

1139-5 71-8477

'83 AVR 14 13 28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

SOMETAL, DIVISION DE
MARINE INDUSTRIE LIMITEE

(la compagnie)

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6131

(le syndicat)



ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et le Syndicat, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Compagnie et son personnel régi par la présente convention.
- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat, d'autre part, s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal, honnête et efficace.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le 21 avril 1978.
- 2.02 Cette convention collective régit tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 21 avril 1978.
- 2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté, ou qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence.
- 2.04 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention; telle disposition sera révisée pour la rendre conforme.
- 2.05 A) La Compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet:
- de restreindre l'unité de négociation
 - d'entraîner une rétrogradation de tout employé régulier
 - d'entraîner une mise à pied de tout employé régulier
- et ce pendant la durée de la convention.

- B) Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, le Syndicat convient que certains travaux peuvent être accomplis par des sous-traitants extérieurs lorsque le travail est de nature temporaire et irrégulière.
- C) Nonobstant le sous paragraphe A) la Compagnie peut accorder à sous-contrat un travail pour lequel elle n'a pas le personnel qualifié ou l'équipement nécessaire pour l'exécuter.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent:

- a) le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) le droit de faire, d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement;
- d) le droit de diriger la main-d'oeuvre; le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière d'embauchage, de promotion, de transfert, de rétrogradation, de mise à pied;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour juste cause, de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire.

3.02 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat, un (1) tableau d'affichage; le tableau n'est utilisé que pour afficher des avis d'affaires syndicales du syndicat ou des autres organismes auxquels le Syndicat est affilié.

ARTICLE 4: GREVE OU LOCK-OUT.

4.01 Le Syndicat accepte de ne faire aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective.

- 4.02 La Compagnie accepte de ne faire aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 5: SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé concerné par cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, être membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé est, le jour de son embauchage, présenté au président du Syndicat, ou son remplaçant, qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre.
- 5.03 Les employés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne seraient pas membres du Syndicat ou n'auraient pas signé la formule d'autorisation susdite, auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.
- 5.04 La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le Syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.
- 5.05 Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie déduira sur le salaire mensuel de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixé par le Syndicat et remettra l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre: Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6386 et adressé à: Secrétaire Financier, local 6386, C.P. 249, Matagami.
- Il est entendu qu'au préalable, le Syndicat remettra à la Compagnie, la formule d'autorisation de retenue syndicale.
- 5.06 Il est entendu et convenu que le Syndicat assume toute la responsabilité de ces déductions et qu'il n'y aura aucun recours envers qui que ce soit, sauf envers le Syndicat à leur sujet.
- 5.07 La Compagnie convient de faire parvenir au Syndicat, avec le chèque mensuel des retenues syndicales, une liste des employés pour qui les déductions ont été faites et ces listes devront fournir les renseignements suivants:

- a) nom des employés et leur numéro d'assurance sociale;
- b) montant retenu par employé;
- c) montant global pour tout le groupe des employés;
- d) nombre total des employés pour lesquels les cotisations ont été déduites durant le mois;
- e) identification des nouveaux employés (N);
- f) identification des employés qui n'ont pas payé de cotisation durant le mois conformément à ce qui est prévu par la constitution des Métallurgistes-Unis-d'Amérique, soit qu'ils aient travaillé moins de cinq (5) jours durant le mois dû à ce qu'ils aient été malades, accidents, etc., (A);
- g) identification des employés qui ont quitté l'emploi durant le mois (Q);
- h) gains totaux de l'employé durant le mois;
- i) nombre d'heures travaillées durant le mois.

ARTICLE 6: HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est d'une durée de quarante-quatre (44) heures répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, soit quatre (4) jours de 9 heures de travail et une (1) journée de huit heures de travail.

La semaine normale des employés affectés à la deuxième (2e) équipe de travail, lors d'opération à deux (2) équipes de travail, débute le lundi après-midi et se termine le samedi matin.

6.02 Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail, pour la première équipe de travail sont de 7 h 30 à 17 h 30 du lundi au jeudi inclusivement et de 7 h 30 à 16 h 30 le vendredi, avec une période libre d'une (1) heure pour le repas entre 12 h 00 et 13 h 00. Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.

6.03 Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour la deuxième équipe de travail sont de 17 h 30 à 3 h 00 (le jour suivant), du lundi au jeudi inclusivement et de 16 h 30 à 1 h 00 (le jour suivant) le vendredi, avec une période libre de trente (30) minutes payées pour le repas entre 21 h 15 et 21 h 45.

Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.

- 6.04 L'employé désigné par la Compagnie pour travailler sur la deuxième (2e) équipe bénéficie d'une prime de trente cinq cents (\$0.35) en plus de son taux horaire régulier.
- 6.05 Les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, l'une dans la première demi-journée de travail, l'autre, dans la seconde.
- 6.06 Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que pour des raisons autres que des raisons de force majeure, la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir, et que cet employé n'en a pas été averti avant la fin de son dernier quart régulier, il lui est accordé huit (8) heures de salaire à taux régulier, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la Compagnie lui offre.
- 6.07 Un employé rappelé par la Compagnie après avoir poinçonné sa carte de temps est assuré d'une indemnité minimale de quatre (4) heures au taux régulier. L'employé devra exécuter le travail pour lequel il a été requis.
- 6.08 A) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps et est rémunéré au taux et demi.
- B) Les cinq (5) premières heures de travail exécutées le samedi sont rémunérées à taux et demi et les heures subséquentes effectuées le samedi sont rémunérées à taux double.
- C) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fête chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double.
- 6.09 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, en accordant la préférence à l'employé qui a débuté le travail concerné.
- 6.10 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs employés ayant la même classification, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.
- 6.11 L'employé doit aviser la Compagnie s'il ne peut se présenter au travail et il doit donner des raisons valables de son retard ou de son absence. A son retour au travail, il doit présenter un document valable justifiant son retard ou son absence.

- 6.12 Lorsqu'un employé est appelé à travailler trois (3) heures supplémentaires ou plus, il a droit à une période de repos de huit (8) heures avant de recommencer sa journée normale de travail, toutefois, l'octroi de cette période de repos ne doit pas entraîner pour l'employé, une réduction de son salaire régulier pour la journée normale de travail contiguë à cette période de repos.

ARTICLE 7: FETES CHOMEES ET PAYEES

- 7.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés payés, soit:

le lundi de Pâques
la St-Jean Baptiste
la Fête du Canada
la Fête du Travail
le jour de l'Action de Grâces
du 24 décembre au 2 janvier inclusivement
le 1er mai.
le premier lundi d'août.

- 7.02 Si un congé ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel congé ait été changée par décret provincial ou fédéral; lorsque le 25 décembre et le 1er janvier sont un samedi ou un dimanche, les parties s'entendront pour reporter ces journées à une date ultérieure.

- 7.03 L'employé reçoit pour ces jours chômés payés, le salaire d'une journée normale de travail, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

- a) avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé les journées normales de travail précédant et suivant le congé, à moins d'une absence autorisée par la Compagnie ou d'un congé autorisé en vertu d'une disposition de la convention collective à cet effet.

- 7.04 L'employé à qui la Compagnie demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) recevoir un congé d'une durée équivalente, au lieu de ce congé statutaire. Le jour de congé doit être déterminé par entente mutuelle.

b) Être payé à taux double pour avoir travaillé durant ce congé statutaire et recevoir, en plus, la rémunération dudit congé.

7.05 Un congé statutaire qui est échu un mardi, un mercredi ou un jeudi doit être reporté au lundi ou au vendredi, suivant une entente mutuelle. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas pour les congés situés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.

7.06 Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un employé celui-ci a le choix:

- a) de recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de ce congé statutaire;
- b) de recevoir une journée de vacances additionnelle suivant immédiatement sa période de vacances régulières ou à une autre date établie par entente mutuelle entre l'employé concerné et la Compagnie.

7.07 Si l'un des congés survient durant une période où l'employé couvert par cette convention est assigné temporairement à un travail assujéti au décret de la construction de la province de Québec, celui-ci est sujet aux dispositions de l'article 7.

ARTICLE 8: REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 A) La Compagnie reconnaît le comité exécutif du Syndicat composé de deux (2) membres comme représentant officiel du Syndicat concernant les problèmes qui découlent de cette convention. Ce comité peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur.

B) La Compagnie doit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, recevoir le comité exécutif du Syndicat si celui-ci en fait la demande.

8.02 La Compagnie convient également de reconnaître un comité de griefs composé d'un nombre égal de délégués qu'il y a de contremaître.

- 8.03 En l'absence d'un délégué, un autre délégué ou un membre du comité exécutif peut agir comme remplaçant, ce dernier agit comme agent de griefs aux différentes étapes de la procédure de règlement de griefs. Tout délégué doit être un employé régulier de la Compagnie, régi par la présente convention.
- 8.04 Le Syndicat fournit à la Compagnie la liste des membres du comité exécutif et des délégués du comité de griefs avec la date de leur entrée en fonction.
- 8.05 Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour tout employé, délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat, qui y participent. L'employé concerné, les délégués ou le membre du comité exécutif du Syndicat qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire durant une période de temps nécessaire, en avisant leur contremaître.
- 8.06 Les membres du comité exécutif du Syndicat ou les délégués du comité de grief sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux réunions et aux séances de négociation avec la Compagnie, à la condition que lesdits membres ou délégués aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres. Ces rencontres devront se tenir pendant les heures normales de travail, à moins d'entente contraire.
- 8.07 Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la Compagnie, pour fins de préparation de griefs ou d'arbitrage. Un membre du comité exécutif du Syndicat doit en aviser la Compagnie trois (3) jours ouvrables à l'avance, si possible, mais jamais moins d'un (1) jour ouvrable à l'avance.
- 8.08 Les membres de l'exécutif du Syndicat ou tout membre délégué par le Syndicat, mais pas plus de deux (2) à la fois, peuvent s'absenter sans solde pour assister à des congrès, assemblées du Syndicat ou de tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Toutefois, un même membre ne peut s'absenter plus de vingt (20) jours ouvrables par année. L'employé concerné doit aviser la Compagnie le plus tôt possible mais pas moins de trois (3) jours ouvrables à l'avance de telle absence.

- 8.09 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie, de s'acquitter de leur devoir de manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit, pour n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de la convention dans l'exercice de leur fonction.

ARTICLE 9: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Tout employé assujéti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par la Compagnie, en relation avec les conditions de travail prévues à cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit.
- 9.02 L'employé qui est au travail doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief ou de sa connaissance.
- 9.03 L'employé qui n'est pas au travail, soit pour cause de vacances, de maladie, ou en mise à pied, doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance.
- 9.04 L'employé doit être présent lors de la discussion sur tout grief qui le concerne, à toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs.
- 9.05 Première étape
- Tout employé qui se croit lésé peut soumettre son grief par écrit, ou par lettre, soit seul, soit accompagné de son délégué syndical, ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat, à son contremaître qui doit lui rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception de ce grief. La formulation du grief, à la première étape, sert pour les étapes suivantes.
- 9.06 Deuxième étape
- Si le grief n'est pas réglé, il est transmis par écrit au gérant de l'usine, soit seul, soit accompagné de son délégué,

ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat. Le grief doit être présenté au gérant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite de la Compagnie à la première étape. Le gérant doit rendre sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

- 9.07 Tout grief impliquant trois (3) employés, ou plus, peut être directement soumis par écrit par un membre de l'exécutif du Syndicat, à la deuxième étape de la procédure des griefs, pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) employés qui se croient lésés, et par un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 9.08 La Compagnie ou le Syndicat peut, en tout temps, loger un grief en le présentant par écrit à l'une ou l'autre des parties qui devra rendre sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé, la partie lésée peut recourir aux dispositions prévues à cet article. Ce grief est présenté à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs.
- 9.09 Le Syndicat peut en tout temps demander à son permanent de participer aux discussions sur tout grief.

ARBITRAGE

- 9.10 Si l'une ou l'autre des parties entend recourir à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision rendue à la deuxième (2e) étape.
- 9.11 La Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre unique dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage.
- 9.12 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre est prié d'en nommer un.
- 9.13 La décision arbitrale est finale et exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa signification aux parties.

- 9.14 En aucune circonstance, l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.
- 9.15 L'arbitre a le droit, lorsqu'il considère un grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.
- 9.16 Dans le cas de compensation de salaire, si l'arbitre donne raison au Syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date de l'évènement donnant lieu au grief.
- 9.17 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire
 - b) annuler la mesure disciplinaire
 - c) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances
- 9.18 L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre les griefs et rendre sa décision; il doit s'efforcer de le faire dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent sa nomination.
- 9.19 Chacune des parties à cette convention paie les dépenses de son représentant et les honoraires ainsi que les dépenses de l'arbitre sont divisées également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 9.20 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article, sous peine de déchéance de droit.
- 9.21 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de règlement de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.
- 9.22 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, ou suivant quelques-unes de ses dispositions, le jour qui marque

le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

- 9.23 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Cependant, les termes "erreur technique" excluent le respect des délais prévus au présent article.

ARTICLE 10: ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté de tout employé s'établit à compter de la date de son embauchage jusqu'à la cessation de son emploi, ou de son dernier réembauchage dans le cas d'un employé qui a perdu son droit d'ancienneté.
- 10.02 Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de quarante cinq (45) jours ouvrables. Tout employé qui n'a pas complété sa période de probation peut être mis à pied, ou congédié, sans recours possible à la procédure de grief. La Compagnie lui fournit sur demande, ainsi qu'au Syndicat, les raisons de sa décision. Dans l'application de la présente clause, la Compagnie s'engage à ne pas exercer de discrimination. Cependant, toutes les autres dispositions de la convention s'appliquent dans son cas.
- 10.03 Tout employé continue d'accumuler de l'ancienneté, sauf dans les circonstances suivantes où elle se perd:
- a) départ volontaire de l'employé, ou congédiement pour juste cause;
 - b) lorsque tel employé n'accomplit aucun travail pour la Compagnie après la période prévue au paragraphe 10.04;
 - c) lorsque tel employé ne se rapporte pas au travail à la suite d'un rappel faisant suite à une mise-à-pied tel que prévu au paragraphe 10.15;
 - d) lorsque tel employé est absent sans permission, et sans raison valable, pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 10.04 A) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident non industriel, ainsi que lors d'une mise à pied, l'ancienneté de l'employé concerné s'accumule pour une période maximale de dix huit (18) mois, s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté et pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois s'il a plus que deux (2) ans d'ancienneté.
- B) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident industriel, l'ancienneté d'un employé s'accumule à la condition, cependant, que l'employé concerné informe la Compagnie à tous les six (6) mois de son état de santé et qu'il lui remette un certificat médical attestant son incapacité de travailler, et ceci à la demande de la Compagnie.
- 10.05 Dans le cas de maladie ou d'accident, la Compagnie peut demander à l'employé concerné de produire un billet du médecin attestant qu'il est justifié de s'absenter de son travail pour une absence de plus de un (1) jour ouvrable.
- 10.06 A) La Compagnie fournit au Syndicat, au début des négociations, la liste d'ancienneté des employés, ainsi que leur classification et leur taux de salaire. La Compagnie fournit également au Syndicat, au 1er mai et au 1er décembre de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention. Cette liste est affichée dans l'usine sur un tableau réservé à cette fin.
- B) La Compagnie fournit au Syndicat, une fois par mois, le cas échéant, la liste des nouveaux employés en indiquant les renseignements suivants:
- le nom et le prénom
 - la date d'embauchage
 - la classification
 - le salaire
 - le numéro d'assurance sociale
- 10.07 Lorsqu'un employé est rappelé, ou réembauché, la Compagnie fournit au Syndicat les mêmes renseignements que pour un nouvel employé, en ajoutant la classification qu'il avait à son départ.

- 10.08
- A) La Compagnie offre tout poste vacant, ou nouveau poste, à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont les qualifications requises pour effectuer la tâche de façon normale et efficace.
 - B) Immédiatement suite à l'application du sous-paragraphe précédent, la Compagnie affiche la nomination et en fait parvenir une copie au Syndicat.
 - C) Le Candidat à qui le poste vacant, ou le nouveau poste, est offert a droit à une période d'essai de 60 jours ouvrables pour rencontrer les exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste s'il le désire ou être demandé par la Compagnie de le faire; dans ce dernier cas, il incombe à la Compagnie de prouver que l'employé n'aurait pu rencontrer les exigences normales de la tâche au terme de cette période.
- 10.09
- Dans l'application du paragraphe 10.08, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour sa nouvelle classification, au moment de son assignation.
- 10.10
- A) Dans le cas de mise-à-pied et de rétrogradation, l'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté dans sa classification; cet employé peut se prévaloir de son droit d'ancienneté et déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté, dans toute autre classification, qu'elle soit supérieure, égale ou inférieure à la sienne, à la condition d'avoir les qualifications requises par la tâche.
 - B) Chaque employé ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté de la manière et à la condition prévues au sous-paragraphe précédent.
 - C) L'employé qui effectue un déplacement reçoit le taux horaire de sa nouvelle classification dès le premier jour.
- 10.11
- La Liste des classifications fait partie intégrante de cette convention et apparaît à l'annexe des présentes.

- 10.12 Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la Compagnie lorsque des employés mis à pied, ayant des droits de rappel et les qualifications requises par la tâche à combler, n'ont pas été rappelés conformément aux dispositions du présent article.
- 10.13 Dans le cas de mise-à-pied, la Compagnie doit donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 10.14
- A) Lorsqu'un employé doit être déplacé ou mis à pied de sa classification, et qu'il choisit la mise à pied de préférence à faire valoir son droit d'ancienneté dans une autre classification, et que subséquentement il se produit une ouverture à l'intérieur de sa classification, il a priorité sur tout employé de l'usine, s'il a plus d'ancienneté.
 - B) Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait, ou à l'intérieur de sa classification sans préjudice pour son ancienneté conformément aux paragraphes 10.03 et 10.04
 - C) Si un employé, pendant qu'il est mis à pied, est rappelé au travail selon les dispositions de cet article pour une période inférieure à un (1) mois, il a le droit de refuser ce rappel au travail, sans préjudice pour son ancienneté.
- 10.15 Dans le cas de rappel au travail, l'employé a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter, à compter du moment où il reçoit son avis par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue de la Compagnie. Cependant, un employé peut demander à la Compagnie, par écrit, avant l'expiration de cette période, de lui accorder une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables.
- 10.16
- A) Tout employé qui a été promu, ou qui est promu, à un poste hors de l'unité de négociation, accumule son ancienneté pour une période d'une (1) année. Durant cette période, l'employé peut revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, l'employé perd ses droits d'ancienneté, et

s'il retourne à l'unité de négociation, il est considéré comme un nouvel employé.

B) *Tout employé qui a été, ou est embauché, directement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est considéré comme un nouvel employé aux fins de cette convention, s'il vient à occuper un poste couvert par cette unité.*

10.17 *Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la Compagnie et qu'il refuse, la Compagnie peut appeler un autre employé pour exécuter le travail, basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 10.08 A)*

TRANSFERT TEMPORAIRE

10.18 *Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est définie comme une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à un poste vacant appartenant à une classification différente.*

10.19 *La période durant laquelle un poste peut être rempli sur une base de transfert temporaire ne doit pas dépasser quarante (40) jours ouvrables, à moins d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.*

10.20 *Au terme du délai prévu au paragraphe 10.19, la procédure prévue au paragraphe 10.08 s'applique.*

10.21 *Les transferts temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:*

- a) *à la suite de vacances annuelles d'un employé;*
- b) *à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel ou non, d'une maladie industrielle ou non;*
- c) *à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille à des affaires syndicales officielles;*

d) lorsque le nombre d'employés dans une classification doit être augmenté de façon temporaire, conformément au paragraphe 10.19. L'application de ce sous-paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'ouverture d'un poste vacant.

10.22 Il est entendu qu'un employé faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur du poste, et lorsqu'un employé qui est absent dans les cas énumérés au paragraphe 10.21 revient, ou que le travail temporaire cesse, ce dernier reprend son poste et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne classification, et ainsi de suite.

10.23 Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de salaire de sa classification.

10.24 Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est supérieur, reçoit ce taux pendant la durée de son affectation.

ARTICLE 11: MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie ne peut invoquer le dossier d'un employé se rapportant à des faits antérieurs à six (6) mois consécutifs.

11.02 Avant de verser une feuille disciplinaire au dossier d'un employé, celui-ci doit en prendre connaissance et peut la signer. Toutefois, lors du refus d'un employé de signer ladite lettre, elle lui sera remise quand même et versée à son dossier avec copie au Syndicat. Si l'employé signe l'avis, ceci sera considéré comme étant simplement un accusé de réception et non une acceptation des faits.

- 11.03 Tout employé a droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 11.04 A) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'employé visé peut se faire accompagner de son délégué syndical s'il le désire.
- B) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie doit appliquer sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date des faits qui ont entraîné l'avis disciplinaire, ou à une date ultérieure, après entente entre les parties.
- 11.05 Sous réserve du contrôle disciplinaire, seule une personne dans la ligne de commandement hiérarchique est autorisée à donner des instructions aux employés.
- 11.06 Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues de son supérieur immédiat.

ARTICLE 12: CONGEDIEMENT

- 12.01 La Compagnie doit aviser le Syndicat, par lettre, de la raison du congédiement de tout employé couvert par cette convention, le même jour que l'employé en est avisé.

ARTICLE 13: SECURITE ET SANTE

- 13.01 La Compagnie doit prendre tous les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des employés. La Compagnie et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés. La Compagnie s'engage de plus, à informer les employés des risques inhérents à leur travail.

- 13.02 La Compagnie reconnaît un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.
- 13.03 Les représentants de ce comité sont choisis par chacune des parties. Ils se réunissent deux (2) fois par mois; la Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, desdits représentants à ces réunions. La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Ces réunions s'effectuent sur les heures normales de travail.
- 13.04 Ce comité de sécurité a pour fonctions:
- a) de veiller à l'observation des normes de sécurité prévues au "Règlement concernant les Etablissements industriels et commerciaux", en autant que de telles normes s'appliquent à l'entreprise et également à l'observation de toute autre règle de sécurité de la Compagnie;
 - b) d'enquêter et d'analyser les causes de tout accident;
 - c) de conseiller la direction de la Compagnie dans la promotion de la sécurité et de l'hygiène des employés.
- 13.05 Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion du comité paritaire de sécurité. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du comité ainsi qu'aux représentants officiels des deux parties.
- 13.06 La Compagnie convient de mettre en application, dans la mesure du possible, les recommandations mentionnées au procès-verbal dudit comité, et ce dans un délai raisonnable.
- 13.07 La Compagnie s'engage à faire les modifications nécessaires recommandées par l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, concernant la sécurité et l'hygiène, dans les plus brefs délais possibles.

- 13.08 La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du comité de sécurité:
- pour enquêter sur un accident de travail, avec perte de temps ou non;
 - pour accompagner un employé auprès de son contremaître dans l'application du paragraphe 13.09 B);
 - pour accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors de sa visite de l'usine, à sa demande. La Compagnie doit aviser le Syndicat de la visite de l'inspecteur.
- 13.09 A) La Compagnie ou son représentant ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger; dans un tel cas, l'employé doit en aviser son contremaître, lequel doit modifier les conditions dangereuses ou assigner l'employé à une autre tâche.
- B) Tout employé qui constate l'existence d'une condition ou situation dangereuse susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs, peut en aviser son contremaître en tout temps, lequel s'efforcera d'apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu. Au besoin, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical ou du comité de sécurité.
- C) La Compagnie ne pourra pas avoir recours au service d'un employé dont la période de probation n'est pas terminée, pour effectuer un travail qu'un autre employé aurait refusé d'accomplir selon les dispositions de l'article 12 de la Loi sur la santé et la Sécurité au Travail (Loi 17) advenant le cas où la Compagnie pourrait se prévaloir des dispositions des articles 17-19 et 2c de ladite loi, lorsque ces articles seront promulgués.
- 13.10 La Compagnie s'engage à fournir aux employés les lunettes, les chapeaux de sécurité, les uniformes pour la pluie pour ceux qui travaillent à l'extérieur, ainsi que les gants de soudeur ou autres là où ils sont nécessaires pour la sécurité, des vestes de protection pour les soudeurs de semi-automatique, des vestes et des pantalons d'amiante pour l'opérateur arc-air.
- 13.11 Nonobstant le paragraphe 13.10, tout employé est requis de porter des bottes de sécurité conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation. A cet effet, la Compagnie fournit un montant de trente-cinq dollars (35,00\$) le 1er juin de chaque année, à chaque employé qui a terminé sa période de probation et qui a travaillé au moins six (6) mois dans la période de référence, soit du 1er juin au 31 mai de l'année précédant le paiement.

- 13.12 A) Tout salarié, victime d'un accident de travail, doit en informer le plus tôt possible son supérieur immédiat, lorsque la nature de l'accident le lui permet, et se rapporter au poste de premiers soins, s'il lui est physiquement possible de le faire, durant l'équipe où l'accident est arrivé, et ceci, sans perte de salaire.
- B) Dans le cas où la nature de l'accident nécessite les soins d'un médecin, l'employé est transporté à l'hôpital ou chez le médecin, et ceci, sans perte de salaire pour la première journée de l'accident.
- 13.13 Dans le cas d'accident de travail, ou de maladie industrielle, subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de la Compagnie l'indemnité payable par la Commission des Accidents du Travail pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Toutefois, l'employé doit autoriser la Commission des Accidents du Travail à émettre le chèque conjointement au nom de la Compagnie, et accepter d'endosser ledit chèque.
- 13.14 Advenant le cas où l'état de santé provoqué par une incapacité partielle d'un salarié, accidenté ou atteint d'une maladie industrielle à la Compagnie, nécessite le déplacement de ce salarié à un autre poste de travail, selon le rapport médical, celui-ci peut déplacer un autre employé conformément aux dispositions de l'article 10.
- 13.15 Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter sans solde de l'établissement, pour fins de formation en sécurité, et ceci pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année. Ce représentant doit en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 14: PERMISSION D'ABSENCE

- 14.01 Tout employé élu ou nommé à plein temps comme membre de l'exécutif du Syndicat, ou représentant syndical, reçoit un congé sans solde pour la durée de son absence. A la fin de la période d'absence demandée, l'employé peut renouveler cette absence pour une autre période; au retour de l'employé, celui-ci reprend la

classification qu'il avait immédiatement avant sa permission d'absence et il est entendu que son ancienneté s'accumule durant cette période.

14.02 Aucune discrimination n'est exercé contre un employé qui se livre à des activités politiques en dehors de ses heures de travail. De plus, un employé qui se porte candidat à une fonction publique peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours qui suivent. Dans le cas où l'employé est élu, il bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de telle absence.

14.03 La Compagnie rembourse à l'employé la différence entre son salaire et la compensation que l'employé reçoit lorsque celui-ci est appelé à se présenter comme juré et ceci pour la période de temps où l'employé est ainsi requis, pendant les heures régulières de travail.

ARTICLE 15: VACANCES

15.01 Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, n'a pas accumulé une (1) année de service, a droit à des vacances annuelles d'une durée d'une (1) journée par mois de calendrier de service pour un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances est calculée à raison de quatre pour cent (4%) des gains de l'employé accumulés en cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

15.02 Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé une (1) année de service, a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances. La paie des vacances est calculée à raison de quatre pour cent (4%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

15.03 Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé cinq (5) années de service, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances est calculée à raison de six pour cent (6%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

- 15.04 Pour les fins de cet article, une "semaine de vacances" signifie cinq (5) jours consécutifs de travail cédulés dans une (1) semaine de calendrier.
- 15.05 L'ancienneté prévaudra dans le choix de la prise de vacances.
- 15.06 La Compagnie détermine le nombre d'employés par classification qui peuvent prendre leurs vacances annuelles simultanément.
- 15.07 La liste de vacances des employés devra être affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 15.08 Les employés qui cessent leur emploi actif avec la Compagnie ou qui sont congédiés sont payés au prorata de la rémunération de vacances qui leur sont dues au moment de leur départ.
- 15.09 L'employé qui est en mis à pied recevra sa rémunération de vacances au moment où celui-ci aurait pris normalement ses vacances, à moins d'un avis contraire de sa part au préposé à la paie.
- 15.10 La Compagnie peut fixer les vacances lors d'une fermeture de l'usine durant deux (2) semaines consécutives, à son choix, durant le mois de juillet et d'août. Cependant, l'obligation du paragraphe 15.07 s'applique. Sinon, les vacances doivent être prises entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.
- 15.11 La paie de vacances de chacun des employés doit être faite sur un chèque séparé.
- 15.12 La Compagnie accorde à l'employé qui en fait la demande cinq (5) jours additionnels de vacances, sans paie; cependant l'employé doit aviser la Compagnie quinze (15) jours ouvrables à l'avance dans chaque cas.
- 15.13 Un employé qui est absent pour maladie, ou accident industriel ou non, durant la période de vacances, ou pendant celles-ci peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.
- 15.14 Tout employé absent jusqu'à concurrence de quatre (4) mois par suite d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident, est considéré comme étant au travail pour fins de calcul de paie de vacances à la condition toutefois qu'il ait travaillé durant la période de référence.

ARTICLE 16: CONGES SPECIAUX

16.01 Tout employé a droit, sans perte de salaire, aux congés sociaux suivants:

- a) cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant.
- b) trois (3) jours consécutifs, à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, le frère ou la soeur du conjoint.
- c) un (1) jour, dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.
- d) un (1) jour, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 17: PRIMES

17.01 Tout employé, en charge d'un groupe de plus de quatre (4) employés, reçoit une prime de vingt cinq cents (\$0.25) l'heure de plus que l'employé le mieux rémunéré travaillant sous ses ordres ou de son salaire, soit le plus élevé des deux.

ARTICLE 18: ASSURANCE COLLECTIVE

La Compagnie absorbera le coût total de l'assurance-vie médical majeur et de l'assurance médicament. Le Syndicat absorbera le coût de l'assurance salaire.

Le montant de l'assurance est portée \$12,000.00

La participation de la Compagnie couvre les bénéfices suivants:

- assurance-vie
- assurance médicale majeure
- assurance médicaments

A la signature de cette convention, la Compagnie fait parvenir au Syndicat, copie de la police d'assurance.

ARTICLE 19: PAIE HEBDOMADAIRE

- 19.01 La Compagnie paie les employés, par chèque, hebdomadairement, le jeudi après-midi.
- 19.02 Tous les employés couverts par cette convention sont payés chaque semaine pour la période de temps couverte par la semaine précédente.
- 19.03 Tous les prélèvements effectués sur la paie des employés devront être inscrits sur l'état de salaire et des retenues.
- 19.04 Des arrangements spéciaux seront pris pour aider tout employé dont la paie comporte une différence substantielle due à une erreur administrative, si telle erreur est équivalente à au moins quatre (4) heures de travail.

ARTICLE 20: SALAIRES

- 20.01 Les salaires apparaissant à l'annexe prévalent pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 21: TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 21.01 L'Employé qui est appelé à faire du travail en dehors de l'usine, mais dans les limites de Matagami est transporté de façon convenable aux frais et sur le temps de la Compagnie.

- 21.02 L'employé n'est pas tenu, dans l'exécution de son travail, de fournir l'usage de son automobile, dans les cas mentionnés au paragraphe 21.01; mais s'il advient qu'il utilise son automobile, il reçoit vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru.
- 21.03 Il est entendu que les repas et le coucher sont à la charge de la Compagnie et qu'ils sont remboursés sur pièces justificatives de la part de l'employé, lorsque celui-ci est appelé par la Compagnie, à travailler en dehors de Matagami et que les circonstances l'exigent.
- 21.04 L'employé qui doit accomplir un travail en dehors du terrain de la Compagnie, mais pas sur un chantier de construction, reçoit une prime de trente cinq cents (\$0.35) l'heure de plus de son taux régulier (annexe "A"), pour chacune des heures ainsi travaillées.

ARTICLE 22: NOUVELLES FONCTIONS

- 22.01 Lorsque la Compagnie crée une nouvelle classification ou change substantiellement le contenu d'une classification existante, la procédure suivante s'applique:
- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat de ces changements. Ce après quoi, la Compagnie après consultation avec le Syndicat, fixe les responsabilités, et conjointement, fixe le taux de salaire de la nouvelle classification, lequel prend effet à la date du changement. En cas de désaccord, la Compagnie applique le taux fixé par elle. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b)
 - b) Après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, le Syndicat, ou l'employé concerné, peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de la procédure de règlement des griefs.
 - c) Les critères servant à établir le taux de salaire des nouvelles classifications sont ceux généralement reconnus pour fins d'évaluation des tâches et les taux de salaire qui prévalent pour des tâches similaires et/ou comparables à l'intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 23: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Dans le cas où la Compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi des employés couverts par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis de changement technologique au Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être affecté.
- 23.02 L'avis mentionné au paragraphe 23.01 doit être un avis écrit et indiquer:
- 1) la nature du changement technologique;
 - 2) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
 - 3) le nombre approximatif et les classifications susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
 - 4) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés.
- 23.03 Lorsque le Syndicat reçoit un avis de changement technologique tel que prévu au paragraphe 23.01, il peut dans les trente (30) jours de la date de réception de tel avis demander de rencontrer la Compagnie pour étudier les meilleurs mécanismes d'adaptation des employés touchés par le changement technologique.
- 23.04 Par changement technologique, on entend:
- a) la mise en service, par la Compagnie, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et
 - b) un changement quant à la manière dont la Compagnie

exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

23.05 Il est entendu que pour l'installation des équipements ou de l'outillage lors de changement technologique, la Compagnie pourra faire exécuter ses travaux par des sous-traitants.

ARTICLE 24: PRIME A LA PRODUCTIVITE

24.01 L'employeur peut offrir certain travail en série à prime à la productivité.

24.02 Avant le début de tout travail effectué avec prime à la productivité, un document sera remis au comité composé de deux (2) membres du Syndicat représentant les employés, pour discussion.

Ce document comprendra:

- 1) La description du travail a été effectuée et sujet à la prime à la productivité et les normes de qualité requises pour l'exécution du travail.
- 2) Le nombre d'employés ainsi que les classifications requises pour exécuter le travail avec prime à la productivité.
- 3) Le nombre d'heures standard tel que soumissionné par la Compagnie et en bas duquel une prime à la productivité sera versée.
- 4) Le montant de la prime qui sera versée en regard du pourcentage de diminution des heures de travail pour exécuter le travail par rapport au temps standard déterminé par la Compagnie.

24.03 Si ces deux membres ont des objections à formuler, ils pourront les soumettre à l'employeur sans délai. Les deux membres pourront vérifier le temps réel encouru sur le travail avec prime à la productivité pour être en mesure de faire la différence entre le temps réel et le temps qui avait été alloué.

- 24.04 *Le comité mentionné au paragraphe 24.02 verra à s'entendre avec l'employeur sur les temps de base au delà desquels une prime de productivité s'appliquera ainsi que la surveillance et l'application intégrale de l'entente concernant le travail exécuté avec prime à la productivité.*
- 24.05 *Les employés affectés à du travail avec prime à la productivité ne seront pas tenus responsables de l'outillage ou bris de l'outillage ou de l'équipement de l'atelier, ni pour aucune condition hasardeuse développée dans l'atelier et aucun accident qui pourrait survenir.*
- 24.06 *Avant le début de chaque travail ou partie de travail, sujet à la prime à la productivité, les parties s'entendent sur les modalités de versement de la prime qui s'appliquera sur toutes les heures travaillées par les employés affectés au travail régi par la prime à la productivité tel que prévu au paragraphe 24.02.*
- 24.07 *Advenant que les services d'un employé affecté à un travail sujet à la prime à la productivité, soient requis pour exécuter un travail non assujéti à la prime à la productivité l'employeur procédera par ancienneté en débutant par celui qui en possède le moins pour exécuter le travail demandé.*

ARTICLE 25: DUREE DE LA CONVENTION

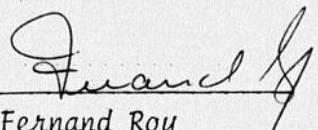
La présente convention collective prend effet le 1er juillet 1983 pour se terminer le 31 janvier 1985 et demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

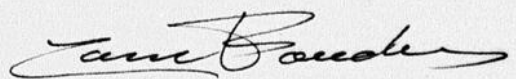
Toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à ce qu' une nouvelle convention soit signée.

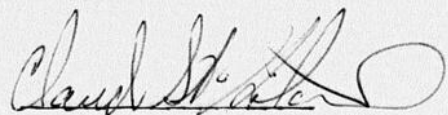
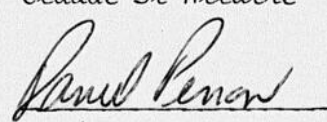
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 du mois de Mars 83.

SOMETAL, DIVISION DE
MARINE INDUSTRIE LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 6131


Fernand Roy
Directeur du personnel




Claude St-Hilaire

Daniel Perron

ANNEXE "A"
CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

		(1) SIGNATURE	(2) ECHELLE SALARIALE A LA SIGNATURE POUR LES EMPLOYES DONT LES NOMS FIGURENT SUR LA LISTE D'ANCIENNETE.
Soudeur fabricant	84 mois et plus	8,80 \$	9,63 \$
Soudeur fabricant	72 mois à 84 mois	8,60 \$	9,45 \$
Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois	8,40 \$	9,27 \$
Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois	8,20 \$	9,09 \$
Soudeur apprenti	36 mois à 48 mois	8,00 \$	8,91 \$
Soudeur apprenti	24 mois à 36 mois	7,80 \$	
Soudeur apprenti	12 mois à 24 mois	7,60 \$	
Soudeur apprenti	0 mois à 12 mois	7,40 \$	
Opérateur de pont roulant		8,00 \$	8,91 \$
Chauffeur affecté à l'escorte (3)		8,00 \$	8,91 \$
Magasinier		8,00 \$	8,91 \$
Manoeuvre		7,40 \$	8,28 \$

Tout employé classifié Soudeur passe à l'échelon suivant de sa classification après douze (12) mois de travail effectif dans son métier et ce, jusqu'à l'échelon correspondant à la huitième année (84 mois et plus) d'expérience.

- (1) Tous les employés qui seront embauchés par Sométal et dont les noms ne figurent pas sur la liste d'ancienneté, à l'annexe "B", seront rémunérés selon cette échelle salariale.
- (2) Tous les employés dont les noms figurent à l'annexe "B" de la présente convention seront rémunérés selon les taux apparaissant dans cette échelle salariale.
- (3) La semaine normale de travail pour les chauffeurs est d'une durée de quarante-quatre (44) heures et le temps supplémentaire ne s'applique qu'après quarante-quatre (44) heures de travail dans la semaine normale de travail.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION
A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION.

NOM	DATE	CLASSIFICATION	
Michel Mus	05-07-82	Soudeur fabricant	84 mois et plus
Réjean Bizier	21-06-78	Soudeur fabricant	84 mois et plus
Daniel Perron	24-07-78	Soudeur fabricant	84 mois et plus
Mario Fortin	23-06-78	Soudeur fabricant	72 mois à 84 mois
Claude St-Hilaire	04-09-79	Soudeur fabricant	72 mois à 84 mois
Serge Gauthier	25-01-78	Soudeur fabricant	72 mois à 84 mois
Raymond Brochu	16-06-80	Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois
Claude Michaud	16-06-80	Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois
Benoit Girard	14-08-80	Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois
Jean Guénette	14-10-80	Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois
Marcel Thibault	21-09-81	Soudeur fabricant	60 mois à 72 mois
Mario Dassylva	07-05-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Denis Thibault	01-06-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Pierre Brochu	16-06-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Yvan Lafontaine	17-06-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Michel Blanchette	22-06-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Daniel Gauthier	04-05-81	Soudeur fabricant	48 mois à 60 mois
Denis Alain	16-11-81	Soudeur apprenti	36 mois à 48 mois
Guy Bernier	16-06-82	Soudeur apprenti	36 mois à 48 mois
Mario Vallée	05-07-82	Soudeur apprenti	36 mois à 48 mois
Dianis Fortin	24-10-77	Magasinier	
Victorin Valcourt	02-02-78	Chauffeur à l'escorte	
Jacques Loiseau	01-02-82	Escorte	

Lettre d'entente intervenue entre:

SOMETAL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE

et

METALLURGISTES-UNIS-D'AMERIQUE (LOCAL 6131)

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Advenant la réouverture des chantiers hydro-électriques Phase II sur le territoire de la Baie-James et advenant l'adjudication à Sométal, usine de Matagami d'un contrat pour l'exécution et/ou la fabrication de composantes mécaniques pour les ouvrages hydro-électriques, il est convenu que l'échelle salariale des employés dont les noms figurent à l'annexe "B" de la présente convention collective et qui seront affectés à la fabrication de pièces pour l'exécution des contrats mentionnés précédemment sera la suivante:

- Echelle salariale en vigueur le 1er février 1983 majoré de 6% pour la durée de la présente convention.
- Application de la clause d'indexation des salaires selon les modalités suivantes:
 - L'augmentation de salaire par période de douze (12) mois de calendrier résultant de l'indexation ne pourra être supérieure à trente cents (0,30\$ par heure).
 - L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est égale à 0,01\$ de l'heure pour chaque tranche complète d'augmentation de .35 d'un point de l'I.P.C. (Base 1981 : 100)
 - Les dates d'ajustement seront le premier jour du mois, à tous les trois (3) mois à partir du ^{1er} but de ~~l'~~ ^{de l'}exécution des travaux mentionnés au paragraphe précédent. Exemple, si les travaux débutent le 1er mai, le premier versement d'indexation (s'il y a lieu) sera le 1er août suivant et ainsi de suite à tous les trois (3) mois jusqu'à un maximum de 0,30\$ par heure par période de douze (12) mois.

- L'indice de base pour le calcul de l'indexation sera l'indice publié pour le Canada pour le dernier mois précédant immédiatement le début des travaux prévus au paragraphe précédent.

Or, par changement de l'I.P.C., on entend la différence entre:

a) l'indice de base

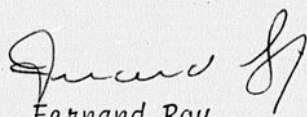
et

b) l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé.

SOMETAL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE

Par:



Fernand Roy

Directeur du personnel

METALLURGISTES-UNIS-D'AMERIQUE
LOCAL 6131



Par:



Claude St-Hilaire

Par:



Daniel Perron