Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 5 2 5

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé D1190-8

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23389-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-30	84-07-05		83-09-06	85-08-30	50

Association	Employeur
[X] Déposant Métallurgistes unis d'Amérique Local 7065 (FTQ-CTC) 476 Arnaud Sept-Iles, QC ~~XXXXX~~ G4R 3B4 ATT: M. Laurence McBrearty	[ ] Déposant Usinage Raymond Inc. 431 Otis Sept-Iles, QC G4R 1L2
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 09-03 Activité 3150-05 Affiliation FTQ (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

Q 11454-02
Roy Machine Shop.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierre Demers	84-07-27

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

003 (113)

RECHERCHE

B.C.G.T.
QUÉBEC

'84 JUL -5 15:35

QUÉBEC
28 MAI 1984
Bureau du Commissaire
Général du Travail
Par: .....

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

06 SEPTEMBRE 1983 AU 30 SEPTEMBRE 1985

ENTRE:

USINAGE RAYMOND INC.

et

INDUSTRIES RAYMOND INC.
431, rue Otis
Sept-Iles, Qué.

d'une part

Ci-après appelé "L'employeur"

ET:

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE
Section Local 7065 (FTQ-CTC)

d'autre part

Ci-après appelé "Le Syndicat".

ARTICLE 1 — RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travaul et de la Main d'Oeuvre du Québec, le 21 novembre 1975.

1.02 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour représenter les employés visés par l'accréditation aux fins de conclure une convention collective de travail.

1.03 L'Employeur convient de faire exécuter par ses employés tout travail que est de la compétence desdits employés.

1.04 L'intention des parties en concluant la présente convention de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable, tel que spécifié dans la présente.

ARTICLE 2 — SECURITE SYNDICALE

2.01 Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat "Les Métallurgistes-Unis d'Amérique", Local 7065 et signer une autorisation de déduction de cotisation syndicale à la date de son entrée en service.

2.02 A) L'Employeur prélèvera mensuellement la cotisation syndicale sur la paie de chaque employé, membre de l'unité de négociation. Cette cotisation étant dûment certifiée par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

B) La Compagnie retiendra le droit d'entrée comme membre du Syndicat sur la première paye de l'employé. Ce droit d'entrée sera dûment certifié par le Syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

2.03 Les déductions de cotisations syndicales de même que les droits d'entrée sus-mentionnés seront remis par chèque payable au secrétaire-trésorier du Syndicat "Les Métallurgistes-Unis d'Amérique", Local 7065, au plus tard le 15 du mois suivant telles déductions, le tout accompagné d'une liste des prélèvements individuels effectués avec, en regard, le nom et la classification de chaque employé concerné.

2.04 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de ce qui précède de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif:

a) d'administrer et de gérer son entreprise y compris le droit d'augmenter, de limiter, de diminuer ou de cesser en tout ou en partie ses opérations;

b) de promouvoir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité;

c) d'embaucher et de diriger son personnel tout en respectant les niveaux d'autorité établis dans ses établissements et ce, dans toutes ses communications avec ledit personnel.

3.02 Les dispositions du paragraphe précédent n'affectent en rien les droits et devoirs des parties établis par les autres dispositions de la présente convention. Elles n'ont pas pour effet, non plus, d'empêcher l'Employeur de suspendre, de démettre, de renvoyer ou de déplacer un employé pour une cause juste et suffisante.

3.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Les délégués du Syndicat pourront, dans l'exercice de leurs fonctions, agir sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux, de bonne foi, en conformité avec les dispositions de cette convention.

3.05 En conformité avec les stipulations du Code du Travail du Québec, il n'y aura aucun "lock out" par l'employeur, aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou suspension de travail sous quelque désignation que ce soit par les employés ou par le Syndicat.

3.06 Deux (2) délégués seront indemnisés de toute perte de salaire pour une absence motivée par l'exercice de leurs fonctions pourvu qu'ils en aient obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat; permission qui ne sera pas refusée arbitrairement; afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales ouvrières suivantes:

a) prendre les dispositions et le temps nécessaire pour vérifier les faits et assurer la présentation régulière d'un grief ou d'une plainte à la condition que le tout se déroule dans les locaux de l'Employeur;

b) Si un (1) ou deux (2) délégués doivent s'absenter à l'extérieur des locaux de l'Employeur, ils devront en obtenir préalablement la permission de leur supérieur immédiat;

c) assister à une rencontre entre les parties convoquées par l'une ou l'autre des parties.

3.07 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation sauf à des fins d'expérimentation et d'entrainement d'un salarié. Si des personnes dont l'occupation ne fait pas partie de l'unité de négociation accomplissent un travail en violation de ce paragraphe et l'employé qui autrement aurait accompli ce travail peut raisonnablement être identifié, la Compagnie paiera cet employé le taux de salaire horaire standard applicable pour le temps impliqué.

ARTICLE 4 DELEGUES ET REPRESENTANTS DU SYNDICAT

4.01 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants accrédités du Syndicat pour voir à l'application de la présente convention.

4.02 A) Pour faciliter le travail des représentants susmentionnés, l'employeur s'engage à fournir, par l'intermédiaire de ses officiers responsables dont les noms devront être confirmés par lettre recommandée, tous les renseignements nécessaires touchant l'application de ladite convention.

B) L'Employeur informera, par écrit, le Syndicat et les délégués d'atelier, de toute diminution, addition ou autre changement dans ses employés, dans les quinze (15) jours de calendrier.

4.03 Les représentants seront reçus sur rendez-vous par lesdits officiers et pourront également pénétrer dans les édifices pourvu qu'ils n'interviennent pas dans les opérations aux heures de travail établies par l'employeur. Tel représentant devra cependant informer le ou les officiers désignés par l'employeur de sa présence dans ses édifices.

4.04 A) Lorsqu'un ou deux employés seront délégues du Syndicat pour affaires syndicales officielles, soit pour assister à des conférences, des cours syndicaux ou des congrès, l'employeur lui ou leur accordera un congé sans solde pour assister à ces réunions sur présentation d'une autorisation du Syndicat à cette fin.

B) Le maximum de jours de congés accordés aux fins du paragraphe précédent sera limité à vingt-cinq (25) jours ouvrables non cumulatifs à chaque année.

C) Pour obtenir telle permission d'absence sans solde, il sera requis qu'une demande officielle parvienne à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la date prévue pour telle absence.

4.05 Cette convention sera imprimée en livret par l'Employeur, lequel devra en remettre une copie à chaque employé couvert par ladite convention collective de travail, une (1) semaine avant la fin de sa période d'essai. Le Syndicat devra recevoir le nombre requis de copies.

ARTICLE 5 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Le Syndicat est autorisé à nommer trois (3) délégués lorsque le nombre d'employés est moins de cinquante (50), et quatre (4) délégués lorsque le nombre d'employés est de cinquante (50) ou plus, afin de servir d'intermédiaire entre ce dernier et l'employeur et d'agir comme comité de griefs. Le Syndicat informera l'employeur, par écrit, des noms desdits délégués et de tout changement futur dans les noms des représentants ainsi désignés. L'Employeur ne sera pas obligé de reconnaître tout délégué avant d'avoir reçu l'avis du Syndicat sous forme de lettre recommandée.

5.02 Toute mésentente au sujet de l'interprétation, de l'application ou d'une prétendue violation de l'une des clauses de cette convention est sujette à la procédure de griefs.

5.03 Si un grief surgit après que l'employé ou le délégué aura discuté d'une plainte avec le contremaître, la procédure suivante se déroulera selon les étapes ci-après.

5.04 ETAPE NO. 1

a) Un grief sera présenté d'abord, par écrit, par l'employé ou le délégué au contremaître, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date où s'est produit l'évènement au sujet duquel le grief est soumis. Sur réception du grief,

le contremaître fixera une heure de rencontre convenable aux deux parties, laquelle rencontre devra avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables afin de discuter et étudier le grief. Le contremaître fera connaître sa décision par écrit immédiatement ou dans les trois (3) jours ouvrables de la rencontre. Toute erreur technique dans la rédaction du grief n'invalide pas ledit grief en autant que telle erreur est corrigée avant de procéder à l'étape suivante.

b) A défaut de réponse ou de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, le grief pourra être reféré à l'étape No. 2.

5.05 ETAPE NO. 2

a) Un grief devra être référé, par écrit, à la deuxième étape par le comité de griefs ou par deux (2) délégués, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse à l'étape No. 1. Sur réception de l'avis, de la part du Syndicat ou de l'un des délégués, à l'effet qu'un grief doit être soumis à l'étape No. 2, le propriétaire, le gérant ou leur représentant, fixera une heure de rencontre convenable aux deux parties, laquelle rencontre devra avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables suivants, afin de discuter et étudier le règlement possible du grief. L'Employeur fera connaître sa décision, par écrit, au Syndicat et aux délégués qui ont présenté le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité.

b) Si un grief est rejeté à la deuxième étape susmentionnée, la ou les raisons principales du rejet seront mentionnées dans la décision de l'Employeur.

5.06 A défaut de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, l'une ou l'autre des parties pourra référer la question à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants.

5.07 Dans le calcul des délais dans cet article, les samedis, les dimanches et congés ne seront pas inclus. Les délais peuvent être prolongés avec l'assentiment écrit des deux parties.

5.08 Si la Compagnie ne répond pas au grief dans les limites de temps prescrites, le grief sera considéré acquis à la faveur de l'employé ou du Syndicat selon le cas.

ARTICLE 6 — ARBITRAGE

6.01 La partie requérant l'arbitrage devra aviser l'autre partie par écrit de son intention et ce, dans le délai mentionné au paragraphe 5.06. De plus ladite partie devra procéder à l'étape prévue à 6.02 à l'intérieur du même délai.

6.02 A) Les deux parties à cette convention conviennent de demander à un arbitre de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage, parmi les noms suivants:

Me Claude Lauzon
Me André Sylvestre
Me Roland Tremblay
Me René Lippé

Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normale de rotation. Si aucun n'est disponible, une des deux parties pourra demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

B) En aucune circonstance l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.

C) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

1) Maintenir la mesure disciplinaire.

2) Annuler la mesure disciplinaire.

3) Rendre toutes autres décisions qu'il juge équitable dans les circonstances.

Mais dans aucun autre cas il ne pourra altérer l'ancienneté d'un employé.

6.03 L'arbitre devra siéger dans un délai de trente (30) jours de l'acceptation de l'arbitre par les parties.

6.04 Tel que prévu par la Loi, la décision de l'arbitre sera finale, obligatoire et sans appel. Telle décision devra être exécutée dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la publication ou de la signification aux parties.

6.05 Le montant des honoraires de l'arbitre devra être partagé également entre l'employeur et le Syndicat.

6.06 L'Employeur peut également formuler un grief concernant l'interprétation et l'application de la convention collective qui pourra être soumis selon l'article 5.

6.07 Les séances d'arbitrage seront tenues à Sept-Iles.

ARTICLE 7 — ANCIENNETE

7.01 A). Tout nouvel employé ne sera pas considéré comme employé permanent avant d'avoir complété sa période d'essai de soixante-quinze (75) jours de calendrier, cumulatifs, dans un maximum de douze mois consécutifs, avec un minimum de cinquante (50) jours effectivement travaillés.

B) Durant cette période ou l'employé est à l'essai il est couvert par toutes les dispositions de la convention collective, sauf la procédure de griefs.

C) l'Employeur a le droit exclusif de mettre fin à son emploi en tout temps, s'il juge que sa conduite, sa compétence professionnelle ou son rendement ne sont pas satisfaisants.

D) Lorsque le nouvel employé aura terminé la période d'essai ci-haut mentionnée, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté à compter du jour de son entrée en service.

7.02 Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté de service lorsqu'il:

a) quittera son emploi volontairement;

b) sera absent de son travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir informé, si possible, son employeur ou son contremaître;

c) sera congédié pour juste motif et n'est pas réintégré selon la procédure de grief ou d'arbitrage;

d) mis à pied pour dix-huit (18) mois consécutifs.

ARTICLE 8 — DEFINITION DES TERMES

8.01 A) Le terme "ancienneté de service" désigne la date de la première journée d'entrée en service;

B) Le terme "Service continu" désigne la durée qui s'étend depuis la date d'entrée en service jusqu'à un congédiement pour cause juste et suffisante ou une séparation volontaire (départ);

C) Le terme "ancienneté de classification" désigne la durée de son service accru dans cette classification;

D) Le terme "mise à pied" désigne une perte temporaire d'emploi due à une réduction de personnel;

E) Le terme "promotion" signifie le passage d'emploi d'une classification à une autre et qui est régi par la présente convention.

F) Le terme "rétrogradation" signifie le passage d'un employé d'une classification à une autre dont le taux de salaire est inférieur, suite à une réduction de personnel;

G) Le terme "rappel" signifie le retour d'un employé mis à pied dans la classification qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou un rappel secondaire pourvu que l'employé possède les qualifications courantes pour l'emploi disponible;

H) Le terme "affaires syndicales officielles" comprend, mais sans s'y limiter, un congrès, une réunion éducative ou un cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié;

I) Le terme "jour ouvrable" signifie un jour ou l'employé est cédulé pour travailler.

ARTICLE 9 PROMOTIONS - MUTATIONS - POSITIONS VACANTES

9.01 En matière de promotion, mutation, position vacante, choix d'équipe de travail, l'ancienneté de service est le facteur déterminant pourvu que l'employé ait la compétence requise pour remplir les exigences normales de la tâche.

9.02 Dans toute classification les positions vacantes pendant quinze (15) jours ou plus devront être affichées pendant cinq (5) jours sur un tableau accessible à tous les employés. Les candidatures présentées par écrit devront être soumises au bureau du personnel et la position vacante sera comblée selon l'ancienneté du candidat ayant les qualifications requises. Le Syndicat sera informé de l'affichage d'une position et du nom du candidat choisi. Lorsque la position est affichée le contremaître peut assigner, par ordre d'ancienneté, un employé jusqu'à l'expiration des quinze (15) jours.

9.03 Tout employé pourra accepter ou refuser d'être affecté à des travaux à l'extérieur de l'atelier, ailleurs que dans la cour de l'atelier de l'Employeur et recevra les mêmes taux en vigueur pour l'occupation de (Mill-Wright ou soudeur) dans le décret de la construction, même si les travaux ne sont pas assujettis au décret de la construction de la ré-

gion Côte-Nord, excepté pour livraison des vidanges, ainsi que les travaux commencés dans l'usine et qui ne peuvent être complétés qu'à leur point de livraison. Les travaux débutés en usine devront y être complétés à 85%, ceci ne s'applique pas aux travaux dit à "cost plus". Lorsqu'une nouvelle convention collective ou un nouveau décret entreront en vigueur dans la construction, les nouveaux taux inscrits dans cette convention ou ce décret entreront en vigueur pour l'application de cet article et ce, à la date d'entrée en vigueur de ce nouveau décret ou cette nouvelle convention.

9.04 Tout employé promu à une position de supervision ou de cadre en dehors de l'unité de négociations, soit avec l'Employeur ou avec le Syndicat, maintiendra et accumulera ses droits d'ancienneté pour une période maximum d'un (1) an. Si cet employé veut réintégrer l'unité de négociations durant cette période, il devra informer et l'Employeur et le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 10 REDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

10.01 A) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel, l'ancienneté de service s'applique dans chaque métier.

B) La mise à pied sera effectuée sur le principe du dernier arrivé le premier à partir dans chaque catégorie.

La classification de machiniste se divise en deux (2) catégories:

1) Machiniste A et B.
2) Apprenti-machiniste.

La classification soudeur-fabricant en trois (3) catégories:

1) Soudeur-fabricant A, B et compagnon.
2) Soudeur A et B.
3) Apprenti-soudeur.

C) Un employé mis à pied dans les catégories machiniste A et B, soudeur-fabricant A, B, Compagnon et soudeur A et B pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté et déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la catégorie apprenti-soudeur ou apprenti-machiniste.

Cet employé sera payé au taux de classe 9 (Annexe A-5).

Cependant cette procédure ne s'appliquera pas au sept (7) machiniste ayant le plus d'ancienneté de service dans les classes 12 et 10 de U.R.I. et au 8 soudeurs fabricants compagnons, 6 soudeurs-fabricants ayant le plus d'ancienneté de service dans les classe 12, 11 et 10 de I.R.I. Ces employés seront les derniers mis à pied par ordre d'ancienneté de service.

D) Le rappel au travail et le retour dans leur classification originale des employés s'effectuera dans l'ordre inverse de la mise à pied.

E) Tout employé qui prendra une promotion à une classification supérieure apportera l'ancienneté de service accumulée avec lui dans cette classification.

F) Un avis écrit de sept (7) jours de calendrier sera remis à tout employé avant qu'il soit mis à pied ou rétrogradé; copie de tel avis sera transmise la même journée au délégué d'atelier et une copie sera mise à la poste pour le bureau d'affaires du Syndicat. Suite à cet avis l'employé avisé aura deux (2) jours pour faire part à la compagnie de son intention de déplacer un employé plus jeune ou d'accepter sa mise à pied. L'employé ainsi déplacé sera avisé cinq (5) jours avant la date de sa mise à pied.

G) Au cas ou l'employeur ne donnerait pas intégralement tel préavis, l'employé concerné aura droit de touché, en salaire, l'équivalent du nombre de jours de moins que les sept (7) jours.

H) Il est entendu que la Compagnie ne gardera pas d'étudiant à son emploi s'il y a mise à pied dans les employés réguliers. De plus, les étudiants ne seront pas assujettis à l'article 7.01 à condition que la durée de leur emploi n'excède pas trois (3) mois consécutifs.

10.02 On accordera un délai de trois (3) jours ouvrables à un employé rappelé, qui a moins d'une (1) année complète de service, pour ce rapporter au travail et cinq (5) jours ouvrables à un employé qui à plus d'une (1) année de service, depuis la date de réception de l'avis par la poste recommandée à sa dernière adresse fournie à la demande de l'employeur lors de sa mise à pied. Le défaut de se rapporter pendant les délais sans raison valable, sera considéré comme une rupture de service.

10.03 Il est entendu que dans le cas de rappel connu par l'Employeur comme étant pour une durée de moins de quarante (40) jours de calendrier, l'employé concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté à condition qu'il fasse connaître sa décision dans les quarante-huit (48) heures suivantes.

ARTICLE 11 RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Tout employé rappelé pour travailler après avoir quitté l'établissement de l'Employeur sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

a) Le minimum de quatre (4) heures à taux régulier;

b) Le temps effectivement travaillé suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant les taux des heures supplémentaires.

11.02 Toutefois n'est pas considéré comme un rappel au travail, un travail d'une nature régulière pour lequel l'employé aura été avisé au cours de ou avant la fin de sa journée de travail.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 Les heures normales et régulières de travail de l'équipe de jour seront de quarante (40) heures par semaine, réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Telles heures seront réparties comme suit: 8ième heure à la 12ième heure et de la 13ième heure à la 17ième heure avec une (1) heure de repas entre la 12ième et la 13ième heure. Ceci ne doit pas être lu comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir du travail pour les heures mentionnées, ou toutes autres heures. Le nombre d'heures par semaine ne sera pas changé à moins d'entente entre les parties.

12.02 Les heures de l'équipe de nuit seront réparties comme suit:

Quatre (4) postes consécutifs de dix (10) heures
De la 17ième heure le lundi à la 3ième heure et demi le vendredi.
De la 17ième heure à la 22ième heure.
De la 22ième heure et demi à la 3ième heure et demi.

12.03 S'il y a annulation de cette répartition mentionnée à l'article 12.02, les heures du second poste à compter de la date de l'annulation seront comme suit:

Cinq (5) postes consécutifs de huit (8) heures du lundi au vendredi réparties comme suit:

- De la 17ième heure à la 22ième heure.
- De la 22ième heure et demie à la 1ière heure et demi.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 A) Le temps supplémentaire sera offert aux employés en rotation dans chaque classification de manière à le distribuer équitablement. Pour les seules fins de distribution du temps supplémentaire, on entend par classifications:

1. Les apprentis: 0 - 12 mois
   12 - 24 mois
   24 - 36 mois
   36 - 48 mois

2. Soudeurs et machinistes "B"

3. Soudeurs et machinistes "A"

4. Soudeurs - fabricant

5. Soudeurs - fabricant compagnons

Lorsque l'employeur n'offre pas le temps supplémentaire à l'employé éligible selon ce paragraphe, cet employé sera remboursé pour les heures de l'affectation. La mise en marche de la liste des heures supplémentaires sera basée sur l'ancienneté et une liste des heures supplémentaires travaillées et refusées par tous les employés sera affectée et revisée mensuellement par l'employeur en collaboration avec le délégué, lequel aura le temps nécessaire alloué durant les heures de travail pour vérifier la compilation de la liste avec le contremaître et la distribution du temps supplémentaire.

B) Il est entendu que les heures de temps supplémentaire refusées par un employé lui seront débitées sur la liste. Il est également entendu que ceux qui refusent constamment du temps supplémentaire peuvent être temporairement retirés de la liste d'éligibilité par le contremaître et le délégué pour la période durant laquelle ils ne désirent pas ou ne peuvent pas accepter du temps supplémentaire et être réintégrés sur demande.

13.02 Le temps supplémentaire au taux de temps et demi sera payé dans le cas suivant:

"Tout travail effectué en dehors des heures normales et régulières tel que spécifiées dans l'article 12 dans une même journée".

13.03 Le temps supplémentaire au temps double sera payé dans les cas suivants:

- Pour toutes les heures travaillées après (12) ou (14) heures consécutives dans une même journée le tout sujet à l'article 12.
- Pour tout travail effectué le dimanche et les jours de congés statutaires.

13.04 A) Si un employé est requis de faire du temps supplémentaire immédiatement après son poste régulier et que ce temps supplémentaire doit se prolonger pour deux (2) heures, il pourra demander et il recevra un repas immédiatement à la fin de son poste régulier.

B) Si un employé est requis de faire du temps supplémentaire et qu'il revient au travail après son heure de repas, après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire, il pourra demander et il recevra un repas à condition qu'il y ait encore du temps supplémentaire à faire. Si ces heures supplémentaires se prolongent pour une autre période de quatre (4) heures, l'employé pourra demander et il recevra un repas à condition que ledit temps supplémentaire se poursuive par la suite.

C) Une demi-heure (1/2) payée sera allouée à l'employé sur réception du repas.

D) Les repas seront fournis tel que prévu aux paragraphes précédents à l'exception des samedis.

ARTICLE 14 PRIMES

14.01 Une prime d'équipe de $0.30 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur l'équipe mentionnée à l'article 12.02

14.02 Une prime de $0.25 l'heure en sus de sa classification sera payée au chef d'équipe.

14.03 Une prime de $0.35 l'heure en sus de sa classification sera payée au chef de groupe.

14.04 Une prime de $0.50 l'heure en sus de sa classification sera payée à l'employé affecté à la vérification des travaux terminés ou lorsqu'il agit comme instructeurs.

14.05 Une prime de $1.50 l'heure sera payée à l'électricien qui détiendra une licence "A-2".

ARTICLE 15 CONGES STATUTAIRES

15.01 Les jours de congés suivants seront payés pour l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de base de la classification de chaque employé tel que prévu et sans obligation de travail.

Pour les employés travaillant sur l'horaire de travail prévu à l'article 12.02, ils auront la possibilité de travailler deux (2) heures à temps régulier dans la semaines précédent ou suivant le congé statutaire.

Le 1er janvier
Le 2 janvier
Vendredi Saint
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du travail
Le 24 décembre
Le 25 décembre
Le 26 décembre
Le 31 décembre

15.02 Si l'un des jours de congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédent ou le lundi suivant sera considéré comme ledit jour de congé pour les fins d'application du présent paragraphe.

15.03 Les employés seront éligibles pour la paie des congés statutaires énumérés à l'article 15.01 dans le cas suivant:

"S'ils étaient au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit à moins d'avoir obtenu une permission écrite de l'employeur, sauf dans les cas de vacances autorisées, maladie, deuil, état des routes".

15.04 Un employé qui a accepté de travailler un jour de congé mais qui ne se présente pas au travail perdra la paie pour ce jour de congé.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01

	ANCIENNETE	REMUNERATION	DUREE
A)	Moins d'un (1) an	4%	Ordonnance 3
B)	Un (1) an, moins de quatre (4) ans	5%	Deux (2) semaines
C)	Quatre (4) ans, moins de huit (8) ans	8%	Quatre (4) semaines
	Une (1) semaine devra être prises aux dates spécifiées à l'article 16.06.		
D)	Huit (8) ans et plus	9%	Quatre (4) semaines

Le pourcentage s'applique au gain brut de l'année de référence.

16.02 A) L'année de référence pour fins de vacances annuelles est l'année précédant la date anniversaire de son entrée en service pour l'employeur.

B) En cas de départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, ledit employé reçoit le montant d'argent équivalent aux vacances auxquelles il aurait droit à cette date.

16.03 A) Les vacances annuelles seront prises en tout temps de l'année, de préférence entre le 1er juin et le 30 septembre, selon l'ancienneté de département et le choix exprimé par l'employé en tenant compte des besoins de l'établissement. Les choix de dates seront soumis par l'employé au cours du mois de mars de chaque année.

B) Au cours des premiers quinze (15) jours du mois d'avril de chaque année, l'employeur cédulera les vacances basées sur les choix exprimés par les employés et en collaboration avec l'un des délégués. Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur affichera la cédule de vacances, laquelle sera observée par les parties.

16.04 Tout employé aura le droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances et ce, avant son départ.

16.05 Si un ou plusieurs jours de congé désignés à l'article 15.01 tombe dans une période de vacances, ces jours se rajouteront à ladite période de vacances payées.

16.06 Un boni de vacances annuelles de trente-cinq dollars ($35.00) par semaine pour chaque semaine de vacances accordée sera payé pour les vacances prises entre le 1er novembre et le 20 décembre, et entre le 15 janvier et le 15 avril.

ARTICLE 17 PERMISSION DE S'ABSENTER

17.01 Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande par écrit au gérant en indiquant la durée de la permission demandée, copies de la demande et de la réponse devront concurremment être transmises au Syndicat. De telles permissions ne seront pas refusées arbitrairement lorsqu'elles seront faites pour raisons valables.

17.02 Le seul avantage qui s'accumulera pendant la permission d'absence sera celui de l'ancienneté.

ARTICLE 18 BENEFICES SOCIAUX

18.01 L'employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir en vigueur un plan d'assurance collective couvrant la vie, les frais hospitaliers, médicaux, chirurgicaux etc... pendant la durée de la convention collective. Dans les cas de mise à pied, les employés continueront de bénéficier de tous les régimes mentionnés ci-haut pour une période maximum de six (6) mois à condition que l'employé paie sa part au régime. Toutefois, dans le cas ou un employé mis à pied bénéficiera d'un régime chez un autre employeur, aucune indemnité ne sera versée.

18.02 Un comité de négociation composé d'un nombre égal de représentants des deux (2) parties sera formé pour fins de consultation et de négociation lors du renouvellement annuel, s'il y a lieu, des plans d'assurance collective.

18.03 L'Employeur convient d'absorber 75% du coût total du plan d'assurance collective couvrant les bénéfices d'assurance-vie, d'assurance-salaire, de frais hospitaliers, médicaux, chirurgicaux, et tels que définis brièvement à l'annexe "D" de la présente.

18.04 Les employés auront jusqu'au 1er mai de chaque année pour changer de plan et choisir une autre compagnie d'assurance. Il est entendu que de tels changements ne devront pas encourir de coûts additionnels de participation de l'Employeur à un plan d'assurance collective.

18.05 Tout salarié assujetti à la présente convention collective devra adhérer au plan d'assurance collective lorsqu'il aura complété sa période d'essai.

18.06 L'employeur détiendra la police maîtresse et fournira, sur demande, au Syndicat tous les renseignement nécessaires en vue de s'assurer de la bonne marche du régime. Tous les employés couverts par le plan seront pourvus de pamphlets sommaires du régime lors de la mise en vigueur de ce plan et lors de tout changement de ce régime d'assurance.

18.07 Il est de la responsabilité de l'employeur de faire parvenir à la compagnie d'assurance des cartes d'application d'un nouvel adhérent sans délai.

ARTICLE 19 CONGES DE DEUIL

19.01 Tout employé aura droit aux congés suivants sans perte de salaire

1) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frères, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, trois (3) jours pour assister aux funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

2) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, quatre (4) jours ouvrables.

3) La veille de son mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

4) A l'occasion du décès de son gendre, de sa brue ou, de son petit-fils ou de sa petite-fille, ou de son grand-père, de sa grand-mère, un (1) jour ouvrable.

Dans les cas ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir son supérieur immédait avant son départ.

ARTICLE 20 CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

20.01 Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant à l'annexe "A" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.

20.02 L'employeur doit inscrire sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque du salarié ou encore sur un bulletin de paie distinct, les mentions suivantes:

1. Les nom et prénom du salarié.
2. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
3. Le nombre d'heures régulières.
4. Le nombre d'heures supplémentaires.
5. Le taux de salaire applicable.
6. Le montant du salaire brut.
7. La nature et le montant des retenues opérées.
8. Le montant du salaire net.

ARTICLE 21 NOUVELLES CLASSIFICATIONS ET MODIFICATIONS

21.01 Dans le cas où l'employeur décide d'établir une ou des nouvelles classifications dont la fonction n'est pas mentionnée dans la présente convention ou de modifier le contenu d'une fonction existante, la procédure suivante sera suivie:

a) L'Employeur déterminera le taux de salaire de la nouvelle position, lequel taux de salaire prendra effet immédiatement. L'affichage se fera en conformité avec les dispositions prévues à la présente convention et une copie sera transmise au Syndicat.

b) Après une période d'essai de trente (30) jours, le Syndicat ou l'employé concerné pourra en faire l'objet d'un grief dans les trente (30) jours qui suivront ladite période d'essai et à défaut de grief ou de protestation durant cette période, le taux en sera considéré comme définitivement établi pour la durée de la convention.

c) Si grief il y a, il sera sujet aux dispositions prévues pour les griefs à la présente convention. Cependant, il est entendu que toutes dispositions et décisions visant à changer le taux de salaire établi suivant les dispositions du paragraphe (a) du présent article sera rétroactif à la date d'application de la nouvelle classification ou changement.

ARTICLE 22 SECURITE ET SANTE

22.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles.

22.02 La Compagnie convient de se conformer aux lois, règlements ou normes émis édités en vue d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé au travail, applicables aux opérations de la compagnie.

22.03 Si le travail à exécuter nécessite de l'équipement et/ou des accessoires et/ou vêtements spéciaux là où ils sont nécessaires pour la sécurité, la compagnie en défraiera le coût. Les employés seront tenus responsables de la perte par négligence ou des dommages intentionnels causés aux vêtements, accessoires ou appareils protecteurs fournis par la compagnie.

22.04 La Compagnie reconnaît un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

22.05 A) Les représentants de ce comité seront choisis par chacune des parties, ils se réuniront deus (2) fois par mois, 1 fois pour l'inspection d'Usine et l'autre fois pour la prévention des accident.

B) Suite à ces réunions des recommandations pourront être faites et la compagnie s'engage à les étudier et les appliquer à condition qu'elles soient recommandées par trois (3) membres ou plus du comité désigné à l'article 22.04.

22.06 A) Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le travailleur ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

B) Si le contremaître ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le surintendant de production et un représentant syndical du comité de sécurité qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié est assigné à une autre tâche et ce sans perte de salaire.

En attendant le résultat des étapes C, D, & E, la Compagnie a le droit d'offrir le travail en litige a un autre employé permanent qui sera avisé qu'un autre employé a déjà refusé d'exécuter le travail pour des raisons de sécurité. Si ce deuxième (2) employé refuse la compagnie pourra faire exécuter le travail

C) Si le surintendant de production et le représentant syndical du comité de sécurité ne peuvent s'accorder sur les correctifs nécessaires, le cas est transmis aux membres de l'exécutif du Syndicat ainsi qu'au Directeur des opérations ou son représentant qui doivent se rencontrer dans les plus brefs délais possibles pour essayer d'établir des correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a porté à leur connaissance.

D) Advenant le cas ou les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un inspecteur de la Commission de Santé et Sécurité au Travail.

E) Tout employé qui constate l'existence d'une condition ou situation dangeureuse 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 du comité de sécurité.

22.07 La Compagnie s'engage à fournir aux membres du comité de sécurité:

a) Déclaration de l'accident à la C.S.S.T.

b) Rapport de l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

c) L'information nécessaire à l'identification des risques tel que définis par la loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.08 La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un représentant syndical du comité de sécurité:

a) Pour enquêter sur un accident de travail accasionnant une perte de temps, ou qui aurait pu accasionner une perte de temps.

b) Pour accompagner un employé auprès de son contremaître dans l'application de l'article 22.06.

c) Pour accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre lors de sa visite de l usine, à sa demande.

d) Pour assister aux réunions du comité de sécurité.

22.09 Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion du comité paritaire de sécurité. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du comité.

22.10 La Compagnie s'engage à avoir un préposé qualifié afin de dispenser les premiers soins dans le cas d'accidents de travail.

22.11 Tout nouvel employé subira un examen médical durant sa période d'essai. L'employé pourra consulter son dossier médical en tout temps.

22.12 S'il arrive que des salariés subissent des blessures au travail ou qu'ils contractent des maladies professionnelles au cours de leur emploi et qu'ils en deviennent physiquement handicapés par la suite, la compagnie s'efforcera dans toute la mesure du possible de donner aux salariés handicapés toute occupation convenable disponible.

22.13 ACCIDENTS AU TRAVAIL

Un employé victime d'un accident au cours ou à l'occasion de son travail sera payé pour le temps perdu mais sans excéder les heures normales de la journée.

22.14 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira un transport adéquat à l'employé blessé au cours ou à l'occasion de son travail pour lui permettre de recevoir les premiers soins.

22.15 La Compagnie continuera de remplir les rapports d'accident et de réclamation (RE-1) selon la pratique établie.

22.16 CANTINES ET VESTIAIRES

La Compagnie maintiendra un service de concierge adéquat afin que la salle de repos soit propre et en bon ordre.

22.17 Excepté dans les cas en dehors du contrôle de l'employeur, celui-ci s'engage à maintenir une température non inférieure à 10 degrés celsius dans l'atelier de soudure et de 16 degrés celsius dans l'atelier d'usinage.

22.18 A) Lorsque des lunettes de sécurité avec verres ajustés selon prescription sont nécessaires, la Compagnie paiera, après chaque douze (12) mois de travail, un montant jusqu'à concurrence de ce qu'il en coûterait à la Compagnie pour lui procurer ses lunettes de sécurité.

B) Les lunettes de sécurité sans prescription seront fournies gratuitement.

C) Les casquettes de soudeur seront fournies gratuitement à raison d'une (1) par deux (2) mois.

D) Trois paires de gants seront fournies par année par soudeur.

Deux (2) paires de gants courts seront fournies par année par machiniste.

E) L'Employeur s'engage à remettre un bon d'achat de quarante ($40.00) dollars par année pour l'achat de bottines de sécurité à condition que l'employé ait complété sa période d'essai.

ARTICLE 23 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

23.01 A) Les employés de l'équipe de jour seront payés à tous les jeudis midi.

B) Les employés de l'équipe de nuit seront payés à tous les mercredis soir.

23.02 L'Employeur s'engage à fournir un tableau dans chacun de ses établissements à un endroit facilement accessible pour fins d'affichage des avis du Syndicat.

23.03 Les employés bénéficieront de cinq (5) minutes avant midi et avant la fin de leur équipe pour se laver les mains.

23.04 A) L'employeur maintiendra un endroit convenable et propre pour que les employés puissent se laver, incluant l'eau chaude et l'eau froide, des serviettes à mains, des nettoyeurs.

B) Il est entendu que la Compagnie installera un four micro-onde

23.05 A) L'Employeur maintiendra un service de cantine avec facilités pour gâteaux, cigarettes, liqueurs, sandwiches et café pour la durée de la présente convention collective. Advenant le cas où la majorité ne serait pas satisfaite de la cantine de l'atelier, la cantine roulante pourra être utilisée.

B) Les employés auront chacun dix (10) minutes dans la première moitié de l'équipe et de dix (10) minutes dans la deuxième moitié pour se prévaloir de la cantine.

23.06 Un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures sera donné à un employé avant de le changer d'équipe.

23.07 Un employé sera le seul propriétaire des droits de toute nouvelle invention qu'il aura réussi à trouver durant son emploi. L'Employeur se réserve le droit de mettre son invention sur le marché et des droits d'auteur seront versés à l'employé.

23.08 L'Employeur convient de déduire de la paie de tout employé le montant autorisé par écrit à cet effet, pour fins d'épargne à une caisse d'économie désignée à l'Employeur par l'employé.

ARTICLE 24 NOUVELLES PREVISIONS

24.01 L'Employeur convient de négocier avec le Syndicat durant le terme de la présente convention collective tout sujet concernant les changements technologiques importants ayant un effet majeur sur les conditions de travail des employés et qui n'ont pas été spécifiquement prévus entre les parties lors des négociations et qui ne sont pas sujets à la procédure de griefs.

24.02 L'Employeur n'exigera pas d'aucun employé qu'il traverse les lignes de piquetage légales sur ou devant la propriété d'une autre compagnie ou de la sienne. Le refus collectif ou individuel d'obéir à un tel ordre ne sera pas une cause de discipline ou de congédiement.

ARTICLE 25 FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR

25.01 Au cours de la journée normale de travail le temps et les frais de déplacement de l'employé aller et retour de la place d'affaires de l'Employeur jusqu'au chantier sont à la charge de l'Employeur.

25.02 Si un employé utilise son véhicule à la demande de l'Employeur, il a le droit de recevoir une indemnité de vingt-et-un sous ($0.21) du kilomètre parcouru. Il est entendu qu'un employé ne sera pas tenu d'utiliser son véhicule.

25.03 Lorsqu'un employé est affecté à du travail en dehors de l'atelier et de son lieu de résidence l'obligeant à coucher et à manger à cet endroit, il sera remboursé sur présentation de pièces justificatives pour les frais de repas et de coucher.

25.04 Les employés ne seront pas obligés de fournir des outils électriques, pneumatiques ou autres outils mécaniques à moteur à combustion sans être rémunérés aux taux courants de location.

25.05 L'Employeur n'aura pas le droit de payer des taux plus élevés ou plus bas que ceux prescrits dans la présente convention collective pour les classifications existantes excepté pour ce qui est prévu à l'article 27 de la présente.

ARTICLE 26 FONCTION DE JURE

26.01 Un employé qui est appelé pour servir comme juré dans son comté de résidence et qui doit perdre du temps en raison de cette absence du travail, sera payé pour le temps réellement perdu, un maximum d'une journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour perdu; moins le montant qu'il recevra de la Cour pour chaque jour. Les allocations de la Cour pour les repas, le logement et le transport sont exclus. Il devra cependant rencontrer les exigences et limites suivantes:

a) Un employé devra fournir à l'employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et les jours pendant lesquels il a servi comme juré.

b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré sera payée est limitée à trente (30) jours par année.

c) La paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée ou l'employé a droit à une paie de vacances ou de congé. Un employé à qui on a accordé ses dates de vacances ne sera pas obligé de changer ses dates en raison d'un appel comme juré.

d) L'employé devra donner un avis minimum de trois (3) jours à son contremaître ou surveillant et remettre une copie de sa convocation.

ARTICLE 27 — PLAN D'AMELIORATION DE LA PRODUCTIVITE

27.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'améliorer la productivité, tout en maintenant un haut standard de qualité.

27.02 En vertu de ce plan, les employés de l'unité de négociation peuvent se mériter une prime de productivité basée sur ce qui suit:

a) L'Employeur peut offrir certain travail en série à prime de productivité. Les employés ne seront pas obligés d'accepter du travail avec prime de productivité et leur taux de salaire régulier n'en sera pas réduit.

b) Pour tout travail effectué avec prime de productivité, un document comprenant le nombre d'unités à usiner, les normes de qualité ainsi que le nombre d'heures allouées sera remis au comité permanent de deux (2) membres du syndicat représentant les employés avant le début du travail.

c) 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 de productivité pour être en mesure de faire la différence entre le temps réel et le temps qui avait été alloué.

d) Le comité permanent mentionné à 27.02 (b) 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 du travail exécuté avec prime de productivité.

e) Les même normes devront s'appliquer équitablement pour chaque employé dans la même classification.

f) Le calcul du taux horaire sera fait selon les temps habituels pris sur ce travail en question lorsqu'il a déjà été exécuté avec prime de productivité au minimum du temps par unité.

g) Cette entente régi tous les travaux à être exécutés avec prime de productivité.

h) Les employés affectés à du travail avec prime de 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.

27.03 Nonobstant ce qui précède la Compagnie pourra faire exécuter certains travaux avec prime spéciale de productivité:

a) La compagnie déterminera le temps standard pour l'ensemble du contrat.

b) Tous les employés qui travailleront sur ce contrat auront droit à une prime.

c) Pour tous les contrats où le temps standard aura été réduit de .01-5%, une prime de 0.25¢ sera payable sur toutes les heures travaillées par chacun des employés.

d) Ces travaux seront offerts en rotation sur base volontaire, tout en tenant compte des classifications requises par contrat.

Les primes suivantes s'appliqueront selon les mêmes modalitées:

5.01% à 10%	=	.40¢
10.01% et Plus	=	.50¢

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention est en vigueur à compter du 6 septembre 1983 au 30 septembre 1985.

La dénonciation se fera en conformité avec le code du travail.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 30 jour de Août 1983,
à Sept-Iles, Province de Québec.

LES METALLURGISTES-UNIS
D'AMERIQUE
(Section Locale 7065)

Par: Réjean Bernard

Par: Daniel Roy

Par: Clarence Beatty

INDUSTRIES RAYMOND INC.

Par: Gerald Marquis

Par: Jean Gleau

Par: _____

USINAGE RAYMOND INC.

Par: Réjean Bernard

Par: Daniel Roy

Par: Clarence Beatty

Par: _____

Par: Gerald Marquis

Par: Jean Gleau

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ANNEXE "A" LISTE DES CLASSIFICATIONS

CLASSE		CLASSIFICATION
12	Soudeur-Fabricant Compagnon	
11	Soudeur "A", ou Soudeur-Fabricant	A
10	Soudeur "A", ou Soudeur-Fabricant	B
8	Apprenti-Soudeur/Soudeur-Fabricant	(36 - 48)
7		
6		
5	Apprenti-Soudeur	(24 - 36)
4		
3	Apprenti-Soudeur	(12 - 24)
2		
1	Apprenti-Soudeur	(0 - 12)
1A-	En Formation	12 Mois

2e DIVERS

CLASSE		CLASSIFICATION
11	Mecanicien, menuisier	
10	Opérateur machinerie-lourde	(Grue 20 Tonnes Mobile)
9		
8		
7	Apprenti-Menuisier et mécanicien	~~(36 - 48)~~
6		
5	Apprenti-Menuisier et mécanicien	(24 - 36)
4		
3	Commissionnaire - Magasinier	Apprenti-mécanicien & menuisier (12 - 24)
2	Manoeubre (Cour)	Apprenti-mécanicien & menuisier (0 - 12)
1	Manoeuvre (Usine)	

37

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ANNEXE "A-2" MECANISMES D'APPLICATION

1. Un employé qui a terminé ses quarante-huit (48) mois d'apprentissage dans la classification d'apprenti-soudeur, pourra accéder à la classification de "B" de son métier aux deux conditions suivantes:

   a) Si le ratio de un (1) soudeur-fabricant compagnon, soudeur-fabricant A et B, soudeur A et B pour deux (2) apprentis n'est pas atteint.

   b) S'il réussit l'examen de qualification

2. a) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification de Soudeur "B" ou "A", ou Soudeur fabricant "B" ou "A", la Compagnie fait passer un examen de qualification aux employés classifiés Apprentis 36 - 48 du métier requis, en procédant du plus ancien au moins ancien.

   b) L'employé le plus ancien qui réussit l'examen de qualification est promus soudeur "B". Si aucun Apprenti 36 - 48, du métier requis ne réussit l'examen de qualification, la Compagnie comble le poste par un embauchage.

   c) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification Soudeur-Fabricant Compagnon, la Compagnie fait passer un examen de qualification au Soudeur-Fabricant "A" en procédant du plus ancien au moins ancien.

3. a) Tout employé classifié Soudeur "B" ou Soudeur-Fabricant "B" est reclassifié à la classe "A" de son métier après douze (12) mois de travail effectif dans son métier.

   b) Tout employé classifié apprenti-soudeur et/ou apprenti-soudeur fabricant 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 quatrième année d'apprentissage, après quoi le mécanisme prévu au paragraphe de la présente annexe s'applique.

4. CRITERES D'EMBAUCHE:

   a) Tous les employés embauchés par la Compagnie feront un stage de formation de douze (12) mois à la classe 1-A.

   b) Les candidats qui auront plus d'expérience ou formation que prévu ci-dessus seront classifiés par la Compagnie.

5. Les articles 1,2 & 3 a) de la présente annexe "A-2" sont inopérants jusqu'au 30/09/1985.

ANNEXE "A-3" INDUSTRIES RAYMOND INC.

OBJET EXAMEN DE LA QUALIFICATION

Dans l'application des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'application de l'Annexe "A" les deux parties conviennent de ce qui suit:

1. Il y a un examen de qualification propre à chaque catégorie:
   _____Soudeur-Fabricant Compagnon
   _____Soudeur-Fabricant
   _____Soudeur
   _____Mécanicien & Menuisier

2. L'Employeur et le Syndicat désigneront conjointement l'homme de métier de classe 11 qui approuvera le test théorique.

3. Ces examens, ainsi que les barèmes de correction, ne seront pas modifiés au cours de la présente convention Collective.

4. Dans chaque cas, le Syndicat sera informé par écrit des résultats obtenus par le candidat, et de plus, il pourra consulter la feuille d'examen théorique, ainsi que le test pratique.

5. Advenant le cas où le candidat ne réussit pas l'examen de qualification, il ne sera considéré apte à repasser cet examen qu'après un délai de six (6) mois ou terme du délai, il est entendu que les stipulations des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'applications de l'Annexe "A" s'appliquent.

6. Un candidat qui ne réussit pas à passer l'examen après une 3ième reprise ne sera plus admissible à cet examen.

ANNEXE "A-5"

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ECHELLE DES SALAIRES

CLASSE	06 Septembre 1983
12	10.54
11	10.30
10	10.04
9	9.24
8	8.99
7	8.74
6	8.49
5	8.24
4	7.99
3	7.74
2	7.49
1	7.24
1-A	5.76

Etudiants: Salaire déterminé par la Compagnie.

Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie Industries Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut .

Tous les employés qui n'étaient pas à l'emploi de la Compagnie Industries Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut moins 20%(vingt pour cent).

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A" LISTE DES CLASSIFICATIONS

CLASSE		CLASSIFICATION
12	Machiniste "A"	
10	Machiniste "B"	
9		
8	Apprenti-Machiniste	(36 - 48)
7		
6	Apprenti-Machiniste	(24 - 36)
5		
4	Apprenti-Machiniste	(12 - 24)
3		
2	Apprenti-Machiniste	(0 - 12)
1		
1A-	En Formation	12 Mois

2e DIVERS

CLASSE		CLASSIFICATION
11	Electricien	
10		
9	Apprenti-Electricien	(48 - 60)
8	Apprenti-Electricien	(36 - 48)
7		
6	Apprenti-Electricien	(24 - 36)
5		
4	Apprenti-Electricien	(12 - 24)
3	Commissionnaire - Magasinier	
2	Manoeuvre (Cour)	Apprenti-Electricien (0 - 12)
1	Manoeuvre, (Usine).	

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A-2"

MECANISMES D'APPLICATION

1. Un employé qui a terminé ses quarante-huit (48) mois d'apprentissage dans la classification d'apprenti-machiniste, pourra accéder à la classification de "B" de son métier aux deux (2) conditions suivantes:

   a) Si le ratio de un (1) machiniste "A" et "B" pour 1.5 apprentis n'est pas atteint;

   b) s'il réussit l'examen de qualification.

2. A) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification de machiniste "B" ou "A", la Compagnie fait passer un examen de qualification aux employés classifiés Apprentis (36 - 48) en procédant du plus ancien au moins ancien.

   B) L'employé le plus ancien qui réussit l'examen de qualification est promus Machiniste "B". Si aucun Apprenti (36 - 48) ne réussit l'examen de qualification, le Compagnie comble le poste par un embauchage.

3. A) Tout employé classifié Machiniste "B" est reclassifié à la classe "A" de son métier après douze (12) mois de travail effectif dans son métier.

   B) Tout employé classifié Apprenti-Machiniste 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 quatrième année d'apprentissage, après quoi le mécanisme prévu au paragraphe de la présente annexes'applique.

4. CRITERES D'EMBAUCHE:

   A) Diplômé C.E.G.E.P. : Classe 4

   B) Cour de métier ou l'équivalent: Classe 1A

   C) Les candidats qui auront plus d'expérience ou formation que prévu ci-dessus seront classifiés par la Compagnie.

5. Le même mécanisme de promotion ci-haut mentionné s'appliquera aux apprentis-électriciens.

6. Les articles 1,2 et 3A de la présente annexe "A-2" sont inopérants jusqu'au 30/09/1985.

ANNEXE "A-3" USINAGE RAYMOND INC.

OBJET . EXAMEN DE LA QUALIFICATION

Dans l'application des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'application de l'annexe "A" les deux (2) parties conviennent de ce qui suit:

1. Il y a examen de qualification propre à chaque métier:

_____ Machiniste.

_____ Electricien.

2. L'employeur et le Syndicat désigneront conjointement l'homme de métier de classe 12 qui approuvera le test théorique.

3. Ces deux examens, ainsi que les barêmes de correction, ne seront pas modifiés au cours de la présente Convention Collective.

4. Dans chaque cas, le Syndicat sera informé par écrit, des résultats obtenus par le candidat, et de plus, il pourra consulter la feuille d'examen théorique ainsi que le test pratique dudit candidat.

5. Advenant le cas où le candidat ne réussit pas l'examen de qualification, il ne sera pas considéré apte à repasser cet examen qu'après un délai de six (6) mois ou terme du délai, il est entendu que les stipulations des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'applications de l'annexe "A" s'appliquent.

6. Un candidat qui ne réussit pas à passer l'examen après une 3ième reprise ne sera plus admissible à cet examen.

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A-5" ECHELLE DES SALAIRES

CLASSE	06 Septembre 1983
12	10.54
10	10.29
9	9..39
8	8.99
7	8.74
6	8.49
5	8.24
4	7.99
3	7.74
2	7.49
1	7.24
1-A	5.76

Etudiants: Salaire déterminé par la compagnie.

Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie Usinage Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut.

Tous les employés qui n'étaient pas à l'emploi de la Compagnie Usinage Raymond Inc. le 18 août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut moins 20% (Vingt pour cent).

(ANNEXE "B")

AUTORISATION POUR DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Je, soussigné, autorise Industries Raymond Inc. et/ou Usinage Raymond Inc., à déduire de ma paie, une fois par mois, le montant établi dans les règlements de Les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Section locale 7065, ci-davant appelé "Le Syndicat", pour les fins de la cotisation syndicale.

Cette autorisation est en accord avec la convention intervenue entre les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Section locale 7065, d'une part et Industries Raymond Inc. et/ou Usinage Raymond Inc., d'autre part.

J'ai signé cette présente autorisation, ce jour de 19 à Sept-Iles, Province de Québec.

_____
(signature)

_____ _____
(témoin) (nom)

(ANNEXE "C")

ASSURANCE COLLECTIVE

ADMISSIBILITE:

L'Employeur offre une assurance collective à tous ses employés actifs, de même qu'à leur famille (conjoint, enfants célibataires).

Si vous êtes absent du travail pour une cause d'invalidité le dernier jour ouvrable précédent votre date d'admissibilité, vous deviendrez admissible qu'à votre retour au travail actif.

INSCRIPTION:

Pour participer, vous devez vous inscrire dans les trente et un (31) jours de la date de votre admissibilité, autrement l'assureur pourra exiger une preuve de santé et votre assurance ne commencera que plus tard ou pourra même vous être refusée.

ENTREE EN VIGUEUR:

L'assurance commence à la date d'admissibilité si l'assureur a reçu votre demande, sinon, elle commence dès la date de réception de votre demande ou de preuves de santé satisfaisantes. La date d'entrée en vigueur de votre assurance apparaît sur votre certificat.

CESSATION DE L'ASSURANCE:

Votre assurance cesse si la prime n'est pas payée et si la police est résiliée et si vous terminez votre emploi. L'assurance des personnes de votre famille cesse en même temps que la vôtre; celle d'un enfant se termine à son mariage ou à l'anniversaire du contrat qui coincide ou qui suit immédiatement son anniversaire de naissance mentionné aux renseignements particuliers.

RECLAMATIONS:

Vous obtenez de votre Employeur les formules et les renseignements nécessaires pour effectuer vos réclamations. La protection prévue par votre assurance vous couvre partout dans le monde. Toutefois, les frais encourus hors du Canada doivent l'avoir été au cours d'un séjour n'excédant pas trois (3) mois consécutifs.

L'assurance ne s'applique pas à tous frais payables en vertu de tout autre régime d'assurance gouvernemental ou privé. Elle ne s'applique pas à toute blessure ou maladie que la personne s'inflige à elle-même ou qui résulte d'une émeute ou d'un acte contre l'ordre public.

ASSURANCE SUR LA VIE:

Comme assuré, advenant votre décès, le montant prévu pour votre classe au sommaire des prestations est versé au bénéficiaire.

Les montants d'assurance-vie de votre conjoint et de vos enfants sont indiqués au sommaire des prestations.

BENEFICIAIRE:

Vous pouvez désigner comme bénéficiaire la personne de votre choix et par la suite révoquer et changer cette désignation en autant que la loi le permette. Naturellement vous êtes bénéficiaires de toutes autres indemnités payables de votre vivant qui peuvent être prévues par votre régime d'assurance.

PRIVILEGE DE CONVERSION:

Votre assurance est maintenue en vigueur pendant les trente et un (31) jours qui suivent la terminaison de votre emploi et vous pouvez, pendant cette période, obtenir de l'assureur, selon son tarif courant, un montant de protection ne dépassant pas le montant que vous détenez en assurance-vie et ce, quel que soit votre état de santé.

Vous pouvez convertir de la même façon le montant d'assurance sur la vie de votre conjoint.

MORT OU MUTILATION ACCIDENTELLE:

Si dans les quatre-vingt-dix (90) jours d'un accident, vous encourez l'une ou l'autre des pertes suivantes, vous avez droit aux indemnités prévues au sommaire des prestations.

INDEMNITES HEBDOMADAIRES:

Si vous êtes empêché d'exercer toute occupation rémunératrice, nécessitez et recevez les soins réguliers d'un médecin, l'indemnité prévue au sommaire des prestations vous sera versée.

FRANCHISE:

Pour chaque année civile, le régime prévoit le remboursement des frais admissibles suivant un pourcentage établi excédant la franchise que vous devez défrayer vous-même et ce, suivant les prévisions au sommaire des prestations.

HOSPITALISATION:

Si vous-même ou une personne à charge dûment assurée, êtes hospitalisée, vous avez droit aux frais de chambre et ce jusqu'à concurrence des limites indiquées au sommaire des prestations.

(ANNEXE "D")

TEMPETE DE NEIGE

En cas de tempête de neige empêchant la majorité (51%) de tout le personnel de cadre de l'Employeur de se rendre au travail, les employés assujettis à la convention collective qui n'ont pas été capables de se rendre au travail seront rémunérés pour les heures de travail perdues comme s'ils étaient au travail.

(ANNEXE "E")

REGLES DE CONDUITE

A titre d'employés de Usinage Raymond Inc. et/ou Industries Raymond Inc. nous avons tous un but commun, produire efficacement et avec sécurité. L'Expérience a démontré que ce but peut être atteint rapidement si nous nous conduisons comme des gens responsables, respectant les droits et les intérêts de nos compagnons de travail et de l'Employeur.

Pour conserver un esprit d'équipe et pour réaliser les meilleurs records de sécurité et de production, les employés doivent se soumettre aux règles de conduite suivantes; des mesures disciplinaires allant de la réprimande au congédiement seront prises pour:

a) Pour toutes les infractions citées plus bas, un avis d'infraction sera remis à l'employé dans les soixante-douze (72) heures suivant la date de l'infraction, à l'exception des samedis, dimanches et jours de congés.

   Un avis de mesure disciplinaire sera remis dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise de l'avis d'infraction.

b) A la deuxième infraction, un congé sans solde de une (1) journée à pas plus de trois (3) jours ouvrables pourra être appliqué comme mesure disciplinaire.

c) A la troisième infraction des mesures disciplinaires allant du congé sans solde pour une (1) semaine jusqu'au congédiement de l'employé.

d) Seul l'article 3 n'est pas sujet aux dispositions (a) (b) (c) et est sujet au congédiement sans avis d'infraction.

1- Tout travail exécuté d'une manière non sécuritaire.

2- Abus ou mauvais usage intentionnel des biens de l'employeur.

3- Vol ou tentative évidente de vol.

4- Falsification de sa carte de temps.

5- Etre sous l'influence de la boisson au travail - Tels cas seront discutés avec les délégués avant qu'une sanction ne soit prise.

6- n'avoir pas rapporté à l'Employeur ou les avoir présentés sous un faux jour tout accident.

7- Insubordination flagrante.

8- Avoir quitté le travail sans raison valable et sans la permission du contremaître.

9- Absentéisme et retards fréquents.

10- Flânage durant les heures de travail.

11- Tout employé doit avertir, si possible, son contremaître lorsqu'il ne peut se présenter à l'ouvrage et cela avant 08:30 heures l'avant-midi et 01:30 heures l'après-midi. Ceci s'applique à l'équipe de nuit qui doit aviser avant 05:00 heures l'après-midi.

12- Le dossier disciplinaire d'un employé pourra servir de base pour toute sanction prise contre lui, cependant, il est entendu que rien ne sera inscrit au dossier d'un employé sans qu'un avis en ait été remis à cet employé avec copie au délégué.

Si l'Employeur désire sévir contre un employé en vertu de cette annexe, il devra d'abord faire une enquête juste et impartiale, le réprimender, ensuite le suspendre avant de le congédier, sauf s'il s'agit d'un motif de renvoi immédiat.

Toute infraction au dossier de l'employé sera automatiquement rayée au bout d'un (1) an.

(ANNEXE "F")

LETTRE D'ENTENTE

Il est interdit à un salarié travaillant déjà pour Usinage Raymond Inc. et/ou pour Industries Raymond Inc. d'exécuter du travail ou quelque partie que ce soit de l'un des métiers de cette industrie pour lequel il serait rémunéré pour le compte de toute personne, soit un employeur ou un client (à l'exception de Usinage Raymond Inc. et/ou Industries Raymond Inc.).

L'Employeur ne donnera pas à contrat ou à forfait à l'extérieur des ateliers du travail qui est normalement fait par ses employés ou pour lequel, il a les employés compétents et l'équipement pour l'exécuter.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

* La date effective de reclassement sera le 15 mars 1982 ainsi que le 1er Janvier 1983, de la classe 10 à la classe 11.

CEDULE DE RECLASSIFICATION POUR LES EMPLOYES SUIVANTS:

- Jean-Luc Rioux
- Guy Gauthier
- Daniel Roy
- Chanel Poirier

A la signature et au retour au travail, ces employés seront classe 8.

1er Janvier 1983 au 31 décembre 1983: Classe 9

1er Janvier 1984 au 30 Septembre 1984: Classe 10

Si le ratio devient ouvert avant l'échéancier ci-haut mentionné, ils seront admissibles à la classe 10 s'ils réussissent l'examen de qualification.

Léon Gallant sera reclassifié à classe 3 au 22 Mars 1982.

LES PARTIES ONT SIGNE LE 29-03 1982.

Metallurgistes Unis d'Amérique

Industries Raymond Inc.
Usinage Raymond Inc.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.
INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7065

Industries Raymond Inc. s'engage à protéger 40 emplois durant la présente convention collective.

Usinage Raymond Inc. s'engage à protéger 5 emplois durant la présente convention collective.

Les quarantes (40) et les cinq (5) emplois seront protégés selon les autres dispositions de la convention collective ayant trait à l'ancienneté et selon les qualifications nécessaires pour l'exécution des contrats.

Si l'une ou l'autre des compagnies mentionnées se voit dans l'obligation de mettre à pied des employés protégés avant le 30/09/1985, elle devra verser une indemnité de $50.00 par semaine pour une période maximale de 52 semaines.

La présente lettre d'entente s'appliquera seulement si Industries Raymond Inc. se voit accorder le contrat total sur l'appel d'offre No. 6802.

En foi de quoi les parties ont signé le 30 août 1983.

METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE LOCAL 7065

INDUSTRIES RAYMOND INC.

USINAGE RAYMOND INC.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.
INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7065

Les parties aux présentes s'engagent à mettre sur pied un comité qui verra à instaurer un programme de qualité de vie au travail.

Signé à Sept-Iles, ce 31 ème jour de Octobre 1983.

METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE LOCAL 7065

Réjean Thomassin

Denise Roy

Lawrence Bundy

INDUSTRIES RAYMOND INC.

Gerald Marquis

Réjean Thomassin

USINAGE RAYMOND INC.

Réjean Thomassin

Gerald Marquis

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 7065

Les apprentis-machinistes dont les noms apparaissent ci-dessous seront classés 1 au 27 mars 1982 et classe 2 après 6 mois de travail effectif.

- ~~Donald Tremblay~~,
- Jacques Lamarre,
- Gilbert Pitre,
- Benoit Thibeault,
- Yves Gagné,

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LE: 27 mars 82.

Metallurgistes Unis d'Amérique — Usinage Raymond Inc.

Michel Rivard

Bruno Thibeault

Jacques Lamarre

5 copies

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 5 2 6

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 2ième dépôt

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 01190-8

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☒ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23389-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-30	84-07-12		83-09-06	85-08-30	

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes unis d'Amérique Local 7065 (FTQ-CTC) 476 Arnaud Sept-Iles, QC G4R 3B4	☒ Déposant Usinage Raymond Inc. 431, Otis Sept-Iles, QC G4R 1L2 ATT: M. Gérald Marquis
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 09-03 Activité 3150-05 Affiliation FTQ (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

Accusons copie d'une copie originale de votre convention collective, laquelle a aussi été déposé en cinq (5) copies par la partie syndicale. (voir Dépôt 84-07-525)

Q11454-02 Ray Machine Shop.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierre Demers	84-07-27

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

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

06 SEPTEMBRE 1983 AU 30 SEPTEMBRE 1985

ENTRE:

USINAGE RAYMOND INC.

et

INDUSTRIES RAYMOND INC.
431, rue Otis
Sept-Iles, Qué.

d'une part

Ci-après appelé "L'employeur"

ET:

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE

Section Local 7065 (FTQ-CTC)

d'autre part

Ci-après appelé "Le Syndicat".

'84 JUL 12 13:59

ARTICLE 1 — RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travaul et de la Main d'Oeuvre du Québec, le 21 novembre 1975.

1.02 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour représenter les employés visés par l'accréditation aux fins de conclure une convention collective de travail.

1.03 L'Employeur convient de faire exécuter par ses employés tout travail que est de la compétence desdits employés.

1.04 L'intention des parties en concluant la présente convention de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable, tel que spécifié dans la présente.

ARTICLE 2 — SECURITE SYNDICALE

2.01 Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat "Les Métallurgistes-Unis d'Amérique", Local 7065 et signer une autorisation de déduction de cotisation syndicale à la date de son entrée en service.

2.02 A) L'Employeur prélèvera mensuellement la cotisation syndicale sur la paie de chaque employé, membre de l'unité de ~~négociation. Cette cotisation étant~~ dûment certifiée par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

B) La Compagnie retiendra le droit d'entrée comme membre du Syndicat sur la première paye de l'employé. Ce droit d'entrée sera dûment certifié par le Syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

2.03 Les déductions de cotisations syndicales de même que les droits d'entrée sus-mentionnés seront remis par chèque payable au secrétaire-trésorier du Syndicat "Les Métallurgistes-Unis d'Amérique", Local 7065, au plus tard le 15 du mois suivant telles déductions, le tout accompagné d'une liste des prélèvements individuels effectués avec, en regard, le nom et la classification de chaque employé concerné.

2.04 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de ce qui précède de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif:

a) d'administrer et de gérer son entreprise y compris le droit d'augmenter, de limiter, de diminuer ou de cesser en tout ou en partie ses opérations;

b) de promouvoir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité;

c) d'embaucher et de diriger son personnel tout en respectant les niveaux d'autorité établis dans ses établissements et ce, dans toutes ses communications avec ledit personnel.

3.02 Les dispositions du paragraphe précédent n'affectent en rien les droits et devoirs des parties établis par les autres dispositions de la présente convention. Elles n'ont pas pour effet, non plus, d'empêcher l'Employeur de suspendre, de démettre, de renvoyer ou de déplacer un employé pour une cause juste et suffisante.

3.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Les délégués du Syndicat pourront, dans l'exercice de leurs fonctions, agir sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux, de bonne foi, en conformité avec les dispositions de cette convention.

3.05 En conformité avec les stipulations du Code du Travail du Québec, il n'y aura aucun "lock out" par l'employeur, aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou suspension de travail sous quelque désignation que ce soit par les employés ou par le Syndicat.

3.06 Deux (2) délégués seront indemnisés de toute perte de salaire pour une absence motivée par l'exercice de leurs fonctions pourvu qu'ils en aient obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat; permission qui ne sera pas refusée arbitrairement; afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales ouvrières suivantes:

a) prendre les dispositions et le temps nécessaire pour vérifier les faits et assurer la présentation régulière d'un grief ou d'une plainte à la condition que le tout se déroule dans les locaux de l'Employeur;

b) Si un (1) ou deux (2) délégués doivent s'absenter à l'extérieur des locaux de l'Employeur, ils devront en obtenir préalablement la permission de leur supérieur immédiat;

c) assister à une rencontre entre les parties convoquées par l'une ou l'autre des parties.

3.07 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation sauf à des fins d'expérimentation et d'entrainement d'un salarié. Si des personnes dont l'occupation ne fait pas partie de l'unité de négociation accomplissent un travail en violation de ce paragraphe et l'employé qui autrement aurait accompli ce travail peut raisonnablement être identifié, la Compagnie paiera cet employé le taux de salaire horaire standard applicable pour le temps impliqué.

ARTICLE 4 DELEGUES ET REPRESENTANTS DU SYNDICAT

4.01 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants accrédités du Syndicat pour voir à l'application de la présente convention.

4.02 A) Pour faciliter le travail des représentants susmentionnés, l'employeur s'engage à fournir, par l'intermédiaire de ses officiers responsables dont les noms devront être confirmés par lettre recommandée, tous les renseignements nécessaires touchant l'application de ladite convention.

B) L'Employeur informera, par écrit, le Syndicat et les délégués d'atelier, de toute diminution, addition ou autre changement dans ses employés, dans les quinze (15) jours de calendrier.

4.03 Les représentants seront reçus sur rendez-vous par lesdits officiers et pourront également pénétrer dans les édifices pourvu qu'ils n'interviennent pas dans les opérations aux heures de travail établies par l'employeur. Tel représentant devra cependant informer le ou les officiers désignés par l'employeur de sa présence dans ses édifices.

4.04 A) Lorsqu'un ou deux employés seront délégues du Syndicat pour affaires syndicales officielles, soit pour assister à des conférences, des cours syndicaux ou des congrès, l'employeur lui ou leur accordera un congé sans solde pour assister à ces réunions sur présentation d'une autorisation du Syndicat à cette fin.

B) Le maximum de jours de congés accordés aux fins du paragraphe précédent sera limité à vingt-cinq (25) jours ouvrables non cumulatifs à chaque année.

C) Pour obtenir telle permission d'absence sans solde, il sera requis qu'une demande officielle parvienne à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la date prévue pour telle absence.

4.05 Cette convention sera imprimée en livret par l'Employeur, lequel devra en remettre une copie à chaque employé couvert par ladite convention collective de travail, une (1) semaine avant la fin de sa période d'essai. Le Syndicat devra recevoir le nombre requis de copies.

ARTICLE 5 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Le Syndicat est autorisé à nommer trois (3) délégués lorsque le nombre d'employés est moins de cinquante (50), et quatre (4) délégués lorsque le nombre d'employés est de cinquante (50) ou plus, afin de servir d'intermédiaire entre ce dernier et l'employeur et d'agir comme comité de griefs. Le Syndicat informera l'employeur, par écrit, des noms desdits délégués et de tout changement futur dans les noms des représentants ainsi désignés. L'Employeur ne sera pas obligé de reconnaître tout délégué avant d'avoir reçu l'avis du Syndicat sous forme de lettre recommandée.

5.02 Toute mésentente au sujet de l'interprétation, de l'application ou d'une prétendue violation de l'une des clauses de cette convention est sujette à la procédure de griefs.

5.03 Si un grief surgit après que l'employé ou le délégué aura discuté d'une plainte avec le contremaître, la procédure suivante se déroulera selon les étapes ci-après.

5.04 ETAPE NO. 1

a) Un grief sera présenté d'abord, par écrit, par l'employé ou le délégué au contremaître, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date où s'est produit l'évènement au sujet duquel le grief est soumis. Sur réception du grief,

le contremaître fixera une heure de rencontre convenable aux deux parties, laquelle rencontre devra avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables afin de discuter et étudier le grief. Le contremaître fera connaître sa décision par écrit immédiatement ou dans les trois (3) jours ouvrables de la rencontre. Toute erreur technique dans la rédaction du grief n'invalide pas ledit grief en autant que telle erreur est corrigée avant de procéder à l'étape suivante.

b) A défaut de réponse ou de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, le grief pourra être reféré à l'étape No. 2.

5.05 ETAPE NO. 2

a) Un grief devra être référé, par écrit, à la deuxième étape par le comité de griefs ou par deux (2) délégués, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse à l'étape No. 1. Sur réception de l'avis, de la part du Syndicat ou de l'un des délégués, à l'effet qu'un grief doit être soumis à l'étape No. 2, le propriétaire, le gérant ou leur représentant, fixera une heure de rencontre convenable aux deux parties, laquelle rencontre devra avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables suivants, afin de discuter et étudier le règlement possible du grief. L'Employeur fera connaître sa décision, par écrit, au Syndicat et aux délégués qui ont présenté le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité.

b) Si un grief est rejeté à la deuxième étape susmentionnée, la ou les raisons principales du rejet seront mentionnées dans la décision de l'Employeur.

5.06 A défaut de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, l'une ou l'autre des parties pourra référer la question à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants.

5.07 Dans le calcul des délais dans cet article, les samedis, les dimanches et congés ne seront pas inclus. Les délais peuvent être prolongés avec l'assentiment écrit des deux parties.

5.08 Si la Compagnie ne répond pas au grief dans les limites de temps prescrites, le grief sera considéré acquis à la faveur de l'employé ou du Syndicat selon le cas.

ARTICLE 6 — ARBITRAGE

6.01 La partie requérant l'arbitrage devra aviser l'autre partie par écrit de son intention et ce, dans le délai mentionné au paragraphe 5.06. De plus ladite partie devra procéder à l'étape prévue à 6.02 à l'intérieur du même délai.

6.02 A) Les deux parties à cette convention conviennent de demander à un arbitre de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage, parmi les noms suivants:

Me Claude Lauzon
Me André Sylvestre
Me Roland Tremblay
Me René Lippé

Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normale de rotation. Si aucun n'est disponible, une des deux parties pourra demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

B) En aucune circonstance l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.

C) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

1) Maintenir la mesure disciplinaire.

2) Annuler la mesure disciplinaire.

3) Rendre toutes autres décisions qu'il juge équitable dans les circonstances.

Mais dans aucun autre cas il ne pourra altérer l'ancienneté d'un employé.

6.03 L'arbitre devra siéger dans un délai de trente (30) jours de l'acceptation de l'arbitre par les parties.

6.04 Tel que prévu par la Loi, la décision de l'arbitre sera finale, obligatoire et sans appel. Telle décision devra être exécutée dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la publication ou de la signification aux parties.

6.05 Le montant des honoraires de l'arbitre devra être partagé également entre l'employeur et le Syndicat.

6.06 L'Employeur peut également formuler un grief concernant l'interprétation et l'application de la convention collective qui pourra être soumis selon l'article 5.

6.07 Les séances d'arbitrage seront tenues à Sept-Iles.

ARTICLE 7 — ANCIENNETE

7.01 A) Tout nouvel employé ne sera pas considéré comme employé permanent avant d'avoir complété sa période d'essai de soixante-quinze (75) jours de calendrier, cumulatifs, dans un maximum de douze mois consécutifs, avec un minimum de cinquante (50) jours effectivement travaillés.

B) Durant cette période ou l'employé est à l'essai il est couvert par toutes les dispositions de la convention collective, sauf la procédure de griefs.

C) l'Employeur a le droit exclusif de mettre fin à son emploi en tout temps, s'il juge que sa conduite, sa compétence professionnelle ou son rendement ne sont pas satisfaisants.

D) Lorsque le nouvel employé aura terminé la période d'essai ci-haut mentionnée, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté à compter du jour de son entrée en service.

7.02 Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté de service lorsqu'il:

a) quittera son emploi volontairement;

b) sera absent de son travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir informé, si possible, son employeur ou son contremaître;

c) sera congédié pour juste motif et n'est pas réintégré selon la procédure de grief ou d'arbitrage;

d) mis à pied pour dix-huit (18) mois consécutifs.

ARTICLE 8 — DEFINITION DES TERMES

8.01 A) Le terme "ancienneté de service" désigne la date de la première journée d'entrée en service;

B) Le terme "Service continu" désigne la durée qui s'étend depuis la date d'entrée en service jusqu'à un congédiement pour cause juste et suffisante ou une séparation volontaire (départ);

C) Le terme "ancienneté de classification" désigne la durée de son service accru dans cette classification;

D) Le terme "mise à pied" désigne une perte temporaire d'emploi due à une réduction de personnel;

E) Le terme "promotion" signifie le passage d'emploi d'une classification à une autre et qui est régi par la présente convention.

F) Le terme "rétrogradation" signifie le passage d'un employé d'une classification à une autre dont le taux de salaire est inférieur, suite à une réduction de personnel;

G) Le terme "rappel" signifie le retour d'un employé mis à pied dans la classification qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou un rappel secondaire pourvu que l'employé possède les qualifications courantes pour l'emploi disponible;

H) Le terme "affaires syndicales officielles" comprend, mais sans s'y limiter, un congrès, une réunion éducative ou un cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié;

I) Le terme "jour ouvrable" signifie un jour ou l'employé est cédulé pour travailler.

ARTICLE 9 PROMOTIONS - MUTATIONS - POSITIONS VACANTES

9.01 En matière de promotion, mutation, position vacante, choix d'équipe de travail, l'ancienneté de service est le facteur déterminant pourvu que l'employé ait la compétence requise pour remplir les exigences normales de la tâche.

9.02 Dans toute classification les positions vacantes pendant quinze (15) jours ou plus devront être affichées pendant cinq (5) jours sur un tableau accessible à tous les employés. Les candidatures présentées par écrit devront être soumises au bureau du personnel et la position vacante sera comblée selon l'ancienneté du candidat ayant les qualifications requises. Le Syndicat sera informé de l'affichage d'une position et du nom du candidat choisi. Lorsque la position est affichée le contremaître peut assigner, par ordre d'ancienneté, un employé jusqu'à l'expiration des quinze (15) jours.

9.03 Tout employé pourra accepter ou refuser d'être affecté à des travaux à l'extérieur de l'atelier, ailleurs que dans la cour de l'atelier de l'Employeur et recevra les mêmes taux en vigueur pour l'occupation de (Mill-Wright ou soudeur) dans le décret de la construction, même si les travaux ne sont pas assujettis au décret de la construction de la ré-

gion Côte-Nord, excepté pour livraison des vidanges, ainsi que les travaux commencés dans l'usine et qui ne peuvent être complétés qu'à leur point de livraison. Les travaux débutés en usine devront y être complétés à 85%, ceci ne s'applique pas aux travaux dit à "cost plus". Lorsqu'une nouvelle convention collective ou un nouveau décret entreront en vigueur dans la construction, les nouveaux taux inscrits dans cette convention ou ce décret entreront en vigueur pour l'application de cet article et ce, à la date d'entrée en vigueur de ce nouveau décret ou cette nouvelle convention.

9.04 Tout employé promu à une position de supervision ou de cadre en dehors de l'unité de négociations, soit avec l'Employeur ou avec le Syndicat, maintiendra et accumulera ses droits d'ancienneté pour une période maximum d'un (1) an. Si cet employé veut réintégrer l'unité de négociations durant cette période, il devra informer et l'Employeur et le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 10 REDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

10.01 A) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel, l'ancienneté de service s'applique dans chaque métier.

B) La mise à pied sera effectuée sur le principe du dernier arrivé le premier à partir dans chaque catégorie.

La classification de machiniste se divise en deux (2) catégories:

1) Machiniste A et B.
2) Apprenti-machiniste.

La classification soudeur-fabricant en trois (3) catégories:

1) Soudeur-fabricant A, B et compagnon.
2) Soudeur A et B.
3) Apprenti-soudeur.

C) Un employé mis à pied dans les catégories machiniste A et B, soudeur-fabricant A, B, Compagnon et soudeur A et B pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté et déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la catégorie apprenti-soudeur ou apprenti-machiniste.

Cet employé sera payé au taux de classe 9 (Annexe A-5).

Cependant cette procédure ne s'appliquera pas au sept (7) machiniste ayant le plus d'ancienneté de service dans les classes 12 et 10 de U.R.I. et au 8 soudeurs fabricants compagnons, 6 soudeurs-fabricants ayant le plus d'ancienneté de service dans les classe 12, 11 et 10 de I.R.I. Ces employés seront les derniers mis à pied par ordre d'ancienneté de service.

D) Le rappel au travail et le retour dans leur classification originale des employés s'effectuera dans l'ordre inverse de la mise à pied.

E) Tout employé qui prendra une promotion à une classification supérieure apportera l'ancienneté de service accumulée avec lui dans cette classification.

F) Un avis écrit de sept (7) jours de calendrier sera remis à tout employé avant qu'il soit mis à pied ou rétrogradé; copie de tel avis sera transmise la même journée au délégué d'atelier et une copie sera mise à la poste pour le bureau d'affaires du Syndicat. Suite à cet avis l'employé avisé aura deux (2) jours pour faire part à la compagnie de son intention de déplacer un employé plus jeune ou d'accepter sa mise à pied. L'employé ainsi déplacé sera avisé cinq (5) jours avant la date de sa mise à pied.

G) Au cas ou l'employeur ne donnerait pas intégralement tel préavis, l'employé concerné aura droit de touché, en salaire, l'équivalent du nombre de jours de moins que les sept (7) jours.

H) Il est entendu que la Compagnie ne gardera pas d'étudiant à son emploi s'il y a mise à pied ~~dans les employés réguliers. De plus, les étu-~~ diants ne seront pas assujettis à l'article 7.01 à condition que la durée de leur emploi n'excède pas trois (3) mois consécutifs.

10.02 On accordera un délai de trois (3) jours ouvrables à un employé rappelé, qui à moins d'une (1) année complète de service, pour ce rapporter au travail et cinq (5) jours ouvrables à un employé qui à plus d'une (1) année de service, depuis la date de réception de l'avis par la poste recommandée à sa dernière adresse fournie à la demande de l'employeur lors de sa mise à pied. Le défaut de se rapporter pendant les délais sans raison valable, sera considéré comme une rupture de service.

10.03 Il est entendu que dans le cas de rappel connu par l'Employeur comme étant pour une durée de moins de quarante (40) jours de calendrier, l'employé concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté à condition qu'il fasse connaître sa décision dans les quarante-huit (48) heures suivantes.

ARTICLE 11 RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Tout employé rappelé pour travailler après avoir quitté l'établissement de l'Employeur sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

a) Le minimum de quatre (4) heures à taux régulier;

b) Le temps effectivement travaillé suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant les taux des heures supplémentaires.

11.02 Toutefois n'est pas considéré comme un rappel au travail, un travail d'une nature régulière pour lequel l'employé aura été avisé au cours de ou avant la fin de sa journée de travail.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 Les heures normales et régulières de travail de l'équipe de jour seront de quarante (40) heures par semaine, réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Telles heures seront réparties comme suit: 8ième heure à la 12ième heure et de la 13ième heure à la 17ième heure avec une (1) heure de repas entre la 12ième et la 13ième heure. Ceci ne doit pas être lu comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir du travail pour les heures mentionnées, ou toutes autres heures. Le nombre d'heures par semaine ne sera pas changé à moins d'entente entre les parties.

12.02 Les heures de l'équipe de nuit seront réparties comme suit:

Quatre (4) postes consécutifs de dix (10) heures
de la 17ième heure le lundi à la 3ième heure et demi le vendredi.
De la 17ième heure à la 22ième heure.
De la 22ième heure et demi à la 3ième heure et demi.

12.03 S'il y a annulation de cette répartition mentionnée à l'article 12.02, les heures du second poste à compter de la date de l'annulation seront comme suit:

Cinq (5) postes consécutifs de huit (8) heures du lundi au vendredi réparties comme suit:

- De la 17ième heure à la 22ième heure.
- De la 22ième heure et demie à la 1ière heure et demi.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 A) Le temps supplémentaire sera offert aux employés en rotation dans chaque classification de manière à le distribuer équitablement. Pour les seules fins de distribution du temps supplémentaire, on entend par classifications:

1. Les apprentis: 0 - 12 mois
   12 - 24 mois
   24 - 36 mois
   36 - 48 mois
2. Soudeurs et machinistes "B"
3. Soudeurs et machinistes "A"
4. Soudeurs - fabricant
5. Soudeurs - fabricant compagnons

Lorsque l'employeur n'offre pas le temps supplémentaire à l'employé éligible selon ce paragraphe, cet employé sera remboursé pour les heures de l'affectation. La mise en marche de la liste des heures supplémentaires sera basée sur l'ancienneté et une liste des heures supplémentaires travaillées et refusées par tous les employés sera affectée et revisée mensuellement par l'employeur en collaboration avec le délégué, lequel aura le temps nécessaire alloué durant les heures de travail pour vérifier la compilation de la liste avec le contremaître et la distribution du temps supplémentaire.

B) Il est entendu que les heures de temps supplémentaire refusées par un employé lui seront débitées sur la liste. Il est également entendu que ceux qui refusent constamment du temps supplémentaire peuvent être temporairement retirés de la liste d'éligibilité par le contremaître et le délégué pour la période durant laquelle ils ne désirent pas ou ne peuvent pas accepter du temps supplémentaire et être réintégrés sur demande.

13.02 Le temps supplémentaire au taux de temps et demi sera payé dans le cas suivant:

"Tout travail effectué en dehors des heures normales et régulières tel que spécifiées dans l'article 12 dans une même journée".

13.03 Le temps supplémentaire au temps double sera payé dans les cas suivants:

- Pour toutes les heures travaillées après (12) ou (14) heures consécutives dans une même journée le tout sujet à l'article 12.
- Pour tout travail effectué le dimanche et les jours de congés statutaires.

13.04 A) Si un employé est requis de faire du temps supplémentaire immédiatement après son poste régulier et que ce temps supplémentaire doit se prolonger pour deux (2) heures, il pourra demander et il recevra un repas immédiatement à la fin de son poste régulier.

B) Si un employé est requis de faire du temps supplémentaire et qu'il revient au travail après son heure de repas, après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire, il pourra demander et il recevra un repas à condition qu'il y ait encore du temps supplémentaire à faire. Si ces heures supplémentaires se prolongent pour une autre période de quatre (4) heures, l'employé pourra demander et il recevra un repas à condition que ledit temps supplémentaire se poursuive par la suite.

C) Une demi-heure (1/2) payée sera allouée à l'employé sur réception du repas.

D) Les repas seront fournis tel que prévu aux paragraphes précédents à l'exception des samedis.

ARTICLE 14 PRIMES

14.01 Une prime d'équipe de $0.30 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur l'équipe mentionnée à l'article 12.02

14.02 Une prime de $0.25 l'heure en sus de sa classification sera payée au chef d'équipe.

14.03 Une prime de $0.35 l'heure en sus de sa classification sera payée au chef de groupe.

14.04 Une prime de $0.50 l'heure en sus de sa classification sera payée à l'employé affecté à la vérification des travaux terminés ou lorsqu'il agit comme instructeurs.

14.05 Une prime de $1.50 l'heure sera payée à l'électricien qui détiendra une licence "A-2".

ARTICLE 15 CONGES STATUTAIRES

15.01 Les jours de congés suivants seront payés pour l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de base de la classification de chaque employé tel que prévu et sans obligation de travail.

Pour les employés travaillant sur l'horaire de travail prévu à l'article 12.02, ils auront la possibilité de travailler deux (2) heures à temps régulier dans la semaines précédent ou suivant le congé statutaire.

Le 1er janvier
Le 2 janvier
Vendredi Saint
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du travail
Le 24 décembre
Le 25 décembre
Le 26 décembre
Le 31 décembre

15.02 Si l'un des jours de congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédent ou le lundi suivant sera considéré comme ledit jour de congé pour les fins d'application du présent paragraphe.

15.03 Les employés seront éligibles pour la paie des congés statutaires énumérés à l'article 15.01 dans le cas suivant:

"S'ils étaient au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit à moins d'avoir obtenu une permission écrite de l'employeur, sauf dans les cas de vacances autorisées, maladie, deuil, état des routes".

15.04 Un employé qui a accepté de travailler un jour de congé mais qui ne se présente pas au travail perdra la paie pour ce jour de congé.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01

	ANCIENNETE	REMUNERATION	DUREE
A)	Moins d'un (1) an	4%	Ordonnance 3
B)	Un (1) an, moins de quatre (4) ans	5%	Deux (2) semaines
C)	Quatre (4) ans, moins de huit (8) ans	8%	Quatre (4) semaines

Une (1) semaine devra être prises aux dates spécifiées à l'article 16.06.

D)	Huit (8) ans et plus	9%	Quatre (4) semaines

Le pourcentage s'applique au gain brut de l'année de référence.

16.02 A) L'année de référence pour fins de vacances annuelles est l'année précédant la date anniversaire de son entrée en service pour l'employeur.

B) En cas de départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, ledit employé reçoit le montant d'argent équivalent aux vacances auxquelles il aurait droit à cette date.

16.03 A) Les vacances annuelles seront prises en tout temps de l'année, de préférence entre le 1er juin et le 30 septembre, selon l'ancienneté de département et le choix exprimé par l'employé en tenant compte des besoins de l'établissement. Les choix de dates seront soumis par l'employé au cours du mois de mars de chaque année.

B) Au cours des premiers quinze (15) jours du mois d'avril de chaque année, l'employeur cédulera les vacances basées sur les choix exprimés par les employés et en collaboration avec l'un des délégués. Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur affichera la cédule de vacances, laquelle sera observée par les parties.

16.04 Tout employé aura le droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances et ce, avant son départ.

16.05 Si un ou plusieurs jours de congé désignés à l'article 15.01 tombe dans une période de vacances, ces jours se rajouteront à ladite période de vacances payées.

16.06 Un boni de vacances annuelles de trente-cinq dollars ($35.00) par semaine pour chaque semaine de vacances accordée sera payé pour les vacances prises entre le 1er novembre et le 20 décembre, et entre le 15 janvier et le 15 avril.

ARTICLE 17 PERMISSION DE S'ABSENTER

17.01 Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande par écrit au gérant en indiquant la durée de la permission demandée, copies de la demande et de la réponse devront concurremment être transmises au Syndicat. De telles permissions ne seront pas refusées arbitrairement lorsqu'elles seront faites pour raisons valables.

17.02 Le seul avantage qui s'accumulera pendant la permission d'absence sera celui de l'ancienneté.

ARTICLE 18 BENEFICES SOCIAUX

18.01 L'employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir en vigueur un plan d'assurance collective couvrant la vie, les frais hospitaliers, médicaux, chirurgicaux etc... pendant la durée de la convention collective. Dans les cas de mise à pied, les employés continueront de bénéficier de tous les régimes mentionnés ci-haut pour une période maximum de six (6) mois à condition que l'employé paie sa part au régime. Toutefois, dans le cas ou un employé mis à pied bénéficiera d'un régime chez un autre employeur, aucune indemnité ne sera versée.

18.02 Un comité de négociation composé d'un nombre égal de représentants des deux (2) parties sera formé pour ~~fins de consultation et de négociation lors du re~~nouvellement annuel, s'il y a lieu, des plans d'assurance collective.

18.03 L'Employeur convient d'absorber 75% du coût total du plan d'assurance collective couvrant les bénéfices d'assurance-vie, d'assurance-salaire, de frais hospitaliers, médicaux, chirurgicaux, et tels que définis brièvement à l'annexe "D" de la présente.

18.04 Les employés auront jusqu'au 1er mai de chaque année pour changer de plan et choisir une autre compagnie d'assurance. Il est entendu que de tels changements ne devront pas encourir de coûts additionnels de participation de l'Employeur à un plan d'assurance collective.

18.05 Tout salarié assujetti à la présente convention collective devra adhérer au plan d'assurance collective lorsqu'il aura complété sa période d'essai.

18.06 L'employeur détiendra la police maîtresse et fournira, sur demande, au Syndicat tous les renseignement nécessaires en vue de s'assurer de la bonne marche du régime. Tous les employés couverts par le plan seront pourvus de pamphlets sommaires du régime lors de la mise en vigueur de ce plan et lors de tout changement de ce régime d'assurance.

18.07 Il est de la responsabilité de l'employeur de faire parvenir à la compagnie d'assurance des cartes d'application d'un nouvel adhérent sans délai.

ARTICLE 19 CONGES DE DEUIL

19.01 Tout employé aura droit aux congés suivants sans perte de salaire

1) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frères, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, trois (3) jours pour assister aux funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

2) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, quatre (4) jours ouvrables.

3) La veille de son mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

4) A l'occasion du décès de son gendre, de sa brue ou, de son petit-fils ou de sa petite-fille, ou de son grand-père, de sa grand-mère, un (1) jour ouvrable.

Dans les cas ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir son supérieur immédait avant son départ.

ARTICLE 20 — CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

20.01 Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant à l'annexe "A" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.

20.02 L'employeur doit inscrire sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque du salarié ou encore sur un bulletin de paie distinct, les mentions suivantes:

1. Les nom et prénom du salarié.
2. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
3. Le nombre d'heures régulières.
4. Le nombre d'heures supplémentaires.
5. Le taux de salaire applicable.
6. Le montant du salaire brut.
7. La nature et le montant des retenues opérées.
8. Le montant du salaire net.

ARTICLE 21 — NOUVELLES CLASSIFICATIONS ET MODIFICATIONS

21.01 Dans le cas où l'employeur décide d'établir une ou des nouvelles classifications dont la fonction n'est pas mentionnée dans la présente convention ou de modifier le contenu d'une fonction existante, la procédure suivante sera suivie:

a) L'Employeur déterminera le taux de salaire de la nouvelle position, lequel taux de salaire prendra effet immédiatement. L'affichage se fera en conformité avec les dispositions prévues à la présente convention et une copie sera transmise au Syndicat.

b) Après une période d'essai de trente (30) jours, le Syndicat ou l'employé concerné pourra en faire l'objet d'un grief dans les trente (30) jours qui suivront ladite période d'essai et à défaut de grief ou de protestation durant cette période, le taux en sera considéré comme définitivement établi pour la durée de la convention.

c) Si grief il y a, il sera sujet aux dispositions prévues pour les griefs à la présente convention. Cependant, il est entendu que toutes dispositions et décisions visant à changer le taux de salaire établi suivant les dispositions du paragraphe (a) du présent article sera rétroactif à la date d'application de la nouvelle classification ou changement.

ARTICLE 22 — SECURITE ET SANTE

22.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles.

22.02 La Compagnie convient de se conformer aux lois, règlements ou normes émis édités en vue d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé au travail, applicables aux opérations de la compagnie.

22.03 Si le travail à exécuter nécessite de l'équipement et/ou des accessoires et/ou vêtements spéciaux là où ils sont nécessaires pour la sécurité, la compagnie en défraiera le coût. Les employés seront tenus responsables de la perte par négligence ou des dommages intentionnels causés aux vêtements, accessoires ou appareils protecteurs fournis par la compagnie.

22.04 La Compagnie reconnaît un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

22.05 A) Les représentants de ce comité seront choisis par chacune des parties, ils se réuniront deus (2) fois par mois, 1 fois pour l'inspection d'Usine et l'autre fois pour la prévention des accident.

B) Suite à ces réunions des recommandations pourront être faites et la compagnie s'engage à les étudier et les appliquer à condition qu'elles soient recommandées par trois (3) membres ou plus du comité désigné à l'article 22.04.

22.06 A) Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le travailleur ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

B) Si le contremaître ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le surintendant de production et un représentant syndical du comité de sécurité qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié est assigné à une autre tâche et ce sans perte de salaire.

En attendant le résultat des étapes C, D, & E, la Compagnie a le droit d'offrir le travail en litige a un autre employé permanent qui sera avisé qu'un autre employé a déjà refusé d'exécuter le travail pour des raisons de sécurité. Si ce deuxième (2) employé refuse la compagnie pourra faire exécuter le travail

C) Si le surintendant de production et le représentant syndical du comité de sécurité ne peuvent s'accorder sur les correctifs nécessaires, le cas est transmis aux membres de l'exécutif du Syndicat ainsi qu'au Directeur des opérations ou son représentant qui doivent se rencontrer dans les plus brefs délais possibles pour essayer d'établir des correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a porté à leur connaissance.

D) Advenant le cas ou les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un inspecteur de la Commission de Santé et Sécurité au Travail.

E) Tout employé qui constate l'existence d'une condition ou situation dangeureuse 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 du comité de sécurité.

22.07 La Compagnie s'engage à fournir aux membres du comité de sécurité:

a) Déclaration de l'accident à la C.S.S.T.

b) Rapport de l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

c) L'information nécessaire à l'identification des risques tel que définis par la loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.08 La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un représentant syndical du comité de sécurité:

a) Pour enquêter sur un accident de travail accasionnant une perte de temps, ou qui aurait pu accasionner une perte de temps.

b) Pour accompagner un employé auprès de son contremaître dans l'application de l'article 22.06.

c) Pour accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre lors de sa visite de l'usine, à sa demande.

d) Pour assister aux réunions du comité de sécurité.

22.09 Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion du comité paritaire de sécurité. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du comité.

22.10 La Compagnie s'engage à avoir un préposé qualifié afin de dispenser les premiers soins dans le cas d'accidents de travail.

22.11 Tout nouvel employé subira un examen médical durant sa période d'essai. L'employé pourra consulter son dossier médical en tout temps.

22.12 S'il arrive que des salariés subissent des blessures au travail ou qu'ils contractent des maladies professionnelles au cours de leur emploi et qu'ils en deviennent physiquement handicapés par la suite, la compagnie s'efforcera dans toute la mesure du possible de donner aux salariés handicapés toute occupation convenable disponible.

22.13 ACCIDENTS AU TRAVAIL

Un employé victime d'un accident au cours ou à l'occasion de son travail sera payé pour le temps perdu mais sans excéder les heures normales de la journée.

22.14 Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira un transport adéquat à l'employé blessé au cours ou à l'occasion de son travail pour lui permettre de recevoir les premiers soins.

22.15 La Compagnie continuera de remplir les rapports d'accident et de réclamation (RE-1) selon la pratique établie.

22.16 CANTINES ET VESTIAIRES

La Compagnie maintiendra un service de concierge adéquat afin que la salle de repos soit propre et en bon ordre.

22.17 Excepté dans les cas en dehors du contrôle de l'employeur, celui-ci s'engage à maintenir une température non inférieure à 10 degrés celsius dans l'atelier de soudure et de 16 degrés celsius dans l'atelier d'usinage.

22.18 A) Lorsque des lunettes de sécurité avec verres ajustés selon prescription sont nécessaires, la Compagnie paiera, après chaque douze (12) mois de travail, un montant jusqu'à concurrence de ce qu'il en coûterait à la Compagnie pour lui procurer ses lunettes de sécurité.

B) Les lunettes de sécurité sans prescription seront fournies gratuitement.

C) Les casquettes de soudeur seront fournies gratuitement à raison d'une (1) par deux (2) mois.

D) Trois paires de gants seront fournies par année par soudeur.

Deux (2) paires de gants courts seront fournies par année par machiniste.

E) L'Employeur s'engage à remettre un bon d'achat de quarante ($40.00) dollars par année pour l'achat de bottines de sécurité à condition que l'employé ait complété sa période d'essai.

ARTICLE 23 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

23.01 A) Les employés de l'équipe de jour seront payés à tous les jeudis midi.

B) Les employés de l'équipe de nuit seront payés à tous les mercredis soir.

23.02 L'Employeur s'engage à fournir un tableau dans chacun de ses établissements à un endroit facilement accessible pour fins d'affichage des avis du Syndicat.

23.03 Les employés bénéficieront de cinq (5) minutes avant midi et avant la fin de leur équipe pour se laver les mains.

23.04 A) L'employeur maintiendra un endroit convenable et propre pour que les employés puissent se laver, incluant l'eau chaude et l'eau froide, des serviettes à mains, des nettoyeurs.

B) Il est entendu que la Compagnie installera un four micro-onde

23.05 A) L'Employeur maintiendra un service de cantine avec facilités pour gâteaux, cigarettes, liqueurs, sandwiches et café pour la durée de la présente convention collective. Advenant le cas où la majorité ne serait pas satisfaite de la cantine de l'atelier, la cantine roulante pourra être utilisée.

B) Les employés auront chacun dix (10) minutes dans la première moitié de l'équipe et de dix (10) minutes dans la deuxième moitié pour se prévaloir de la cantine.

23.06 Un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures sera donné à un employé avant de le changer d'équipe.

23.07 Un employé sera le seul propriétaire des droits de toute nouvelle invention qu'il aura réussi à trouver durant son emploi. L'Employeur se réserve le droit de mettre son invention sur le marché et des droits d'auteur seront versés à l'employé.

23.08 L'Employeur convient de déduire de la paie de tout employé le montant autorisé par écrit à cet effet, pour fins d'épargne à une caisse d'économie désignée à l'Employeur par l'employé.

ARTICLE 24 NOUVELLES PREVISIONS

24.01 L'Employeur convient de négocier avec le Syndicat durant le terme de la présente convention collective tout sujet concernant les changements technologiques importants ayant un effet majeur sur les conditions de travail des employés et qui n'ont pas été spécifiquement prévus entre les parties lors des négociations et qui ne sont pas sujets à la procédure de griefs.

24.02 L'Employeur n'exigera pas d'aucun employé qu'il traverse les lignes de piquetage légales sur ou devant la propriété d'une autre compagnie ou de la sienne. Le refus collectif ou individuel d'obéir à un tel ordre ne sera pas une cause de discipline ou de congédiement.

ARTICLE 25 FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR

25.01 Au cours de la journée normale de travail le temps et les frais de déplacement de l'employé aller et retour de la place d'affaires de l'Employeur jusqu'au chantier sont à la charge de l'Employeur.

25.02 Si un employé utilise son véhicule à la demande de l'Employeur, il a le droit de recevoir une indemnité de vingt-et-un sous ($0.21) du kilomètre parcouru. Il est entendu qu'un employé ne sera pas tenu d'utiliser son véhicule.

25.03 Lorsqu'un employé est affecté à du travail en dehors de l'atelier et de son lieu de résidence l'obligeant à coucher et à manger à cet endroit, il sera remboursé sur présentation de pièces justificatives pour les frais de repas et de coucher.

25.04 Les employés ne seront pas obligés de fournir des outils électriques, pneumatiques ou autres outils mécaniques à moteur à combustion sans être rémunérés aux taux courants de location.

25.05 L'Employeur n'aura pas le droit de payer des taux plus élevés ou plus bas que ceux prescrits dans la présente convention collective pour les classifications existantes excepté pour ce qui est prévu à l'article 27 de la présente.

ARTICLE 26 FONCTION DE JURE

26.01 Un employé qui est appelé pour servir comme juré dans son comté de résidence et qui doit perdre du temps en raison de cette absence du travail, sera payé pour le temps réellement perdu, un maximum d'une journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour perdu; moins le montant qu'il recevra de la Cour pour chaque jour. Les allocations de la Cour pour les repas, le logement et le transport sont exclus. Il devra cependant rencontrer les exigences et limites suivantes:

a) Un employé devra fournir à l'employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et les jours pendant lesquels il a servi comme juré.

b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré sera payée est limitée à trente (30) jours par année.

c) La paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée ou l'employé a droit à une paie de vacances ou de congé. Un employé à qui on a accordé ses dates de vacances ne sera pas obligé de changer ses dates en raison d'un appel comme juré.

d) L'employé devra donner un avis minimum de trois (3) jours à son contremaître ou surveillant et remettre une copie de sa convocation.

ARTICLE 27 — PLAN D'AMELIORATION DE LA PRODUCTIVITE

27.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'améliorer la productivité, tout en maintenant un haut standard de qualité.

27.02 En vertu de ce plan, les employés de l'unité de négociation peuvent se mériter une prime de productivité basée sur ce qui suit:

a) L'Employeur peut offrir certain travail en série à prime de productivité. Les employés ne seront pas obligés d'accepter du travail avec prime de productivité et leur taux de salaire régulier n'en sera pas réduit.

b) Pour tout travail effectué avec prime de productivité, un document comprenant le nombre d'unités à usiner, les normes de qualité ainsi que le nombre d'heures allouées sera remis au comité permanent de deux (2) membres du syndicat représentant les employés avant le début du travail.

c) 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 de productivité pour être en mesure de faire la différence entre le temps réel et le temps qui avait été alloué.

d) Le comité permanent mentionné à 27.02 (b) 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 du travail exécuté avec prime de productivité.

e) Les même normes devront s'appliquer équitablement pour chaque employé dans la même classification.

f) Le calcul du taux horaire sera fait selon les temps habituels pris sur ce travail en question lorsqu'il a déjà été exécuté avec prime de productivité au minimum du temps par unité.

g) Cette entente régi tous les travaux à être exécutés avec prime de productivité.

h) Les employés affectés à du travail avec prime de 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.

27.03 Nonobstant ce qui précède la Compagnie pourra faire exécuter certains travaux avec prime spéciale de productivité:

a) La compagnie déterminera le temps standard pour l'ensemble du contrat.

b) Tous les employés qui travailleront sur ce contrat auront droit à une prime.

c) Pour tous les contrats où le temps standard aura été réduit de .01-5%, une prime de 0.25¢ sera payable sur toutes les heures travaillées par chacun des employés.

d) Ces travaux seront offerts en rotation sur base volontaire, tout en tenant compte des classifications requises par contrat.

Les primes suivantes s'appliqueront selon les mêmes modalitées:

5.01% à 10%	=	.40¢
10.01% et Plus	=	.50¢

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention est en vigueur à compter du 6 septembre 1983 au 30 septembre 1985.

La dénonciation se fera en conformité avec le code du travail.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 30 jour de Août 1983,
à Sept-Iles, Province de Québec.

LES METALLURGISTES-UNIS
D'AMERIQUE
(Section Locale 7065)

Par: Réjean Thomas

Par: Daniel Roy

Par: Laurence Bunny

INDUSTRIES RAYMOND INC.

Par: Gerald Maynes

Par: Yvon Blais

Par:

USINAGE RAYMOND INC.

Par: Gerald Maynes

Par: Yvon Blais

Par:

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ANNEXE "A" LISTE DES CLASSIFICATIONS

CLASSE		CLASSIFICATION
12	Soudeur-Fabricant Compagnon	
11	Soudeur "A", ou Soudeur-Fabricant	A
10	Soudeur "A", ou Soudeur-Fabricant	B
8	Apprenti-Soudeur/Soudeur-Fabricant	(36 - 48)
7		
6		
5	Apprenti-Soudeur	(24 - 36)
4		
3	Apprenti-Soudeur	(12 - 24)
2		
1	Apprenti-Soudeur	(0 - 12)
1A-	En Formation	12 Mois

2e DIVERS

CLASSE		CLASSIFICATION
11	Mecanicien, menuisier	
10	Opérateur machinerie-lourde	(Grue 20 Tonnes Mobile)
9		
8		
7	Apprenti-Menuisier et mécanicien	(36 - 48)
6		
5	Apprenti-Menuisier et mécanicien	(24 - 36)
4		
3	Commissionnaire - Magasinier	Apprenti-mécanicien & menuisier (12 - 24)
2	Manoeubre (Cour)	Apprenti-mécanicien & menuisier (0 - 12)
1	Manoeuvre (Usine)	

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ANNEXE "A-2" MECANISMES D'APPLICATION

1. Un employé qui a terminé ses quarante-huit (48) mois d'apprentissage dans la classification d'apprenti-soudeur, pourra accéder à la classification de "B" de son métier aux deux conditions suivantes:

   a) Si le ratio de un (1) soudeur-fabricant compagnon, soudeur-fabricant A et B, soudeur A et B pour deux (2) apprentis n'est pas atteint.

   b) S'il réussit l'examen de qualification

2. a) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification de Soudeur "B" ou "A", ou Soudeur fabricant "B" ou "A", la Compagnie fait passer un examen de qualification aux employés classifiés Apprentis 36 - 48 du métier requis, en procédant du plus ancien au moins ancien.

   b) L'employé le plus ancien qui réussit l'examen de qualification est promus soudeur "B". Si aucun Apprenti 36 - 48, du métier requis ne réussit l'examen de qualification, la Compagnie comble le poste par un embauchage.

   c) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification Soudeur-Fabricant Compagnon, la Compagnie fait passer un examen de qualification au Soudeur-Fabricant "A" en procédant du plus ancien au moins ancien.

3. a) Tout employé classifié Soudeur "B" ou Soudeur-Fabricant "B" est reclassifié à la classe "A" de son métier après douze (12) mois de travail effectif dans son métier.

   b) Tout employé classifié apprenti-soudeur et/ou apprenti-soudeur fabricant 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 quatrième année d'apprentissage, après quoi le mécanisme prévu au paragraphe de la présente annexe s'applique.

4. CRITERES D'EMBAUCHE:

   a) Tous les employés embauchés par la Compagnie feront un stage de formation de douze (12) mois à la classe 1-A.

   b) Les candidats qui auront plus d'expérience ou formation que prévu ci-dessus seront classifiés par la Compagnie.

5. Les articles 1,2 & 3 a) de la présente annexe "A-2" sont inopérants jusqu'au 30/09/1985.

ANNEXE "A-3" INDUSTRIES RAYMOND INC.

OBJET EXAMEN DE LA QUALIFICATION

Dans l'application des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'application de l'Annexe "A" les deux parties conviennent de ce qui suit:

1. Il y a un examen de qualification propre à chaque catégorie:
   _____Soudeur-Fabricant Compagnon
   _____Soudeur-Fabricant
   _____Soudeur
   _____Mécanicien & Menuisier

2. L'Employeur et le Syndicat désigneront conjointement l'homme de métier de classe 11 qui approuvera le test théorique.

3. Ces examens, ainsi que les barêmes de correction, ne seront pas modifiés au cours de la présente convention Collective.

4. Dans chaque cas, le Syndicat sera informé par écrit des résultats obtenus par le candidat, et de plus, il pourra consulter la feuille d'examen théorique, ainsi que le test pratique.

5. Advenant le cas où le candidat ne réussit pas l'examen de qualification, il ne sera considéré apte à repasser cet examen qu'après un délai de six (6) mois ou terme du délai, il est entendu que les stipulations des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'applications de l'Annexe "A" s'appliquent.

6. Un candidat qui ne réussit pas à passer l'examen après une 3ième reprise ne sera plus admissible à cet examen.

ANNEXE "A-5"

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ECHELLE DES SALAIRES

CLASSE	06 Septembre 1983
12	10.54
11	10.30
10	10.04
9	9.24
8	8.99
7	8.74
6	8.49
5	8.24
4	7.99
3	7.74
2	7.49
1	7.24
1-A	5.76

Etudiants: Salaire déterminé par la Compagnie.

Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie Industries Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut .

Tous les employés qui n'étaient pas à l'emploi de la Compagnie Industries Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut moins 20%(vingt pour cent).

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A" LISTE DES CLASSIFICATIONS

CLASSE		CLASSIFICATION
12	Machiniste "A"	
10	Machiniste "B"	
9		
8	Apprenti-Machiniste	(36 - 48)
7		
6	Apprenti-Machiniste	(24 - 36)
5		
4	Apprenti-Machiniste	(12 - 24)
3		
2	Apprenti-Machiniste	(0 - 12)
1		
1A-	En Formation	12 Mois

2e DIVERS

CLASSE		CLASSIFICATION
11	Electricien	
10		
9	Apprenti-Electricien	(48 - 60)
8	Apprenti-Electricien	(36 - 48)
7		
6	Apprenti-Electricien	(24 - 36)
5		
4	Apprenti-Electricien	(12 - 24)
3	Commissionnaire - Magasinier	
2	Manoeuvre (Cour)	Apprenti-Electricien (0 - 12)
1	Manoeuvre, (Usine).	

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A-2" — MECANISMES D'APPLICATION

1. Un employé qui a terminé ses quarante-huit (48) mois d'apprentissage dans la classification d'apprenti-machiniste, pourra accéder à la classification de "B" de son métier aux deux (2) conditions suivantes:

   a) Si le ratio de un (1) machiniste "A" et "B" pour 1.5 apprentis n'est pas atteint;

   b) s'il réussit l'examen de qualification.

2. A) Avant d'embaucher un nouvel employé à la classification de machiniste "B" ou "A", la Compagnie fait passer un examen de qualification aux employés classifiés Apprentis (36 - 48) en procédant du plus ancien au moins ancien.

   B) L'employé le plus ancien qui réussit l'examen de qualification est promus Machiniste "B". Si aucun Apprenti (36 - 48) ne réussit l'examen de qualification, le Compagnie comble le poste par un embauchage.

3. A) Tout employé classifié Machiniste "B" est reclassifié à la classe "A" de son métier après douze (12) mois de travail effectif dans son métier.

   B) Tout employé classifié Apprenti-Machiniste 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 quatrième année d'apprentissage, après quoi le mécanisme prévu au paragraphe de la présente annexes'applique.

4. CRITERES D'EMBAUCHE:

   A) Diplômé C.E.G.E.P. : Classe 4

   B) Cour de métier ou l'équivalent: Classe 1A

   C) Les candidats qui auront plus d'expérience ou formation que prévu ci-dessus seront classifiés par la Compagnie.

5. Le même mécanisme de promotion ci-haut mentionné s'appliquera aux apprentis-électriciens.

6. Les articles 1,2 et 3A de la présente annexe "A-2" sont inopérants jusqu'au 30/09/1985.

ANNEXE "A-3" USINAGE RAYMOND INC.

OBJET EXAMEN DE LA QUALIFICATION

Dans l'application des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'application de l'annexe "A" les deux (2) parties conviennent de ce qui suit:

1. Il y a examen de qualification propre à chaque métier:

_____ Machiniste.

_____ Electricien.

2. L'employeur et le Syndicat désigneront conjointement l'homme de métier de classe 12 qui approuvera le test théorique.

3. Ces deux examens, ainsi que les barêmes de correction, ne seront pas modifiés au cours de la présente Convention Collective.

4. Dans chaque cas, le Syndicat sera informé par écrit, des résultats obtenus par le candidat, et de plus, il pourra consulter la feuille d'examen théorique ainsi que le test pratique dudit candidat.

5. Advenant le cas où le candidat ne réussit pas l'examen de qualification, il ne sera pas considéré apte à repasser cet examen qu'après un délai de six (6) mois ou terme du délai, il est entendu que les stipulations des paragraphes 1 & 2 des mécanismes d'applications de l'annexe "A" s'appliquent.

6. Un candidat qui ne réussit pas à passer l'examen après une 3ième reprise ne sera plus admissible à cet examen.

USINAGE RAYMOND INC.

ANNEXE "A-5" ECHELLE DES SALAIRES

CLASSE	06 Septembre 1983
12	10.54
10	10.29
9	9.39
8	8.99
7	8.74
6	8.49
5	8.24
4	7.99
3	7.74
2	7.49
1	7.24
1-A	5.76

Etudiants: Salaire déterminé par la compagnie.

Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie Usinage Raymond Inc. le 18 Août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut.

Tous les employés qui n'étaient pas à l'emploi de la Compagnie Usinage Raymond Inc. le 18 août 1983, seront rémunérés selon l'échelle de salaire ci-haut moins 20% (Vingt pour cent).

(ANNEXE "B")

AUTORISATION POUR DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Je, soussigné, autorise Industries Raymond Inc. et/ou Usinage Raymond Inc., à déduire de ma paie, une fois par mois, le montant établi dans les règlements de Les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Section locale 7065, ci-davant appelé "Le Syndicat", pour les fins de la cotisation syndicale.

Cette autorisation est en accord avec la convention intervenue entre les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Section locale 7065, d'une part et Industries Raymond Inc. et/ou Usinage Raymond Inc., d'autre part.

J'ai signé cette présente autorisation, ce jour de 19 à Sept-Iles, Province de Québec.

_____
(signature)

_____
(témoin)

_____
(nom)

(ANNEXE "C")

ASSURANCE COLLECTIVE

ADMISSIBILITE:

L'Employeur offre une assurance collective à tous ses employés actifs, de même qu'à leur famille (conjoint, enfants célibataires).

Si vous êtes absent du travail pour une cause d'invalidité le dernier jour ouvrable précédent votre date d'admissibilité, vous deviendrez admissible qu'à votre retour au travail actif.

INSCRIPTION:

Pour participer, vous devez vous inscrire dans les trente et un (31) jours de la date de votre admissibilité, autrement l'assureur pourra exiger une preuve de santé et votre assurance ne commencera que plus tard ou pourra même vous être refusée.

ENTREE EN VIGUEUR:

L'assurance commence à la date d'admissibilité si l'assureur a reçu votre demande, sinon, elle commence dès la date de réception de votre demande ou de preuves de santé satisfaisantes. La date d'entrée en vigueur de votre assurance apparaît sur votre certificat.

CESSATION DE L'ASSURANCE:

Votre assurance cesse si la prime n'est pas payée et si la police est résiliée et si vous terminez votre emploi. L'assurance des personnes de votre famille cesse en même temps que la vôtre; celle d'un enfant se termine à son mariage ou à l'anniversaire du contrat qui coincide ou qui suit immédiatement son anniversaire de naissance mentionné aux renseignements particuliers.

RECLAMATIONS:

Vous obtenez de votre Employeur les formules et les renseignements nécessaires pour effectuer vos réclamations. La protection prévue par votre assurance vous couvre partout dans le monde. Toutefois, les frais encourus hors du Canada doivent l'avoir été au cours d'un séjour n'excédant pas trois (3) mois consécutifs.

L'assurance ne s'applique pas à tous frais payables en vertu de tout autre régime d'assurance gouvernemental ou privé. Elle ne s'applique pas à toute blessure ou maladie que la personne s'inflige à elle-même ou qui résulte d'une émeute ou d'un acte contre l'ordre public.

ASSURANCE SUR LA VIE:

Comme assuré, advenant votre décès, le montant prévu pour votre classe au sommaire des prestations est versé au bénéficiaire.

Les montants d'assurance-vie de votre conjoint et de vos enfants sont indiqués au sommaire des prestations.

BENEFICIAIRE:

Vous pouvez désigner comme bénéficiaire la personne de votre choix et par la suite révoquer et changer cette désignation en autant que la loi le permette. Naturellement vous êtes bénéficiaires de toutes autres indemnités payables de votre vivant qui peuvent être prévues par votre régime d'assurance.

PRIVILEGE DE CONVERSION:

Votre assurance est maintenue en vigueur pendant les trente et un (31) jours qui suivent la terminaison de votre emploi et vous pouvez, pendant cette période, obtenir de l'assureur, selon son tarif courant, un montant de protection ne dépassant pas le montant que vous détenez en assurance-vie et ce, quel que soit votre état de santé.

Vous pouvez convertir de la même façon le montant d'assurance sur la vie de votre conjoint.

MORT OU MUTILATION ACCIDENTELLE:

Si dans les quatre-vingt-dix (90) jours d'un accident, vous encourez l'une ou l'autre des pertes suivantes, vous avez droit aux indemnités prévues au sommaire des prestations.

INDEMNITES HEBDOMADAIRES:

Si vous êtes empêché d'exercer toute occupation rémunératrice, nécessitez et recevez les soins réguliers d'un médecin, l'indemnité prévue au sommaire des prestations vous sera versée.

FRANCHISE:

Pour chaque année civile, le régime prévoit le remboursement des frais admissibles suivant un pourcentage établi excédant la franchise que vous devez défrayer vous-même et ce, suivant les prévisions au sommaire des prestations.

HOSPITALISATION:

Si vous-même ou une personne à charge dûment assurée, êtes hospitalisée, vous avec droit aux frais de chambre et ce jusqu'à concurrence des limites indiquées au sommaire des prestations.

(ANNEXE "D")

TEMPETE DE NEIGE

En cas de tempête de neige empêchant la majorité (51%) de tout le personnel de cadre de l'Employeur de se rendre au travail, les employés assujettis à la convention collective qui n'ont pas été capables de se rendre au travail seront rémunérés pour les heures de travail perdues comme s'ils étaient au travail.

(ANNEXE "E")

REGLES DE CONDUITE

A titre d'employés de Usinage Raymond Inc. et/ou Industries Raymond Inc. nous avons tous un but commun, produire efficacement et avec sécurité. L'Expérience a démontré que ce but peut être atteint rapidement si nous nous conduisons comme des gens responsables, respectant les droits et les intérêts de nos compagnons de travail et de l'Employeur.

Pour conserver un esprit d'équipe et pour réaliser les meilleurs records de sécurité et de production, les employés doivent se soumettre aux règles de conduite suivantes; des mesures disciplinaires allant de la réprimande au congédiement seront prises pour:

a) Pour toutes les infractions citées plus bas, un avis d'infraction sera remis à l'employé dans les soixante-douze (72) heures suivant la date de l'infraction, à l'exception des samedis, dimanches et jours de congés.

   Un avis de mesure disciplinaire sera remis dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise de l'avis d'infraction.

b) A la deuxième infraction, un congé sans solde de une (1) journée à pas plus de trois (3) jours ouvrables pourra être appliqué comme mesure disciplinaire.

c) A la troisième infraction des mesures disciplinaires allant du congé sans solde pour une (1) semaine jusqu'au congédiement de l'employé.

d) Seul l'article 3 n'est pas sujet aux dispositions (a) (b) (c) et est sujet au congédiement sans avis d'infraction.

1- Tout travail exécuté d'une manière non sécuritaire.

2- Abus ou mauvais usage intentionnel des biens de l'employeur.

3- Vol ou tentative évidente de vol.

4- Falsification de sa carte de temps.

5- Etre sous l'influence de la boisson au travail - Tels cas seront discutés avec les délégués avant qu'une sanction ne soit prise.

6- n'avoir pas rapporté à l'Employeur ou les avoir présentés sous un faux jour tout accident.

7- Insubordination flagrante.

8- Avoir quitté le travail sans raison valable et sans la permission du contremaître.

9- Absentéisme et retards fréquents.

10- Flânage durant les heures de travail.

11- Tout employé doit avertir, si possible, son contremaître lorsqu'il ne peut se présenter à l'ouvrage et cela avant 08:30 heures l'avant-midi et 01:30 heures l'après-midi. Ceci s'applique à l'équipe de nuit qui doit aviser avant 05:00 heures l'après-midi.

12- Le dossier disciplinaire d'un employé pourra servir de base pour toute sanction prise contre lui, cependant, il est entendu que rien ne sera inscrit au dossier d'un employé sans qu'un avis en ait été remis à cet employé avec copie au délégué.

Si l'Employeur désire sévir contre un employé en vertu de cette annexe, il devra d'abord faire une enquête juste et impartiale, le réprimender, ensuite le suspendre avant de le congédier, sauf s'il s'agit d'un motif de renvoi immédiat.

Toute infraction au dossier de l'employé sera automatiquement rayée au bout d'un (1) an.

(ANNEXE "F")

LETTRE D'ENTENTE

Il est interdit à un salarié travaillant déjà pour Usinage Raymond Inc. et/ou pour Industries Raymond Inc. d'exécuter du travail ou quelque partie que ce soit de l'un des métiers de cette industrie pour lequel il serait rémunéré pour le compte de toute personne, soit un employeur ou un client (à l'exception de Usinage Raymond Inc. et/ou Industries Raymond Inc.).

L'Employeur ne donnera pas à contrat ou à forfait à l'extérieur des ateliers du travail qui est normalement fait par ses employés ou pour lequel, il a les employés compétents et l'équipement pour l'exécuter.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.

INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

* La date effective de reclassement sera le 15 mars 1982 ainsi que le 1er Janvier 1983, de la classe 10 à la classe 11.

CEDULE DE RECLASSIFICATION POUR LES EMPLOYES SUIVANTS:

- Jean-Luc Rioux
- Guy Gauthier
- Daniel Roy
- Chanel Poirier

A la signature et au retour au travail, ces employés seront classe 8.

1er Janvier 1983 au 31 décembre 1983: Classe 9

1er Janvier 1984 au 30 Septembre 1984: Classe 10

Si le ratio devient ouvert avant l'échéancier ci-haut mentionné, ils seront admissibles à la classe 10 s'ils réussissent l'examen de qualification.

Léon Gallant sera reclassifié à classe 3 au 22 Mars 1982.

LES PARTIES ONT SIGNE LE 29-03 1982.

Metallurgistes Unis d'Amérique

Industries Raymond Inc.
Usinage Raymond Inc.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 7065

Les apprentis-machinistes dont les noms apparaissent ci-dessous seront classés 1 au 22 mars 1982 et classe 2 après 6 mois de travail effectif.

- Donald Tremblay,
- Jacques Lamarre,
- Gilbert Pitre,
- Benoit Thibeault,
- Yves Gagné,

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LE: 22 mars 82.

Metallurgistes Unis d'Amérique — Usinage Raymond Inc.

Michel Bernard — Ludd Maguire

Régis Thériault — Jacques Blais

241 509

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.
INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7065

Industries Raymond Inc. s'engage à protéger 40 emplois durant la présente convention collective.

Usinage Raymond Inc. s'engage à protéger 5 emplois durant la présente convention collective.

Les quarantes (40) et les cinq (5) emplois seront protégés selon les autres dispositions de la convention collective ayant trait à l'ancienneté et selon les qualifications nécessaires pour l'exécution des contrats.

Si l'une ou l'autre des compagnies mentionnées se voit dans l'obligation de mettre à pied des employés protégés avant le 30/09/1985, elle devra verser une indemnité de $50.00 par semaine pour une période maximale de 52 semaines.

La présente lettre d'entente s'appliquera seulement si Industries Raymond Inc. se voit accorder le contrat total sur l'appel d'offre No. 6802.

En foi de quoi les parties ont signé le 30 ème Août 1983.

METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE LOCAL 7065

INDUSTRIES RAYMOND INC.

USINAGE RAYMOND INC.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

USINAGE RAYMOND INC.
INDUSTRIES RAYMOND INC.

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7065

Les parties aux présentes s'engagent à mettre sur pied un comité qui verra à instaurer un programme de qualité de vie au travail.

Signé à Sept-Iles, ce 30 ème jour de Août 1983.

METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE LOCAL 7065

INDUSTRIES RAYMOND INC.

USINAGE RAYMOND INC.