

NOM

NO

05465-0

315

CL.A.E. 3150 NO.CONV. 54650
AFFIL. 2 NB.EMPL. 63
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65340 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M03704002
DATE ENR.840214

Amulet

Amulet 03

28301-

28

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 7 9

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 05465-0

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-3704-02
Date	Signature 83-09-16	Reception 83-09-29	Durée	Du 83-05-01	Au 85-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 63

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Intern. des travailleurs du métal en feuilles local 116 Att.: M. Jean-Paul Mercier 7851 Jarry Est, suite 260 Anjou, Qué H1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Division des Pâtes et Papiers Ross Midland Ross du Canada Limitée 304 rue St-Patrick Ville LaSalle, Qué H8N 2H8

Unité de négociation

All hourly paid employees exception faite de contremaîtres ou des personnes de rang supérieur, des employés de bureau et des employés âgés de moins de 16 ans

Région	06-06	Activité	2980 (5)	Affiliation	7
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Midland-Ross du Canada Limitée, division des Systèmes à Air Ross. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-10-31

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

RECHERCHE

3704-02

84 SEP 29 14 23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DIVISION DES PATES ET PAPIERS ROSS
MIDLAND ROSS DU CANADA LIMITEE

ET

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

EN VIGUEUR DU 1 MAI 1983 AU 30 AVRIL 1985

VERA COPIE

TABLE-DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE	1
2	SECURITE SYNDICALE.....	1
3	HEURES DE TRAVAIL- TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	2
4	CONGES PAYES.....	4
5	VACANCES PAYEES.....	7
6	EHELLE DE SALAIRE.....	8
7	LISTE DES SALARIES.....	9
8	SECURITE ET BIEN ETRE.....	10
9	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	13
10	DISCRIMINATION.....	13
11	RENOIS TEMPORAITES ET PERMANENTS.....	14
12	COMITE D'ATELIER.....	14
13	PRIVILEGES.....	15
14	ANCIENNETE.....	16
15	DEUIL.....	18
16	CLASSIFICATION ET DEFINITION.....	18
17	PRESENCE.....	23
18	PROCEDURE DE GRIEF.....	23
19	PAS DE GREVE ET CONTRE GREVE.....	24
20	AVIS DISCIPLINAIRE.....	24
21	RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON.....	25
	ANNEXE "A" CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE.....	A-1
	ANNEXE "B" PROGRAMME D'ENTRAINEMENT.....	B-1
	ANNEXE "C" ETUDIANTS.....	C-1
	ANNEXE "D" PRESTATIONS D'ASSURANCE.....	D-1

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union ci-haut mentionnée comme étant le seul agent négociateur pour tous ses salariés, y compris les salariés d'entretien, exécutant tout travail à son usine située au 304 rue St-Patrick, Lasalle, Québec, ou à tout autre endroit loué dans la juridiction du Local 116, L'Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuille.
- 1.02 La Compagnie s'engage à signer et à reconnaître cette convention de travail écrite dans la langue officielle et dans une autre langue. En cas de conflit ou de contradiction entre les textes de la langue officielle et l'autre langue, seule la version écrite dans la langue officielle prévaudra.
- 1.03 La Compagnie retient le droit de gérer ses activités incluant le droit de diriger sa main-d'oeuvre, d'embaucher, de promouvoir, de discipliner ou de congédier des salariés pour des raisons justifiées en autant que ce droit n'interfère n'annule ou ne brime les droits du salarié en vertu des lois ou des clauses de ce contrat.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie se réserve le droit d'embaucher la main-d'oeuvre nécessaire et de la classifier selon les règlements de cette convention.
- 2.02 La Compagnie donnera préférence aux membres de l'Union. Si l'Union ne peut fournir cette main-d'oeuvre lorsque la demande est faite, la Compagnie sera libre de trouver celle-ci à d'autres sources.
- 2.03 La Compagnie s'engage à déduire les cotisations Syndicales de la première semaine de salaire chaque mois à tout salarié qui lui fournira une autorisation dûment signée et à remettre cet argent tous les mois au Secrétaire Financier de l'Union. L'Union s'engage à remettre à la Compagnie tout argent que les salariés réclament concernant les erreurs sur les déductions d'argent pour les cotisations de l'Union lesquelles auraient été remises à l'Union.

- 2.04 La Compagnie convient que comme condition d'emploi et pendant la durée de cette convention un salarié devra être membre en règle de l'Union partie à ce contrat. Les parties conviennent qu'après une période de trente (30) jours les nouveaux salariés devront devenir membres de l'Union.
- 2.05 a) La Compagnie s'engage à faire connaître les conditions de cette convention et spécifiquement la clause de sécurité Syndicale à tous les futurs salariés lorsque ceux-ci seront interviewés par les représentants de la Compagnie avant leur engagement.
- b) La Compagnie convient de remettre dans un temps raisonnable une copie de ce contrat à tous ses salariés de l'unité de négociation. Le coût sera partagé également entre les deux parties.
- 2.06 Les contremaîtres ne devront pas exécuter le travail qui est normalement exécuté par les salariés couverts par la convention.

ARTICLE 3 - HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

3.01 HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail normales ne doivent pas excéder quarante (40) heures par semaine ni plus de huit (8) heures par jour. Tout salarié a droit à une période d'une demi-heure sans paie pour le dîner.

3.02 EQUIPES

L'horaire journalier des heures de travail pour les différentes équipes sera normalement comme suit:

1^{ère} équipe (équipe du jour): 07h00 à 15h30
 2^{ème} équipe (équipe d'après midi): 15h30 à 24h00

En aucun temps l'équipe de jour ne débutera avant 07h00 ou se terminera après 17h30.

La Compagnie se réserve le droit de changer le début et la fin du temps pour certains employés ou pour un groupe d'employés, mais avant de prendre une telle action, elle avisera et en discutera avec l'Union.

Lorsque le régime de la troisième équipe est en vigueur, les heures de travail seront normalement réparties comme suit:

3.02 (suite)

1 ^{ère} équipe (équipe de jour):	07h00 à 15h00
2 ^{ème} équipe (équipe d'après midi):	15h00 à 23h00
3 ^{ème} équipe (équipe de nuit):	23h00 à 07h00

Les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes le matin et dix (10) minutes l'après midi.

Tous les salariés travaillant en trois équipes à des opérations qui se poursuivent sans interruption d'un jour à l'autre auront droit à une période de repas de trente (30) minutes payée.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à la formation d'une deuxième ou troisième équipe, la procédure est la suivante:

Tout en tenant compte des exigences de la production et des classifications requises, les volontaires aptes à faire le travail sont les premiers choisis et s'il n'y a pas assez de volontaires, l'ancienneté dans chacune des classifications requises prévaut.

3.03

PRIME D'EQUIPE

Pendant la durée de cette convention, tout salarié qui travaille sur l'équipe de l'après midi entre 13h30 et 24h00 a droit à une prime de trente-cinq (35) cents l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période. Avant de recevoir cette prime, le salarié devra avoir complété huit (8) heures de travail.

Pendant la durée de cette convention, tout salarié qui travaille sur l'équipe de nuit entre 22h00 et 08h30 a droit à une prime de trente-cinq (35) cents l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période. Le salarié recevra cette prime en autant qu'il aura travaillé pendant huit (8) heures consécutives.

3.04

DEDUCTIONS POUR RETARDS

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 entregistrent les minutes, c'est-à-dire pour les retards de quatre 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 ainsi de suite.

3.05 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Du lundi au vendredi le taux de salaire et demi doit être payé pour tout travail exécuté au dessus de huit (8) heures par jour pour les trois premières heures et temps double par la suite. Les premières quatre heures et demi (4½) travaillées le samedi doivent être payées à temps et demi et ensuite les heures additionnelles seront payées à temps double. Toutes les heures travaillées le dimanche seront payées à temps double. Lorsque deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire seront travaillées sans interruption, une période de repos de quinze (15) minutes payées sera accordée aux salariés. Cette clause s'applique aussi aux salariés travaillant de nuit.

3.06 La préférence pour le temps supplémentaire doit être accordée à ceux qui normalement font ce travail.

3.07 Tout salarié devra avoir un repos d'au moins de dix (10) heures entre chaque période de travail, sinon, le temps travaillé sera considéré comme une continuation de la même journée de travail.

3.08 La journée où un salarié sera requis par la Compagnie à changer ses heures régulières de travail, la demande devra lui être faite vingt-quatre (24) heures à l'avance.

La Compagnie s'engage à prendre les mesures nécessaires afin de ne pas pénaliser un employé lorsqu'une telle demande lui est faite, en ne réduisant pas les heures de paie que celui-ci touche normalement pour sa semaine de travail.

ARTICLE 4 - CONGES PAYES

4.01 Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi Saint
la Fête de la Reine
la Confédération
la Saint-Jean Baptiste
la Fête du travail
le jour de l'Action de Grâces
la journée avant Noel
le jour de Noel
le lendemain de Noel
La veille du jour de l'An et un congé "mobile" sont des jours fériés payés au taux régulier et sujets aux conditions suivantes:

4.01 (suite)

- a) Lorsqu'un desdits jours de fête tombe un Samedi ou un Dimanche la journée ouvrable précédente ou suivante doit être observée comme un jour de congé payé.
- b) Le jour de fête doit être payé au taux régulier d'une journée de travail s'il tombe un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi.
- c) La Compagnie accordera des permis de congé sans solde à ses salariés réguliers, pour des raisons acceptables à la Compagnie. Cependant, une telle demande devra être présentée par le salarié à la Compagnie sur une formule de la Compagnie, dans un délai raisonnable, qui permettra à la Compagnie de remplacer ce salarié pour pouvoir continuer la production.
- d) La Compagnie consent à fermer l'usine entre la période de Noël et du jour de l'An. Toutefois, les salariés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre des jours de vacances payées durant cette période. Tous les autres salariés seront obligés de prendre ces journées sans paie.
- e) Au mois de Septembre, la Compagnie convient de discuter avec l'Union afin d'établir la date à laquelle chaque congé payé sera pris au cours de l'année suivante.

4.02

Pour avoir droit aux jours fériés (congés) le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant les trente (30) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est mis-à-pied 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 trente (30) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour motifs justifiés ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

4.03

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 le congé, exception faite cependant des absences causées par:

- a) Un décès dans la famille même du salarié.
(La famille même telle que décrite dans l'Article 15).
- b) La maladie ou l'accident n'excédant pas trois (3) mois, même si rémunéré par l'assurance maladie suivant l'Article 8.02 ou par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec seulement.

4.03 (suite)

- c) Une permission écrite de l'employeur
- d) La participation à un jury
- e) Décision de l'employeur
- f) Pour une raison majeure en dehors du contrôle du salarié dont la preuve lui incombe.

Si pour une raison autre que celles énumérées plus haut, un salarié est absent pour une partie du jour ouvrable précédant ou pour une partie du jour ouvrable suivant le jour de congé statutaire, l'indemnité pour le jour de congé statutaire, doit être égale à la rémunération d'une journée de travail réduite d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures d'absence du salarié.

Si une (de) telle (s) absence (s) se produit (sent) avant ou suivant deux (2) congés consécutifs payés, seulement le congé le plus rapproché de ce (s) jour (s) d'absence sera déduit.

Si une (de) telle (s) absence (s) se produit (sent) avant et suivant trois (3) congés payés consécutifs, un maximum d'une journée et demi de congé, sera déduit.

Si une (de) telle (s) absence (s) se produit (sent) avant et suivant ces congés payés consécutifs, aucun des congés ne lui sera payé.

4.04 Un salarié qui a été absent de son travail à cause de maladie ou accident aura droit aux congés payés, pour lesquels il serait normalement éligible, qui surviendront après son retour au travail.

4.05 Les salariés requis de travailler l'un des jours ci-haut mentionnés ou tout autre jour désigné par une loi ou un décret pour remplacer l'un desdits jours doivent recevoir une journée à temps double en plus de la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils avaient chômé.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYEES

- 5.01 Tous les salariés qui ont vingt-cinq (25) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à cinq (5) semaines de vacances payées basées sur 11% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- 5.02 Tous les salariés qui ont vingt (20) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées basées sur 10% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- 5.03 Tous les salariés qui ont quinze (15) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées basées sur 9% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- 5.04 a) Tous les salariés qui ont dix (10) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées basées sur 8% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- b) Tous les salariés qui ont sept (7) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de vacances payées basées sur 7% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- 5.05 a) Tous les salariés qui ont cinq (5) ans de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de vacances payées basées sur 6% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- b) Tous les salariés qui ont un (1) an de service ou plus au 1er mai de l'année courante ont droit à deux (2) semaines de vacances payées basées sur 5% du salaire gagné du 1er mai au 30 avril précédent.
- 5.06 Tous les salariés qui ont moins d'un an de service ont droit à une (1) journée payée par mois durant l'année de référence basée sur 4% du salaire gagné durant cette période.
- 5.07 A la cessation de leur emploi, les salariés doivent recevoir une rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celles qu'ils ont gagnées par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1er mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de la Compagnie.

5.08

- a) La rémunération de vacances doit être remise au salarié avant son départ pour vacances, soit le jeudi à l'occasion de la remise de la paie normale.
- b) La Compagnie convient de donner à ses salariés dans la première semaine du mois de juin de chaque année, un compte-rendu incluant le montant monétaire ainsi que la période de vacances auxquelles ils ont droit en vertu de l'article 5 de cette convention.

5.09

L'employeur peut fermer l'établissement pour la période de vacances; il lui est loisible également d'échelonner les vacances de ses salariés en vue de maintenir un rendement continu. Dans ce dernier cas, il doit s'efforcer de satisfaire ses salariés lorsqu'il s'agit de fixer la date de leurs vacances.

Toutefois, si l'employeur décide de fermer l'établissement, de la façon indiquée ci-haut, qui serait normalement les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, un avis à cet effet doit être affiché avant le 1er avril.

5.10

Les vacances doivent être prises entre le premier juin et le trente septembre. Toutefois, après entente entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut prendre ses vacances en tout temps de l'année.

5.11

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

ARTICLE 6 - ECHELLE DE SALAIRE

6.01

Les taux minima de salaire seront établis selon les catégories de salaire ci-après énumérés. (Voir Annexe "A")

6.02

Pendant la durée de cette entente collective, les chefs de groupe (Lead Hands) doivent recevoir trente-cinq (\$0.35) l'heure de plus que le minimum établi dans la convention pour leur classification.

6.03

Les parties conviennent que les salaires devront être payés par chèque sur le temps de la Compagnie pas plus tard que jeudi ou mercredi si vendredi est un congé. Les salariés de nuit seront payés le mercredi après-midi.

- 6.04 Les salariés à qui la Compagnie demande d'exécuter du travail de fabrication, qui est normalement exécuté dans l'atelier, et lequel est pour être exécuté au dehors des lieux de la Compagnie dans un autre endroit de la région de Montréal, devront être payés au taux de l'atelier et des conditions de travail de cette convention collective de travail.
- 6.05 Les salariés à qui la Compagnie demande d'exécuter du travail au dehors des lieux de la Compagnie, sur des projets de construction, d'installation, d'érection, etc., couverts par la juridiction de l'Association Internationale des Travailleurs de Métal en Feuille, Local 116, ne devront jamais être payés moins que les conditions de travail et de salaire du ferblantier tel que stipulé dans le décret de l'Industrie de la Construction, couvrant la région de Montréal ou les conditions de travail et de salaires dans la convention couvrant l'Industrie de la Construction dans le district ou le travail est exécuté, si plus élevé.
- 6.06 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 payée par le 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 7 - LISTE DES SALARIES

- 7.01 La Compagnie s'engage à fournir à l'Union, à la signature de cette convention, une liste complète de ses salariés indiquant leur adresse, leur classification, leur taux de salaire par heure ainsi que la date où ils sont entrés au service de la Compagnie et de plus, périodiquement une liste des salariés qui dans le futur entreront au service de la Compagnie.
- 7.02 Une liste contenant le numéro de poinçon, le nom, la classification et la date d'embauchage devra être affichée et tenue à date.
- 7.03 La Compagnie convient de remettre au Président du Comité d'Atelier dans un temps raisonnable (maximum de 2 jours) une copie de la fiche d'engagement de tout nouveau salarié contenant le numéro de poinçon, le nom, la classification, le salaire et la date d'embauchage.

ARTICLE 8 - SECURITE ET BIEN ETRE

- 8.01 La Compagnie s'engage à prendre toutes les précautions raisonnables pour la santé et la sécurité de ses salariés durant les heures de travail. Lorsque dans l'opinion de l'Union, certaines mesures additionnelles offriraient une meilleure protection, ces mesures devront être soumises et discutées avec la Compagnie.
- 8.02 L'employeur s'engage à verser la contribution patronale telle qu'établie par les Fiduciaires du Régime de Sécurité Sociale de l'Industrie du Métal en Feuille, ainsi que de déduire du salaire du salarié la contribution ouvrière, telle qu'établie ou pourra être établie par le même comité de fiduciaires. Les contributions de chaque partie devront être réparties comme suit:

Pour la partie patronale: 2/3 de la prime demandée.
Pour la partie ouvrière: 1/3 de la prime demandée.

Il est entendu que le fait pour l'employeur de verser \$0.03 l'heure sur le salaire de chacun de ses salariés et par la suite déduire de son salaire, ne sera pas considéré comme une annulation de la répartition du paiement de la prime 2/3 employeur et 1/3 salarié, car ce calcul est appliqué et continuera de s'appliquer sur le coût de la prime totale, laquelle est présentement de \$0.24 par heure de travail.

De plus, il est entendu que, selon la contribution établie ci-dessus, tout montant supplémentaire ajouté au taux horaire des salariés ne sera pas considéré comme un salaire et ne s'appliquera pas au calcul des avantages relatifs aux salaires.

Il est entendu qu'après consultations avec l'Union, la Compagnie pourra remplacer ce plan par un plan équivalent.

Voir l'Annexe "D" pour les points saillants du plan.

- 8.03 La Compagnie convient que si un salarié est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et qu'après traitement il ne lui est pas permis de retourner au travail il recevra son plein salaire pour la balance de la journée normale de travail. Si des visites subséquentes sont nécessaires, le temps nécessaire sera accordé et payé.

- 8.04 La Compagnie convient de payer l'équivalent du plan de salaire de la Sécurité Sociale pour la première semaine de maladie à un salarié lorsqu'il ne peut travailler à cause de maladie ou d'accident. En autant que le salarié aura complété un (1) an de service avec la Compagnie et que la maladie ou incapacité aura duré deux (2) semaines. Un salarié aura droit à ce bénéfice deux (2) fois par année sujet à preuve demandée par la Compagnie.
- 8.05 Les parties conviennent de former un comité conjoint de sécurité selon la loi 17, avec la représentation égale de trois (3) membres pour chacune des parties. Les membres de ce comité doivent agir pendant les heures régulières de jour sans perte de salaire, et leurs fonctions seront telles que stipulées à l'article 78 de la-dite loi.
- 8.06 La Compagnie convient d'engager une personne ayant la compétence d'administrer les premiers soins, tel que défini dans le règlement no 33 de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, qui devra s'occuper des accidents mineurs.
- 8.07 La Compagnie consent à transporter immédiatement lors d'un accident de travail le patient à l'hôpital le plus près ou chez un oculiste s'il y a blessure à l'oeil.
- La Compagnie accepte de rembourser tout coût raisonnable à un salarié n'ayant pas de transport personnel, pour les cas ci-haut mentionnés soit de l'hôpital ou du bureau du médecin au domicile du salarié sur présentation d'un reçu officiel.
- 8.08 Les parties conviennent qu'aucun salarié ne doit travailler dans l'atelier en aucun temps à moins qu'un autre salarié ne soit sur les lieux et qu'il soit au courant de la présence dudit salarié, excepté dans les cas d'urgence. Dans ce dernier cas, le salarié aura à prévenir les gardiens de sa présence dans l'atelier.
- 8.09 Un salarié absent pour un accident de travail sera payé selon la loi des Accidents du Travail du Québec.

8.10 Un salarié qui croit qu'on lui demande de travailler dans des conditions dangereuses, autres que les conditions normales de danger inhérentes à l'opération en question, et d'utiliser des outils mettant en danger sa santé et sa sécurité, devra rapporter immédiatement ces conditions à son surveillant. Le tout sera immédiatement référé au surintendant d'usine.

Si aucune entente n'intervient avec le surintendant d'usine le problème sera référé au comité de sécurité lequel après étude, présentera ses recommandations à la direction. En attendant, le salarié sera muté à un autre travail.

8.11 Tout accident de travail quel qu'en soit la gravité devra être immédiatement déclaré au poste de premiers soins (First Aid). Le responsable à ce poste devra prendre note par écrit de cet accident incluant les renseignements s'y rapportant selon la loi des Accidents de Travail de la Province de Québec.

8.12 La Compagnie consent à contribuer à l'achat d'une paire de souliers de sécurité par salarié dans une période de douze (12) mois.

Ce remboursement sera de vingt-cinq dollars durant toute la durée de cette entente collective.

Une fois par douze (12) mois, un remboursement de cinquante dollars (\$50.00) maximum sera accordé aux Opérateurs de Grenailleuse ainsi qu'aux Peintres.

Les nouveaux salariés auront droit à ce paiement quatre-vingt dix (90) jours après la date de leur embauche.

8.13 A la suite d'un accident de travail ou maladie sur présentation d'un certificat médical l'autorisant de reprendre son travail le salarié sera réintégré au poste qu'il occupait au moment de son accident ou sa maladie. Dans le cas d'un salarié qui demeure handicapé, il pourra se faire transféré de classification en autant qu'il rencontre les exigences de la classification visée et qu'il a l'ancienneté nécessaire.
(En accordance avec l'article 14.04 E).

Cependant le salarié concerné doit dans une période de dix (10) jours ouvrables démontrer qu'il est capable de remplir toutes les fonctions de la tâche concernée ainsi que la quantité et la qualité. Autrement, il sera refusé d'être réclassifié et il ne sera pas réintégré dans l'unité de négociation.

ARTICLE 9 - TABLEAUX D'AFFICHAGES

- 9.01 La Compagnie s'engage à fournir des tableaux sur lesquels l'Union pourra afficher ses avis ou communications officiels, lesquels seront affichés seulement par les membres du Comité d'Atelier après avoir obtenu le consentement et l'autorisation de la Compagnie.
- 9.02 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 quarante-huit (48) heures et d'indiquer le nombre de postes vacants. Tous les salariés intéressés, appartenant à des classifications inférieures devront faire application par écrit au Bureau du Personnel dans la période de travail de vingt-quatre (24) heures suivante. Le Président du Comité d'Atelier sera avisé des applications reçues et du choix du candidat avant que le salarié soit avisé. S'il y a plus d'un candidat, et que l'habileté et la compétence relatives au poste sont équivalents, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Dans un tel cas, il faudra que le candidat démontre dans dix (10) jours ouvrables qu'il peut remplir toutes les fonctions de la tâche requise en termes de quantité et de qualité.
- Si le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche dans les délais établis, il sera retourné à son ancien poste.
- 9.03 Toutes les communications ou directives devront être rédigées dans la langue officielle. Une autre langue pourra être utilisée en autant que la langue officielle soit utilisée en priorité.

ARTICLE 10 - DISCRIMINATION

- 10.01 La Compagnie s'engage à ne pas tolérer de discrimination par qui que se soit envers aucun de ses salariés à cause de sa race, sa religion, son ascendance nationale, son origine ethnique, son sexe et son affiliation à l'Union comme membre, membre du Comité d'Atelier, Agent ou Officier à cause des activités syndicales, légales de ceux-ci.

ARTICLE 11 - RENVOIS TEMPORAIRES ET PERMANENTS

- 11.01 Le Président du Comité d'Atelier devra être avisé par écrit des raisons pour lesquelles un salarié est suspendu ou renvoyé pour cause sans avis.
- 11.02 Dans le cas de renvoi pour manque de travail, la Compagnie s'engage d'aviser par écrit l'Union et le Président du Comité d'Atelier du nom des salariés impliqués, le plus tard mercredi midi et les renvois seront effectifs le vendredi suivant.

ARTICLE 12 - COMITE D'ATELIER

- 12.01 L'Union s'engage à aviser la Compagnie du nom des membres du Comité d'Atelier, du Président et des quatre (4) membres du Comité d'Atelier qui seront élus ou choisis pour discuter avec celle-ci de tous les sujets, griefs ou mécontentes qui pourraient survenir dans l'opération ou l'interprétation des conditions de cette convention et des changements de représentants qui pourraient survenir de temps à autre au sein du Comité d'Atelier. Tous les membres de ce Comité d'Atelier seront des salariés de la Compagnie ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté.
- Si plus de sept (7) salariés couverts par cette convention travaillent à un autre endroit, un de ces salariés sera élu ou nommé comme membre du Comité d'Atelier.
- 12.02 En cas de renvoi pour manque de travail les membres du Comité d'Atelier en vertu de leur responsabilité seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leur classification.
- 12.03 Les représentants internationaux ainsi que les agents d'Affaires du Local 116 de l'Association Internationale des Travailleurs du Métal en Feuille, en vertu de leur responsabilité d'office ont le droit d'assister aux assemblées du Comité d'Atelier ou de toutes autres assemblées concernant les activités et intérêts de l'Union.
- 12.04 La Compagnie s'engage à céder un endroit convenable et à fournir l'occasion aux membres du Comité d'Atelier afin que ceux-ci puissent tenir une assemblée une fois par mois. La durée de cette assemblée ne devra pas être de plus d'une heure sur le temps de la Compagnie. Ledit temps sera payé par la Compagnie. Cependant, la Compagnie convient de rencontrer le Comité à la demande de celui-ci.

12.05 La Compagnie convient d'allouer un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou appointé délégué de l'Union à une convention, ou pour siéger sur un Comité du Bien-Etre, ou pour les cours de sécurité et de santé organisés par l'Union.

Toutefois, ces congés sans solde dans leur entier ne devront pas excéder au total cinq (5) jours ouvrables par année et le nombre de salariés participant dans ces fonctions sera limité à deux (2) salariés pour chaque activité.

12.06 Le Président du Comité d'Atelier, en vertu de ses fonctions, devra travailler en tout temps durant l'équipe régulière de jour sauf lors de situation temporaire ne dépassant pas deux (2) semaines consécutives.

ARTICLE 13 - PRIVILEGES

13.01 La Compagnie s'engage à respecter les conditions spéciales et les privilèges accordés avant la signature de cette convention et de plus, la Compagnie reconnaît que ces conditions et privilèges devront être considérés comme partie intégrante et devront être maintenus par cette convention. Toute action contraire par la Compagnie à propos des privilèges ci-haut mentionnés sera considérée comme grief et devra être procédée comme tel.

13.02

- a) Tout salarié demandé par la Compagnie pour travailler dans une classification supérieure pendant une (1) heure ou plus sera payé au taux de cette classification supérieure à compter du début.
- b) Dans le cas d'absence d'un salarié ou de manque de travail temporaire dans sa classification, la Compagnie se réserve le droit de déplacer un tel salarié à un autre poste et d'ajuster son salaire suivant l'Article 13.02a et de maintenir son salaire au cas d'une classification inférieure.

13.03 Lorsqu'un salarié qui avait été remplacé revient à son occupation, le salarié qui l'avait remplacé temporairement peut être retourné à son occupation antérieure et son salaire réajusté en conséquence.

- 13.04 Tout salarié aura le privilège en tout temps de contacter et de se faire représenter ou accompagner par un membre du Comité d'Atelier de son choix avec la permission préalablement obtenu de son contremaître. La permission ne sera pas refusée sans raisons valables.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 Tout salarié ayant servi la Compagnie durant quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables sera considéré comme ayant obtenu un statut d'ancienneté à compter de la première journée de son emploi.
- 14.02 Dans le cas d'un renvoi dû au manque de travail, le renvoi sera déterminé par l'ancienneté de la classification.
- Cependant, si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté dans la même classification, les trois (3) derniers chiffres du numéro d'assurance sociale les plus bas détermineront qui sera mis-à-pied.
- 14.03 Tout salarié reclassé dans les trente (30) jours précédent une mise à pied pour manque de travail dans sa classification antérieure est sujet à la mise à pied comme s'il faisait encore partie de cette classification.
- 14.04 L'ancienneté d'un salarié sera automatiquement annulé si:
- a) Il quitte son emploi volontairement.
 - b) Il est congédié pour juste raison
 - c) Il s'est absenté de son travail, sans avis à la Compagnie pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'une raison satisfaisante soit donnée (tel avis à être donné au Bureau du Personnel ou à une personne autorisée).
 - d) Il ne revient pas au travail en dedans de trois (3) jours ouvrables consécutifs suivant l'expiration d'un congé d'absence ou lorsque rappelé au travail après une mise-à-pied, à moins qu'une raison satisfaisante soit donnée.
 - e) Il a été absent dû à la maladie ou à un accident non-occupationnel et ne revient pas au travail en dedans d'une période de six (6) mois, si son ancienneté est de six (6) mois, ou moins, ou si son ancienneté est plus de six (6) mois, en dedans du nombre de mois de son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois suivant la date à laquelle il a cessé de travailler.

- f) Il a été mis-à-pied et n'a pas été rappelé au travail en dedans d'une période de six (6) mois, si son ancienneté est de six (6) mois ou moins, ou si son ancienneté est plus de six (6) mois en dedans du nombre de mois de son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois de la date de la mise-à-pied.

14.05 Le rappel à l'emploi sera fait par téléphone. Si le salarié n'est pas rejoint de cette manière, un avis par lettre recommandée sera envoyé à sa dernière adresse en fiche. Si le salarié refuse de retourner au travail, une lettre de confirmation sera envoyée au salarié par le bureau du personnel et une copie sera remise au Comité de l'Union.

14.06 La Compagnie pourra nommer un membre du Syndicat ayant les qualifications nécessaires pour remplir la fonction de contremaître ou tout autre poste avec la Compagnie, à l'extérieur de l'unité de négociation.

Ce salarié continuera d'accumuler ses jours d'ancienneté jusqu'à une période totale d'une année dans cette fonction.

En tout temps pendant cette période d'une année ce salarié pourra retourner ou être retourné à son ancienne fonction dans l'unité de négociation. Après un an dans sa nouvelle fonction, ce salarié cessera d'accumuler ses jours d'ancienneté dans l'unité de négociation.

La Compagnie accepte d'informer l'Union d'une telle ouverture.

14.07 L'Union pourra aussi nommer un de ses membres comme agent d'affaires, et ce salarié sera sujet aux mêmes conditions que la clause 14.06. Cependant, la Compagnie recevra l'avis au moins un mois d'avance.

14.08 La Compagnie reconnaît le système de la promotion de ses salariés à l'intérieur de ses cadres basé sur l'ancienneté et l'habilité d'exécuter efficacement le travail de la position.

ARTICLE 15 - DEUIL

- 15.01 Quatre (4) jours consécutifs d'absence de travail payés incluant la journée des funérailles seront accordés à tous salariés dans le cas du décès de son conjoint.
- 15.02 Trois (3) jours consécutifs d'absence de travail payés incluant la journée des funérailles seront accordés à tous les salariés dans le cas du décès soit du père, de la mère, des frères ou soeurs, des enfants du salarié ainsi que du tuteur.
- 15.03 Trois (3) jours d'absence dont deux (2) jours seulement payés seront accordés à tous les salariés dans le cas du décès du père ou de la mère du conjoint.
- 15.04 Une journée payé pour les funérailles seulement sera accordé à tous les salariés dans le cas du décès soit du frère ou de la soeur du conjoint, du gendre ou de la bru du salarié.
- 15.05 Seulement les jours de travail réguliers sont éligibles pour absence payée.

ARTICLE 16 - CLASSIFICATION ET DEFINITION

- 16.01 La Compagnie s'engage à classifier et payer ses salariés en accord avec le travail qu'ils exécutent et à remettre une carte de classification une fois par année.
- 16.02 Définition:
- Pour les fins de la convention les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.
1. MECANICIEN DU METAL EN FEUILLE
Désigne tout salarié qualifié pour 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.
 2. COMPAGNON SOUDEUR
Désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité ainsi que de la soudure au gaz inerte de tout métal en feuille ou des métaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes opérations de son métier sans directives. Il sera capable d'interpréter les symboles de soudure et de faire le montage d'articles selon les dessins et esquisses.

3. SOUDEUR SPECIALISE "A"

Désigne un salarié possédant les connaissances des méthodes MIG et TIG et 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.

4. SOUDEUR SPECIALISE "B"

Désigne un salarié possédant les connaissances des méthodes MIG et 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.

5. SOUDEUR EN SERIE

Désigne un salarié affecté à un travail de routine en soudure dont le taux de salaire est automatiquement majoré de la façon indiquée à l'Article 6, et qui peut être promu soudeur spécialisé après le 4^{ième} 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. MECANICIEN D'ENTRETIEN

Désigne le salarié qui est capable d'entretenir et de réparer tous les équipements de l'atelier et doit avoir une connaissance de fournaise et de réparages électriques mineurs.

7. OPERATEUR DE PLIEUSE MECANIQUE COMPAGNON

Désigne un salarié possédant les connaissances complètes de la plieuse mécanique et pouvant faire les réglages et ajustements nécessaires pour toutes les opérations, sans aucune aide. Il doit lire les dessins et croquis et opérer sa machine d'une façon compétente et efficace. Il doit maintenir son outillage en bon ordre. Au besoin, il sera responsable de l'assistant-opérateur de plieuse mécanique.

8. OUTILLEUR

Désigne tout salarié spécialisé dans la fabrication des poinçons, guides et outils. L'outilleur doit être capable de produire ces articles d'après les dessins ou esquisses en employant l'outillage régulier de l'atelier sans aide ou surveillance.

9. 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 nécessaires. Il doit pouvoir préparer les couleurs et mélanger sa propre peinture et avoir été engagé spécifiquement comme peintre.

10. 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.

11. OPERATEUR DE MACHINE SPECIALISE

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. Ceci s'applique à tous les salariés qui opèrent les machines suivantes:

Cisaille
 plieuse mécanique
 scie à ruban (type Do-All)
 grue à pont roulant
 machine à mouler et
 poinçonneuse (punch press)
 une machine à profiler par rouleaux et un rouleau à angle.

12. OPERATEUR DE MACHINE

Désigne le conducteur qui conduit une cisaille mécanique, une plieuse mécanique, une scie à ruban (type Do-All), une grue à pont roulant et une machine à mouler à l'exception de la machine à ourler (Lockformer Pittsburg). Il sera aidé pour tous les montages et réglages de sa machine par les opérateurs de machine spécialisé ou par les opérateurs de machine compagnon.

13. CHEF DE GROUPE

Désigne tout salarié qui dirige un groupe d'hommes en vue de l'exécution d'instructions déterminées tombant sous le coup de sa propre classification ou d'une classification inférieure.

14. ASSEMBLEUR ET OUVRIER SPECIALISE

Désigne tous les salariés qui peuvent exécuter toute opération d'après les instructions, lire des détails apparaissant sur les plans et exécuter des travaux requérant moins de compétence que ceux qu'exécutent les mécaniciens du métal en feuille.

15. ASSISTANT OPERATEUR DE PLIEUSE MECANIQUE

Désigne le salarié qui est compétent pour assister un opérateur de machine spécialisé dans l'accomplissement de son travail et devra être capable d'opérer la machine sur une base temporaire sous surveillance.

16. SALARIE A LA PRODUCTION

Désigne tout salarié qui sous surveillance exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, et qui requiert moins d'expérience que celle nécessaire aux assembleurs et ouvriers spécialisés; un 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.

La Compagnie consent à ce que les salariés à la Production 3ième année seulement, fassent fonctionner le côté poinçonneuse de la machine "Iron Worker".

17. 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.

18. 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 classe "B".

19. EMPLOYE (E) D'ENTREPOT

Désigne le salarié responsable pour le chargement et l'attachage de remorques ou de wagon de matériel et/ou pour le déchargement et la manipulation de matériel à travers l'atelier. Il est aussi responsable de la fabrication des caisses d'expédition selon les directives reçues.

20. MAGASINIER "A"

Désigne le salarié qui a une connaissance complète de la ferronnerie et fournitures relatives à la fourniture dans nos magasins et familié avec les outils à main électriques. Il sera aussi responsable du système d'enregistrement "Cardex" et doit aussi vérifier que les marchandises reçues correspondent aux réquisitions et doit rapporter tous dommages.

Si dû à un surplus de travail, le magasinier a besoin d'assistance, cette assistance lui sera fournie par les employés (es) d'entrepôt à leurs taux réguliers.

21. CHAUFFEUR DE CAMION

Désigne le salarié qui a une licence de chauffeur appropriée responsable pour l'entretien de son camion, de la capacité de chargement et de déchargement du véhicule ayant connaissance de la région métropolitaine et quand il n'est pas dans le camion est capable d'exécuter les responsabilités de l'employé d'entrepôt.

22. OPERATEUR DE GRENAILLEUSE

Désigne un salarié qui opère une telle machine suivant les spécifications de la Compagnie.

23. INSPECTEUR

Désigne un salarié payé à l'heure dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection suite à la fabrication de pièces d'après les plans, croquis et listes de matériel et d'inspecter la qualité du travail d'autres salariés régis par la présente Convention.

Il doit avoir la compétence voulue pour exécuter ce travail et il doit être classé dans cette catégorie. Ce salarié n'aura à faire aucun développement des patrons.

16.03 A l'occasion, tous les salariés sont requis de balayer l'usine et ils doivent garder leur lieu de travail propre en tout temps.

16.04 La Compagnie s'engage à participer avec l'Union à la formation d'un Comité conjoint ayant un nombre égal de représentants qui devra être formé à l'intérieur des deux (2) semaines suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention.

Le Comité conjoint ainsi formé aura la tâche d'examiner les classifications et les taux de salaire de tous les salariés dans le but de corriger et de clarifier les tâches mal interprétées et d'en recommander les changements nécessaires.

ARTICLE 17 - PRESENCE

- 17.01 Lorsqu'un salarié se présente à l'ouvrage à la demande de la Compagnie, un minimum de trois (3) heures de salaire aux taux applicables devra être payé par la Compagnie à ce salarié.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEF

- 18.01 Le grief doit en premier lieu être présenté par écrit par le Comité d'Atelier au Surintendant du département ou de l'Atelier. La procédure de grief doit s'amorcer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du différent ou dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief tout en tenant compte du délai de prescription prévu à la clause 59 du code du travail du Québec.
- 18.02 S'il n'y a pas de réponse satisfaisante en dedans de cinq (5) jours de travail, l'Union devra présenter le grief à la plus haute autorité responsable de l'Atelier.
- 18.03 S'il n'y a pas de réponse satisfaisante en dedans de dix (10) jours de travail, la procédure du grief suivra alors son cours en accord avec le Code du travail du Québec.
- 18.04 Dans le cas de mesure disciplinaire, de congédiement ou de suspension d'un salarié, l'arbitre aura autorité pour décider du maintien de la sanction décrétée, de la réintégration du salarié visé ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée ainsi que du montant de compensation s'il y a lieu.
- La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. D'autre part l'arbitre n'aura pour aucune considération le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de modifier les termes du présent contrat.
- 18.05 Tous les délais mentionnés dans cet article peuvent être extensionnés selon le consentement mutuel et écrit des parties.
- 18.06 Les parties conviennent que le coût de l'arbitre ainsi que tous ses frais seront payés à part égale par l'Union et la Compagnie.

ARTICLE 19 - PAS DE GREVE ET CONTRE GREVE

19.01 Selon le code du travail du Québec, la Compagnie convient qu'elle ne fermera pas ses portes aux salariés et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, ni ralentissement de travail durant le terme de cette convention.

ARTICLE 20 - AVIS DISCIPLINAIRE

20.01 Tous les avis disciplinaires relatifs aux règlements écrits et affichés de la Compagnie devront, pour être valides, être remis au salarié concerné dont copies à un membre du Comité d'Atelier dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction qui a donné lieu à l'avis.

La Compagnie accepte que tout avis écrit et toute action disciplinaire quelconque seront après douze (12) mois de la date d'émission, annulés et inapplicables à la seule fin de justifier un renvoi.

ARTICLE 21 - RENOUELEMENT ET TERMINAISON

21.01

Toutes les clauses de cette entente entreront en vigueur le 1er mai 1983 et elles demeureront en vigueur jusqu'au 30 avril 1985 sauf l'Annexe "A", Classification et Taux de salaire, laquelle se terminera le 30 avril 1984 et elle sera sujette à être renégociée suivants les délais ci-après mentionnés. Toutes les clauses de cette entente se renouvelleront tous les ans à moins d'un avis écrit de l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration du terme de la convention. Cet avis stipulera que la Compagnie ou l'Union désire apporter des amendements à la convention existante ou en négocier une nouvelle.

Il est entendu par la Compagnie et l'Union que la présente convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations pour une nouvelle convention ou amendements à l'existante et jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

En foi de quoi les parties ont signé cette entente dans la Ville de Montréal en date du 16 septembre 1983.

LA COMPAGNIE:

DIVISION DES PATES ET PAPIERS
ROSS - MIDLAND ROSS DU CANADA
LIMITEE.

Francis Côté
R. Cormier
C. A. Dufresne

L'UNION:

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS DU METAL EN
FEUILLES, LOCAL 116.

Georges Haudin
Jean Paul Lapierre
Michel Gagnier
Jean Yvelin
André Boudoir
Jean Paul Gagnier

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

ITEM	CLASSIFICATION	Taux de base		
		1 Novembre 82	1 Mai 1983	1 Mai 1984
1.	Mécanicien du métal en feuille	11.89	11.89	
2.	Compagnon soudeur	11.89	11.89	
3.	Soudeur spécialisé "A"	11.51	11.51	
4.	Soudeur spécialisé "B"	11.13	11.13	
5.	Soudeur en série	10.39	10.39	
	Après 6 mois	10.78	10.78	
6.	Mécanicien d'entretien	11.13	11.13	
7.	Opérateur de plieuse Mécanique Compagnon	11.60	11.60	
8.	Outilleur	12.00	12.00	
9.	Compagnon peintre	11.46	11.46	
10.	Peintre au pistolet	10.80	10.80	
11.	Opérateur de machine spécialisé	11.13	11.13	
12.	Opérateur de machine	10.90	10.90	
13.	Chef de groupe			
	Prime:	\$0.35	(1'heure de plus que la classification)	
14.	Assembleur et ouvrier spécialisé	11.13	11.13	
15.	Assistant opérateur de plieuse mécanique			
	1ère année	10.47	10.47	
	2ème année	10.61	10.61	
	3ème année	10.75	10.75	
16.	Salarié à la production			
	1ère année	8.98	8.98	
	2ème année	9.66	9.66	
	3ème année	10.69	10.69	
17.	Polisseur classe "A"	11.33	11.33	
18.	Polisseur classe "B"	10.76	10.76	
19.	Employé (e) d'entrepôt	10.34	10.34	

20.	Magasinier "A"	10.71	10.71
21.	Chauffeur de camion	10.34	10.34
22.	Opérateur de Grenailleuse		
	Avant 3 mois	10.53	10.53
	Après 3 mois	10.70	10.70
	Après 9 mois	10.90	10.90
23.	Inspecteur	11.13	11.13
	Etudiants	7.13	7.13

ANNEXE "B"

PROGRAMME D'ENTRAINEMENT

La Compagnie et l'Union conviennent de discuter l'implantation d'un programme d'entraînement pour les salariés.

Les grandes lignes de ce programme seront comme suit:

- a) Les salariés actuels intéressés à suivre ce programme auront la préférence.
- b) La Compagnie se réserve le droit d'engager des candidats valables pour ce programme.
- c) Les salariés participant à ce programme bénéficieront des avantages monétaires accordés par les gouvernements provincial et fédéral, s'il y en a.

Dans l'application pratique de ce programme d'entraînement, la Compagnie devra se conformer à la clause 16.01 de la convention collective.

ANNEXE "C"

ETUDIANTS

La Compagnie pourra engager des étudiants durant les vacances d'été au taux établi à l'Annexe "A".

Le nombre d'étudiants ne pourra excéder par plus de 5% le nombre de membres de l'unité de négociation à ce moment-là. Les étudiants ne pourront travailler plus de quatre (4) mois par année. Les étudiants seront tenus, après trente (30) jours de service, de payer leur cotisation syndicale.

Toutefois, l'engagement d'étudiants ne devra pas provoquer de mise-à-pied et de plus, ces étudiants devront être mis-à-pied avant tout salarié régulier.

ANNEXE "D"

PRESTATIONS D'ASSURANCE (régime révisé le 1er février 1980)

<u>Classification</u>	<u>EMPLOYES</u>			<u>EMPLOYES ET PERSONNES A CHARGE</u>		
	<u>Assurance-vie</u>	<u>Mort Accidentelle</u>	<u>Assurance- salaire</u>	<u>Assurance vie</u>	<u>Hospita- lisation</u>	<u>Assurance-maladie *</u>
A. Employés actifs	\$7,500.	\$7,500.	60% du salaire hebdomadaire assurable Max. \$231.00 non-imposable	\$2,000. conjoint \$1,000. enfant	Chambre semi- privée	Franchise: \$15. Co-assurance: 100% Chiropraticien: \$8./visite 20 visites/année et un rayon-X par année civile jusqu'à concurrence de \$25. Lunettes: \$40./personne par période de 24 mois
B. Employés retraités **	\$2,500. (pour la durée de l'existence du régime)	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil

* révisé le 1er janvier 1980

** depuis la date de retraite ou au plus tard à compter de 70 ans

LETTRE D'ENTENTE ENTRE
MIDLAND-ROSS DU CANADA LIMITEE
DIVISION DES PATES ET PAPIERS ROSS

3704-02
84 AVR 16 13 39

ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES - LOCAL 116.

Dossier: M-3704-02

Les parties ont convenu que les taux de salaire en vigueur au 1er mars 1983 qui sont mentionnés sur l'Annexe "A", Classification et Taux de Salaire, de la convention collective de travail s'appliqueront aux taux de salaire du 1er mai 1984 et ne seront pas changés avant l'expiration de la présente convention collective de travail.

En foi de quoi les parties ont signé cette lettre d'entente dans la ville de LaSalle le 5 avril 1984.

POUR LA COMPAGNIE:

Division des Pâtes et Papiers Ross
Midland-Ross du Canada Limitée

S.M. Ofrecht

R. Corneau

C. Moseley

C. Ingle

POUR L'UNION:

L'Association Internationale
des travailleurs du métal en
feuilles - local 116

G. Faubert

J.P. Laforce

M. Longtin

F. Italiano

J.P. Mercier

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

5465-0

O.K. fact

CT. 85-02-M-093

DOSSIERS : M-28301-01 *Annuler devant*
(M-3704-02) référence

03

CAS : MD-031-01-85

MONTREAL, le 12 février 1985

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

'85 FEV 12 -9 :57

INDICATEUR
MONTREAL

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU METAL EN FEUILLES,
Local 116
7851, rue Jarry est, suite 260
ANJOU (Québec)
H1J 2C3

REQUERANTE DE PREMIERE PART

- et -

PATES ET PAPIER ROSS INC.
304, rue St-Patrick
VILLE LASALLE (Québec)
H8N 2H1

REQUERANT DE DEUXIEME PART

- et -

MIDLAND ROSS DU CANADA LIMITEE
DIVISION DES PATES ET PAPIERS ROSS
304, rue St-Patrick
VILLE LASALLE (Québec)
H8N 2H1

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 7 décembre 1984, les requérants de première et de deuxième part déposent une requête conjointe demandant la constatation de la transmission des droits et obligations du mis-en-cause au requérant de seconde part.

Par une accréditation accordée le 17 juillet 1951 et modifiée les 13 août 1970, 30 janvier 1981 et 2 février 1984, la requérante de première part représente:

"All hourly paid employees exception
faite des contremaîtres ou des
personnes de rang supérieur, des
employés de bureau et des employés
âgés de moins de 16 ans."

DE: MIDLAND ROSS DU CANADA LIMITEE
DIVISION DES PATES ET PAPIERS ROSS

L'enquête révèle qu'il y a eu
effectivement transmission des droits et obligations du mis-en-cause au
requérant de deuxième part.

CONSIDERANT que la requête conjointe;

POUR CE MOTIF, le soussigné

CONSTATE la transmission des droits et
obligations du mis-en-cause au
requérant de deuxième part;

DECLARE que le requérant de deuxième part,
PATES ET PAPIERS ROSS INC., est lié
par l'accréditation et la convention
collective comme s'il y était nommé
et est partie à toutes procédures s'y
rattachant en ce qui concerne le
groupe d'employés suivant:

"All hourly paid employees exception
faite des contremaîtres ou des
personnes de rang supérieur, des
employés de bureau et des employés
âgés de moins de 16 ans."

DE: PATES ET PAPIERS ROSS INC.
304, rue St-Patrick
Ville Lasalle (Québec)
H8N 2H1



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:s1