

S-1304

FORBNO TREE ~

Pissisville.

1949-50



COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC.

REF 91

LABOUR RELATIONS BOARD OF THE PROVINCE OF QUEBEC.

286, RUE ST-JOSEPH,  
QUEBEC.

7080, RUE HUTCHISON,  
MONTREAL.

Québec le 8 novembre 1949.

Monsieur Gérard Tremblay,  
Sous-ministre du Travail,  
Hôtel du Gouvernement,  
Québec, P.Q.

LETTRE REÇUE

NOV 9 1949

BUREAU  
SOUS-MINISTRE  
DU TRAVAIL

RE:- Forano Limitée  
&  
Syndicat Catholique des Employés de  
Fonderies de Flessisville, Inc.,

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre du  
2 novembre 1949, accompagnée pour dépôt  
de deux copies certifiées d'une convention de tra-  
vail, en date du 15 septembre 1949, intervenue entre  
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-  
tère du Travail, le 28 septembre 1949 sous le numéro 1304.

mp/

Bien à vous,

*Alfred Bussière*  
Alfred Bussière, L.L.L.



49-10  
S.1304

MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 2 novembre 1949.

MEMO destiné à La Commission de Relations ouvrières,  
286, rue St-Joseph,  
QUÉBEC.

Sujet: Convention collective entre Forano Limitée, et Le Syndicat Catholique des Employés de Fonderies de Plessisville, Inc

Monsieur,

Conformément aux prescriptions du deuxième paragraphe de l'article 19-A de la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., chapitre 162-A et amendements), je vous inclus, pour dépôt, deux copies certifiées de cette convention datée du 15 septembre 1949 et déposée au ministère du Travail le 27 septembre 1949 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le numéro 1304.

Sincèrement à vous,

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper

H-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 28 septembre 1949

MEMO destiné à La Commission de Relations ouvrières,  
286, rue St-Joseph,  
Québec.

Sujet: Convention collective entre Forano Limitée, Plessisville  
et Le Syndicat Catholique des Employés de Fonderies de Plessisville, Inc.

Je vous inclus une copie du certificat constatant le dépôt  
de cette convention collective enregistrée au ministère du Travail  
en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941.,  
chapitre 162 et amendements), le 27 septembre, 1949, sous le numéro  
1304.

Sincèrement à vous,

L'Assistant Sous-Ministre.

Donat Quimper  
MC. incl.



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 28 septembre 1949.

**M. Marcel Pepin, organisateur,  
Fédération Nationale de la Métallurgie,  
19, rue Caron,  
Québec.**

**Monsieur,**

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 27 septembre, 1949, sous le numéro 1304, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre **Forano Limitée et Le Syndicat Catholique des Employés de fonderies de Plessisville, Inc.**

La partie ouvrière ayant été reconnue le 7 février, 1945, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper  
EC. incl.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 28 septembre 1949.

**M. Jean-Paul Pomerleau,  
Le Syndicat Catholique des Employés  
de Fonderies de Plessisville, Inc.,  
Plessisville, Qué.**

**Monsieur,**

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 27 septembre, 1949, sous le numéro 1304, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Forano Limitée et Le Syndicat Catholique des Employés de Fonderies de Plessisville, Inc.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 7 février, 1945, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper  
MC. incl.

H-2



**MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC**

Québec, ce **28 septembre 1949.**

**Monsieur E. Larochelle,  
Forano Limitée,  
Plessisville,  
Qué.**

**Monsieur,**

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le **27 septembre, 1949** sous le numéro **1304**, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre **Forano Limitée et Le Syndicat Catholique des Employés de Fonderies de Plessisville, Inc.**

La partie ouvrière ayant été reconnue le **7 février, 1945** comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper  
**MC. incl.**

H-2



**Loi des Syndicats Professionnels**  
(S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements)

*Professional Syndicates' Act*  
(R.S.Q., 1941, Chapter 162 and amendments)

**CERTIFICAT DE DÉPÔT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**  
*CERTIFICATE OF DEPOSIT OF A COLLECTIVE AGREEMENT*

Numéro **1304**  
Number

Les présentes établissent que le **vingt-septième**  
*It is hereby certified that on the*

jour du mois de **septembre**  
*day of the month of*

mil neuf cent quarante-**neuf**  
*nineteen hundred and forty-*

le ministère du Travail a reçu de  
*the Department of Labour has received from*

**M. Marcel Pepin, organisateur, Fédération Nationale  
de la Métallurgie, 19, rue Caron, Québec,**

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro **1304**  
*the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number*

savoir :  
*to wit :*

Une convention collective en date du **15 septembre 1949**  
*A collective agreement under date of*

intervenue entre :  
*between :*

**Forano Limitée, et Le Syndicat Catholique des Employés de  
Fonderies de Flessisville, Inc. En effet le 27 septembre 1949  
et en vigueur pour une période de douze mois à compter du 15  
septembre 1949. Renouvellement automatique.**

Donné en l'Hôtel du Gouvernement, en la cité de Québec,  
*Given in the Government House, in the City of Québec,*

Sceau - Seal

ce **vingt-huitième**  
*this*

jour du mois de  
*day of the month of*

**septembre** mil neuf cent quarante-**neuf**  
*nineteen hundred and forty-*

Assistant  
Sous-ministre

Assistant  
Deputy Minister

# Fédération Nationale de la Métallurgie

NATIONAL METAL TRADES FEDERATION

1231, RUE DE MONTIGNY  
TEL. FALMEX 3694

MONTRÉAL 24.

Québec, le 26 septembre 1949.

Honorable Antonio Barrette,  
Ministre du Travail,  
Hôtel du Gouvernement,  
QUEBEC.



Monsieur le Ministre,

Vous trouverez ci-inclus deux copies de la convention collective de travail intervenue entre d'une part Forano Limitée et d'autre part le Syndicat Catholique des Employés de fonderies de Pléssisville Inc; ceci afin de se conformer à l'article 23 de la Loi des Syndicats Professionnels.

Espérant que le tout est conforme, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Bien à vous,

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	
Signatures	✓	
Incorporation	3-6-49	
Reconnaissance	7-2-45	
Numerotage	1304	
Formule		

*Marcel Pepin*  
Marcel Pepin, organisateur  
Fédération Nationale de la  
Métallurgie.  
19 rue Caron.-QUEBEC.

*Inf. recue de  
M. Brodeur  
de Carleton*

signature: 15-9-49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

FORANO LIMITEE, ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DE FONDERIES  
DE PLESSISVILLE INC., ci-après appelé "LE SYNDICAT"

-O-O-O-O-O-O-O-O-O-O-O-O-O-

OBJET DE CE CONTRAT

1. Ce contrat collectif, ci-après appelé "contrat", s'applique à tous les employés de l'entreprise de l'employeur payés à l'heure, "sauf les employés de bureau, des bureaux de dessin et ceux prévus par la loi", tel que le reconnaît le certificat émis par la Commission des Relations Ouvrières, le 13 février 1945, en faveur du Syndicat.

BUTS ET MOYENS GENERAUX

2. BUTS: Le but de ce contrat est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part, un meilleur rendement du travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

3. BIENVILLANCE MUTUELLE: L'Employeur continuera de traiter ses employés avec considération et le Syndicat continuera à favoriser la discipline dans les ateliers et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

4. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT: Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, l'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des employés affectés par le contrat, tout ce qui concerne les salaires et autres conditions de travail déterminés par le contrat.

5. DROITS DE L'EMPLOYEUR: Le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de L'Employeur d'administrer son entreprise sans restriction aucune à ce sujet, mais sans préjudice aux droits des parties en vertu de la présente convention. L'Employeur déterminera tous les besoins de matériel, fournitures et équipement ainsi que les méthodes d'opération.

6. GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES: L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de ce contrat, à ne pas recourir à aucune grève ou contre-grève, mais à régler leurs différends d'après les dispositions du présent contrat (sujet à la clause 24 de la Loi des Relations Ouvrières).

7. SECURITE: L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et la santé des employés. A cette fin, (a) les démouleurs, les proposés au sablage à air comprimé (sandblast) et les peintres au fusil devront subir un examen physique et radiologique dans les sept (7) jours de leur emploi. Cet examen, chez le médecin choisi par l'Employeur, se renouvelera chaque année et ce dernier en défraiera le coût. (b) Dans tous les départements, le contre-maître ordonnera le travail de telle sorte que les pièces trop lourdes pour être transportées par un seul homme le soient par deux (2) hommes au moins chaque fois qu'il est impossible de se servir du pont roulant.

8. SALAIRES: Les taux de salaires visés par le contrat, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'annexe "A" qui fait partie intégrale du contrat. Les employés recevant actuellement des salaires plus élevés que les taux prévus dans le contrat, ne subiront pas de réduction de ces salaires à l'occasion de la mise en vigueur du contrat ni au cours de sa durée.

Les taux de salaires et les occupations professionnelles acceptées seront ceux contenus dans cette même annexe et font partie intégrale du contrat.

9. TRAVAIL AU BONI: Les salaires des employés travaillant au boni ou selon tout autre système de rendement ne devront pas être inférieurs aux taux horaires prévus pour leur métier et leur classe, à l'annexe "A" du présent contrat.

Les renseignements écrits que l'Employeur communique aux employés intéressés, lors de l'application d'un système de rendement ou autre, seront remis au Syndicat en même temps qu'aux employés ou aux chefs d'équipe.

Les deux (2) parties coopéreront pour la compréhension et l'application des systèmes et ce dans leur intérêt commun.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une copie du rapport de rendement des employés travaillant sous système de boni.

10. HEURES DE TRAVAIL: La journée régulière de travail, pour les équipes de jour, comprendra, au maximum, neuf heures et demie (9½) de travail, soit de sept (7) heures a.m. à midi et de une (1) heure p.m. à cinq heures et demie (5½) p.m. à l'exception du samedi alors que le temps du travail sera de sept (7) heures a.m. à midi. Leur semaine régulière ou normale de travail sera de cinquante-deux heures et demie (52½). Les mouleurs continueront de travailler cinquante (50) heures par semaine, cinq (5) jours de dix (10) heures. Les employés de l'atelier "Fonderie" dont le travail est relié directement à celui des mouleurs travailleront dix (10) heures par jour, mais leur semaine normale sera de cinquante-deux heures et demie (52½).

Equipes de nuit: La nuit régulière de travail sera de onze (11) heures au maximum, soit de six (6) heures p.m. à minuit et de une (1) heure a.m. à six (6) heures a.m. Il y aura repos de minuit à une (1) heure. Ces employés recevront dix (10) sous de plus l'heure que pour le même travail exécuté de jour. Leur semaine normale ou régulière de travail sera de cinquante-cinq (55) heures.

Cependant, si l'Employeur ne peut fournir à ses employés les heures de travail mentionnées au présent article, il devra décider avec le Syndicat la ligne de conduite à adopter.

Les employés préposés aux opérations à service continu alterneront régulièrement, compte tenu des nécessités de la production. Aucun employé ne sera obligé de travailler de nuit pendant plus de deux (2) périodes de paye. Cependant si, après entente à cet effet, un employé travaille de nuit pendant plus de deux (2) périodes de paye consécutives, il devra, ce temps écoulé alterner de nouveau avec les autres employés concernés. Ce paragraphe ne couvre pas les chauffeurs de bouilloires, les démouleurs ni les employés qui ont moins de quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi.

11. TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE: Le travail supplémentaire, pour les équipes de jour ou de nuit, sera rémunéré au taux de salaire et demi, exception faite des gardiens. Cependant, pour avoir droit au temps supplémentaire, l'Employé devra avoir complété le nombre d'heures normales de la journée ou de la nuit de travail.

11. TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (Suite): Tout employé, à l'exception des hommes d'entretien (maintenance), appelé à l'usine, pour un travail pressant, en plus de ses heures régulières de travail, recevra un minimum de deux (2) heures régulières de travail au taux de temps et demi; s'il travaille plus de deux (2) heures, il recevra temps et demi pour toutes les heures travaillées.

12. JOURS CHÔMÉS: Seront chômés: le Jour de l'An, les dimanches, l'Epiphanie, le Vendredi Saint a.m., l'Ascension, la Fête du Canada (en autant qu'elle aura été votée officiellement par le Parlement Canadien), la St-Jean-Baptiste, la Fête du Travail, la Toussaint, l'Immaculée-Conception, Noël, ou toute autre journée déclarée par la loi comme devant être observée au lieu de l'une des fêtes mentionnées. Tout travail exécuté pendant ces journées sera payé au taux de temps double, à l'exception des chauffeurs de bouilloires qui restent soumis à la clause générale et seront payés au taux de temps et demi.

L'Employeur accordera aux employés deux (2) jours de congé payés, à savoir: le Jour de l'An et la Fête du Travail.

13. CONGE PAYÉ: Une semaine de vacances payées, avec fermeture des ateliers, sera accordée, chaque année, à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un (1) an de service continu, à compter du premier mai précédent. L'Employeur annoncera la date des vacances au moins un (1) mois d'avance et l'allocation de congé sera payée avant le départ des employés pour leurs vacances.

Les employés qui, à la date du 1er mai de chaque année, auront été au service de l'Employeur depuis cinq (5) ans et plus, sans interruption, auront droit à deux (2) semaines de congé payées.

L'allocation payable à l'employé qui a un (1) an ou moins de service continu, au premier mai, sera de deux (2) pour cent du montant gagné dans les douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours. La deuxième semaine de vacances sera rémunérée sur la même base que la première.

En autant que possible, l'Employeur accordera la deuxième semaine de vacances aux employés y ayant droit, au cours de la semaine précédant ou suivant la fermeture de l'usine. Dans le cas contraire, l'Employeur accordera cette deuxième semaine à un temps qui lui conviendra.

Les employés qui travailleront durant la semaine régulière de vacances, à l'exception des employés des services suivants: Magasins, Réception, Expédition, Cour (4 employés) et des responsables de l'Entretien (Maintenance), recevront temps et demi; toutefois, ces employés devront prendre leurs vacances à une date à déterminer entre eux et l'Employeur.

14. CLASSIFICATION: L'Employeur et le Syndicat tiendront à date le classement des employés. Les modifications qui s'imposeront seront faites à la suggestion de l'une ou de l'autre partie.

Chaque employé sera avisé de son classement et nul employé ne devra recevoir moins que le minimum prévu pour son classement. Il devra y avoir un nombre raisonnable d'employés dans chacune des classes.

15. PROMOTIONS, TRANSFERTS, etc.: Dans les promotions, transferts, embauchage, licenciements et réembauchage, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

15. (suite)

- 1.- La longueur de service, par département, à condition que l'employé sénior accomplisse la tâche normale, c'est-à-dire qu'il exécute les travaux qui composent cette tâche dans le temps déterminé. S'il n'y a pas de temps déterminé, on considérera aussi la longueur de service à moins que le rendement de l'employé sénior soit nettement inférieur.
- 2.- L'habileté, la capacité et la compétence.
- 3.- Les charges familiales.
- 4.- L'adhésion au syndicat.
- 5.- La résidence locale.

Lorsque des positions deviendront vacantes, les employés intéressés dans ces promotions ou transferts devront adresser leur demande, verbalement ou par écrit, au contremaître du département dans les huit (8) jours qui suivront le moment où une position a été déclarée vacante par l'Employeur. Avant que la promotion ou le transfert ait lieu, il y aura consultation entre le contremaître et un représentant du Syndicat sur le Comité des Relations Ouvrières. La décision sera prise par le contremaître. Tout employé qui se croira lésé dans ses droits pourra soumettre son cas selon la procédure du règlement des griefs.

Si un employé promu ou transféré se révèle incapable d'accomplir la tâche d'une manière satisfaisante, il sera réinstallé ailleurs suivant son habileté.

16. ANCIENNETE: Six (6) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu et après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de travail.
2. Renvoi pour cause.
3. Absence de l'usine pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans fournir d'excuse raisonnable.

La liste d'ancienneté sera révisée à tous les six (6) mois et l'Employeur remettra une nouvelle liste au Syndicat en avril et en septembre.

17. CONGEDIEMENTS, SUSPENSIONS (Individuels): Si un employé a été congédié ou suspendu et si, après enquête telle que prévue à l'article du règlement des griefs, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans aucune perte de salaires. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux cas de suspension ou de congédiement pour manque de travail ou pour des raisons administratives.

L'Employeur avertira un représentant ouvrier membre du Comité des Relations Ouvrières du motif du congédiement d'un employé avant ou en même temps que se fera le congédiement, sauf en ce qui concerne les employés de moins de quatre-ving-dix (90) jours d'emploi.

18. APPRENTISSAGE: Le pourcentage d'apprentis ne devra pas dépasser 10% par rapport au total des employés de l'Employeur couverts par ce contrat.

19. LA PAIE: La paie se fera tous les vendredis et en argent ayant cours légal. Cependant, il s'écoulera deux semaines entre la fin de la période et la distribution de la paie.

19. (suite)-

L'Employeur s'engage à indiquer sur l'enveloppe de paie ou sur une carte placée à l'intérieur de cette enveloppe, les informations suivantes:

1. Le nombre d'heures régulières de travail.
2. Le temps supplémentaire.
3. Le taux horaire.
4. Le montant total.
5. Les différentes déductions.
6. Le montant net.

RÉGIME SYNDICAL

20. ATELIER SYNDICAL IMPARFAIT: Tout employé actuellement affilié au Syndicat et en règle avec cet organisme doit, comme condition d'emploi, rester membre du Syndicat pendant la durée du contrat. Il en sera de tous ceux qui deviendront membres du Syndicat pendant la durée du présent contrat.

Tout nouvel employé devra, comme condition d'emploi, après soixante (60) jours d'emploi adhérer au Syndicat et rester membre en règle du Syndicat pour la durée du contrat.

Cependant, si un employé, membre du Syndicat, en est expulsé, le secrétaire ou l'agent d'affaires du Syndicat en avisera l'Employeur par écrit, mais dans ce cas, celui-ci ne sera pas tenu de mettre fin à l'emploi de l'intéressé avant que la validité des motifs invoqués pour la dite expulsion n'ait été établie par suite du recours au Comité des Relations Ouvrières.

Tout employé actuellement membre du Syndicat, ou qui le deviendra subseqüemment, a le droit de mettre fin à son affiliation sans perdre son emploi, en remettant ou en envoyant au président du Syndicat, entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement du présent contrat, un avis écrit à cet effet portant sa signature.

21. COTISATION SYNDICALE: L'Employeur fera le prélèvement de la cotisation syndicale, une fois le mois sur la paie de chaque syndiqué dont l'engagement signé à cet effet lui aura été remis par le Syndicat et il en fera remise à ce dernier, une fois le mois, sous forme de chèque.

L'Employeur pourra, s'il le juge à propos, réclamer paiement des frais occasionnés par le prélèvement de la cotisation syndicale, mais il s'engage à donner un avis de soixante (60) jours au Syndicat avant de réclamer de tels frais. Pour la durée du contrat en cours, l'Employeur convient de la charge nominale d'un dollar (\$1.00) pour faire le prélèvement de la cotisation.

22. REPRESENTATION: Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître cet agent d'affaires et à le recevoir dans ses bureaux, sur appointement, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant extérieur du Syndicat.

23. ABSENCES: Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales, mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci devront présenter une demande quelques jours d'avance, si possible, de manière que le contremaître en soit averti.

24. AFFICHAGE D'AVIS: Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements de l'usine aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir au préalable été approuvé par l'Employeur.

25. COMITE DES RELATIONS OUVRIERES: Dans les trente (30) jours qui suivront la signature du présent contrat, un Comité de Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance et pour étudier les revendications, différends et griefs des parties.

Ce comité sera composé de six (6) membres, dont trois (3) seront nommés par l'Employeur et trois (3) par le Syndicat.

Pour des raisons valables (démission, maladie, etc.), ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans le plus court délai possible.

Le Comité devra se réunir durant la dernière semaine du mois, en dehors des heures de travail. Il devra se réunir plus souvent, même pendant les heures de travail, s'il se présente des cas urgents, à la demande de l'une ou de l'autre partie.

L'agent d'affaires du Syndicat continuera d'être accepté comme substitut de n'importe lequel des représentants du Syndicat sur ce comité.

Le secrétaire du comité remettra une copie du rapport de chaque réunion du comité à chacune des parties au présent contrat dans les sept (7) jours de chaque réunion.

26. RÈGLEMENT DES GRIEFS: Dans le cas de griefs, la procédure sera la suivante:

- a) L'employé, seul ou accompagné d'un représentant attitré du Syndicat dans l'usine, soumettra son cas au contremaître de son département.
- b) Si une décision n'est pas rendue par le contremaître dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, il devra, avec ou par le représentant attitré du Syndicat, exposer son grief au chef du personnel ou à son remplaçant.
- c) Si le chef du personnel ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent ou si l'employé n'accepte pas la décision de l'un ou de l'autre, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, demander à l'un des représentants attitrés du Syndicat dans l'usine, de présenter son grief, par écrit, au comité des relations ouvrières.
- d) Si le comité des relations ouvrières n'en est pas venu à une décision satisfaisante pour les deux parties dans les sept (7) jours qui suivent la présentation du grief au comité, l'Employeur et le Syndicat peuvent recourir à la conciliation et à l'arbitrage tel que prévu à l'article suivant:
- e) Représentants attitrés du Syndicat: Un représentant attitré du Syndicat dans l'usine sera choisi dans chacun des départements. Il aura pour mission de s'enquérir de tout grief ou difficulté dont il sera saisi par les employés de son département; il conformera son action à la procédure décrite aux paragraphes précédents. Il pourra rencontrer l'Employeur ou son représentant en dehors des heures de travail. En cas d'urgence et avec permission à cet effet, il pourra rencontrer l'Employeur ou son représentant pendant les heures de travail.

26. (suite)

f) Les griefs qui ne nécessiteraient pas que l'on suive la procédure indiquée aux paragraphes précédents ne seront soumis qu'aux étapes nécessaires.

27. CONCILIATION ET ARBITRAGE: Si le comité des relations ouvrières échoue dans la tâche indiquée à l'article précédent ou si l'une des parties croit que le présent contrat ne reçoit pas une interprétation ou une application juste et équitable, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à recourir à la conciliation et à l'arbitrage, soit en vertu de la Loi des différends ouvriers (SRQ 1941, ch. 167), soit en vertu de la Loi des relations ouvrières (SRQ 1941, ch. 162A). La décision des arbitres en tout ce qui concerne l'interprétation et l'application du présent contrat sera finale et les deux parties aux présentes s'engagent à l'accepter.

28. RESTRICTION: Toute clause de ce contrat qui serait à l'encontre de lois ou décrets provinciaux ou fédéraux considérés d'ordre public, actuellement en vigueur ou qui le deviendront, sera considérée comme non avenue, sans affecter la validité du présent contrat.

29. ASSURANCE: Dans le courant du présent contrat, le COMITE DES RELATIONS OUVRIERES étudiera différents plans d'assurance contributoire pour les employés de FORANO Limitée et recommandera un projet acceptable pour des deux parties.

30. DUREE ET RENOUELEMENT: Le présent contrat prendra effet le jour de son dépôt au bureau du Ministre du Travail de la province de Québec et sera en vigueur pour une période de douze (12) mois à compter du 15 septembre 1949. Il se renouvellera automatiquement d'année en année, à défaut d'une des parties de donner à l'autre partie un avis écrit de pas plus de soixante (60) jours et de pas moins de trente(30) jours avant le 15 septembre chaque année, de son intention de l'amender ou de l'abroger.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat, à Plessisville, le quinzisième jour de septembre de l'an mil neuf cent quarante-neuf par leurs représentants dûment autorisés.

FORANO LIMITEE

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DE FONDRIERES DE PLESSISVILLE INC.

Par: *[Signature]* ?  
.....

Par: *Jean Paul Cormier*  
.....

*[Signature]*  
.....  
*[Signature]*

*[Signature]*  
.....  
*[Signature]*

Article 12 (Suite) : Pour avoir droit au congé payé, un employé doit être à l'ouvrage le jour de travail qui précède et qui suit ce congé, à moins d'une raison valable, telle que maladie, suspension, permis d'absence, etc.

*[Signatures]*

ANNEXE "A" de la convention collective de travail intervenue entre  
FORANO LIMITEE et le SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DE FONDERIES  
DE PLESSISVILLE INC., à Plessisville, le 15 septembre, 1949.

ENUMERATION DES OPERATIONS ET TAUX DE SALAIRES

Cents à l'heure

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>
<u>MODELES</u>			
M Modeleurs	.90	.85	.77
S Aides-modeleurs (poulies, réparation de modèles, boîtes à noyaux)	.75	.69	.65
<u>FONDERIE</u>			
M Mouleurs (Plancher et banc)	.87	.82	.77
J Démouleurs	.70	.65	(3 mois)
S Mouleurs de sable sec	.80	.75	.70
S Mouleurs sur machines	.75	.70	
S Noyauteurs	.75	.68	
S Opérateurs du cubilot	.77	.72	
J Aides-cubilot	.70	.63	(3 mois)
S Commis de fonderie	.78	.73	
S Responsable des boîtes	.72	.68	
S Responsable des modèles	.75	.68	
J Journaliers	.68	.63	(3 mois)
<u>ATELIERS MECANIQUES</u>			
M Outilsseurs	.93	.86	.82
Equipe volante	.05 de plus l'heure que le taux fixé pour la classe		
M Monteurs	.87	.82	.77
M Tourneurs-Milling verticale-Grinders-Boring Bar - Machines à engrenages	.87	.82	.77
M Planeurs - Boring Mills	.85	.80	.75
M Forge	.87	.82	.77
S Soudure au gaz et à l'électricité	.82	.77	.72
S Soudure au gaz ou à l'électricité	.77	.72	.67
S Chemins de clefs-Scie à fer-Tours Turret-Tour à centrer et redresser les "Shafts" Tour à poulies-Drills-Babitteurs- Pont Roulant-Balancement des poulies-Millings "London" et "Garvin"	.75	.70	.65

AN EXCE "A" (suite)

		<u>cents à l'heure</u>		
		<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>
<u>ATELIERS</u>	S Peinture	.73	.68	
<u>MECANIQUES</u>	S Structure et coupage de l'acier	.73	.70	.65
<u>(Suite)</u>	J Balayeurs, manutenters et autres	.63	.58	(3 mois)
<u>ATELIER</u>				
<u>AGRICOLE</u>	S Travail général (débitage et préparation du bois, assemblage des machines agricoles)	.73	.68	.63
	S Façonneurs de tôle	.73	.68	.63
	S Peinture au fusil	.75	.70	.63
	S Peinture au pinceau	.71	.68	.63
	J Balayeurs, manutenters et autres	.63	.58	(3 mois)
<u>MAGASINS</u>				
<u>ET COUR</u>	S Chef expéditeur, chef réceptionnaire	.78	.73	
	S Aides	.71	.67	.63
	S Camionneurs	.71	.67	.63
	J Journaliers	.68	.63	.58 (3 mois de .58 à .63)
<u>ENTRETIEN</u>				
	M Mécanicien (Millwright)	.93	.85	.77
	M Menuisiers	.85	.80	.75
	M Electriciens	.87	.82	.77
	S Chauffeurs de bouilloires	.85	.75	.68

PERIODE DE PROBATION

Chaque fois qu'un employé sera transféré d'une opération classée "J" à une opération classée "S", il recevra le salaire de l'opération "J" pour les trois (3) premiers mois, sauf pour les mouleurs de sable sec où la période de probation sera de six (6) mois.

APPRENTISSAGE:Mécaniciens-modeleursMouleurs

	<u>.29</u>	<u>début</u>	<u>.32</u>
1 <sup>ère</sup> année	:	Augmentation de 0.03 l'heure tous les trois (3) mois	
2 <sup>e</sup> "	:	Augmentation de 0.03 l'heure tous les six (6) mois	
3 <sup>e</sup> "	:	" " " " " " " " " "	
4 <sup>e</sup> "	:	" " " " " " " " " "	
5 <sup>e</sup> "	:	" " " " " " " " " "	
6 <sup>e</sup> "	:	" " " " " " " " " "	

Les années d'études techniques comptent comme autant d'années d'apprentissage. Les six (6) années d'apprentissage comprennent deux périodes:

ANNEXE "A" (suite)

**PREMIERE:** période d'orientation pendant laquelle on juge des aptitudes du jeune homme; durant la première année de cette période, il profite d'une (1) heure de cours gratuits, chaque jour de travail, pendant les heures de travail. Les autres années, il profite de cours du soir donnés par des spécialistes.

**DEUXIEME:** période de spécialisation.

**EXPLICATIONS:** "M"...métier, "S"...spécialiste, "J"...journalier.