



CONVENTION COLLECTIVE

2020-2025



SPIRO MÉTAL CANADA
INC.

DÉLÉGUÉ

Dominique Sansoucy

☎ 514-352-6541

✉ info@local116.com

VOTRE LOCAL

📍 8150 Boul. Métropolitain, Bur. 355
Montréal, H1K 1A1

☎ 514-352-6541 ✉ info@local116.com

Martin Croteau - Agent d'affaires

☎ 819-266-7116

mccroteau@local116.com

Richard Lemelin - Gérant d'affaires

☎ 514-606-4116

✉ rlemelin@local116.com

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



SPIRO MÉTAL

Ci-après appelée «L'Employeur»

ET



**ASSOCIATION PROVINCIALE DES FERBLANTIERS,
COUVREURS ET METIERS CONNEXES,
SECTION LOCALE 116 (A.P.F.C) Section Locale 116**

Ci-après appelée «Le Syndicat»

Cette convention collective est en vigueur du
1er octobre 2022 au 30 septembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

Articles

1 - Reconnaissance	5
2 - Sécurité syndicale	6
3 - Prélèvement des cotisations syndicales	6
4 - Comité syndical	7
5 - Tableau d'affichage	8
6 - Congés spéciaux	8
7 - Mécanisme de règlement de griefs	11
8 - Discrimination	14
9 - Activité syndicale	14
10 - Sécurité et santé	15
11 - Heures de travail	16
12 - Vacances et jours fériés	19
13 - Ancienneté	22
14 - Avis de mise à pied	24
15 - Compétence et rotation	26
16 - Conditions de travail	26
17 - Avantages sociaux	27
18 - Définitions	28
19 - Taux de salaires	29
20 - Priorité du français, annexes et lettres d'entente	29
21 - Durée de la convention	30

Annexes

Annexe " A - 1 " Échelle salariale	31
Annexe " A - 2 " Taux de salaire	32
Annexe " A - 3 " Taux de salaire	33
Annexe " A - 4 " Taux de salaire	34

Lettre d'entente

Lettre d'entente " A "	35
------------------------	----

1 - Reconnaissance

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les salariés couverts par le Certificat d'accréditation : "Salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des contremaîtres, des surintendants, employés de bureau, techniciens et dessinateurs ou les représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés".

Toutefois, les salariés de l'usine qui acceptent un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation demeurent régis par la présente convention collective pendant les six (6) premiers mois de leur nouvelle affectation.

1.02 Les conditions de cette convention collective sont par les présentes reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliqueront de la façon et aux conditions spécifiées dans ladite convention collective pour tout travail de fabrication d'articles de métal exécuté dans l'atelier ainsi que tout travail connexe relié à la fabrication de ces articles à l'exception de tout travaux de fabrication pour de la machinerie tel que l'ovale, le spiral et autres.

1.03 Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par la Compagnie et il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, ni aucune action qui entrave les opérations normales de l'Employeur, session d'études ou assemblées durant les heures de travail, à moins que l'Employeur l'ait permis, par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres à moins qu'autrement spécifié dans la présente convention.

1.04 Le Syndicat reconnaît que les fonctions d'administrer et d'opérer l'entreprise, d'embaucher et de diriger le travail des salariés relèvent de l'Employeur. Ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limitées au droit d'embaucher, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer, de discipliner et de congédier pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur, de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode ou technique sont, de temps à autre, maintenues et modifiées les diverses opérations de production, y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et de cesser les opérations. Le tout sujet à la procédure de grief.

- 1.05** L'Employeur pourra accorder les sous-contrats qu'il juge nécessaires aux opérations de la compagnie, à sa discrétion, mais ne pourra évidemment pas se servir de ce droit dans le but de procéder au congédiement déguisé d'un ou des salarié(s).

2 - Sécurité Syndicale

- 2.01** Les parties conviennent que tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat.
- 2.02** Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai de neuf cents (900) heures travaillées. Durant cette période d'essai, il ne pourra avoir recours à la procédure de grief pour contester une mesure disciplinaire ou toute mesure de fin d'emploi sous aucune considération. Après avoir complété cette période d'essai, son ancienneté rétroagira à la date d'embauche. Pour les fins de l'article 2.02, un jour travaillé équivaut à huit (8) heures travaillées.

3 - Prélèvement des cotisations syndicales

- 3.01** L'employeur doit prélever sur la paie du salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Les montants ainsi retenus doivent être remis par l'Employeur au secrétaire financier de l'Association provinciale des ferblantiers, couvreurs et métiers connexes, située au 8150 Boul. Métropolitain Est – Suite 355, Montréal, (Québec), H1K 1A1, dans les quinze (15) jours qui suivent la période de paye pour laquelle ils ont été retenus.
- 3.02** La remise mensuelle sera accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification, le nombre d'heures travaillées et le montant prélevé à chaque salarié.

4 - Comité Syndical

4.01 Le comité syndical sera formé d'un (1) ou deux (2) délégués par quart de travail pour représenter les salariés, le tout en fonction du nombre de salariés sur ledit quart.

Les délégués devront avoir au minimum douze (12) mois d'ancienneté afin de se présenter.

S'il y a moins de trente-six (36) salariés sur un quart, il y aura un délégué sur ce quart. S'il y a plus de trente-six (36) salariés sur un quart, il y aura un deuxième délégué sur ce quart.

4.02 Le Syndicat consent à faire connaître à la Compagnie le nom des délégués qui seront élus pour représenter les membres ainsi que tout changement subséquent. S'il n'y a pas de mise en nomination, le Syndicat pourra nommer les délégués. Le Comité syndical est chargé de discuter avec la Compagnie ou son représentant de toutes questions relatives à l'application ou l'interprétation de la convention collective ou de tout grief qui pourrait en découler.

4.03 La Compagnie accepte que, pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure disciplinaire, le délégué général ou son remplaçant puisse enquêter sur toute plainte ou grief et en discuter avec l'employeur ou son représentant sans perturber les opérations de la production.

4.04 Si un délégué est renvoyé pour cause, l'Employeur doit en aviser le Syndicat par courrier recommandé, télécopie ou courriel dans les dix (10) jours ouvrables du congédiement en mentionnant les raisons qui motivent la décision.

4.05 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat avec copie au Comité syndical, à la signature de la convention, une liste des salariés syndiqués avec leur nom, leur numéro d'assurance social, leur classification ainsi que leur date d'entrée au service de la Compagnie, le nom des chefs d'équipe et des secouristes; par la suite, une même liste mensuelle des nouveaux salariés sera remise au Syndicat et au Comité syndical.

4.06 Les parties conviennent que les délégués, pour la durée de leur mandat, sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté en autant que leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté et qu'ils soient aptes à remplir la tâche à exécuter.

5 - Tableau d'affichage

5.01 La Compagnie accepte de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la vue des salariés dans l'usine. Tout communiqué devant être affiché sur le tableau devra être signé par un représentant du Syndicat. Une copie des dits communiqués devra être remis à la Compagnie avant son affichage.

6 - Congés Spéciaux

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

A) Maladie ou accident du salarié pour une période de moins de douze (12) mois.

B) Accident sérieux ou maladie à un membre de la famille du salarié; pas plus de quinze (15) jours.

C) Mariage du salarié ; pas plus de quinze (15) jours.

D) Mariage d'un membre de la famille du salarié; pas plus de trois (3) jours.

E) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint. Cependant, les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées si le salarié justifie de trois mois de service continu lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence dans les deux (2) jours ouvrables, à moins qu'il ne lui soit impossible de le faire.

Les jours de congé payés en vertu de l'alinéa 1 du présent paragraphe sont considérés comme étant des congés payés en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail et, par conséquent, ne s'additionnent pas au nombre de congés familiaux payés permis en vertu de celle-ci.

Si un Salarié n'a pas pris ses deux (2) jours payés le 31 décembre, l'Employeur lui payera le ou les jours non-utilisés directement sur sa paie comme une prime équivalent à huit (8) ou dix (10) fois son taux horaire, dépendamment de l'horaire journalier normal de travail du Salarié.

6.02 Congés spéciaux avec solde

A) Suite au décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié, celui-ci peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées ouvrables; la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables, moyennant preuve à l'appui.

B) Pour le décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-sœur, du beau-frère; seulement la journée des funérailles sera payée par la Compagnie si cette journée est une journée ouvrable, moyennant preuve à l'appui. L'ouvrier devra fournir à la Compagnie les noms des membres de la belle-famille.

C) Pour le décès du conjoint (tel que défini au Chapitre 1.3 de la Loi sur les normes du travail) ou de l'enfant du salarié, la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables de salaire et le salarié pourra prendre deux (2) jours sans solde supplémentaires, moyennant preuve à l'appui.

D) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence dans les deux (2) jours ouvrables, à moins qu'il ne lui soit impossible de le faire.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

6.03 Congés mobiles

Les salariés ayant sept (7) ans et plus d'ancienneté auront droit à un (1) congé mobile payé par année civile selon les conditions et circonstances décrites ci-après :

A) Le congé mobile est accordé dès la signature de la convention collective ou dès que le salarié arrive au septième (7ième) anniversaire de son embauche. Par la suite, le salarié reçoit un congé mobile le 1er janvier de chaque année.

B) Ce congé peut être pris au besoin par les salariés durant l'année civile.

C) Le congé mobile peut être pris en tout temps, mais le salarié désirant s'en prévaloir doit aviser l'Employeur cinq (5) jours ouvrables avant la prise de son jour de congé et la prise de celui-ci ne peut être refusée qu'en raison des besoins opérationnels.

D) Le congé mobile est non transférable d'une année à l'autre. Par conséquent, si un salarié ne l'a pas pris avant la fin de l'année, le congé est payé comme s'il avait été pris lors de cette semaine.

E) Chaque jour mobile est payé comme si le salarié avait travaillé huit (8) heures.

6.04 Prime d'assiduité

L'Employeur peut créer une prime d'assiduité qui permettrait de récompenser les Salariés qui arriveraient à l'heure et/ou qui rentreraient tous les jours au travail.

Si l'Employeur décide de le faire, il devra indiquer par écrit à tous les salariés le fonctionnement de cette prime et elle devra s'appliquer à tous les salariés de façon égale et équitable.

7 - Mécanisme de règlement de griefs

- 7.01** Le mot "grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 7.02** Les parties conviennent qu'un grief peut être présenté soit par un salarié, par le Syndicat, par le délégué général ou soit par la Compagnie. Cependant, le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation de neuf cents (900) heures travaillées ne peut formuler un grief quant à son renvoi.
- 7.03** A) Un grief doit être soumis par écrit au contremaître dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits qui lui ont donné naissance; tout salarié peut demander à son contremaître que le délégué général soit présent afin que ce dernier s'occupe d'établir la nature de son grief. Le contremaître fait alors venir le délégué général sans délai injustifiable.

Le contremaître a alors cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit. Si les parties n'arrivent pas à une entente dans les délais ci-haut prévus, le grief est alors référé au Président de la Compagnie ou son représentant qui a, au plus dix (10) jours ouvrables pour rendre sa décision.

B) Si un grief n'est pas réglé après être passé par les étapes précédentes, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai accordé au Président ou à son représentant. À défaut d'entente entre les parties quant au choix d'un arbitre, celles-ci pourront s'adresser au Ministère de l'Emploi en vertu des dispositions de Code du travail, pour la nomination d'un arbitre unique.

C) Chacun des délais dont il est fait mention au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief en cause que par une entente écrite entre les parties intéressées.

D) Tout arbitre nommé selon cet article est régi par les dispositions de cette convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes Lois et règlements existants. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de la Compagnie s'il est déterminé que la décision de la Compagnie n'était pas justifiée dans les circonstances.

E) Les parties se partagent également les dépenses et honoraires de l'arbitre unique.

F) Malgré le paragraphe A) de la clause 7.03, à l'exception d'une absence d'une durée inhabituelle auquel cas l'employeur désigne un représentant autorisé, les délais sont suspendus pendant une absence (vacance) maximale de 14 jours du président. Les délais sont également suspendus pendant une absence (vacance) maximale de 14 jours de l'agent autorisé. Ils recommencent à courir à leur retour.

7.04 Mesures disciplinaires

A) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur qui doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée respecte le principe de gradation et qu'elle soit proportionnelle à la faute commise.

B) Lors d'une rencontre de nature disciplinaire entre l'Employeur et un salarié, sauf lors d'un avis verbal, le salarié doit être accompagné du délégué.

Au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit fournir par écrit, en présence du salarié et du délégué, ou du permanent syndical l'accompagnant, les motifs détaillés justifiant celle-ci, à moins qu'il ne s'agisse d'un salarié suspendu indéfiniment ou congédié, auquel cas, la mesure disciplinaire peut lui être transmise par courrier recommandé. Le timbre-poste fait alors foi de la date de transmission.

Toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur à un Salarié doit aussi être transmise au Syndicat le même jour où elle a été transmise au Salarié.

C) Tout salarié qui est sujet à une mesure disciplinaire peut soumettre, par l'intermédiaire du Syndicat son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

D) Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois doit être effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement. Les mois au cours desquels un salarié n'a pas travaillé ne sont pas utilisés dans le calcul de cette période.

E) Le fardeau de la preuve en arbitrage quant à une mesure disciplinaire incombe à l'Employeur.

F) La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de se faire entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

G) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'évènement qui lui donne naissance ou de la connaissance de celui-ci par l'Employeur.

H) Tout salarié a accès, sur demande, à son dossier disciplinaire et administratif. Le salarié peut être accompagné par un représentant du Syndicat lors de la consultation de son dossier s'il en fait la demande à l'Employeur.

Dans le cadre de ce paragraphe, le dossier disciplinaire représente uniquement les documents transmis au salarié attestant des mesures disciplinaires lui étant imposées.

I) Lorsqu'une suspension sans salaire est imposée, elle doit débiter dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'imposition de la sanction.

7.05 Contenu du grief

Une erreur technique, une erreur de forme ou une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés

8 - Discrimination

8.01 L'employeur et le syndicat conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'égard d'un salarié à cause de son adhésion syndicale ou ses activités syndicales permises par la loi.

9 - Activités Syndicales

9.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail à l'exception du délégué général ou son remplaçant eu égard au règlement des griefs.

9.02 La Compagnie reconnaît que le délégué général aura libre accès aux différents départements de l'atelier pour enquêter sur l'application de la présente convention sans toutefois nuire à l'avancement des travaux.

Le représentant syndical pourra, à l'occasion, rencontrer le délégué général ou les autres délégués après avoir obtenu la permission de la Compagnie sans toutefois perturber les opérations de la Compagnie.

9.03 Comité paritaire :

Deux (2) fois par année, à une date déterminée conjointement par le Syndicat et l'employeur, ce dernier fourni un local convenable pour une réunion entre le Syndicat et les représentants de l'employeur afin de traiter de certains sujets en lien avec les relations de travail.

Une telle assemblée débute une (1) heure avant la fin de la journée normale de travail et, si elle se prolonge au-delà de la journée normale, l'employeur paie aux salariés du comité présents une (1) heure supplémentaire de salaire au taux régulier. Le comité paritaire est composé des délégués syndicaux ainsi que de représentants du syndicat et de ceux de l'employeur.

Lors de ce comité il peut être discuter des classifications des salariés.

10 - Sécurité et Santé

- 10.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est de leur responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés, ainsi que l'hygiène au travail.
- 10.02** L'Employeur et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.
- 10.03** Tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit un entraînement adéquat et tout nouveau Salarié doit rencontrer un responsable de la santé et de la sécurité de l'Établissement.

L'Employeur informe chaque Salarié concerné des risques inhérents à son travail, de la nature des produits manipulés et des mesures nécessaires en cas d'intoxications.

- 10.04** Lors de cas d'urgence, sur demande du Syndical, l'Employeur rencontre, sans perte de salaire, un délégué syndical, et discute avec lui de toutes les revendications sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité du travail.

10.05 Comité de santé et sécurité

Les parties reconnaissent que l'unité de négociation représentée par le Syndicat constitue un groupe prioritaire au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Les parties établissent un comité paritaire de santé, le tout conformément aux dispositions de la loi.

Ce comité paritaire sera régi par l'article 78 de la LSST et sera composé de deux (2) Salariés et de deux (2) représentants patronaux et se rencontrera une fois par trimestre sur les heures de travail et sans perte de salaire pour les deux (2) Salariés. À cette occasion, le comité fera, entre autres, une visite de l'usine.

L'Employeur accepte d'avoir un représentant en prévention qui agit sous la direction du comité. Ce représentant devra s'occuper des activités de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

10.06 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité, le tout, dans un échéancier tenant compte des besoins opérationnels de l'employeur.

11 - Heures de travail

11.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement.

L'horaire quotidien régulier de jour est le suivant :

De 7h00 à 15h30 avec une demi-heure non rémunérée pour le dîner ou

Toute période de huit (8) heures convenue entre les parties située entre 7h00 et 17h00.

L'horaire quotidien régulier de soir est le suivant :

Du lundi au jeudi inclusivement, de 16h00 à 2h30, avec une demi-heure non rémunérée pour le souper ou toute période de dix (10) heures convenue entre les parties située entre 15h30 et 3h30.

11.02 Si l'Employeur installe un ou plusieurs horodateurs, le salarié doit poinçonner sa carte lui-même au début et à la fin de son quart de travail, chaque jour, et est payé pour les heures poinçonnées moins le temps consacré au repas. La responsabilité du poinçon incombe à chaque salarié.

Les parties conviennent que l'assiduité est un élément essentiel pour les opérations économiques de la Compagnie et il est entendu qu'un salarié devra être prêt à travailler au moment où il poinçonnera sa carte. Il est également entendu qu'un salarié ne sera pas rémunéré pour le temps où il est absent de son poste de travail dû par exemple à un retard, sans compter que l'Employeur pourra sévir proportionnellement à la gravité de l'infraction.

11.03 Le temps supplémentaire sera appliqué sur une base volontaire en priorisant l'ancienneté entre les salariés qualifiés pour accomplir la fonction. Cependant, si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, les salariés possédant la compétence et la capacité de production requise devront travailler, selon l'ordre inverse d'ancienneté, en temps supplémentaire lorsque nécessaire et ce, pour un maximum de quatre (4) heures par semaine.

La Compagnie devra aviser deux (2) heures avant la terminaison du quart de travail les salariés qui sont requis de faire du travail supplémentaire, à l'exception des cas d'urgence. La fin de semaine, le temps supplémentaire est strictement volontaire.

Aucun salarié non couvert par cette convention collective ne remplacera un salarié dans un travail régulier ou en travail supplémentaire en autant qu'il y a des volontaires pour exécuter le travail requis et que l'avis de deux (2) heures a été donné.

11.04 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

A) Tout travail effectué après quarante (40) heures de travail hebdomadairement est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

Nonobstant le précédent alinéa, tout travailleur justifiant son absence avec des pièces justificatives et significatives ne sera pas pénalisé pour les heures travaillées à temps supplémentaire.

B) Les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche et les jours fériés sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

C) Le salarié sera rémunéré en temps supplémentaire le samedi s'il a travaillé au moins quarante (40) heures dans la semaine normale de travail. Dans le cadre de ce paragraphe, toute absence justifiée par la prise d'un jour de travail payé en vertu de l'article 6 de la présente convention ou autrement autorisée par l'employeur équivaut à un jour complet de travail.

11.05 Tout autre salarié de l'Employeur n'accomplira pas normalement le travail régulièrement accompli par les salariés appartenant à l'unité de négociation à moins que ce soit pour une des raisons suivantes :

A) Pour essai, inspection et vérification.

B) Pour la formation et l'entraînement des salariés.

C) Lors d'expérimentation sur la machinerie.

D) Lorsque la sécurité des salariés et le bon fonctionnement des équipements est en danger et ceci jusqu'au retour à une situation normale.

E) Les contremaîtres et assistants-contremaître peuvent travailler dans

l'atelier en autant que ceci n'entraîne pas de mise à pied chez les salariés couverts par l'unité de négociation.

11.06 Période de repos :

Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'avant-midi, à quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'après-midi ainsi que quinze (15) minutes payées pour toute période de temps supplémentaire de deux (2) heures.

Après quarante (40) heures de travail effectuées à l'intérieur d'une même semaine et après avoir travaillé au moins deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire au cours d'une même journée, tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée après la fin de sa journée normale de travail et, par la suite, a droit à une période de repos à chaque quatre (4) heures de travail additionnel.

Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites indiquées au présent paragraphe. L'heure précise de la prise des périodes de repos est déterminée par l'Employeur, mais devra se situer dans la demi-heure qui précède ou qui suit les demi-périodes de travail.

Les deux (2) périodes de repos s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double et de la triple équipe.

Période de repas :

Si le temps supplémentaire est cédulé pour quatre (4) heures et plus, le salarié aura droit à une demi-heure (30 minutes), rémunérée, avant la fin de la période de temps supplémentaire pour lui permettre de prendre son repas.

11.07 Travail par quart de travail :

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

A) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures consécutives.

B) Les salariés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

11.08 Tout salarié qui exécute des travaux dans un quart de travail autre que le quart de jour doit recevoir une prime de deux (2) dollars (2,00 \$) en plus du taux de salaire effectif qui s'applique.

12 - Vacances et jours Fériés

12.01 Congés annuels obligatoires :

Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de congés annuels obligatoires qu'il prend de la façon suivante:

En hiver: aux mêmes dates que le Décret de la construction.

En été : aux mêmes dates que le Décret de la construction.

12.02 Jours fériés chômés:

Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

Le Vendredi Saint

Le Lundi de Pâques

La Fête des Patriotes

La Saint-Jean-Baptiste

La Fête du Canada

La Fête du travail

Le jour de l'Action de Grâces

Le jour du souvenir

La Saint-Jean Baptiste et la Fête du Canada sont observées tel que prévu en vertu des lois existantes ou en même temps que le décret de l'industrie de la construction.

12.03 Montant de l'indemnité

À la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômé, une somme égale à ce qui suit :

Lors de son embauche, chaque salarié a le choix entre deux (2) options à propos de la réception de cette indemnité. Chaque salarié ne peut changer d'option qu'une fois par année au mois de janvier.

Option 1

Pour cette option, l'Employeur verse l'indemnité suivante pour les vacances et pour tous les jours fériés.

Années de service
à la date d'embauche

Pourcentage

Moins de 2 ans	8.75 % du salaire gagné
2 ans moins de 5	10.25 % du salaire gagné
5 ans moins de 7	10.75 % du salaire gagné
7 ans et plus	11.75 % du salaire gagné

Option 2

Pour cette option, l'Employeur verse l'indemnité pour les vacances seulement et les Salariés sont payés lors des jours fériés.

Pour avoir droit au paiement d'un jour férié le salarié doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les 20 jours ouvrables avant le férié et être toujours à l'emploi de l'employeur lors du jour férié;

Pour un salarié ayant plus de deux (2) mois à l'emploi de l'Employeur, ces jours fériés sont payés l'équivalent d'une journée normale de travail du Salarié.

Pour un salarié ayant moins de deux (2) mois à l'emploi de l'Employeur, ce dernier doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

L'indemnité pour les vacances des salariés ayant choisi l'option 2 est la suivante :

Années de service
à la date d'embauche

Pourcentage

Moins de 2 ans	5.55 % du salaire gagné
2 ans moins de 5	7.05 % du salaire gagné
5 ans moins de 7	7.55 % du salaire gagné
7 ans et plus	8.55 % du salaire gagné

Pour les deux (2) options

L'Employeur doit verser au Syndicat, mensuellement, le quinze (15) de chaque mois les montants ainsi crédités pour et à l'acquit de chacun de ses salariés, montants qui seront remis aux salariés avant le départ pour les vacances.

Le Syndicat indemnise l'Employeur pour tout grief ou réclamation qui pourrait être fait par un salarié si l'Employeur se conforme aux dispositions du présent article.

13 - Ancienneté

13.01 L'ancienneté d'un salarié désigne la durée de service du salarié pour l'Employeur depuis la date de sa dernière embauche.

13.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- 1) Lorsqu'un salarié laisse volontairement son emploi.
- 2) Lorsqu'un salarié est renvoyé pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 3) A moins d'avoir été dans l'impossibilité de communiquer avec l'employeur dans ce délai, lorsqu'un salarié est absent pendant trois (3) jours de travail, sans raison valable ou sans en aviser son supérieur immédiat. Dans ce cas, le salarié est considéré comme ayant laissé volontairement son emploi.
- 4) Lorsqu'un salarié ne se rapporte pas au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par télécopieur ou par lettre, sans cause raisonnable, dans les quatre (4) jours ouvrables après avoir été avisé par la Compagnie à sa dernière adresse connue.

Un Salarié rappelé pour moins d'une semaine de trente-deux (32) heures peut refuser de rentrer au travail sans aucune conséquence et sans perdre ses droits d'ancienneté et son emploi.

13.03 Dans tous les cas de vacances, promotion, rétrogradation, formation de nouveaux quarts de travail, mise à pied et rappel, la priorité est accordée par rapport à l'ancienneté.

Dans les cas de promotion et de droit de rappel, le Salarié priorisé doit être compétent pour faire le travail demandé.

Dans les cas de rétrogradation et de mise à pied, le tout se fait en ordre inverse d'ancienneté, tant que la mise à pied du Salarié moins ancien n'empêche pas la production de fonctionner.

Dans les cas de formation de nouveaux quarts de travail, les volontaires pour changer de quart de travail sont priorités par ancienneté, mais si l'employeur doit obliger un salarié à changer de quart de travail, cela se fait par ordre inverse d'ancienneté dans les salariés compétents pour faire le travail.

Le présent article est précisé pour certains mouvements de personnel dans d'autres articles de la présente convention collective.

13.04 Procédure de mise à pied et rappel :

A) L'Employeur devra effectuer les mises à pied en débutant par les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification à l'intérieur de laquelle il est nécessaire de procéder à une réduction de personnel.

Cependant, si le travail restant à accomplir exige une compétence particulière, l'Employeur pourra maintenir au travail le salarié possédant ladite compétence et ce, peu importe son rang sur la liste d'ancienneté.

B) Le salarié touché par une mise à pied, dont la durée est de dix (10) jours ou plus, peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications et la compétence requises et ce, au taux de salaire du salarié déplacé. Ce salarié devra aviser l'Employeur par écrit de sa décision de l'avis de mise à pied.

C) Lors du rappel au travail, les salariés ayant le plus d'ancienneté dans les classifications ou le travail a repris, sont rappelés en premier. Toutefois, dans les cas où une compétence particulière est requise, l'Employeur pourra rappeler le salarié possédant ladite compétence et ce, peu importe son rang sur la liste d'ancienneté.

Lorsque l'Employeur offre de façon officielle une formation ou offre une formation externe dans une classification, il doit le faire prioritairement à ceux ayant le plus d'ancienneté. S'il néglige de le faire et que cette formation permettrait à un salarié moins ancien de profiter du présent paragraphe c), ce paragraphe ne s'appliquera pas et c'est le salarié qui aurait dû être formé qui pourra rester au travail et l'Employeur devra le former pour faire le travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si le salarié n'a pas été formé par sa propre négligence.

13.05 Lorsque l'Employeur crée un nouveau poste ou veut combler un poste vacant, il affiche la classification et les exigences sur le tableau d'affichage; la période d'essai et le salaire y sont indiqués. Cet avis est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur choisira parmi les salariés ayant postulé ayant le plus d'ancienneté si ce dernier respecte le critère de compétence pour faire le travail suite à une formation.

14 - Avis de mise à pied

14.01 Les parties conviennent que dans les cas de mise à pied pour manque de travail, la Compagnie avisera le salarié quarante-huit (48) heures avant ladite mise à pied. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de donner ce préavis au salarié s'il lui paie, en guise de compensation pour sa dernière semaine de travail, une indemnité équivalant à huit fois son taux de salaire.

Nonobstant ce que ci-haut stipulé, l'Employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six (6) mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par la loi.

Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

A) qui ne justifie pas neuf cents (900) heures de service continu;

B) donc le contrat pour une durée déterminée expire;

C) qui a commis une faute grave;

D) dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit.

Si l'Employeur ne donne pas l'avis prévu au présent article ou donne un avis d'une durée insuffisante, il devra verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel le salarié avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six (6) mois ou à l'expiration d'un délai de six (6) mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six (6) mois qui excède ce délai.

15 - Compétences et rotation

15.01 Le syndicat et l'Employeur sont d'avis que le critère de compétence mentionné tout au long de la présente convention est celui requis pour exécuter les opérations ordinaires du poste à la satisfaction de la clientèle et de l'Employeur, c'est-à-dire celui qui s'exerce habituellement à tous les jours, et qu'un salarié peut remplir le critère de compétence quand il a les aptitudes ainsi que les connaissances pratiques pour répondre aux exigences de la tâche de façon à satisfaire la clientèle et l'Employeur.

Remplir le critère de compétence signifie donc "qu'on n'exige pas d'un salarié ""les meilleurs""qualifications ni que ce salarié soit "le plus"apte à accomplir son travail mais bien que ce salarié satisfasse aux exigences normales de l'Employeur et de la clientèle.

15.02 Les parties conviennent que l'Employeur pourra imposer, s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, en vertu des besoins opérationnels de la Compagnie, un système de rotation égal pour tous du personnel fondé sur les exigences de la production ainsi que sur l'ancienneté et la compétence des salariés concernés.

Cette rotation entre les quarts de travail de jour et de soir affectera tous les salariés de toutes les classifications, quel que soit l'ancienneté des salariés affectés par cette rotation entre quarts de travail.

16 - Conditions de travail

16.01 L'Employeur paiera vingt cents (0.20 \$) l'heure, non taxable (taxable, s'il y a lieu, selon les législations applicables) pour l'achat des bottines de sécurité à tous les salariés, pour se soustraire à son obligation de fournir des bottines de sécurité.

Quant aux nouveaux salariés ils devront eux-mêmes payer leurs bottines de sécurité. Ils auront droit à cette allocation après leur période de probation.

16.02 A) À l'exception des rubans à mesurer, la Compagnie réparera ou remplacera à ses frais les outils brisés dans l'accomplissement des tâches confiées à ses ouvriers et ces derniers demeureront responsables de la perte de ces outils.

B) Chaque salarié fait approuver la liste de ses outils par le contremaître. Lors de l'achat d'un nouvel outil, le salarié le fait ajouter à sa liste.

17 - Avantages sociaux

17.01 A) L'article 17.01 ne s'applique qu'au Ferblantier et Apprenti Ferblantier qui bénéficie des avantages sociaux offerts par la Commission de la Construction du Québec en date de la signature de cette convention collective.

B) L'Employeur s'engage à verser au Comité des avantages sociaux de l'Industrie de la Construction du Québec la contribution patronale telle qu'établie au Décret de la construction afin que ces salariés puissent continuer à bénéficier des avantages sociaux offerts par la Commission de la Construction du Québec.

C) L'Employeur s'engage à déduire de la paie du salarié l'équivalent de la contribution du salarié aux avantages sociaux de la Commission de la Construction du Québec et faire parvenir cette contribution à qui de droit.

17.02 A) Les articles 17.02 s'applique à tous les salariés régis par la présente convention collective à l'exception de ceux couverts par l'article 17.01.

B) L'Employeur s'engage à verser la contribution patronale telle qu'établie par le Syndicat au régime d'assurances collectives géré par le Syndicat, ainsi que déduire du salarié la contribution ouvrière telle qu'établie ou qui pourra être établie par le même Syndicat.

Les contributions de chaque partie devront être réparties comme suit :

Pour la partie patronale : $\frac{2}{3}$ de la prime demandée

Pour la partie ouvrière : $\frac{1}{3}$ de la prime demandée

C) Il est entendu entre les parties que si ce plan disparaissait pour une raison ou une autre, il devra être remplacé, dans le plus bref délai, après entente entre les parties, par un plan équivalent à celui-ci.

17.03 À sa discrétion, l'Employeur peut permettre à un nouveau Ferblantier ou Apprenti Ferblantier d'être régie selon l'article 17.01 plutôt que l'article 17.02.

17.04 L'Employeur contribue au Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) du Syndicat, pour le salarié, après mille huit cent (1800) heures travaillées. Le taux de cotisation de l'Employeur sera automatiquement de 4.5 % du salaire du salarié gagné et versé par l'employeur. Le Salarié n'a pas de somme minimale à investir dans son RÉER, mais il pourra demander à l'Employeur d'y investir un pourcentage de son salaire, ce que l'Employeur fera directement à la source. L'administration du régime doit se faire conformément à la législation actuellement en vigueur.

18 - Définitions

18.01 Soudeur :

Le terme "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 matériaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directive.

18.02 **Opérateur de machines** :

Ce terme "d'opérateur" désigne tout salarié qui monte et de règle sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et voit au fonctionnement de la machine.

18.03 Aide :

Ce terme “d'aide” désigne tout salarié qui aide et assiste les ouvriers des classifications d'opérateur de machine et d'ouvrier de production.

18.04 Soudeur spécialisé :

Le terme “soudeur spécialisé”, désigne tout salarié qui a la capacité de souder tous les métaux (acier, aluminium, stainless steel, galvanisé), qui est capable de lire et de comprendre un plan et qui a la capacité de faire le montage des pièces sans assistance.

18.05 Ouvrier de production :

Le terme “ouvrier de production”, désigne tout salarié qui doit faire la préparation des pièces et faire l'assemblage tel que les dessins. Il doit aussi charger le camion de livraison et aider les

19 - Taux de salaires

19.01 À compter de la signature de cette convention, les salaires seront établis tels que stipulés à l'Annexe “A-1” des présentes.

20 - Priorité du français, Annexes et lettres d'entente

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

B) Toutes les annexes et lettres d'entente annexées à la présente font partie de la convention collective.

21 - Durée de la convention

21.01 La présente convention collective doit entrer en vigueur rétroactivement au 5 mars 2022 et le restera jusqu'au 5 mars 2025.


En conséquence de la rétroaction, l'employeur s'engage à payer aux salariés le pourcentage de salaire et autres avantages dont ils n'ont pas pu bénéficier depuis le 5 mars 2022 dès le versement de la paie suivant la signature de cette convention.

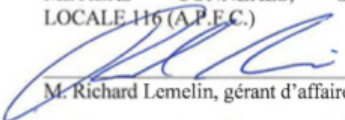
EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont signé à Ville de Laval, ce 8e jour juillet 2022.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont signé à Ville de Laval, ce 8^e jour juillet 2022.

SPIRO MÉTAL CANADA INC.

L'ASSOCIATION PROVINCIALE DES
FERBLANTIERS, COUVREURS ET
MÉTIERS CONNEXES, SECTION
LOCALE 116 (A.P.E.C.)


M. Martin Lesiège, président


M. Richard Lemelin, gérant d'affaires


M. Frank Renda, vice-président


M. Dominique Sansoucy, délégué général


M. Benoît Levac, Directeur finance
et administration

Annexe “A-1” Échelle salariale

L'échelle salariale de tous les salariés est établie de la façon suivante :

Du 6 mars 2022 ¹	Du 5 mars 2023	Du 3 mars 2024
3%	3.5 %	3.5 %

L'échelle salariale détaillée valable pour la période du 6 mars 2022 au 4 mars 2023 se trouve à l'annexe A-2;

L'échelle salariale détaillée valable pour la période du 5 mars 2023 au 2 mars 2024 se trouve à l'annexe A-3;

L'échelle salariale détaillée valable pour la période du 3 mars 2024 au 5 mars 2025 se trouve à l'annexe A-4;

¹ Les salaires de la première année ont été augmentés directement dans la grille avant d'être augmenté de 3%

Annexe "A-2" Taux de salaires

Classification	"A"	"B"	"C" ² (maximum de 3 700 heures)	"D" (maximum de 1 850 heures)	"E" (maximum de 925 heures)
SOUDEURS SPÉCIALISÉS	32,45\$	30,00\$	27,19\$	25,94\$	24,81\$
SOUDEURS	24,72\$	23,69\$	21,63\$	20,16\$	19,31\$
OPÉRATEURS DE MACHINE	25,75\$	24,72\$	22,48\$	20,16\$	19,57\$
OUVRIERS DE PRODUCTION	23,43\$	22,60\$	20,52\$	19,31\$	19,06\$
AIDES	20,60\$	19,57\$	19,06\$	18,03\$	17,51\$
Prime de chef d'équipe	2,25\$	1,70\$			

Il est bien entendu que le statut des salariés, à savoir A, B, C, D ou E, n'aura aucune corrélation avec le montant payé à titre de prime de Chef d'équipe.

Il est entendu que les statuts de salariés "E, D et C" ne peuvent excéder le nombre d'heures travaillées qui est indiquée.

À la demande du Salarié ou du délégué, l'Employeur doit, au maximum une fois par année, rencontrer tout salarié classé « B » en présence du délégué syndical pour discuter de sa situation salariale, de s'il devrait monter de « B » à « A » ou de ce qu'il devrait faire pour monter dans l'avenir.

Salaires en vigueur au 6 mars 2022

2- Lors de la signature de la convention collective, chaque heure travaillée antérieurement par un salarié dans une des catégories « E » à « C » est reconnue.

Annexe "A-3" Taux de salaires

Classification	"A"	"B"	"C" ³ (maximum de 3 700 heures)	"D" (maximum de 1 850 heures)	"E" (maximum de 925 heures)
SOUDEURS SPÉCIALISÉS	33,59\$	31,05\$	28,14\$	26,85\$	25,68\$
SOUDEURS	25,59\$	24,52\$	22,39\$	20,87\$	19,99\$
OPÉRATEURS DE MACHINE	26,65\$	25,59\$	23,27\$	20,87\$	20,26\$
OUVRIERS DE PRODUCTION	24,21\$	23,39\$	21,24\$	19,99\$	19,73\$
AIDES	21,32\$	20,26\$	19,73\$	18,66\$	18,12\$
Prime de chef d'équipe	2,33\$	1,76\$			

Il est bien entendu que le statut des salariés, à savoir A, B, C, D ou E, n'aura aucune corrélation avec le montant payé à titre de prime de Chef d'équipe.

Il est entendu que les statuts de salariés "E, D et C" ne peuvent excéder le nombre d'heures travaillées qui est indiquée.

À la demande du Salarié ou du délégué, l'Employeur doit, au maximum une fois par année, rencontrer tout salarié classé « B » en présence du délégué syndical pour discuter de sa situation salariale, de s'il devrait monter de « B » à « A » ou de ce qu'il devrait faire pour monter dans l'avenir.

Salaires en vigueur au 5 mars 2023

3-Lors de la signature de la convention collective, chaque heure travaillée antérieurement par un salarié dans une des catégories « E » à « C » est reconnue.

Annexe "A-4" Taux de salaires

Classification	"A"	"B"	"C" ⁴ (maximum de 3 700 heures)	"D" (maximum de 1 850 heures)	"E" (maximum de 925 heures)
SOUDEURS SPÉCIALISÉS	34,78\$	32,14\$	29,13\$	27,79\$	26,58\$
SOUDEURS	26,49\$	25,38\$	23,17\$	21,60\$	20,69\$
OPÉRATEURS DE MACHINE	27,58\$	26,49\$	24,09\$	21,60\$	20,97\$
OUVRIERS DE PRODUCTION	25,06\$	24,21\$	21,98\$	20,69\$	20,42\$
AIDES	22,07\$	20,97\$	20,42\$	19,31\$	18,75\$
Prime de chef d'équipe	2,41\$	1,82\$			

Il est bien entendu que le statut des salariés, à savoir A, B, C, D ou E, n'aura aucune corrélation avec le montant payé à titre de prime de Chef d'équipe.

Il est entendu que les statuts de salariés "E, D et C" ne peuvent excéder le nombre d'heures travaillées qui est indiquée.

À la demande du Salarié ou du délégué, l'Employeur doit, au maximum une fois par année, rencontrer tout salarié classé « B » en présence du délégué syndical pour discuter de sa situation salariale, de s'il devrait monter de « B » à « A » ou de ce qu'il devrait faire pour monter dans l'avenir.

Salaires en vigueur au 3 mars 2024

4-Lors de la signature de la convention collective, chaque heure travaillée antérieurement par un salarié dans une des catégories « E » à « C » est reconnue.

Lettre d'entente "A"

ATTENDU QUE, depuis la fusion des activités de production d'usine entre HVAC inc. et l'Employeur, il a été entendu que Messieurs **Pierre Doyon, Camille Therrien et Mohamed Boulegriss**, qui travaillaient pour HVAC inc., gardaient certaines conditions de travail de l'époque;

ATTENDU QUE les parties désirent garder en application la lettre d'entente signée en 2009, le tout avec les adaptations nécessaires;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Pour les salariés cités plus haut, l'article 17.04 se lira ainsi :

« L'Employeur contribue au Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) du Syndicat, pour le salarié. Le taux de cotisation de l'Employeur sera automatiquement de 10 % du salaire gagné et versé par l'employeur. Le Salarié doit investir la somme minimale de 2% de son salaire dans son RÉER, mais il pourra demander à l'Employeur d'y investir un pourcentage plus élevé, ce que l'Employeur fera directement à la source. L'administration du régime doit se faire conformément à la législation actuellement en vigueur. »

2) Les parties reconnaissent la liste d'ancienneté d'HVAC inc. pour les salariés cités plus haut et que leur date d'embauche chez HVAC inc. est reconnue comme si ces salariés avaient été embauchés par l'Employeur à l'époque.


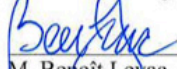
3) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont signé à Ville de Laval, ce 8 juillet 2022.

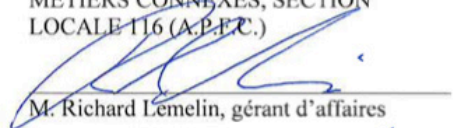
SPIRO MÉTAL CANADA INC.



M. Martin Lesiège, président


M. Frank Renda, vice-président
M. Benoît Levac, Directeur finance et Administration

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
FERBLANTIERES, COUVREURS ET
MÉTIERES CONNEXES, SECTION
LOCALE 116 (A.P.F.C.)



M. Richard Lemelin, gérant d'affaires


M. Dominique Sansoucy, délégué général



Des tarifs de groupe exclusivement
pour vous. Et vous. Et vous. Et vous.



Découvrez les nombreuses façons
d'économiser sur vos assurances.

EN PARTENARIAT AVEC



Demandez une soumission en ligne.
lapersonnelle.com/apfc
1 888 476-8737



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Tarifs de groupe. Service unique.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.
Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.





SUIVEZ-NOUS



1-800-361-4250

The logo graphic consists of a stylized 'M' shape on the left, followed by a horizontal line with a series of parallel diagonal lines underneath it, resembling a metal rod or drill bit.
SPIRO MÉTAL CANADA
INC.