

NOM

NO

03128-6

C.A.E. 3042 NO.CONV. 31286
AFFIL. 2 NR.EMPL. 32
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M03642002
DATE ENR.840214

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 03/28-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3642-02
Date	Signature: 83-09-06 Reception: 83-09-14	Durée	Du: 83-06-01 Au: 85-05-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 32

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Assoc. Int. des Trav. du métal en feuille loc. 116 Sheet Metal Workers Intern. Assoc. Att: Jean-Paul Mercier 7851 rue Jarry est ste 260 Ville d'Anjou, Qué. H1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Cuisine Canadienne Diamond Inc. 105, Port Royal Ouest Montréal, Québec H3L 2A8 <i>Termini</i>

Unité de négociation

Tous les employés payés à l'heure salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	2980(5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	<i>PD</i>	Date
Pierrette David		83-10-17

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

3642-02

'83 SEP 14 14 00

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

CUISINE CANADIENNE DIAMOND INC.
(CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE")

ET



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

(CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION")

EN VIGUEUR

DU

1^{er} JUIN 1983

AU

31 MAI 1985



- INDEX -

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1 . - RECONNAISSANCE	1
2 . - SECURITE SYNDICALE	1-2
3 . - SECURITE ET SANTE	3-4-5
4 . - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS	5-6
5 . - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES	6-7
6 . - GEMERAL - CLASSIFICATION	7-8-9-10- 11-12
7 . - DUREE DU TRAVAIL	13-14
8 . - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	14
9 . - SALAIRE MINIMA	15
10. - CONGES PAYES	16-17-18
11. - VACANCES	18-19-20- 21
12. - ABSENCE POUR DECES	21
13. - JURY	22
14. - PROCEDURE DE GRIEFS	22-23
15. - COPIE DE CONVENTION	23
16. - RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON	24

ANNEXE "A"

ARTICLE 1. - RECONNAISSANCE

- 1.01. - La Compagnie reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés qui effectuent tout travail couvert par cette entente.
- 1.02. - Les conditions de ce contrat sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente pour la fabrication, l'installation, l'ajustement, la réparation et le service de tout travail de métal en feuille inclus dans la juridiction du Local 116 de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille. Cependant, le Local 116 n'impliquera pas ladite Compagnie, surtout en ce qui a trait à toute dispute ou conflit juridictionnel qui pourrait survenir entre le Local 116 et tout autre Local de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille.

ARTICLE 2. - SECURITE SYNDICALE

- 2.01. - La Compagnie convient que, comme condition d'emploi et pendant la durée de cette entente un employé devra être membre en règle de l'Union, partie à ce contrat.
- 2.02. - La Compagnie consent à déduire la cotisation syndicale du salaire du membre de l'Union, sur réception d'une autorisation écrite de sa part à la première semaine du mois travaillé. Lesdits argents seront remis au Secrétaire Financier de l'Union à chaque mois.
- 2.03. - Le Comité d'Atelier de l'Union est formé de trois (3) membres au maximum. Toutefois, s'il y a augmentation du nombre d'employés et qu'une équipe additionnelle est formée, l'Union pourra ajouter un autre représentant de ces employés sur le Comité. L'Union choisira les officiers de la même manière qu'auparavant mais autant que possible que ces officiers soient élus de classifications différentes, afin que, la production soit continuée normalement.

ARTICLE 2. - SECURITE SYNDICALE (SUITE)

- 2.04. - Pour être éligible sur le Comité d'Atelier de l'Union, un employé devra être membre en règle et avoir une ancienneté de deux (2) ans avec la Compagnie.
- 2.05. - La Compagnie s'engage à procurer un endroit convenable et l'occasion au Comité d'Atelier pour une assemblée mensuelle qui aura lieu à une date choisie par le Comité. Cette assemblée ne devra pas être tenue avant les deux (2) dernières heures de la journée normale de travail et ne doit normalement être d'une durée de plus de deux (2) heures. Le temps de ces assemblées sera payé par la Compagnie au taux régulier.
- 2.06. - Les membres du Comité d'Atelier seront les derniers employés à être mis à pied pour manque de travail en autant qu'ils auront l'habileté d'exécuter le travail à accomplir.
- 2.07. - La Compagnie reconnaît à l'Union en plus des Agents d'Affaires, le droit à être représenté par des surveillants sur les chantiers. Le surveillant sera la personne autorisée à représenter un employé pour soumettre des griefs et pour discuter avec l'Employeur ou son représentant des mesures de sécurité conformément à l'article 3. de ce contrat, ainsi que, tout conflit pouvant survenir sur ledit chantier. Le fait pour un employé d'être surveillant ne le dispense pas de rendre à l'employeur tous les services pour lesquels il a été engagé. Le surveillant pour la durée du chantier auquel il travaille, bénéficie d'une ancienneté privilégiée et à qualités égales, il doit être le dernier employé de sa classification à être mis à pied, pourvu qu'il ait l'habileté d'exécuter le travail à accomplir. Lorsqu'un surveillant est relevé de son emploi, l'employeur doit en aviser l'Agent d'Affaires.
- 2.08. - Le représentant de l'Union devra avoir accès aux locaux de la Compagnie ou au chantier pour fins de l'application convenable de cette entente, pourvu qu'il fasse part de sa présence au représentant de la Compagnie. En autant que possible par téléphone avant de passer à l'atelier.

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE

- 3.01. - A) Les parties conviennent de former un Comité Conjoint de sécurité, composé de deux (2) membres pour représenter la partie syndicale et deux (2) membres pour représenter la partie patronale. La fonction de ce Comité de sécurité, sera de conseiller la partie patronale ou la Direction, afin de, promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine. Les réunions du Comité se tiendront une fois par deux (2) mois ou plus souvent si nécessaire et auront lieu à 3:30 P.M. Les salariés impliqués dans telles réunions, seront payés à l'heure à leur taux horaire. De plus, les membres du Comité de sécurité, bénéficieront d'une ancienneté de un an de plus dans leur classification respective pendant la durée de leur mandat pour fins de mis à pied et rappel au travail.
- B) La Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus de deux (2) employés qui seront choisis pour participer à des cours de sécurité ou autre et la demande sera faite par écrit au moins une (1) semaine à l'avance. Les deux (2) employés nommés doivent être de classifications diverses et doivent avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté.
- 3.02. - La Compagnie consent à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; dans les cas où le Comité croit que des moyens de protection spéciaux sont requis pour la protection des employés, le tout sera soumis et discuté avec la Compagnie et s'il y a entente mutuelle, cet équipement sera fourni par la Compagnie. S'il n'y a pas d'accord, le Comité peut se prévaloir de l'article 79 de la Loi 17. (Chapitre 63).
- 3.03. - Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi. La cloche sera sonnée à douze (12) minutes pour avertir les salariés d'être à leur poste dans trois (3) minutes (l'avant-midi seulement).

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 3.04. - La Compagnie consent à accorder une période de repos de cinq (5) minutes aux peintres et ceux qui font du travail malpropre avant le repas et pour tous les salariés à la conclusion de la journée régulière de travail.
- 3.05. - Lorsqu'un employé est accidenté et que la nature de sa blessure exige des soins à l'hôpital et qu'il lui est impossible de retourner au travail dans la même journée, le temps perdu au cours de cette journée lui sera payé par la Compagnie et de plus la Compagnie devra pourvoir au transport de l'accidenté à l'hôpital et désigner un chauffeur qui devra exécuter ce service.

Si après son retour au travail, des visites subséquentes à l'hôpital sont nécessaires durant les heures de travail, le temps requis pour ces visites sera considéré comme des heures travaillées, pourvu que:

- a) l'heure qu'il a été vu par le médecin est inscrite sur la carte médicale;
 - b) immédiatement après sa visite, il se rend à son travail.
- 3.06. - Le plan d'assurance actuellement en vigueur, devra être maintenu, à moins que l'une ou l'autre des parties propose un plan supérieur à un coût moindre ou égal.

La participation de la Compagnie et de l'employé au plan de sécurité sociale, établi à Montréal, devra continuer partout où le travail est exécuté.

- 3.07. - La Compagnie convient de payer l'équivalent de l'assurance-salaire du plan de sécurité sociale mentionnée dans la présente convention collective pour la première semaine de maladie non couverte par le plan, lorsque l'employé ne peut travailler à cause de maladie et lorsque ladite maladie ou l'incapacité dure un minimum de deux (2) semaines et que l'employé est éligible en vertu dudit plan pour recevoir les prestations. Les paiements seront les suivants:

ARTICLE 3. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 3.07. - Pour un employé ayant moins qu'un an (1) d'ancienneté, 70% de l'équivalent de la prestation;
- Pour un employé ayant un (1) an d'ancienneté et plus, 100% de l'équivalent de la prestation.
- 3.08. - La Compagnie fournira et paiera une fois par année les chaussures de sécurité à tous ses salariés.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

- 4.01. - RETENUES:
- Les retenues sur les salaires, sauf celles requises par la Loi, ne sont faites qu'à la suite d'une autorisation écrite du salarié.
- 4.02. - La rémunération sera distribuée par la Compagnie chaque semaine pendant les heures de travail, le jeudi par chèque. Toutefois, si le vendredi est un congé, le salarié sera payé au plus tard le mercredi.
- 4.03. - Tout salarié qui exécute du travail au-delà des lieux de travail de l'atelier de la Compagnie que ce soit de l'entretien, de la rénovation, de l'installation, de l'érection, etc..., couvert par la juridiction de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, ne devront jamais être payés moins que les conditions de travail et de salaire du ferblantier telles que stipulées dans le Décret de l'Industrie de la Construction couvrant la région de Montréal ou les conditions de travail et de salaire stipulées dans la convention de travail couvrant l'Industrie de la Construction dans le district où le travail est exécuté, si ce dernier est plus élevé. Cette clause ne s'applique pas si la Compagnie fait du travail de réparations et/ou de service sur l'équipement que la Compagnie a déjà installé. En ces cas la Compagnie paiera les taux de la présente convention.

ARTICLE 4. - CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS (SUITE)

- 4.04. - Les employés travaillant dans les limites de la Cité de Montréal, se rendront à et reviendront de leur travail par leurs propres moyens de transport; tout autre voyageant durant les heures de travail tel que se rendre à et retourner de leur travail en dehors des limites de la ville sera prévu ou payé (incluant le temps pour le transport) par la Compagnie (la durée du transport ne devra pas excéder huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures).
- 4.05. - Trente-cinq (35) cents du mille ou vingt-et-un (21) cents du kilomètre, seront payés aux employés faisant un usage de leur automobile pour les besoins de leur travail.
- 4.06. - La Compagnie est responsable de la chambre et pension de ses employés qui exécutent du travail à l'extérieur de Montréal.
- 4.07. - La Compagnie paiera avant le départ des employés en plus du transport, la chambre et pension une semaine à l'avance au taux courant de la région où le travail est exécuté.
- 4.08. - CLAUSE DE SEPARATION
- Il est entendu que si la Compagnie décide de se séparer de ses employés pour des raisons de fermeture d'usine, de département, de changements technologiques ou autres, elle sera tenue d'appliquer la Loi 126 et ses amendements, au taux de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 5. - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES

- 5.01. - Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination contre un employé, en raison de sa race, couleur, religion, sexe ou de ses activités syndicales en tant qu'Agent d'Affaires, Officiers ou membre d'un Comité.

ARTICLE 5. - DISCRIMINATIONS ET PRATIQUES DEFENDUES (SUITE)

- 5.02. - L'Union convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail de la Compagnie, sauf, lorsque nécessaire concernant les griefs et la mise en vigueur de cette entente et les activités légales de l'Union sur la propriété de la Compagnie ou sur un chantier.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION

- 6.01. - CLASSEMENT:

Le salarié est classifié par la Compagnie laquelle doit fournir, à chaque employé, une carte de classification convenablement remplie et signée. En cas de désaccord, le salarié aura l'occasion de prouver qu'il est compétent pour exécuter le travail de la catégorie pour laquelle il se croit qualifié, pourvu qu'il y ait du travail disponible dans la classification demandée.

- 6.02. - A) La Compagnie consent à discuter avec l'Union de toute nouvelle classification pouvant être requise à une date ultérieure, avant que, tout changement soit effectué, afin de, tenter d'arriver à la meilleure solution possible par une entente mutuelle.
- B) A la demande de la Compagnie, tout employé exécutant du travail inférieur à sa classification, n'aura aucune baisse de salaire ou de classification durant cette entente, pourvu que, le travail exécuté ne résulte pas d'un déplacement.
- C) Tout salarié d'une classification inférieure qui, à la demande de la Compagnie, remplace un salarié absent d'une classification supérieure, sera payé au même taux horaire qu'il a perçu avant son déplacement. Si tel remplacement dure plus de deux (2) semaines, la Compagnie doit le payer au taux horaire du salarié absent après ce délai de deux (2) semaines.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.03. - La Compagnie consent à fournir à l'Union chaque six (6) mois, une liste des employés avec la classification, les taux de salaires, le numéro d'assurance sociale, ainsi que, la date d'entrée au service de la Compagnie. Aussi, elle fournira une liste des nouveaux employés qui entreront à son service à une date ultérieure.

6.04. - A) L'ancienneté d'usine sera le facteur déterminant en cas de mise à pied ou de rappel, sauf, si un employé ayant moins d'ancienneté, exécute un travail qui ne peut être exécuté d'une façon normale et satisfaisante par un employé ayant plus d'ancienneté dans sa classification.

B) REVOCAION DE L'ANCIENNETE

Les droits d'ancienneté d'un salarié, seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour motifs valables;
- c) si le salarié mis à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste certifiée ou recommandée, et que, l'Union en ait été informé par écrit, à moins d'un motif valable fourni par le salarié;
- d) après avoir été mis à pied pendant plus de six (6) mois consécutifs, en raison d'une pénurie de travail, s'il compte moins de deux (2) ans d'ancienneté et pendant plus de douze (12) mois consécutifs s'il compte plus de deux (2) ans d'ancienneté, et pendant dix-huit (18) mois consécutifs s'il compte plus de dix (10) ans d'ancienneté.

C) La Compagnie convient qu'un employé qui change de classification, apporte et continue d'accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.05. - Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, les salariés doivent en être avisés cinq (5) jours ouvrables avant tel renvoi. Le Comité d'Atelier de l'Union devra être avisé par écrit la journée précédant le renvoi de tout salarié.

Advenant que la mise à pied est causée par des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, le préavis ne sera pas exigible.

- 6.06. - DEFINITIONS:

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.

- 6.07. - Le terme " CHEF D'EQUIPE " désigne un mécanicien en métal en feuilles chargé de l'exécution d'un travail et qui a un groupe d'au moins huit (8) salariés travaillant sous sa juridiction.

- 6.08. - Le terme "MECANICIEN EN METAL EN FEUILLES " désigne tout salarié qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuille et des métaux similaires, sans aide ou surveillance.

- 6.09. - SOUDEUR:

Le terme "COMPAGNON-SOUDEUR" (y compris le découpeur au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité, ainsi que, de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directives.

- 6.10. - NOTE:

Un soudeur qualifié en vertu de l'article 25. des règlements en exécution de la Loi des Appareils sous pression et approuvé par le Unfired Pressure Vessels Code, Edition 1943, doit être considéré comme un compagnon-soudeur.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.11. - Le terme "SOUDEUR SPECIALISTE" (y compris brûleurs) désigne un salarié possédant une connaissance de la soudure acétylène ou de la soudure électrique du métal en feuille et des métaux similaires et pouvant exécuter les opérations de son métier selon les directives qu'il reçoit.
- 6.12. - Le terme "SOUDEUR EN SERIE" (y compris les brûleurs) désigne tout salarié affecté à un travail de routine en soudure dont le taux de salaire est automatiquement majoré de la façon indiquée à l'Annexe "A" et qui peut être promu soudeur spécialiste après le 4ième semestre d'emploi; cependant, il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par chaque soudeur d'une classification supérieure dans un même établissement.
- 6.13. - MACHINISTE:
Le terme "COMPAGNON MACHINISTE" désigne tout salarié qualifié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant exécuter sur plans et devis, toutes les opérations de son métier.
- 6.14. - Le terme "MACHINISTE SPECIALISTE" désigne un salarié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant ajuster et conduire une des machines suivantes employées dans l'atelier: Tour, fraiseuse, scie (Do-All), machine à mouler, raboteur, machine à profiler et à façonner (à l'exception des machines manuelles et des machines d'établi). Il doit être capable de travailler sur plans et devis et savoir se servir de la règle et du micromètre.
- 6.15. - Le terme "OUTILLEUR" désigne tout salarié spécialisé dans la fabrication des poinçons, guide et outils. L'outillage régulier de l'atelier sans aide ou surveillance.
- 6.16. - Le terme "COMPAGNON PEINTRE" désigne tout salarié qui a toute l'expérience voulue pour peindre les métaux et autres matériaux de même nature, soit au pinceau, au pistolet ou par immersion et pour faire le nettoyage et la cuisson nécessaire. Il doit pouvoir préparer les couleurs et mélanger sa propre peinture et avoir été engagé spécifiquement comme peintre.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

- 6.17. - Le terme "PEINTRE AU PISTOLET" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin du pistolet.
- 6.18. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES" désigne tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine d'une façon compétente.
- 6.19. - Le terme "CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIALISE" désigne le conducteur de machine qui conduit une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban (Type Do-All), une grue à pont roulant ou une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (Lock-Former) Pittsburg.
- 6.20. - Les termes "ASSEMBLEUR" et "OUVRIER SPECIALISE" désignent tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les ouvriers qualifiés.
- 6.21. - Le terme "SALARIE A LA PRODUCTION" désigne tout salarié qui, sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'expérience que celui des assembleurs et d'ouvriers spécialisés; tel salarié n'est pas requis de lire les détails sur les plans. Par "fabrication en série" on entend une fabrication qui nécessite la répétition des mêmes opérations plusieurs fois au cours de la même journée.
- 6.22. - Le terme "AIDE" désigne le salarié qui aide l'ouvrier qualifié appartenant à une classification supérieure à celle des salariés à la production à l'exclusion des aides préposés à l'expédition et à la réception des marchandises. Le nombre total des aides ne doit pas excéder le nombre total des salariés ayant une classification supérieure à celles des salariés à la production dans l'usine.

ARTICLE 6. - GENERAL - CLASSIFICATION (SUITE)

6.23. - DIVERS:

Les salariés employés régulièrement comme expéditeurs, hommes d'entrepôts, magasiniers, aides-conducteurs de cisaille mécanique, empaqueteurs et emballeurs, doivent recevoir cinq cents (\$0.05) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Le salarié responsable de ces départements doit recevoir quinze cents (\$0.15) l'heure de plus que le taux minimum des aides. Toutefois, les salariés employés temporairement à ces fonctions continuent de recevoir leurs taux régulier de salaire.

6.24. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "A" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs, forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme.

6.25. - Le terme "POLISSEUR CLASSE "B" désigne un salarié capable d'exécuter les opérations selon les instructions et faisant un travail ne requérant pas un polisseur de classe "A". Tout salarié occupé à du travail de polissage doit être payé au moins le taux d'un polisseur de classe "B".

6.26. - Le terme "INSPECTEUR" désigne un salarié dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection de la qualité du travail d'autres salariés régis par la présente convention collective.

Il doit avoir la compétence voulue pour exécuter le travail qu'il inspecte et doit être classé dans cette catégorie.

6.27. - Lorsqu'un poste, couvert par l'unité de négociation, devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, la Compagnie consent de l'afficher durant une période de travail de vingt-quatre (24) heures. Tous les salariés intéressés, appartenant à des classifications inférieures, pourront faire application par écrit dans la période de travail de vingt-quatre (24) heures suivantes. Le Président du Comité d'Atelier sera avisé des applications reçues et du choix du candidat avant que le salarié soit avisé. Le choix sera fait par la Compagnie, sur la base de l'habilité et la compétence à exécuter la tâche requise. Si l'habilité et la compétence relative au poste sont équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL

- 7.01. - La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La durée journalière de travail ne doit pas excéder huit heures et demi (8½) étalées entre 7 heures du matin et 17:30 de l'après-midi. Tout salarié a droit à une période d'au moins une demi-heure sans paie pour le dîner.
- 7.01. - A) La journée régulière de travail sera de huit heures et demi (8½) à l'exception du vendredi où telle journée de travail se terminera à 13:55 heures.
- B) Si un congé civil tombe du lundi au jeudi inclusivement, l'équipe doit travailler le vendredi de telle semaine, jusqu'à 14:25 heures.
- C) Si un congé civil tombe un vendredi, les salariés termineront leur équipe le jeudi à 14:25 heures.
- D) La période de repos le vendredi après-midi, ne sera pas prise. De plus, advenant les faits exposés à l'article 7.01. (C), la période de repos le jeudi après-midi, ne sera pas prise.
- 7.02. - DEDUCTIONS POUR RETARD:
- Horloge de présence à la minute. Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes e.i. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes la déduction est de quinze (15) minutes pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.
- 7.03. - Un salarié qui se présente au travail, pour le début de son équipe et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, sera fourni un minimum de quatre (4) heures de travail, à défaut de quoi il devra être payé quatre (4) heures à son taux de salaire régulier. Le présent article ne s'applique pas si la Compagnie n'a pas donné préavis à cause d'une raison de force majeure hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL (SUITE)

- 7.03. - Toutefois, si la Compagnie décide de garder ses employés, en attendant le retour de l'électricité ou pour toutes autres raisons, il devra payer ses employés au taux régulier pour ce temps.

ARTICLE 8. - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01. - A) Le taux de salaire et demi doit être payé pour tout travail exécuté en plus de huit heures et demi (8½) du lundi au jeudi et jusqu'à onze heures (11) par jour et temps double pour tout travail additionnel du lundi au jeudi, ainsi que, temps et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures le samedi et temps double pour tout travail additionnel incluant le dimanche.

Si un salarié travaille le vendredi après ses heures normales de travail, il sera rémunéré à temps et demi pour le temps supplémentaire.

- B) Les salariées qui travaillent en temps supplémentaire le samedi, auront droit à une période de dix (10) minutes de repos après deux (2) heures de temps supplémentaire.

- 8.02. - 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 de travailler à l'heure normale.
- 8.03. - Les taux de salaire majoré de 50% à 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire effectivement payés.
- 8.04. - Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) heures entre deux périodes de travail, sinon le temps travaillé sera considéré comme la continuité de la journée de travail.

ARTICLE 9. - SALAIRE MINIMA

- 9.01. - Le taux horaire de chaque classification se trouve à l'Annexe "A" ci-attachée.
- 9.02. - TAUX HORAIRE DES SALARIES NOUVELLEMENT EMBAUCHES
Tous les nouveaux salariés recevront cinquante cents (\$0.50) de moins que le taux horaire prévu pour leurs classifications à l'Annexe "A" de la présente convention collective de travail et ce pour une période maximum de un (1) an.

Cette clause ne s'appliquera pas pour un salarié qui aurait perdu son ancienneté et qui serait ré-employé par la Compagnie.
- 9.03. - Tout salarié qui fait partie d'une équipe autre que l'équipe régulière de jour a droit à une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 9.04. - Les taux horaires de chaque salarié seront majorés comme suit:

a) Le 1^{er} juin 1983 - son taux de base tel qu'il existait le 31 mai 1983 plus 5%, plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.

b) Le 1^{er} juin 1984 - son taux horaire de base le 31 mai 1984 majoré par un montant égal à 5½% sur son taux horaire du 31 mai 1984, plus le boni que certains salariés ont touché à cette date.
- 9.05. - Rien dans cette convention n'aura pour effet de réduire le taux horaire effectivement payé à chaque salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES

- 10.01. - 1 - LE JOUR DE L'AN
 2 - LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
 3 - VENDREDI SAINT
 4 - LUNDI DE PAQUES
 5 - FETE DE LA REINE
 6 - FETE NATIONALE
 7 - LA CONFEDERATION
 8 - LA FETE DU TRAVAIL
 9 - LE JOUR DE L'ACTION DE GRACE
 10 - LE JOUR AVANT NOEL
 11 - LE JOUR DE NOEL
 12 - LE LENDEMAIN DE NOEL
 13 - LA JOURNEE AVANT LE JOUR DE L'AN
 - sont des jours fériés chômés et payés aux taux
 régulier.
- 10.02. - Un salarié qui travaillera au cours des jours de
 congés ci-haut mentionnés, sera payé au taux de
 temps double pour les heures normales travaillées
 en plus de la fête payée.
- 10.03. - Aucun employé ne sera obligé de travailler une
 journée de fête sans discrimination.
- 10.04. - Lorsqu'un desdits jours de congé tombe un samedi
 ou un dimanche, le jour ouvrable précédent ou le
 jour suivant doit être observé comme un jour de
 congé payé en suivant la pratique établie dans le
 district de Montréal pour tel congé.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.05. - Pour avoir droit aux jours fériés (congés) le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les soixante (60) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

Les salariés nouvellement embauchés et qui ont complété soixante (60) jours de travail, auront droit à être payés les congés fériés qui sont tombés durant ces soixante (60) jours.

- 10.06. - Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit les congés exception faite, cependant, des absences causées par:
- 1° - un décès dans la famille du salarié, dans les cas énumérés à l'article 12;
 - 2° - la maladie ou accident n'excédant pas trois (3) mois, même si rémunérer d'une autre source;
 - 3° - une permission écrite de l'employeur;
 - 4° - la participation à un jury;
 - 5° - une décision de l'employeur;
 - 6° - une raison majeure dont le fardeau de la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES (SUITE)

- 10.07. - Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut un salarié est absent pour une partie du jour ouvrable précédent ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé statutaire, doit être égal à la rémunération d'une journée de travail, réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence du salarié.
- 10.08. - La Compagnie s'engage à accorder une permission écrite à quiconque en fera la demande avant le 15 décembre pour une absence prolongée sans paie à l'occasion de Noël ou du jour de l'An sans que le paiement des congés à cette époque en soit affecté en autant que ça n'affecte pas la production normale pour cette période de l'année.

ARTICLE 11. - VACANCES

- 11.01. - A) Tout salarié au 1^{er} mai de l'année courante justifie vingt-cinq (25) ans de service ou plus, a droit à une cinquième (5 ième) semaine de vacances payées facultative. L'indemnité de vacances est égale à 10% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- Si le salarié décide de prendre seulement quatre (4) semaines de vacances, il doit recevoir l'indemnité ci-haut prévue.
- B) Tout salarié qui au 1^{er} mai de l'année courante justifie vingt (20) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 9% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

ARTICLE 11. - VACANCES (SUITE)

- 11.01. - C) Tout salarié qui au 1^{er} mai de l'année courante justifie quinze (15) ans de service ou plus, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

L'indemnité de vacances est égale au 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.02. - A) Tout salarié qui au 1^{er} mai de l'année courante justifie huit (8) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 8% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

B) Tout salarié qui au 1^{er} mai de l'année courante justifie cinq (5) ans de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 6% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.03. - Tout salarié qui au 1^{er} mai de l'année courante justifie un (1) an de service ou plus, a droit à deux (2) semaines de vacances payées. L'indemnité de vacances est égale à 4% du montant brut (gross earnings) gagné par le salarié visé entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.04. - Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service pour la Compagnie, a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que, la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines à 4% du montant brut (gross earnings) durant l'année de référence.

ARTICLE 11. - VACANCES (SUITE)

11.05. - A 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 gagné par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1^{er} mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de leur employeur.

11.06. - L'état de compte et la rémunération de vacances, devront être remis au salarié, deux (2) semaines avant son départ pour vacances.

La Compagnie s'engage d'avertir avant le 1^{er} mai de quelle manière et à quelle date seront prises les vacances.

11.07. - A) La Compagnie peut fermer l'établissement pour la période de vacances;

B) Si la Compagnie décide de ne pas fermer pour la période de vacances, la Compagnie annoncera à ses employés le projet de vacances au plus tard le 25 mars de chaque année. Les employés pourront suite à cet affichage, décider de la date et du choix de leurs vacances, après entente mutuelle entre les parties. Toute date ne peut être changée après le 1^{er} mai de chaque année, à moins d'entente entre l'une ou l'autre des parties.

11.08. - Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

Toutefois, pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, après entente entre l'employeur et les salariés concernés, ceux-ci auront l'opportunité de prendre les dites semaines additionnelles de vacances en tout autre temps de l'année durant laquelle ils ont droit à de telles vacances.

S'il y a plus d'un salarié dans la même classification qui veulent prendre leurs vacances additionnelles en même temps, l'ordre d'ancienneté s'appliquera.

ARTICLE 11. - VACANCES (SUITE)

- 11.09. - 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 de la Compagnie pendant au moins les six (6) mois précédant la maladie ou l'accident.

ARTICLE 12. - ABSENCE POUR DECES

- 12.01. - Trois (3) jours d'absence payés seront accordés aux employés en cas du décès du père, de la mère, du conjoint, des enfants, des frères et des soeurs, en autant qu'ils assistent aux funérailles et que ces jours soient des jours ouvrables.
- 12.02. - Trois (3) jours d'absence dont un (1) payé, dans le cas du décès, des grands-parents, des beaux-frères et des belles-soeurs en autant que ce soit des jours ouvrables.
- 12.03. - Trois (3) jours d'absence dont deux (2) payés dans le cas du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une bru ou d'un gendre en autant que ce soit des jours ouvrables.
- 12.04. - Pour les fins de la présente, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui;
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 13. - JURY

- 13.01. - Le salarié qui fait partie d'un jury, doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux normal de salaire, sauf, si l'établissement travaille au ralenti, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement. Cette somme est sujette à vérification. Le salarié devra se rendre au travail à chaque jour qu'il peut le faire durant cette période.

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS

14.01. - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention, y compris les cas de rétrogradation, suspension ou renvoi, constitue un grief.

- 14.02. - Le mode de règlement des griefs est le suivant:

1ère Etape:

Le grief est présenté par écrit au contremaître par le délégué d'atelier ou l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la connaissance de la cause du grief. Le contremaître donne sa réponse par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

2ième Etape:

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donné n'est pas satisfaisante, le délégué d'atelier peut présenter à nouveau le grief par écrit au directeur du personnel. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

ARTICLE 14. - PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)

14.03. - Arbitrage

Si le directeur du personnel n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donné n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

14.04. - Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage en présentant à l'employeur une lettre à cette effet.

14.05. - L'arbitre de griefs est choisi par accord entre les parties, ou à défaut d'accord l'une ou l'autre partie peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre.

14.06. - L'arbitre ne peut ajouter, amender ou modifier la convention collective.

14.07. - La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.

14.08. - En matière disciplinaire et dans les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, l'arbitre peut maintenir ou modifier la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

14.09. - Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 15. - COPIE DE CONVENTION

15.01. - La Compagnie s'engage à payer et à distribuer une (1) copie conforme de la présente convention collective à tous ses employés, dans les soixante (60) jours de sa signature.

ARTICLE 16. - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

- 16.01. - Cette convention collective de travail est en vigueur à partir du 1^{er} juin 1983 et demeurera en force pour une période de deux (2) ans se terminant le 31 mai 1985, sujet à un (1) avis de pas moins de soixante (60) jours avant sa terminaison que l'une ou l'autre partie désire apporter des amendements à la convention existante ou en négocier une nouvelle.
- 16.02. - Les parties conviennent que cette convention demeurera en vigueur tel quel durant la période de négociation, jusqu'à ce que la convention révisée ou la nouvelle convention ait été dûment signée par les parties concernées.


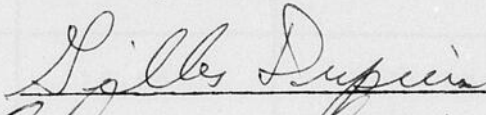
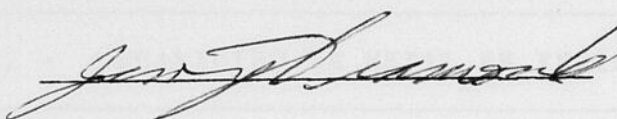
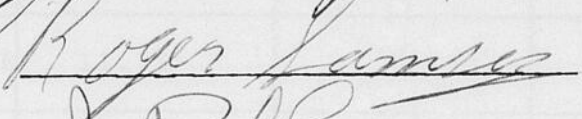
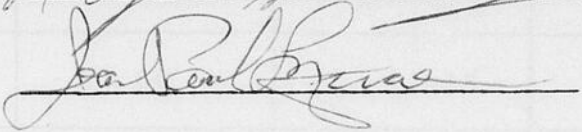
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CETTE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN LA CITE
DE MONTREAL EN DATE DU 6 septembre 1983.

LA COMPAGNIE:

CUSINE CANADIENNE DIAMOND INC.

L'UNION:

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

	
	
_____	
_____	_____
_____	_____

A N N E X E " A "

<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 01/06/83 5%	TAUX AU 01/06/84 5.5%
1 . - CHEF D'EQUIPE	\$11.88	\$12.53
2 . - COMPAGNON SOUDEUR	11.75	12.40
3 . - COMPAGNON MACHINISTE	11.75	12.40
4 . - MACHINISTE SPECIALISTE	10.86	11.46
5 . - OUTILLEUR	11.88	12.53
6 . - COMPAGNON PEINTRE	11.24	11.86
7 . - PEINTRE AU PISTOLET	10.50	11.08
8 . - POLISSEUR CLASSE "A"	11.10	11.71
9 . - POLISSEUR CLASSE "B"	10.42	10.99
10. - SOUDEUR EN SERIE 1ERE ANNEE	10.17	10.73
11. - SOUDEUR EN SERIE APRES 12 MOIS	10.46	11.04
12. - SOUDEUR SPECIALISTE	10.86	11.46
13. - MECANICIEN EN METAL EN FEUILLE	11.75	12.40
14. - CONDUCTEUR DE MACHINES	10.60	11.18
15. - CONDUCTEUR DE MACHINES SPECIA- LISTE	10.86	11.46
16. - ASSEMBLEUR ET OUVRIER SPECIA- LISE	10.86	11.46

.../2

ANNEXE "A" (SUITE)

	<u>CLASSIFICATIONS</u>	TAUX AU 01/06/83 5%	TAUX AU 01/06/84 5.5%	
17.	- OUVRIER DE PRODUCTION	\$9.41	\$9.93	
18.	- AIDE	8.03	8.47	
19.	- CONDUCTEUR DE CAMION	9.16	9.66	
	MAGASINIER D'ENTREPOT	9.16	9.66	
	PREPOSE A LA RECEPTION	9.16	9.66	
	L'EXPEDITION DES MARCHANDISES	9.16	9.66	

A N N E X E "B"

Les apprentis tôliers sont des garçons ou jeunes gens de 16 à 21 ans. Pour être éligible comme apprenti, l'employé devra être détenteur d'un carnet d'apprentissage du département de la Main-d'Oeuvre du Québec, lors de son engagement au service de la Compagnie.

L'apprentissage consiste en trois (3) périodes de 2,000 heures chacune à la fin de laquelle l'apprenti doit être qualifié comme tôlier. Il peut y avoir un (1) apprenti tôlier par deux (2) mécaniciens du métal en feuilles "tôlier".

L'apprenti mécanicien du métal en feuille "tôlier" doit être payé de la façon suivante:

1ère période 60% du taux du mécanicien
2ème période 70% du taux du mécanicien
3ème période 85% du taux du mécanicien