

NOM

No.

04547-6

C.A.E. 3042 NO.CONV. 45476  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 23  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 20230 30  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q15092001  
DATE ENR.850108

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

045476

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15092-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-28	84-10-02		84-03-01	86-03-01	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Association Internationale des Travailleurs du métal en Feuille Local 125</b> 2030, Boul. Père Lelièvre, Ste 350 Qc Québec, Qc G1P 2X1 Att: M. Paul Aubé	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Savard Inc.</b> 741, rue Saint-Vallier Ouest Québec, Qc
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

**Remarques**

**Aussi inclus: lettre d'entente du 84-09-28 concernant les salariés engagés après le 1er mars 1984.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Hamblay</i>	84-10-04

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

POUR:

SAVARD INC.,  
741 ouest, rue St-Vallier,  
Québec, Qué.  
GLK (6W8)

Bob Savard

Contrôleur

Alonique Beaudin

Témoin

POUR:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DU METAL EN FEUILLE, Local 125.

Daniel Bergeron

Comité d'Atelier

Jacques Guérin

Comité d'Atelier

Richard Bombard

Comité d'Atelier

Paul Aubé

Gérant d'Affaires, Local 125.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

SAVARD INC.  
741 ouest, rue St-Vallier,  
Québec.

Ci-après appelée "la compagnie";

ET:

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DU METAL EN FEUILLE, LOCAL 125  
350-2030, Boul. Père Lelièvre,  
Québec.

Ci-après appelée "l'union";

Etant donné le contrat de travail dûment  
signé entre les parties le *28 sept 84*, la compa-  
gnie et l'union conviennent de la présente lettre d'en-  
tente en regard de ladite convention et devant y être  
annexée pour fixer les modalités suivantes:

- 1.- Les salariés engagés par la compagnie  
depuis et après le 1er mars 1984 ne seront pas régis par  
ladite convention collective de travail intervenue entre  
les parties;
- 2.- L'engagement et le maintien à l'emploi de  
tels salariés ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la  
mise-à-pied, le non-rappel au travail, la diminution d'heu-  
res, ni la démotion de salariés couverts par la convention

84 OCT -2 16:14

E.C.O.T.  
QUÉBEC

collective ni le déplacement et le licenciement de ces derniers;

3.- Lesdits salariés n'étant pas éligibles à une promotion, leur engagement et leur maintien à l'emploi ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher la promotion des salariés visés par la convention collective. Un tel salarié pourrait obtenir une promotion dans la seule éventualité où un salarié couvert par la convention collective ne voudrait pas l'obtenir.

4.- L'engagement de chacun desdits salariés est limité à une période maximum d'un an ou au plus tard jusqu'à l'expiration de la présente lettre d'entente, et ainsi l'exclusion de l'application de la convention collective à ces salariés est limitée à la même période;

5.- Dans l'éventualité que la compagnie garde-rait à son emploi un tel salarié au-delà de la période mentionnée au paragraphe précédent, celui-ci sera régi par la convention collective à compter de la première journée suivant l'expiration de cette période, son ancienneté commençant à s'accumuler lors de cette première journée et sa période de probation sera réputée se terminer à compter de cette première journée à la condition qu'il ait travaillé au moins le nombre de jours de probation prévus à la convention collective et dans le cas contraire, il devra continuer sa période de probation et alors la convention collective lui sera applicable à compter de la première journée de travail suivant la période mentionnée au paragraphe 4 et son ancienneté s'accumulera à compter de la fin de la période de probation rétroactivement à cette première journée de travail;

6.- Dans l'éventualité du départ d'un salarié couvert par la convention collective et qui serait remplacé par un des salariés visés par la présente entente pendant la durée de celle-ci, ce salarié sera immédiatement couvert par la convention collective et le temps effectué comptera pour sa période de probation alors que son ancienneté commencera à s'accumuler à cette première journée de remplacement;

7.- L'engagement et le maintien à l'emploi d'un tel salarié ne doit pas non plus avoir pour effet d'empêcher l'engagement d'un salarié couvert par la convention collective et qui aurait perdu son ancienneté selon l'article 17.04 de la convention;

8.- Lorsque la compagnie devra effectuer des mises-à-pieds, elle mettra d'abord à pied les salariés non couverts par la convention collective après quoi elle suivra le processus prévu à la convention collective la même règle s'appliquant en cas de licenciement;

9.- Lorsque du temps supplémentaire devra être effectué, la compagnie l'offrira d'abord aux salariés couverts par la convention collective;

10.- Les salariés visés par la présente entente ne pourront évidemment appliquer sur aucun poste vacant ou nouveau poste; sauf si aucun salarié visé par la convention collective ne désire appliquer;

11.- Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne doit pas avoir pour effet de modifier l'unité de négociation existante et chacune des parties s'engagent à ne pas invoquer cette lettre d'entente pour demander une modification de l'unité de négociation;

12.- La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er mars 1984 et se terminera le 1er mars 1986 peu importe la date de sa signature.

13.- Les parties conviennent d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective intervenue et de la déposer conformément aux dispositions du Code du Travail;

QUEBEC, ce 28 sept 1984

SAVARD INC.  
PAR:

*Bob Savard*

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DU METAL EN FEUILLE, LOCAL 125.

PAR:

*Daniel Bergeron*  
Comité d'atelier

*Jacques Guéard*  
Comité d'atelier

*Robert Boudry*

*Karl Ouellet*  
Comité d'atelier

*Monique Beaulieu Témoin*

CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE

SAVARD INCORPOREE  
741 ouest, rue Saint-Vallier,  
Québec, Qué.  
G1K 6W8

(ci-après nommée "La Compagnie")

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
DU METAL EN FEUILLE, LOCAL 125,  
350-2030, Boulevard Père Lelièvre,  
Québec, Qué.  
G1P 2X1

(ci-après nommée "L'Union")

84 OCT -2 15:14

B.C.G.T.  
QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Dispositions générales.....	1
2	Reconnaissance.....	2
3	Droits de la Compagnie.....	2
4	Discrimination et intimidation.....	3
5	Sécurité d'Union.....	3
6	Heures de travail.....	4
7	Travail supplémentaire.....	5
8	Prime pour travail malpropre.....	7
9	Pannes.....	8
10	Permission d'absence.....	8
11	Devoir du jury.....	9
12	Travail pendant la période des repas.....	10
13	Travail au dehors de l'usine.....	10
14	Allocation de temps à l'arrivée et au départ.....	11
15	Procédure de règlement de griefs.....	12
16	Représentation.....	14
17	Ancienneté.....	15
18	Taux de salaire, classification, définition.....	19
19	Primes d'équipe.....	19
20	Mesures de sécurité et santé.....	19
21	Tableaux d'affichage.....	21
22	Paiement lorsqu'un employé quitte la Compagnie....	21
23	Jours fériés.....	21

ARTICLE 1.01 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.01 Le but de ce contrat est de pourvoir au règlement de plaintes et de crises d'une façon équitable, à établir les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
24	Vacances payées.....	23
25	Droit de fouille à l'usine.....	24
26	Paiement du salaire.....	25
27	Etudiants et stagiaires.....	25
28	Durée de la convention.....	25
	Définitions pour la cédule "A".....	26
	Cédule "A" - Tableau des salaires.....	28

Pendant la présente convention, tous les employés devront continuer de travailler comme à l'habitude et la compagnie devra poursuivre ses opérations normales.

Si les lois provinciales, fédérales, un arrêté ou un décret ou un règlement fait en application d'un tel acte ou d'un règlement de cette compagnie.

Le présent contrat est nul et sans effet si les lois provinciales de la loi,

Le présent contrat est nul et sans effet si les lois provinciales de la loi,

ARTICLE 1.00

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.01

Le but de ce contrat est de pourvoir au règlement de plaintes et de griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

Article 1.02

Les employés pourront présenter une plainte ou un grief dans la langue de leur choix suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec. (12-13 Eliz. II c. 45 à 51).

Article 1.03

Il n'y aura aucune grève, aucun lock out pendant la durée de cette convention. Les parties s'engagent à se conformer aux clauses de l'article 15 au sujet du règlement des griefs et l'arbitrage comme étant le seul moyen de résoudre toute mésentente pouvant se produire pendant la présente convention: tous les employés devront continuer de travailler comme à l'habitude et la Compagnie devra poursuivre ses opérations normales.

Article 1.04

Si une Loi provinciale, fédérale, un arrêté en conseil ou un règlement fait en application d'une Loi affecte une disposition de cette convention:

- a) Cette disposition sera nulle et sans effet si elle est en contradiction de la Loi;
- b) Cette disposition sera modifiée pour devenir conforme à la Loi dans le cas où il n'y aurait pas contradiction et sera partie de cette convention.

Article 1.05

Aucun surintendant ou contremaître ne pourra accomplir de travail régulier de l'atelier, ni du temps supplémentaire, sauf pour fins d'instructions.

ARTICLE 2.00

RECONNAISSANCE

Article 2.01

Afin d'assurer le respect des objectifs de la présente convention, la Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur représentant tous ses employés en vertu du certificat émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, certificat émis le 17 avril 1973 comme étant le seul agent négociateur conforme aux normes et lois du Code du Travail pour:

"Tous les ferblantiers et apprentis ainsi que les salariés travaillant à la préparation du métal en feuille et aussi ceux préposés à l'expédition et à la réception des matériaux".

ARTICLE 3.00

DROITS DE LA COMPAGNIE

Article 3.01

L'Union reconnaît à la Compagnie le droit de gérer ses affaires et d'administrer son personnel conformément aux dispositions de cette convention.

- a) Entre autres d'engager, de mettre à pied, renvoyer, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur les équipes d'après les exigences de la production sujet aux dispositions de cette convention.
- b) D'établir des règlements raisonnables à être observés, pourvu cependant que tout désaccord résultant de l'application de ces règlements, ou tout désaccord résultant de plaintes de discrimination contre un employé dû à l'application de ces règlements soient sujets aux dispositions de cette convention.
- c) Advenant le cas que la Compagnie suspend un employé pour juste cause, elle doit aviser l'employé ainsi suspendu dans les trois (3) jours suivant l'infraction et la suspension devra avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de suspension.

ARTICLE 4.00

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

Article 4.01

Aucun employé ne sera exposé à discrimination, ni ne subira de préjudice de quelque façon que ce soit, ni ne sera intimidé par la Compagnie ou l'Union à cause de sa race, couleur ou ses croyances ou parce que l'employé a été élu à une position représentative dans l'Union.

Article 4.02

Il n'y aura aucune activité syndicale ou anti-syndicale sur les lieux de travail, autre que celles mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 5.00

SECURITE D'UNION

Article 5.01

a) Tous les nouveaux employés ou les employés réembauchés après une mise-à-pied doivent devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours suivant leur embauchage ou leur réembauchage.

b) Cependant, un employé réembauché qui n'aura pas perdu son ancienneté paiera ses cotisations syndicales commençant sur sa première paie.

Article 5.02

Au moment de leur embauchage, les employés doivent autoriser la Compagnie à déduire de leur paie la somme prévue par la Constitution, les Statuts et les Règlements de l'Union. Ces déductions seront effectuées chaque mois.

Article 5.03

Chaque mois, une liste des employés auxquels on a déduit une cotisation, sera adressée au secrétaire financier de l'Union accompagnée d'un chèque pour la somme déduite. Cette liste inclura le nom de tous les employés sur la liste de paie, qu'on ait déduit leurs cotisations ou non. Les erreurs sur les listes de déductions seront rapportées par écrit au secrétaire trésorier de la Compagnie.

Article 5.04

La Compagnie sera avisée au moins un (1) mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations d'Union.

ARTICLE 6.00      HEURES DE TRAVAIL

Article 6.01      Période du 1er mars 1984 au 1er mars 1986.

La journée régulière de travail sera de huit heures et demie (8½) du lundi au jeudi. Le vendredi la journée régulière sera de huit (8) heures.

EQUIPE DE JOUR

7:30 heures à 12:00 heures  
12:30 heures à 16:30 heures  
(Excepté le vendredi, l'heure pour la fin de l'équipe sera 16:00 heures).

EQUIPE DE NUIT

21:30 heures à 2:00 heures  
2:30 heures à 6:30 heures  
(Excepté le vendredi, l'heure pour la fin de l'équipe sera 6:00 heures).

CHEF D'ENTREPOT

8:00 heures à 12:00 heures  
12:30 heures à 17:00 heures  
(Excepté le vendredi, l'heure pour la fin de l'équipe sera 16:30 heures).

NOTE:

S'il y a nécessité de modifier les heures de travail sur l'équipe de nuit, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour en venir à une entente mutuelle.

NOTE:

Pour chacune des périodes ci-dessus mentionnées, la pause-café sera comme suit.

Pause-café (Equipe de jour)

9:25 heures à 9:35 heures  
14:30 heures à 14:40 heures

Pause-café (Equipe de nuit)

23:30 heures à 23:40 heures  
4:30 heures à 4:40 heures

Article 6.02

Un employé peut être requis de travailler le jour ou la nuit. Toutefois, on accordera à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, mais l'ancienneté sera le critère respecté au sein de chaque classification.

- Article 6.03 Un employé régulier de jour ou qui aura été transféré sur l'équipe de nuit pourra, s'il en fait la demande, revenir sur l'équipe de jour dès qu'une vacance se produira, en autant qu'un ouvrier compétent ayant moins d'ancienneté puisse le remplacer.
- Article 6.04 Tout changement normal d'ouvriers d'une équipe à l'autre, sauf état d'urgence, aura lieu le lundi et sera affiché le jeudi précédent, pas plus tard que 2:00 heures p.m., et une copie de ce changement sera remise à l'Union par le surintendant au moment de l'affichage.
- Article 6.05 Les changements d'équipe de jour à la nuit, ou vice versa, seront agencés de telle façon que si la paie d'un employé est pour moins qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine pour laquelle s'est produit le transfert, son salaire sera ajusté immédiatement.
- Article 6.06 La Compagnie reconnaît le droit au Président du Comité d'Atelier de travailler sur l'équipe de jour.

ARTICLE 7:00

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- Article 7.01 Les trois (3) premières heures de travail effectuées en plus de la journée régulière de travail entraînent une majoration du taux de salaire de 50%, du lundi au vendredi inclusivement.
- Les huit (8) premières heures de temps supplémentaire effectuées le samedi entraînent une majoration du taux de salaire effectif de 50%.
- Article 7.02 Toutefois, un salarié qui, à la demande de son employeur, doit commencer à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail dans l'atelier et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail a droit au taux fixé ci-haut pour le travail supplémentaire tout comme s'il avait commencé à travailler à l'heure normale.

Article 7.03 Le double du taux de salaire régulier doit être payé pour tout travail effectué en plus des trois (3) heures de temps supplémentaire effectuées du lundi au vendredi et en plus des huit (8) heures supplémentaires le samedi, ainsi que pour tout travail effectué le dimanche.

Article 7.04 Les taux de salaire majorés de 50% ou de 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire effectivement payés.

Article 7.05 Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il sera réparti entre les employés qui exécutent le travail en cours. Si un choix doit être fait dans le personnel exécutant le travail, l'ancienneté prévaudra.

1) Tout employé peut discuter avec un membre du Comité de Grièfs les raisons pour lesquelles le nombre d'heures de temps supplémentaire qu'il accomplit est bas en comparaison des autres employés exécutant le même travail que lui. Le représentant du Comité de Grièfs pourra rencontrer le surintendant à ce sujet et, s'il n'obtient pas satisfaction, il réfèrera la question au contrôleur.

2) Toute violation de cet article qui s'avérerait fondé sera réglée par l'établissement d'une liste de priorité pour le temps supplémentaire futur.

Article 7.06 La Compagnie devra aviser avant 12:00 heures (midi ou 21:30 heures selon le cas), les employés qui seront requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des préposés à l'entretien et tout autre cas d'urgence. Cependant, dans les autres cas hors du contrôle de la Compagnie, elle devra aviser les employés aussitôt que possible lorsqu'elle prendra connaissance des faits.

Article 7.07 Aucun surintendant ou contremaître, à l'exception des chefs de groupe, ne remplacera un employé lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, excepté si aucun ouvrier avec droit d'ancienneté dans cette classification n'est disponible.

Article 7.08 Les employés qui ont complété leur travail sur l'équipe régulière et qui sont rappelés pour exécuter un travail autre que celui de leur équipe régulière devront être payés au taux supplémentaire convenu.

- Article 7.09 Les dimanches seront considérés comme étant les vingt-quatre (24) heures comprises de minuit à minuit.
- Article 7.10 Tout employé requis de travailler plus de quatre (4) heures après leur équipe régulière aura droit à une période de trente (30) minutes payées à temps simple pour repas à la fin de son équipe régulière et ainsi de suite après chaque quatre (4) heures, ainsi que pour les autres équipes.
- Article 7.11 Les employés de l'équipe de jour requis de travailler temporairement la nuit seront rémunérés au taux augmenté de la prime d'équipe applicable à l'exception de la première nuit qui sera rémunérée à temps et demi si l'employé intéressé a complété une partie de sa journée régulière.
- Article 7.12
- a) Toutefois, un salarié qui à la demande de son employeur fait du temps supplémentaire aura le choix soit d'être payé tel que stipulé selon les articles 7.01 et 7.03, ou, pourra accumuler ses heures en journée ou partie de jour en congé payé. L'employé devra faire connaître, par écrit, son désir que ses heures supplémentaires soient accumulées. Ce choix sera valable pour toute l'année en cours.
  - b) Les employés qui auront droit à des congés en vertu de l'article 7.12 a) devront, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, prendre lesdits congés entre le 23 décembre et le 30 avril de chaque année. S'il y a conflit de date pour le choix du congé au sein de leur classification, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 8:00

PRIME POUR TRAVAIL MALPROPRE

- Article 8.01 Les employés travaillant dans le département communément reconnu pour la fabrication des manchons ainsi que dans le département de peinture des tuyaux noirs (voir description ci-dessous) recevront une compensation de \$0.40 l'heure pour l'usage intense de leurs vêtements.

DESCRIPTION:

Fabrication des manchons:

On entend par fabrication des manchons, les étapes suivantes: donner aux tubes la forme d'un manchon, le laver et aussi le peindre.

Peinture des tuyaux noirs:

Comprend l'employé qui peinture les tuyaux.

ARTICLE 9:00

PANNES

Article 9.01

Si la Compagnie néglige d'aviser un employé de ne pas se présenter au travail avant qu'il ne quitte l'atelier à la fin de son équipe précédente ou qu'il ne quitte son foyer pour se rendre au travail, cet employé recevra un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier en plus des heures effectivement travaillées. Ceci ne s'applique pas dans le cas de panne d'électricité ou en cas de force majeure.

Article 9.02

Si une machine brise, l'employé affecté pourra travailler à n'importe quel endroit dans l'atelier au travail équivalent ou inférieur à sa classification, cependant si une mise-à-pied devient nécessaire, la mise-à-pied se fera par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 10:00

PERMISSION D'ABSENCE

Article 10.01

On accordera à tout employé moyennant un accord avec son surintendant, une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas cinq (5) jours.

Article 10.02

Les demandes pour permis d'absence d'une durée de plus de cinq (5) jours doivent être soumises par écrit en trois (3) copies au contrôleur pour approbation. L'employé en transmettra une copie à l'Union dans le cas où le permis a été accordé.

Article 10.03

La Compagnie accordera une permission d'absence nécessaire sans salaire aux dirigeants d'Union ne dépassant pas trois (3) hommes au besoin, pour transiger des affaires d'Union à l'extérieur. Ces permissions devront être demandées au contrôleur.

Article 10.04

Chaque employé ayant des droits d'ancienneté aura droit à un permis d'absence de trois (3) jours payés dont deux (2) précèdent les funérailles et le jour des funérailles, dans le cas de décès de son père, mère, époux, épouse et enfants ainsi que frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère et belle soeur. Les samedis, dimanches, fêtes, vacances et congés payés tombant durant ces trois (3) jours ne seront pas payés.

Article 10.05 La Compagnie s'engage à céder un endroit convenable et de fournir l'occasion aux membres du Comité d'Atelier afin de ceux-ci puissent tenir une assemblée une fois par mois. La durée de cette assemblée ne devra pas être plus de une (1) heure non cumulative sur le temps de la Compagnie. Ledit temps sera payé par la Compagnie. L'agent d'affaires pourra assister si sa présence est requise par le Comité d'Atelier.

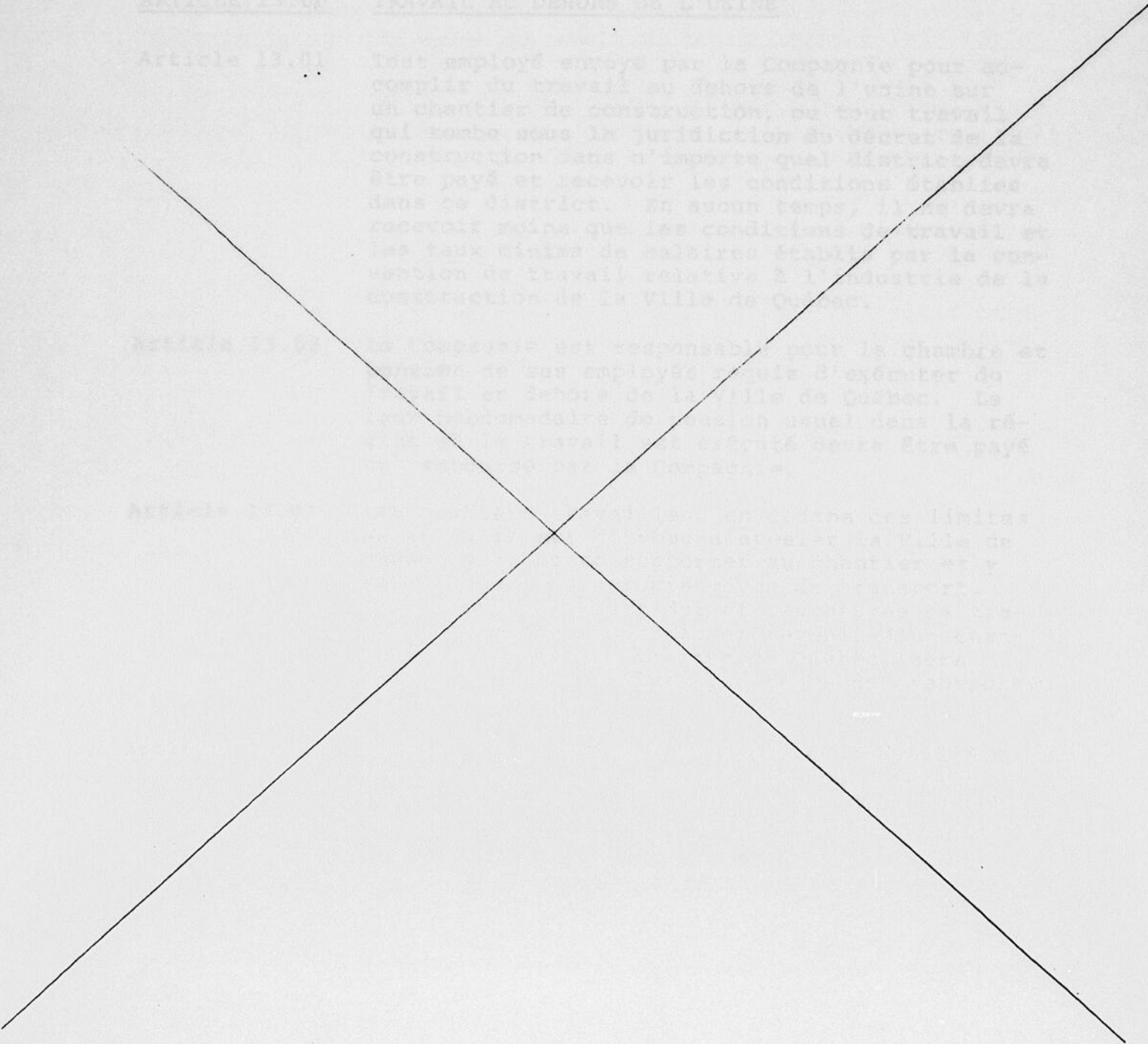
ARTICLE 11:00 DEVOIR DU JURY

ARTICLE 13:00 TRAVAIL AU DEHORS DE L'USINE

Article 13.01 Tout employé employé par la Compagnie pour accomplir du travail au dehors de l'usine sur un chantier de construction, ou tout travail qui tombe sous la juridiction du décret de construction dans n'importe quel district devra être payé et recevoir les conditions établies dans ce district. En aucun temps, il ne devra recevoir moins que les conditions de travail et les taux minima de salaires établis par la convention de travail relative à l'industrie de la construction de la Ville de Québec.

Article 13.02 La Compagnie est responsable pour la chambre et le logement de ses employés qui s'engagent à travailler au dehors de la Ville de Québec. Le salaire supplémentaire de logement usuel dans le district de travail devra être payé.

Article 13.03 La Compagnie devra payer les libéralités de la Ville de Québec pour les employés qui travaillent au dehors de la Ville de Québec.



ARTICLE 12:00      TRAVAIL PENDANT LA PERIODE DES REPAS

Article 12.01      La Compagnie s'engage à ce qu'aucun employé ne travaille pendant sa période de repas ordinaire, sauf en cas d'urgence. Dans de tels cas, lorsqu'un employé doit travailler pendant sa période de repas, on lui donnera l'occasion de manger entre 11:30 heures a.m. et 1:30 heures p.m. et on le paiera entièrement pour les heures de travail effectuées, en plus de lui payer du temps à taux régulier pendant sa période de repas.

ARTICLE 13:00      TRAVAIL AU DEHORS DE L'USINE

Article 13.01      Tout employé envoyé par la Compagnie pour accomplir du travail au dehors de l'usine sur un chantier de construction, ou tout travail qui tombe sous la juridiction du décret de la construction dans n'importe quel district devra être payé et recevoir les conditions établies dans ce district. En aucun temps, il ne devra recevoir moins que les conditions de travail et les taux minima de salaires établis par la convention de travail relative à l'industrie de la construction de la Ville de Québec.

Article 13.02      La Compagnie est responsable pour la chambre et pension de ses employés requis d'exécuter du travail en dehors de la Ville de Québec. Le taux hebdomadaire de pension usuel dans la région où le travail est exécuté devra être payé ou remboursé par la Compagnie.

Article 13.03      Les ouvriers travaillant en dedans des limites de ce qu'il est convenu d'appeler la Ville de Québec devront se rapporter au chantier et y revenir par leur propre moyen de transport. Tout autre transport durant les heures de travail, comme se rapporter et revenir d'un chantier en dehors des limites de Québec, sera fourni ou payé, incluant le temps de transport, par la Compagnie.

Article 13.04      Pendant qu'un employé effectue du travail à l'extérieur, il aura droit aux jours fériés applicables renonçant ainsi à son droit à tout jour férié spécifié dans la présente convention qui tomberait pendant ladite période.

ARTICLE 14:00      ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVEE ET AU DEPART

Article 14.01      Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver avant les repas et à la fin de l'équipe. Un signal se fera entendre cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour le départ. Les employés couverts par l'article 8.01 auront droit à une période de quinze (15) minutes pour se laver lorsqu'ils effectueront ce genre de travail.

Les employés qui ne se prévaleront pas des périodes de lavage, auront le droit de quitter l'atelier aux périodes ci-haut mentionnées de cinq (5) minutes et de quinze (15) minutes.

Article 14.02      A) Tous les employés poinçonneront leur carte de temps avant l'heure prévue pour commencer le travail et ils seront à leur lieu de travail, prêts à commencer à l'heure prévue et ils continueront jusqu'à ce qu'un signal se fasse entendre pour signaler la période de lavage.

B) Tous les employés devront poinçonner leur carte avant et après la période de repas.

Article 14.03      Les employés qui poinçonneront en retard perdront quinze (15) minutes de paie pour chaque période de quinze (15) minutes de retard ou fraction de cette période.

Article 14.04      Un employé qui oublie de poinçonner sa carte de temps, il lui sera déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte ne soit signée par son contremaître.

Article 14.05      Les employés auront la permission de commencer à travailler jusqu'à une (1) heure en retard à condition que l'employé possède un bon record de ponctualité.

Article 14.06      DEDUCTION POUR RETARD

Horloge de présence à la minute. Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant quatre (4) minutes par quart d'heure; pour les retards de quatre (4) à dix-neuf (19) minutes, la déduction est de quinze (15) minutes. Pour les retards de vingt (20) minutes à trente-quatre (34) minutes, la déduction est d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et ainsi de suite.

ARTICLE 15:00

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

Article 15.01

Le but du présent article est d'établir une procédure pour la discussion, le traitement et le règlement des griefs. Tel que mentionné à l'article 1:00, les deux (2) parties s'engagent à se conformer au présent article sur la procédure de règlement des griefs et à l'article traitant de l'arbitrage comme étant le seul moyen de régler tous les différends qui peuvent survenir.

Article 15.02

Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant les suspensions, les renvois, la discrimination et les actions disciplinaires.

Article 15.03

La procédure de règlement de griefs sera la suivante:

- a) L'employé seul ou accompagné du représentant de son département devra soumettre son grief par écrit directement à son surintendant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance du grief. La décision du surintendant devra être écrite dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- b) Si le grief n'est pas réglé à l'étape A, il sera soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du surintendant, par un membre du Comité de Griefs au contrôleur qui devra tenir une réunion avec le Comité de Griefs. Le contrôleur rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- c) Si le grief n'est pas réglé à l'étape B, il sera soumis par écrit à la direction dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du contrôleur. La direction tiendra une réunion avec le Comité de Griefs et la réponse de la Compagnie sur le grief sera remise au président du Comité de Griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. A ce stage, le Comité de Griefs peut demander la présence d'un représentant extérieur de l'Union.

- Article 15.04 La Compagnie ou L'Union a le droit de formuler un grief de groupe ou grief de nature générale à l'étape C de l'article 15.03
- Article 15.05 Si le grief n'est pas réglé à l'étape C, il pourra être référé en dedans et pas plus tard que dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision de la Compagnie à l'étape C, à un Tribunal d'arbitrage appointé tel qu'expliqué ci-dessous. Le Tribunal sera composé de trois (3) personnes. L'avis écrit de l'Union à la Compagnie référant le grief à l'arbitrage devra indiquer le nom et l'adresse du représentant de l'Union sur ce Tribunal d'Arbitrage. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, la Compagnie devra, par écrit, indiquer à l'Union le nom et l'adresse du représentant de la Compagnie sur ce Tribunal d'arbitrage.
- Article 15.06 Le représentant de l'Union et celui de la Compagnie devront, dans les dix (10) jours suivants, choisir conjointement un président d'arbitrage. A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un président.
- Article 15.07
- A) Le Tribunal d'arbitrage devra entendre la preuve et les représentants des parties et rendra sa décision aussitôt que possible après l'audition.
  - B) La décision du président du Tribunal d'arbitrage constitue la sentence à défaut d'une majorité et dans tous les cas la sentence lie les parties. En aucune circonstance, le Tribunal d'arbitrage n'aura la pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.
  - C) Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de renvois, le Tribunal d'arbitrage peut maintenir, annuler, réduire et déterminer la condition de réengagement, incluant compensation s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.
  - D) Dans les cas de mise-à-pied ou de rappel non conformes aux termes de cette convention, le Tribunal d'arbitrage pourra décider de la

compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

E) Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées ici, à moins qu'une extension écrite soit requise par l'une ou l'autre des parties et acceptée par écrit. Si la Compagnie à une étape, néglige de donner une réponse à l'Union dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

F) Chaque partie devra assumer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle aura convoqués et son représentant sur le Tribunal. Les honoraires et les dépenses du président devront être assumés à parts égales par les deux (2) parties.

Article 15.08 Les parties peuvent convenir en tout temps d'arbitrer un grief devant un arbitre unique.

ARTICLE 16:00 REPRESENTATION

Article 16.01 L'Union signataire de cette convention aura son Comité de Grieffs composé de pas plus de trois (3) membres, comprenant le Président d'Atelier. Ils s'occuperont des grieffs tel que prévu à la procédure de grief. Cependant, au niveau du contrôleur, deux (2) membres du Comité de Grieffs seulement présenteront les grieffs.

Article 16.02 Une liste de noms des employés de la Compagnie couverts par cette convention collective, choisis pour représenter les employés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, devra être transmise par l'Union à la Compagnie le plus tôt possible.

Article 16.03 A) Un membre du Comité de Grieffs ou un délégué d'atelier, après avoir reçu la permission de son surintendant, aura le privilège de laisser son travail pour un temps raisonnable, sans perte de salaire, afin d'enquêter sur, ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler; il devra ensuite se rapporter à son surintendant lorsqu'il reprendra son travail. Cette permission ne sera pas retenue sans raison motivée.

B) Le Président du Comité de Grievs ou en son absence n'importe quel représentant de l'Union dont le nom aura été transmis à la Compagnie tel que mentionné à l'article 16.02 aura droit de laisser son travail sans perte de salaire et avec permission du surintendant pour s'occuper de ses fonctions d'Union en autant qu'il n'y aura pas abus. Cette permission ne sera pas retenue sans raison motivée.

C) Le représentant du Comité de l'Union en charge aura la permission sans perte de salaire de rencontrer son représentant d'affaires dans un lieu désigné par la Compagnie ou dans l'atelier, avec l'approbation du représentant désigné par la Compagnie.

ARTICLE 17:00 ANCIENNETE

Article 17.01 L'ancienneté consiste dans la durée du service continu et sera respectée de la façon déterminée dans les paragraphes suivants.

Article 17.02 A) La Compagnie gardera une liste d'ancienneté d'après la durée du service pour référence immédiate. Une copie de la liste trimestrielle à date sera remise au Comité des Grievs et sera affichée sur le tableau afin que les employés vérifient leur date d'engagement. S'il y a lieu de corriger des erreurs, cela devra être fait dans les quinze (15) jours d'affichage.

B) La liste d'ancienneté comprendra: le nom, la date d'entrée en service et la classification.

Article 17.03 Lorsqu'un employé est au service de la Compagnie depuis soixante (60) jours, il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service. Le temps passé à titre d'apprenti dans un métier sera calculé pour fin d'ancienneté de cet employé.  
(Re: lettre d'entente en annexe du 1er mars 1984 au 1er mars 1986).

Article 17.04 PERTE D'ANCIENNETE

A) Un employé ayant accumulé moins de deux (2) ans d'ancienneté perdra son ancienneté s'il est mis-à-pied pendant une période plus longue que celle de son ancienneté.

B) Un employé ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté perdra son ancienneté s'il est mis-à-pied pendant une période continue de vingt-quatre (24) mois ou plus.

Article 17.05 ACCUMULATION D'ANCIENNETE

- A) Services approuvés dans les Forces Armées Spéciales du Canada.
- B) Maladie ou Accident.
- C) Permis d'absence suivant l'article 10:00.

Article 17.06 Un employé perdra son ancienneté en cas de démission volontaire ou de congédiement pour juste cause.

Article 17.07 Les employés absents pour maladie ou autres raisons et qui en n'informent pas la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables, seront considérés comme ayant quitté la Compagnie de leur propre gré à moins qu'une preuve satisfaisante de leur absence ne soit fournie.

Article 17.08 A) Tout employé mis-à-pied qui a été averti, par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, de revenir au travail et qui ne le fait pas dans les trois (3) jours ouvrables, renonce par le fait même à ses droits d'ancienneté à moins qu'il puisse fournir à la Compagnie une raison satisfaisante pour ne pas s'être présenté dans le délai prévu. Une copie de la lettre envoyée à l'employé sera remise en même temps au Président du Comité de Grievs qui devra en informer immédiatement la Compagnie, si on lui apprend qu'aucun retour n'est envisagé.

Si un employé travaille pour un autre employeur, il lui sera permis de terminer sa semaine de travail. Il devra quand même aviser son employeur dans les trois (3) jours de son intention de revenir au travail.

B) C'est la responsabilité de l'employé que d'aviser le Bureau de l'Union et le Bureau de la Compagnie de tout changement d'adresse.

Article 17.09 TRANSFERT TEMPORAIRE

A) A condition qu'il y ait du travail disponible dans sa classification ordinaire, un employé à qui l'on demande temporairement de travailler dans une classification inférieure sera payé à son taux horaire ordinaire.

- B) Si aucun travail n'est disponible dans la classification ordinaire de l'employé, le taux de salaire horaire du travail auquel il est assigné lui sera payé.
- C) Les employés effectuant un travail temporaire dans une classification à un taux de salaire plus élevé recevront le salaire de cette classification.
- D) Les employés qui seront temporairement assignés à un travail autre que celui de leur classification ordinaire, devront être retournés à leur classification ordinaire dans l'ordre inverse auquel ils auront été promus. Ces transferts devront être signés par écrit au Comité d'Atelier.

Article 17.09-1 Lorsqu'un poste permanent devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, un avis à cet effet est affiché pour une période de quarante-huit (48) heures. Tous les candidats intéressés (y compris les candidats qui ne sont pas déjà à l'emploi de la Compagnie), peuvent postuler cet emploi. Le choix que la Compagnie fera tiendra compte des critères suivants: ancienneté, habileté, capacité de remplir les exigences de la tâche. La Compagnie avisera le Président du Comité d'Atelier des candidatures reçues et de son choix avant d'en aviser le candidat concerné. A l'intérieur d'une période de trente (30) jours ouvrables, la Compagnie fera une évaluation de la performance du candidat qu'elle aura choisi. Pendant cette période, le candidat choisi a le droit de retourner à son ancienne classification.

Article 17.10 MISE-A-PIED

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise-à-pied se fera comme suit:

1. Les employés en stage, ensuite les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification affectée.
2. Les employés mis-à-pied peuvent reculer volontairement dans une autre classification inférieure si leur ancienneté le leur permet.

3. Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied à cause d'un manque de travail, le Comité de l'Union en sera informé par écrit quarante-huit (48) heures avant ladite mise-à-pied si celle-ci implique dix (10) hommes et plus et vingt-quatre (24) heures si la mise-à-pied implique moins de dix (10) hommes, et on lui fournira une liste des employés touchés par la mise-à-pied. Copie de la liste sera affichée sur le tableau d'affichage de la Compagnie dans les secteurs de travail des employés, pendant la période de repas du dernier tour d'équipe avant la mise-à-pied.

Article 17.11 Une ancienneté de trois (3) ans est accordée en plus de l'ancienneté réelle dans les cas de mise-à-pied, changement d'équipe et de rappel et aussi de choix de vacances, au Comité d'atelier élu pour représenter l'Union, tel que prévu à l'article 16:00 intitulé représentation de la liste desdits employés remise à la Compagnie jusqu'à un maximum de trois (3).

Article 17.12 RAPPEL

Si, après une mise-à-pied ou un recul au lieu de mise-à-pied à cause d'un manque de travail, la Compagnie a l'intention de rappeler des employés mis-à-pied ou reculés, ces derniers devront être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied ou recul. Une liste des employés ainsi rappelés sera remise à l'Union concernée quarante-huit (48) heures avant le rappel si celui-ci implique dix (10) hommes et plus et vingt-quatre (24) heures si le rappel implique moins de dix (10) hommes.

Article 17.13 La Compagnie consent à accorder des promotions aux employés réguliers pour remplir les vacances pouvant se produire. La Compagnie aura la responsabilité d'accorder l'entraînement nécessaire des employés qui, à son avis, sont particulièrement doués pour des postes de direction.

Article 17.14 Les employés seront munis d'une carte remplie par la Compagnie démontrant leur classification, leur salaire ainsi que l'heure et la date de leur embauche. (Cette carte sera remise à la Compagnie par l'Union).

Article 17.15 La Compagnie informera le Comité de l'Union de

la reclassification d'un employé ou de la fin de son service, pour quelque raison que ce soit, au moment de ce changement ou de la fin de son service.

ARTICLE 18:00      TAUX DE SALAIRE, CLASSIFICATION, DEFINITION

Article 18.01      Les classifications d'emplois et les taux de salaire, les définitions de classifications, couverts par cette convention sont énumérés à la cédule "A" jointe à la présente convention et en font partie.

Article 18.02      Les taux de salaire supérieurs aux taux inscrits aux annexes dont il est fait mention à l'article 18.01 ne seront pas réduits et l'employé touché recevra la même hausse de salaire que les autres.

Article 18.03      La Compagnie et l'Union sont d'accord que si des classifications deviennent nécessaires et sont non-existantes dans cette convention, ils se rencontreront pour négocier les classifications proposées. Après entente, ces classifications devront faire partie de cette convention. Si on ne peut venir à une entente, cet article devra être sujet à l'article 15:00.

ARTICLE 19:00      PRIMES D'EQUIPE

Article 19.01      Les employés travaillant sur l'équipe de nuit recevront une prime de \$0.20 l'heure pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 20:00      MESURES DE SECURITE ET SANTE

Article 20.01      La Compagnie et l'Union collaboreront le plus possible à la prévention des accidents et à l'encouragement de la santé et la sécurité.

Article 20.02      Un Comité de Sécurité sera formé de représentants de la Compagnie et des employés rémunérés à l'heure, nommés par l'Union, pour faire partie de ce Comité.

Article 20.03      L'Union peut changer sa représentation à n'importe quel temps en informant par écrit la Compagnie.

- Article 20.04 Ce Comité pourra se rencontrer une fois par mois (maximum deux (2) heures) dans les locaux de la Compagnie et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à cette convention seront payés.
- Article 20.05 Le Comité produira un rapport écrit à la Compagnie concernant ses délibérations en ce qui regarde les conditions dangereuses et insalubres. Ce rapport devra recevoir l'attention immédiate de la Compagnie.
- Article 20.06 Les employés qui sont victimes d'un accident de travail encourant une perte de temps recevront leur salaire régulier pour le reste de la journée si leur état le requiert. La Compagnie fournira un mode de transport approprié pour se rendre à l'hôpital, si nécessaire, qui sera à ses frais.
- La Compagnie fournira aussi, à ses frais, un mode de transport approprié pour revenir à l'atelier durant les heures de travail. Si l'état de santé de l'employé nécessite son transport de l'hôpital à sa résidence et qu'il ne peut prendre le transport en commun, la Compagnie paiera le transport requis.
- Article 20.07 L'employé est tenu de rapporter immédiatement à son surintendant tout accident survenu au travail.
- Article 20.08 Tous les sujets concernant la sécurité, la salubrité et la santé auront priorité et recevront une attention immédiate.
- Article 20.09 La Compagnie s'engage à fournir les facilités pour fin de propreté aux employés, un système de ventilation adéquat pour les fumées de soudure ou peinture et aussi les facilités sanitaires doivent être tenues propres et désinfectées régulièrement, le papier placé dans un contenant. Une garde-robe sera mise à la disposition des employés afin que ceux-ci puissent y accrocher leurs vêtements. Un endroit sera aménagé afin que les employés puissent manger pendant l'heure du dîner, soit de 12:00 à 12:30 heures pour les employés travaillant sur l'équipe de jour et de 2:00 à 2:30 heures pour les employés travaillant sur l'équipe de nuit. Cet endroit sera aménagé au cours du mois de janvier 1977.

ARTICLE 21:00      TABLEAUX D'AFFICHAGE

Article 21.01      La Compagnie coopérera avec l'Union en mettant à sa disposition des tableaux convenablement situés et accessibles aux employés.

Article 21.02      Les avis doivent porter le sceau officiel de l'Union ou la signature d'un officier de l'Union et seront affichés par celui-ci après approbation de la direction de la Compagnie.

ARTICLE 22:00      PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYE QUITTE LA COMPAGNIE

Article 22.01      Tout employé renvoyé pour manque de travail, congédié pour raison justifiée ou quittant volontairement son emploi, devra recevoir tous ses gages avant 16:00 heures (4:00 p.m.) le jeudi de la semaine suivant son départ. Cependant, si lors de son départ l'employé avise la Compagnie qu'il ne viendra pas chercher sa paie, la Compagnie la déposera à la poste par courrier recommandé, à l'adresse que l'employé aura donnée, le jeudi de la semaine suivant son départ.

ARTICLE 23:00      JOURS FERIES

Article 23.01      Sujets aux autres conditions mentionnées aux présentes, les jours fériés suivants seront payés aux employés au taux ordinaire lorsque l'employé ne travaille pas:

- Veille du Jour de l'An,
- Jour de l'An,
- Lendemain du Jour de l'An,
- Vendredi Saint,
- Fête de Dollard,
- Saint-Jean Baptiste,
- Confédération,
- Fête du Travail,
- Action de Grâces,
- Jour de Noël,
- Lendemain de Noël.

Article 23.02      A) Employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté.

1. Pour être payé pour un jour férié, l'employé doit avoir travaillé pour la Compagnie pour une période de trente (30) jours précédant le congé.

- Article 23.02 2. L'employé qui est mis-à-pied pendant les trente (30) jours précédant le congé ou qui est rappelé pendant les trente (30) jours suivant un congé sera payé pour celui-ci.
- Article 23.03 B) Employés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.
1. Pour être payé pour un jour férié, l'employé doit avoir travaillé pour la Compagnie pour une période de soixante (60) jours précédant le congé.
2. L'employé qui est mis-à-pied pendant les sept (7) jours ouvrables précédant le congé ou qui est rappelé après une mise-à-pied pendant les sept (7) jours ouvrables suivant un congé sera payé pour celui-ci.
- Article 23.03 Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera observé soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les arrangements avec le Comité d'Atelier.
- Article 23.04 Pour être payé un jour férié, l'employé doit être au travail jusqu'à la fin du dernier tour d'équipe cédulé précédent et durant tout le premier tour d'équipe cédulé suivant le congé à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de s'absenter.
- Article 23.05 Si un employé travaille pendant l'un des jours fériés énumérés à l'article 23.01, il recevra sa paie ordinaire au taux ordinaire plus double de son salaire. Un jour ordinaire sera constitué par les heures mentionnées à l'article 6:00. Toutes les heures de travail en excédent de la journée ordinaire seront payées au double du salaire.
- Article 23.06 Si on substitue un autre jour à un jour férié par règlement ou par décret, ou par entente entre les parties en rapport avec l'observance ainsi substituée, ce sera considéré comme étant le jour férié aux fins du présent article.
- Article 23.07 Les jours fériés seront considérés comme étant la période de vingt-quatre (24) heures du commencement d'un tour d'équipe au commencement de l'autre.

Article 23.08 Si un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à un jour additionnel de vacances payées à son taux régulier. Ce jour aura à être cédulé en même temps que la période des vacances.

- Article 23.09
- A) Pour la période allant du 1er mars 1984 au 1er mars 1986, tout salarié ayant acquis un (1) an d'ancienneté a droit à un crédit de deux (2) jours de congés maladie par année payés à 100% du salaire réel. Ces congés s'acquièrent progressivement au rythme d'une demi-journée par 500 heures travaillées sans dépasser le total de deux (2) jours par année.
  - B) Pour être payé pour les jours de congés de maladie mentionnés à l'article 23.09 A), l'employé devra apporter à son employeur une preuve médicale motivant son absence.
  - C) Si au 1er mars de l'année suivante, le salarié n'a pas utilisé tous ses congés maladie, il peut les monnayer selon le salaire réel en vigueur au 31 décembre.

ARTICLE 24:00 VACANCES PAYEES

Article 24.01 Tous les employés auront droit à des vacances payées de la façon suivante:

<u>SERVICE ACCUMULE</u>	<u>DUREE DES VACANCES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Moins de un (1) an	Un jour (1) par mois (maximum dix (10) jours)	4%
Un (1) à quatre (4) ans	Deux (2) semaines	4%
Quatre (4) à huit (8) ans	Trois (3) semaines	6%
Huit (8) à quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8%
Quinze (15) ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

Article 24.02 Le service accumulé et la paie de vacances calculée sur le salaire brut sont déterminés au trente (30) avril de chaque année.

- Article 24.03
- A) Les employés devront exprimer, par écrit au contrôleur, pendant les mois de janvier, février et mars de chaque année, le choix de leurs dates de vacances annuelles.
  - B) Le premier (1er) mai de l'année en cours, la Compagnie affichera les dates de vacances de chacun des employés.
  - C) Les dates choisies pour fin de vacances annuelles seront entre le 1er juin et le 31 août. En plus, l'ancienneté prévaudra en cas de conflit de dates au sein d'une classification.
  - D) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances pourront, s'il n'y a pas conflit de dates au sein de leur classification, prendre trois (3) semaines consécutives durant la période allant du 1er juin au 31 août de chaque année.
  - E) S'il est nécessaire que la Compagnie maintienne une équipe squelette, l'ancienneté sera le premier facteur considéré.
  - F) Les employés qui auront droit à quatre (4) semaines de vacances, devront prendre la quatrième semaine entre le 23 décembre et le 30 avril de chaque année.

Article 24.04 La paie de vacances sera remise à l'employé au moment où il prendra ses vacances.

Article 24.05 Le temps qu'un salarié perd à cause de maladie ou d'accident doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins d'établissement des vacances payées, pourvu que l'employé ait été au service du même employeur pendant au moins les six (6) mois précédant la maladie ou l'accident.

ARTICLE 25:00 DROIT DE FOUILLE A L'USINE

Article 25.01 Afin de protéger la propriété de la Compagnie et de ses employés, la Compagnie aura le droit de fouiller n'importe quel employé. La Compagnie aura également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé, mais seulement en présence de cet employé ou de son représentant ainsi que d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 26:00      PAIEMENT DU SALAIRE

Article 26.01      Les employés seront payés par chèque chaque semaine et une semaine de temps sera retenue. Les employés des équipes de nuit recevront leur chèque le jeudi soir, les employés des équipes de jour recevront leur chèque avant la fin de leur tour d'équipe le jeudi. Si le jour de paie tombe un jour qui cause une déviation à cette procédure, cette déviation sera discutée avec l'Union.

ARTICLE 27:00      ETUDIANTS ET STAGIAIRES

Article 27.01      Etudiants:

La Compagnie aura le droit d'embaucher des étudiants durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont mis-à-pied.

Article 27.02      Stagiaires:

La Compagnie aura le droit d'embaucher des stagiaires pour une période n'excédant pas cinq (5) mois. Cependant, les stagiaires ainsi embauchés n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont mis-à-pied.

ARTICLE 28:00      DUREE DE LA CONVENTION

Article 28.01      Cette convention entrera en vigueur le premier (1er) mars mille neuf cent quatre-vingt-quatre (1984) et demeurera en vigueur pendant deux (2) ans, soit jusqu'au premier (1er) mars mille neuf cent quatre-vingt-six (1986)

Article 28.02      Durant la période se situant entre la fin de cette convention et son renouvellement, il est entendu que les termes de cette convention seront appliqués selon les stipulations du Code du Travail de la Province de Québec.

DEFINITIONS POUR LA CEDULE - A

1. CHEF DE GROUPE: Salarié payé à l'heure qui a la surveillance d'employés d'une classification égale ou inférieure à la sienne et qui a moins de dix (10) ouvriers sur sa juridiction.
2. FERBLANTIER: Salarié qualifié payé à l'heure qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins, toute opération relative à la fabrication du métal en feuille, sans aide ou surveillance.
3. OPERATEUR DE MACHINE "SPECIALISTE" Salarié payé à l'heure qui opère les machines suivantes: machine à couper la tôle en rouleaux, scie à ruban, presse de 80 tonnes.
4. ASSEMBLEUR A L'ETABLIE: Salarié payé à l'heure pouvant exécuter le travail régulier d'assemblage de l'atelier d'après les instructions émises et ne requérant pas la compétence du ferblantier; son travail pouvant être exécuté occasionnellement par terre.
5. OUVRIER A LA PRODUCTION: Salarié payé à l'heure, ne requérant pas la compétence du ferblantier ni de l'assembleur à l'établie; son travail consistera à accomplir toute tâche de nature en série.
6. SOUDEUR "COMPAGNON": Salarié payé à l'heure qui est qualifié dans la soudure à l'acétylène, l'électricité au gaz inerte et qui peut découper au chalumeau, sur tout métal en feuille ou des métaux similaires, exécutant lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives.
  - A) Un soudeur qualifié en vertu de l'article 25:00 des règlements en exécution de la Loi des appareils sous pression et approuvée par le Unfired Pressure Code Edition 1943, doit être considéré comme compagnon soudeur.

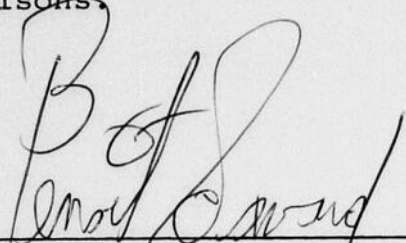
7. SOUDEUR "SPECIALISTE": Salarié payé à l'heure qui a une connaissance de la soudure acétylène ou électrique afin d'accomplir son travail sur le métal selon les instructions qu'il reçoit.
8. PEINTRE: Salarié payé à l'heure pour peindre les métaux soit au pinceau, au pistolet ou par immersion et doit faire le nettoyage et cuisson nécessaires.
9. LIVREUR SUR CAMION: Salarié payé à l'heure ayant la responsabilité de charger le camion et de livrer à destination.
10. CHEF D'ENTREPOT - PREPOSE A L'EXPEDITION: Salarié payé à l'heure qui est attribué à la tâche de s'occuper de recevoir les matériaux de l'extérieur, de s'occuper à placer les produits finis à leur endroit avant l'expédition et aussi de voir à leur emballage et à leur expédition.
11. MECANICIEN D'ENTRETIEN: Salarié payé à l'heure ayant pour tâche principale de voir au bon fonctionnement de tout outillage de l'atelier.

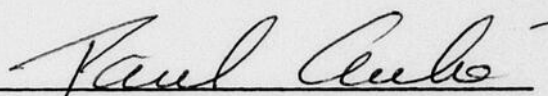
CLASSIFICATION	SALAIRE ACTUEL	01-03-84		01-03-85	
FERBLANTIER	\$11.79	(\$0.50)	\$12.29	(\$0.55)	\$12.84
MECANICIEN D'ENTRETIEN	\$10.73	(\$0.50)	\$11.23	(\$0.55)	\$11.78
OPERATEUR MACHINE SPECIALISTE	\$ 8.37	(\$0.50)	\$ 8.87	(\$0.55)	\$ 9.42
ASSEMBLEUR	\$ 7.46	(\$0.50)	\$ 7.96	(\$0.55)	\$ 8.51
OUVRIER DE PRODUCTION (après un (1) an d'ancienneté)	\$ 7.12	(\$0.50)	\$ 7.62	(\$0.55)	\$ 8.17
SOUDEUR COMPAGNON	\$10.00	(\$0.50)	\$10.50	(\$0.55)	\$11.05
SOUDEUR SPECIALISTE	\$ 7.46	(\$0.50)	\$ 7.96	(\$0.55)	\$ 8.51
PEINTRE	\$ 7.22	(\$0.50)	\$ 7.72	(\$0.55)	\$ 8.27
LIVREUR SUR CAMION	\$ 8.18	(\$0.50)	\$ 8.68	(\$0.55)	\$ 9.23
CHEF D'ENTREPOT	\$ 8.37	(\$0.50)	\$ 8.87	(\$0.55)	\$ 9.42
OUVRIER DE PRODUCTION (1ère Année)	\$ 4.00		\$4.00		\$4.00

CHEF DE GROUPE: PRIME DE \$0.15 L'HEURE EN SURPLUS DU TAUX DE SA CLASSIFICATION.

LETTRE D'ENTENTE

Suite aux rencontres que nous avons eues, il a été entendu que la Compagnie devra donner à l'Union, à la signature de la convention collective, un montant de \$150.00 qui servira aux loisirs des employés de la Compagnie. Le 1er mars 1985, la Compagnie remettra le même montant à l'Union, et ce, pour les mêmes raisons.

  
\_\_\_\_\_  
SAVARD INC.

  
\_\_\_\_\_  
Association Internationale  
des Travailleurs du Métal  
en Feuille, Local 125.