10) jours ouvrables après le jour férié;
- 3) une maladie, pourvu que le salarié ait avisé son employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement suivant le cas, et qu'à son retour, il justifie sa maladie par un certificat médical si l'employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un jour férié, chômé et payé, par jour d'absence précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent.

Aucun nouveau salarié ne peut bénéficier des jours fériés chômés et payés mentionnés ci-dessus, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé pendant une période entière de 30 jours. Il est entendu que le salarié ne recevra jamais plus que l'équivalent d'une journée régulière de travail y compris la compensation reçue de la Commission des accidents de travail du Québec et/ou l'indemnité reçue de l'assurance-salaire.

14.04 Si un salarié est requis et accepte de travailler durant un de ces congés payés, il recevra en plus du paiement du congé, son salaire régulier majoré de cinquante (50)% pour les heures travaillées.

14.05 Lorsqu'un jour de congé payé tombe dans une période de vacances annuelles, ce jour de congé sera ajouté à la période de vacances. Il peut être reporté à un autre moment après entente entre l'employé et la Compagnie. La paie de ce jour de congé sera versée à l'employé avec la paie de la semaine où ce congé sera pris.

14.06 Paie de jury

Le salarié qui fait partie d'un jury ou qui est assigné comme témoin doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux régulier de salarié. Toute compensation salariale payée au salarié comme juré ou comme témoin sera déduite du salaire du salarié. Cette somme est sujette à vérification.

Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

Le salarié assigné comme témoin dans sa propre cause ne reçoit pas cette indemnité.

14.07 Congés spéciaux

- 1) Dans le cas du décès du père, de sa mère, de son épouse ou de son épouse de droit commun (une seule des deux), d'un de ses enfants, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, le salarié concerné aura droit à une absence maximum payée de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles ou le lendemain.

- 2) Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur le salarié concerné aura droit à une absence payée d'une (1) journée qui sera le jour des funérailles.
- 3) Le jour de son mariage, le salarié a droit à un jour de congé payé.
- 4) Le jour du mariage d'un enfant, le salarié a droit à un jour de congé non payé.
- 5) À la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à deux (2) jours de congé non payés.
- 6) Seuls les jours ouvrables seront payés durant ces absences.
- 7) Les congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention collective.
- 8) Dans tous ces cas, le salarié concerné devra prévenir son supérieur immédiat; d'autre part, celui-ci pourra toujours exiger la preuve ou l'attestation de ces faits.

Article 15 Salaires

15.01 Le temps travaillé sera le temps payé; en conséquence, le temps des retards ne sera pas payé. Un salarié sera considéré au travail lorsque présent à son poste de travail.

15.02 L'occupation de chaque salarié est classifiée et un taux de salaire est attribué à ce salarié conformément à la convention.

15.03 Les classifications ainsi que les taux de salaire horaires réguliers en vigueur à compter du premier (1er) janvier 1984 apparaissent à l'Annexe "A".

15.04 Le salaire de tout nouveau salarié sera équivalent au salaire régulier de sa tâche moins \$0.75 correspondant aux augmentations statutaires prévues pour les trois (3) premières années de service pour la Compagnie.

À l'anniversaire de sa date d'embauche, pour les trois (3) premières années de service pour la Compagnie, chaque nouveau salarié recevra une augmentation statutaire de \$0.25 l'heure.

15.05 Augmentation des salaires

Pour la durée de la présente convention collective, les taux de salaire en vigueur seront révisés annuellement après entente avec le Syndicat, soit:

- le 1er janvier 1985;
- le 1er janvier 1986.

15.06 Primes

Une prime d'équipe sera payée pour chaque heure travaillée de la façon suivante: \$0.20 l'heure aux salariés de la deuxième équipe.

Un salarié travaillant en temps supplémentaire avant ou après son équipe régulière de travail reçoit, à taux simple, la prime de son équipe régulière.

Le Chef d'équipe reçoit une prime de \$0.50 par heure travaillée.

Le Chef de groupe reçoit une prime de \$0.25 par heure travaillée.

15.07 Rétroactivité

Tous les salariés, à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la présente convention, ont droit à une rétroactivité proportionnelle à leur salaire en vigueur à la date de signature pour toutes les heures régulières travaillées depuis le premier (1er) janvier 1984.

15.08 Rémunération des camionneurs et des installateurs

Les salariés effectuant du transport ou des installations à l'extérieur de la région métropolitaine sont rémunérés selon la cédule apparaissant à l'annexe "B".

15.09 Réparation effectuée à l'extérieur de l'atelier

Toutes les réparations de meubles à l'extérieur de l'atelier sont effectuées au taux horaire régulier des salariés y travaillant.

Les dépenses encourues lors des déplacements à l'extérieur de la ville, pour plus d'une journée, sont totalement remboursées par la Compagnie.

Article 16 Assurance Groupe

16.01 Les parties conviennent d'étendre à tous les salariés assujettis à la présente convention les bénéfices d'une assurance groupe détenue par la Compagnie.

Article 17 Sécurité - Santé

17.01 Le but du programme de sécurité et d'hygiène est d'éliminer les accidents et préserver la santé des salariés. Pour obtenir ce but, la Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer étroitement afin de promouvoir et d'encourager l'éducation de la sécurité industrielle. De plus, elles s'entendent pour encourager les salariés à obéir aux directives et aux règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer les conditions de travail plus sûres et plus salubres.

La Compagnie aura pour guide les Règlements et recommandations définis par le Ministère du Travail.

17.02 Comité de sécurité

- 1) Le Syndicat et la Compagnie conviennent de maintenir le comité de sécurité composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 2) Le comité verra lui-même à établir ses règlements et ses méthodes d'action. En cas de mésententes au niveau du comité, les représentants de la

Compagnie et du Syndicat se rencontreront pour établir lesdits règlements et les méthodes de travail.

- 3) La responsabilité du comité sera limitée à étudier et à faire les recommandations pertinentes aux autorités de la Compagnie dans le domaine de la sécurité et de la santé.
- 4) Le comité choisira deux (2) de ses membres l'un représentant le Syndicat, l'autre la direction qui feront une inspection mensuelle de l'établissement et soumettront leurs constatations par écrit à la réunion du comité de sécurité.
- 5) Le comité se réunira, comme requis, au-moins une (1) fois par mois, pour étudier les rapports d'inspection de l'établissement ou les cas de blessures graves ainsi que pour discuter de l'efficacité du programme de sécurité et d'hygiène.
- 6) La présidence du comité sera assumée pour la durée des présentes, par un représentant de la partie syndicale.
- 7) En cas d'accidents graves, le président du comité ou son remplaçant, accompagné du Surintendant et/ou du Chef d'équipe feront immédiatement enquête et rapport au Comité de sécurité.
- 8) Les réunions du Comité de sécurité et d'hygiène auront lieu durant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour les participants.

17.03 Accidents de travail

- 1) Si un salarié subit un accident de travail l'obligeant à se rendre à l'hôpital ou à une clinique médicale ou chez un médecin, la Compagnie lui paiera le temps perdu jusqu'à concurrence de la journée au cours de laquelle ledit accident est survenu.
- 2) La Compagnie ne sera jamais tenue de payer quelque dépense que ce soit qui est ou sera compensée par la Commission des accidents de travail.
- 3) La compagnie continuera sa pratique passée concernant les avances hebdomadaires à être faites aux salariés absents de leur travail à cause d'une incapacité occupationnelle temporaire, pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables.

17.04 Au besoin, la compagnie fournira gratuitement l'équipement de sécurité suivant aux salariés concernés:

- 1) pour les soudeurs: des lunettes, si nécessaire;
- 2) pour les meuleurs et polisseurs: des lunettes;
- 3) pour les soudeurs aux tables de montage: des lunettes;
- 4) pour les peintres: des masques de papier, au besoin, des uniformes et des casquettes deux (2) fois par semaine;

- 5) des gants pour les salariés travaillant comme aide-cisaille, soudeur semi-auto, manoeuvre au four de cuisson et/ou travaillant à d'autres travaux qui en nécessitent;
- 6) pour les chauffeurs de camion: un (1) uniforme au besoin. Le coût de cet uniforme sera partagé entre le salarié et la Compagnie à 50/50%. Le premier uniforme sera fourni à la fin de la période de probation.

17.05 Protection des pieds

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conçues pour les risques indiqués ci-dessous lorsqu'il est exposé à se blesser les pieds par:

- 1) perforation;
- 2) chute d'objets lourds ou tranchants;
- 3) contact avec du métal en fusion;
- 4) contact avec des liquides chauds ou corrosifs; ou
- 5) autres travaux dangereux.

17.06 Il est de l'intention des parties qu'aucun salarié ne soit requis de travailler dans des conditions qui seraient dangereuses et elles conviennent à cet effet qu'un salarié qui constate ou croit que la machine, l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son Chef d'équipe. L'employé ne sera pas tenu de recommencer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du Contre-maître et/ou du Surintendant attestant qu'il est satisfait de la situation de la machine ou de l'appareil. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué d'atelier lorsqu'une telle situation survient.

17.07 Il est convenu que, pour fin de sécurité, les salariés travaillant à la production seront au-moins deux (2) par secteur de production. S'il n'y avait qu'un seul salarié, il sera automatiquement relocalisé dans un autre secteur de travail.

17.08 Premiers soins et examens médicaux

La Compagnie continuera sa pratique passée de fournir les installations et l'équipement de premiers soins, de même que la possibilité d'accéder à des soins médicaux d'urgence quand cela est nécessaire.

17.09 Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail (une semaine ou plus) pour raisons de maladie ou d'accident, il doit aviser l'employeur de son retour au travail au-moins une (1) journée ouvrable d'avance pour permettre à celui-ci de faire les arrangements nécessaires pour le réintégrer dans ses fonctions.

Article 18 Permission d'absence

18.01 Après réception d'un avis écrit, signé par un officier autorisé du Syndicat et reçu par la Compagnie en autant que possible une (1) semaine complète à l'avance, mais un minimum de deux (2) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libérera, sans salaire, deux (2) délégués dont les noms lui auront préalablement été fournis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales.

Si l'absence de ces délégués dépasse cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat convient, à la demande de la Compagnie, de discuter du cas si leur absence nuit au fonctionnement normal de l'usine.

L'absence de ces deux (2) délégués ne devra pas handicaper la production.

- 18.02 Tout salarié qui pour des raisons personnelles désire obtenir un congé sans solde devra en faire la demande par écrit au Surintendant. La permission ne pourra pas être refusée arbitrairement. Cependant, les demandes d'absence de plus de une semaine et les demandes répétées devront être motivées à la satisfaction de la Compagnie. Une demande d'absence devra être soumise à la Compagnie avec un préavis équivalent à la durée du congé sans solde demandé.

Article 19 Divers

19.01 Tableau d'affichage

La Compagnie consent à fournir un tableau réservé exclusivement aux avis du Syndicat. L'usage dudit tableau sera limité à l'affichage d'avis officiels du Syndicat.

19.02 Copie de la convention

La Compagnie se chargera de faire imprimer (ou photocopier) et de fournir à chacun de ses salariés une copie de la présente convention collective.

19.03 Outils

- 1) Les salariés effectuant des travaux dont la tâche exige des outils particuliers devront se pourvoir adéquatement selon la liste des outils prévus à l'annexe "C".
- 2) Les outils usés (usage normal) seront remplacés par la Compagnie sur présentation des dits outils.
- 3) Dans le cas des autres salariés (manoeuvre), les outils requis pour leur travail leur seront fournis par la Compagnie au besoin. Le remplacement des outils perdus ou volés sera à la charge du salarié ayant eu en sa possession des outils de la Compagnie.

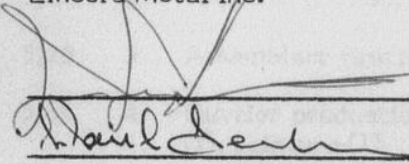
Article 20 Durée de la convention

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une durée de trente-quatre (34) mois.


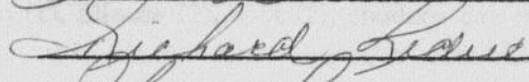
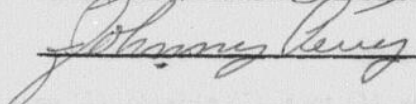
20.02 Les termes de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 14 ième jour de février, 1984.

Lincora Métal Inc.



Représentants du Syndicat des
Employés de Lincora Métal Inc.

ANNEXE "A"

Classification des tâches
(1984)

Salaire de base

4,80	1	Manoeuvre (manutention, cisaille, finition, spot, montage, lavage)
5,00	2	Apprenti (presse, spot, soudure, peinture)
5,25	3	Assembleur finition (2), soudeur spéciaux
5,86	4	Ouvrier production, presse-poinçon (1), plieuse (1), spot (2), soudure gaz mig (1), peinture (1)
6,13	5	Peintre (1)
6,40	6	Opérateur: presse-poinçon (1), plieuse (1), cisaille (1), spot (1), soudure gaz. mig. (1), finition (1), installation (1) - chauffeur.
7,53	7	Opérateur: set-up, chauffeur
7,79	8	Mécanicien métal en feuilles

() No. postes ouverts

ANNEXE "B"

Rémunération des camionneurs et installateurs pour tout travail effectué à l'extérieur de l'atelier

Camionneurs:

Pour tout transport longue distance effectué en dehors de la région métropolitaine, les camionneurs reçoivent comme rémunération \$0.19 par mille parcouru.

Les dépenses encourues lors de déplacements à l'extérieur de la ville exigeant plus d'une journée sont remboursées totalement par la Compagnie.

Les périodes de déchargement sont toujours payées au taux horaire du salarié.

Installateurs:

Les équipes d'installation sont composées de deux hommes:

- 1) installateur-chauffeur
- 2) manoeuvre

Pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, les installateurs reçoivent une rémunération à la pièce telle que décrite ci-après.

- Déplacement: 1) \$0.11 du mille
2) \$0.06 du mille

Installation:

- Vestiaires: 1) \$0.40 par vestiaire
2) \$0.29 par vestiaire

Base: 1) et 2) \$0.06 du pied

Dessus en pente: 1) et 2) \$0.06 du pied

- Moultures: 1) \$0.07 du pied
2) \$0.05 du pied

- Base en bois: 1) \$0.29 du pied
2) \$0.17 du pied

