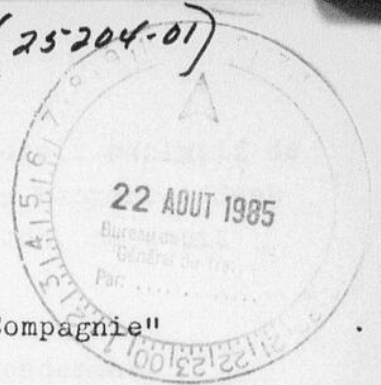


28891-01 (25-204-01)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: SOCIETE EN COMMANDITE POLAR-FREEZ,
ci-après appelé la "Compagnie"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE,
ci-après appelé le "Syndicat"

1. BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention collective de travail est de garantir à la Compagnie, au Syndicat et aux employés, tous les bienfaits de la négociation et de l'application d'une convention collective conduites de façon méthodique et en accord avec les termes de la loi, et d'assurer, la sécurité et le bien-être physique desdits employés et la gestion économique des affaires de la Compagnie. La présente convention collective de travail reconnaît que la Compagnie, le Syndicat et lesdits employés ont le devoir, individuellement et collectivement, de coopérer à la réalisation de ces buts.

2. DEFINITION ET RECONNAISSANCE

2.01 Les mots "mécaniciens de machines fixes" désignent toute personne qui dirige ou surveille le fonctionnement d'une machine fixe ou voit à son entretien, à sa vérification et à sa réparation.

2.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de mécaniciens de machines fixes et de leurs aides qui forment le groupe distinct pour lequel le Syndicat détient une accréditation datée du 22 Septembre 1981 en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et à toutes les conditions d'emploi énoncées aux présentes.

3. DROIT DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention,



3.01

(suite)

le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif de gérer et diriger son entreprise sous tous rapports. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comprend ce qui suit:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) embaucher, classifier, évaluer, transférer, promouvoir, effectuer des mise à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés pour cause juste et suffisante;
- c) assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations;
- d) établir les cédules de production et les normes de rendement;
- e) innover, changer, améliorer les méthodes de travail et les procédés mécaniques;
- f) le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective.

3.02

Si dans l'exercice des droits de la Compagnie un employé ou un groupe d'employés croit que la Compagnie a violé une clause spécifique de cette convention, le cas est soumis pour règlement en la manière prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

4.

SECURITE SYNDICALE

4.01

Comme condition d'emploi, tout employé de la Compagnie, membre du présent groupe distinct deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira de sa paye sa cotisation syndicale.

4.02

Comme condition d'emploi, tout nouvel employé après trente (30) jours de calendrier d'emploi, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira les cotisations syndicales.

- 4.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale équivalent à deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire régulier respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite sera remise au Syndicat au siège social, au bureau de Montréal, Québec avant le quinzième (15ième) jours du mois suivant.
- 4.04 La Compagnie ne sera pas tenue en vertu du présente article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, la Compagnie sera tenue de mettre à pied l'employé qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service avec la Compagnie, ou dans le cas où il refuse de payer les droits d'initiation normaux ou les cotisations mensuelles normales.
- 4.05 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être fait contre elle par suite de l'exécution des dispositions de l'article 4.
- 4.06 La Compagnie s'engage à avertir le représentant du Syndicat à l'adresse donnée à l'article 18, par téléphone, de l'existence d'un poste vacant qu'elle désire combler et de toute nouvelle position pour laquelle la Compagnie a besoin d'un nouvel employé, et ce dans les soixante-douze (72) heures (excluant les fins de semaines et les jours fériés) de la resignation, du renvoi d'un employé ou de la création d'un nouveau poste et la Compagnie considèrera les applications de ceux qui sont membres du Syndicat et qui possèdent les qualifications et l'expérience requises. Ceci n'empêche pas la Compagnie d'embaucher des employés

06

(suite)

non référés par le Syndicat.

4.07

ACTIVITES SYNDICALES

- a) La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par la Compagnie, les avis relatifs aux élections, assemblés et autres activités syndicales.
- b) Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet le libre accès à la chambre des machines fixes à un représentant accrédité du Syndicat.
- c) Un employé, représentant les employés visés par cette convention, accompagnera le représentant du Syndicat et sera présent lors des séances de négociations de la convention collective avec les représentants de la Compagnie.
- d) Lorsque ledit employé est absent de son travail pour les raisons prévues au paragraphe c) ci-haut, il sera rémunéré au taux horaire prévu par la convention, pour ses heures normales de travail seulement, et durant les négociations directes seulement c'est-à-dire avant toute application pour conciliation.

4.08

La Compagnie convient d'inscrire au T4 et au TP4 de chacun des employés, le montant des cotisations syndicales déduites de son salaire durant l'année d'imposition.

5.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01

La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salairé ou un groupe de salairiés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage.

5.02

Tout employé régi par la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

Première étape

Un salairié soumet son grief par écrit et signé par lui-même à son supérieur immédiat (ingénieur en chef) ou, dans l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les cinq (5) jours du fait y donnant lieu. Le supérieur concerné donnera sa réponse écrite au grief dans les cinq (5) jours qui suivent.

Deuxième étape

A défaut de règlement, le salarié soumettra le grief au gérant de l'établissement ou, dans l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans un délai de cinq (5) jours suivant la réponse de l'ingénieur en chef. Le gérant de l'établissement donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

Troisième étape

A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du gérant de l'établissement à la deuxième étape.

5.03

L'on nommera par rotation un arbitre parmi les personnes dont le nom apparaît au rôle.

Me Claude Lauzon

Me Rolland Tremblay, c.r.

- 5.04 a) Si un membre du rôle est incapable ou refuse d'agir comme arbitre, on le demandera à nouveau seulement lorsque son nom reviendra à la tête du rôle par rotation normale.
- b) Si un membre du rôle démissionne, les parties tenteront d'en nommer un autre de manière à maintenir un rôle de deux (2) membres.
- c) L'union et la Compagnie peuvent convenir de référer au même arbitre plus d'un grief.
- 5.05 Un compte-rendu du grief ou de la question soumise à l'arbitrage sera présenté, soit conjointement ou séparément à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant son acceptation ou dans tout autre délai convenu entre les parties. L'arbitre siègera dans les meilleurs délais à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux (2) parties concernées et l'arbitre devra rendre sa décision dès que possible.
- 5.06 La décision de l'arbitre se limitera au grief. La décision de l'arbitre ne modifiera, n'ajoutera, ne changera ou n'ignorera aucune des dispositions de cette convention. Les décisions de l'arbitre prises en vertu de cet article seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et tous les membres concernés.
- 5.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.
- 5.08 Le mot "parties" désigne la Compagnie et le Syndicat.
- 5.09 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation du grief n'entraîne pas son invalidité.

- 5.10 Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas. Si le grief n'est pas soumis à l'étape suivante dans les délais énumérés au présent article, le grief est considéré abandonné.
- 5.11 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et la Syndicat.
- 5.12 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.13 Tout grief impliquant deux (2) employés peut être directement soumis par le délégué d'atelier à la deuxième (2ième) étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours du fait y donnant lieu pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) employés qui se croient lésés et par le délégué d'atelier.
- 5.14 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite, pour régler tout grief doivent être constatées par écrit et signés par les représentants dûment autorisés de la Compagnie et du Syndicat. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les employés régis par la présente convention.
- 5.15 La Compagnie sera avisée par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective lequel des employés agira comme délégué d'atelier ainsi que de tout changement subséquent.

6. GREVES ET LOCKOUTS

- 6.01 a) Le Syndicat et les employés ne déclareront pas de grève ni de ralentissement de travail et le Syndicat n'autorisera aucun employé à faire une grève ou un ralentissement de travail.
- b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lockout.

7. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

7.01 La semaine normale de travail sera règlementé selon les exigences de la température. La semaine normale de travail pour les opérateurs de quart est en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine reportées sur un cycle de quatre (4) semaines soit cent soixante-huit (168) heures, dont cent soixante (160) heures sont payées aux taux de base régulier et huit (8) heures payées à temps et demi. La cédule de travail jointe aux présentes comme annexe "A".

Pour la période froide et l'hiver, la semaine normale de travail pour les opérateurs requis de travailler régulièrement sera selon l'annexe "B" rémunéré à quarante (40) heures à temps régulier par semaine.

La présente clause n'est pas une garantie d'heures de travail et ne doit pas être interprété comme telle.

7.02 Tout travail effectué avant l'heure régulière de début de l'équipe ou après l'heure régulière de la fin de l'équipe de l'employé selon sa cédule de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et l'employé sera rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi).

7.03 L'employé rappelé par la Compagnie au travail après avoir pointé, pour venir en aide à l'employé sur le quart, alors qu'il a fini son temps régulier ou est en congé, sera payé un

7.03 (suite)

minimum de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi) seulement.

7.04 Si un employé est requis de travailler sans préavis plus de deux (2) heures après son temps de départ régulier, un repas lui sera fourni s'il le désire; la Compagnie lui payant une allocation de quatre dollars (\$4.00).

7.05 L'employé a droit à une période de repas vers le milieu de sa journée de travail, il ne subit aucune perte de salaire, s'il travaille selon la cédule de l'annexe "A", pourvu qu'il ne quitte pas les lieux de travail.

7.06 Les employés pourront échanger entre eux leurs quarts de travail sans coût additionnel à la Compagnie à la condition d'avoir obtenu l'autorisation du chef mécanicien. En aucun cas la Compagnie ne paiera du temps supplémentaire ou une prime ou autres montants aux employés suite à un échange de quart, exception faite des montants normalement payés pour les quarts échangés. L'autorisation du chef mécanicien ne devra pas être refusée sans motif valable.

7.07 Les heures de travail supplémentaires devront être distribuées de la façon la plus équitable possible entre les employés d'un même édifice.

8. TAUX DE SALAIRES ET PRIMES

8.01 Les taux de salaires suivants seront payés du 1 Juillet 1985 au 30 Juin 1986. Le taux horaire régulier sera de \$14.15 l'heure.

Du 1er Juillet 1986 au 30 Juin 1987, le taux horaire sera de \$14.65 l'heure.

8.02 La Compagnie paiera \$1.00 l'heure pour toutes les heures effectivement travaillées par un employé lorsqu'il remplace le chef mécanicien pendant que celui-ci est en vacances ou cause de maladie.

Toutes les heures effectivement travaillé entre dix-neuf (19) heures et sept (7) heures à droit au paiement d'une prime de trente cents (\$0.30) l'heure.

Le présente article ne s'applique pas lorsqu'il y a paiement de temps supplémentaire.

8.04 Le jour de paye sera à tous les jeudi avant 12:00 heures.

8.05 Il est entendu que dans le calcul des montants ou dans l'application des clauses monétaires il ne pourra y avoir d'accumulation de calcul de primes sur primes.

8.06 Lorsque l'horaire d'été de travaille régulier d'un employé coïncide le samedi et le dimanche, l'employé sera rémunéré au taux de temps et demi selon l'annexe "A".

8.07 La rétroactivité s'appliquera sur toutes les clauses monétaires à partir du 1er Juillet 1985.

9. CONGE STATUTAIRES

9.01 Les jours suivants sont reconnus commes des jours de congé payés au taux horaire régulier de l'employé:

- 1) Le jour de l'An
- 2) Une demi journée le jour précédent le Nouvel An
- 3) Le Vendredi Saint
- 4) Le jours de Pâques
- 5) La Fête de la Reine
- 6) La St-Jean Baptiste
- 7) Le Jour du Canada
- 8) La Fête du Travail

9.01 (suite)

- 9) Le Jour de l'Action de Grâces
- 10) Une demi journée le jour précédent Noël
- 11) Le Jour de Noël
- 12) Le lendemain de Noël
- 13) Le lendemain du Jour de l'An
- 14) Une (1) journée mobile qui sera prise comme suit:

Le jour même de l'anniversaire de naissance du salarié, ou le lendemain ou la veille, au choix du salarié, avec un avis de deux (2) jours.

L'employé peut choisir de reporter son congé à un vendredi ou un lundi, mais dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent:

- 1) Pas plus d'un salarié ne peut être absent la même journée,
- 2) Si deux (2) salariés désirent se prévaloir de la même journée, celui dont l'anniversaire survient effectivement cette même journée a priorité.
- 3) Si les deux (2) salariés concernés reportent tous deux un anniversaire à cette journée, la séniorité prévaudra.

9.02 Lorsqu'un employé est requis de travailler, par la Compagnie, lors d'un des jours de fête mentionnés ci-haut, il reçoit son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées durant cette journée, plus temps double (2) pour toutes les heures travaillées durant cette journée.

9.03 Si un congé statutaire survient alors qu'un employé est en congé selon son horaire de travail, parce qu'il est en vacances ou malade ou qu'il est absent avec permission pour une autre raison prévue à la convention, cet employé reçoit l'équivalent, (selon la cédule de travail) de salaire à son taux horaire régulier.

9.04 Pour avoir droit à la paie de congés statutaires, l'employé doit avoir complété sa période de probation et doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable çédulé immédiatement après le congé sauf s'il n'était pas requis de travailler selon sa çédule de travail.

10. VACANCES ANNUELLES

10.01 Tous les employés couverts par la présente convention auront droit à des vacances annuelles basées sur les années d'ancienneté accumulées et le salaire brut gagné durant la période de référence, de la manière suivantes:

<u>Années de service</u> <u>continu au 31 Décembre</u>	<u>Vacances</u>	<u>Paie de</u> <u>Vacances</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jours ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables et consécutifs.	4%
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines consécutives	5%
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines dont deux (2) consécutives	7%
Huit (8) ans mais moins de quatorze (14) ans	Quatre (4) semaines	9%
Quatorze (14) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

10.02 Les salariés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie régulière, mais sur chèque séparé, avant de partir en vacances.

10.03 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, ce dernier a droit au pourcentage acquis en vertu de ses années de service. S'il a moins d'un an de service, la Loi sur les normes de Travail s'applique.

10.04 Le choix de la période de vacances se fait par ordre d'ancienneté.

- 10.05 L'employé qui a droit a trois (3) semaines ou plus de vacances, peut prendre trois (3) semaines consécutives.
- 10.06 Les vacances peuvent être prises n'importe quand durant l'année sauf durant la période des fêtes, soit du 15 Décembre au 15 Janvier.
- 10.07 Pour les fins de l'article 10., l'année de référence est du 1er Janvier au 31 Décembre.
- 10.08 Seulement un employé à la fois prendra ses vacances.
- 10.09 Au plus tard le 15 Avril de chaque année, l'employeur affiche une liste d'ancienneté sur laquelle les employés indiquent la période durant laquelle les employés préfèrent prendre leurs vacances et le choix se fait par ordre d'ancienneté. En dressant la liste des vacances, l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté des employés et de la période qu'ils ont choisie.
- 10.10 Dès le 1er Mai de chaque année, l'employeur doit afficher la liste des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les employés et selon leur ancienneté.
- 10.11 Un employé qui a le plus d'ancienneté qui n'a pas choisi ses vacances avant le 30 Avril, devra les choisir après que tous les employés aient choisi leurs vacances.
11. ANCIENNETE
- 11.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service à la Compagnie depuis le dernier embauchage selon la classification établie dans la convention pour tout employé régi par les présentes.
- 11.02 L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

11.02 (suite)

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) S'il a été mis à pied ou s'il est malade pendant une période équivalente à la durée de son service, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois;
- d) S'il ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours consécutifs ouvrables sans donner à la Compagnie, au cours de ce délai, un motif sérieux justifiant son absence;
- e) Un employé en tout temps devra appeler le chef mécanicien et devra lui donner la raison de son absence et la date de son retour, si possible.

11.03 Tout nouvel employé considéré comme permanent après soixante (60) jours de calendrier pour la Compagnie. L'ancienneté commence à courir lorsque le salarié aura travaillé soixante (60) jours pour la Compagnie. A l'expiration de cette période, son ancienneté rétroagira alors à la date de son dernier embauchage.

A moins de réserve expresse, les dispositions de cette convention collective s'appliquent aux employés à l'essai. Cependant, ils ne pourront pas avoir recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage dans les cas de congédiement et de mise à pied.

11.04 La Compagnie affichera une liste d'ancienneté des mécaniciens de machines fixes à tous les six (6) mois.

11.05 L'ancienneté englobe les deux (2) salles mécaniques.

11.06 Quand un poste devient vacant, le poste est offert aux employés des deux (2) établissements, en respectant l'ancienneté.

11.07

Dans tous les cas d'ouvertures d'emplois ou de promotions à l'intérieur des établissements, les règles et la procédure seront comme suit:

- 1) La Compagnie avise tous les employés des établissements par écrit donnant une description de l'emploi, l'endroit actuel de travail, le salaire offert et les heures normales de travail.
- 2) Tout employé qui désire l'emploi ci-haut en avisera la gérance par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent l'affichage.
- 3) La Compagnie accordera le poste à l'employé postulant qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences de pratique normale requises par l'emploi.
- 4) Un employé pourra postuler pour un employé en vacances avec la permission écrite de celui-ci en ce qui a trait à une promotion.

12. SANTE ET SECURITE

- 12.01 La Compagnie continuera de prendre les mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail.
- 12.02 La Compagnie fournira des salopettes, une (1) paire de bottes de sécurité, un (1) manteaux (parka), un (1) casque de sécurité, un (1) veston, et ce, à chaque employé.
- 12.03 Seulement les mécaniciens de machines fixes et les personnes autorisés par la Compagnie ont accès à la chambre des machines.

13. PLAN D'ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

13.01 Plan d'Assurance: L'Employeur maintiendra en vigueur le plan d'assurance groupe présentement en vigueur, tel qu'entendu avec l'union, et en assumera le coût à l'exception de l'assurance salaire qui sera payé entièrement par les employés.

Tous les salariés sont obligés d'adhérer à ce plan.

Le plan sera joint en appendice à la présente convention pour en faire partie intégrale.

13.02 Fonds de Pension: Le fonds de Pension présentement en vigueur, sera maintenu pendant la vie de cette convention collective et la part payée par l'Employeur sera de \$500.20 par employé, par année de convention, Ce montant sera reparti sur une base mensuelle.

13.03 Conge de maladie: Chaque employé aura droit à dix (10) jours de maladie par année payés. Ces jours de maladie seront rétroactifs à partir du 1er Juillet 1983.

Les journées de maladie non utilisées seront accumulables d'année en année jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.

L'employé aura droit d'utiliser quatre (4) jours de maladie par année sans preuve de maladie.

A la fin de chaque année, l'employé qui n'a pas utilisé aucune des journées de maladie prévues au paragraphe précédent, sera rémunéré pour deux (2) jours à son taux de salaire en vigueur. Ces dits jours payés seront aussi inclus dans les jours accumulés.

14. CONGES DE DEUIL

14.01 a) A l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de quatre (4) jours, se terminant le jours des

14.01

(suite)

funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants: à l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant.

- b) A l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants: à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, ou d'une soeur.

14.02 a) A l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de deux (2) jours, se terminant le jour des funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants: à l'occasion du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère.

- b) Dans le cas du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une bru ou d'un gendre, l'employé qui aura complété sa période de probation pourra s'absenter la journée des funérailles, et ce, sans perte de salaire.

15.

JURE OU TEMOIN

15.01

L'employé qui droit s'absenter pendant ses heures régulières de travail pour agir comme juré ou témoin recoit de la Compagnie, pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, la différence entre l'indemnité reçue pour avoir agi comme juré ou témoin, et le taux horaire régulier qu'il aurait autrement gagné s'il avait travaillé les heures régulières de travail inscrites à son horaire. Avant de réclamer cette différence, l'employé doit établir le montant de l'indemnité recue.

15.01 (suite)

Si l'employé est libéré au cours d'une journée régulière de travail, il doit se présenter au travail au cours des deux (2) heures qui suivent.

(Témoin signifie, témoin pour la Compagnie).

16. CLASSIFICATION DE L'USINE

16.01 Les deux chambres de machines seront classifiées selon la Loi.

16.02 Il est convenu que le chef mécanicien n'est pas un employé au sens de la présente Convention cependant, il pourra faire les quarts réguliers des employés, lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, pour une période de trois (3) jours ou moins.

Il est entendu que le chef mécanicien de machine fixes pourra remplacer les salariés lorsqu'ils sont en vacances.

Il peut entraîner les employés et les aider pour l'entretien et les réparations courantes et préventives des machines. Le chef mécanicien peut effectuer des réparations d'urgences lorsqu'il est appelé par le système d'alarme installé à cet effet.

16.03 Les mécaniciens de machines fixes couvert par la présente convention collective ne seront pas appelé à peindre les murs et le plafond de la salle des machines. Par contre, ils devront vérifier le niveau des batteries des chariots mécaniques ainsi que si ces batteries sont correctement branchées. Ils voient aussi à laver le plancher de la salle des machines ainsi qu'à son entretien y compris la peinture.

16.04 Lorsqu'un employé sera appelé à faire une visite à l'usine de la rue St-François, à partir de l'usine de la rue Fisher,

16.04 (suite)

il recevra la somme de \$4.00 par visite.

17. DIVERS

17.01 Les deux chambres de machines seront équipées d'une trousse complète de premiers soins.

17.02 Les outils seront fournis par la Compagnie.

17.03 Une cuisinière et un réfrigérateur sera fourni ainsi qu'un endroit pour manger (salle à manger). Une douche, une toilette et des casiers seront installés pour la salle des machines.

17.04 Des dispositions seront prises dans un délai raisonnable pour que les employés des salles de machines puissent entendre leurs appels.

17.05 Si dans le cahier des directives et le carnet de rapport de l'opérateur numérotés, il y a un article rayé pour quelques raisons que ce soit, l'article devra être lisible et initialé par celui qui l'a rayé ainsi que la raison pour laquelle cet article fut rayé.

18. AVIS

18.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressé au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourront valablement être envoyés au Syndicat par courrier ordinaire au 9670, rue Notre-Dame est, Montréal, Québec, H1L 3P8, et tout avis devant être adressé à la Compagnie par courrier ordinaire au 5757, Chemin St-François, St-Laurent, Québec, H4S 1B6.

19.

DUREE DE LA CONVENTION

La Convention Collective sera en vigueur du 1er Juillet 1985 au 30 Juin 1987. Une ou l'autre des parties aux présentes, qui désire reviser, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente. A défaut d'un tel avis, la présente entente se renouvellera automatiquement pour une période d'un (1) an.

Signe à Montréal le 7 ^{août} ~~juillet~~ 1985.

LE SYNDICAT CANADIEN DES
OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

SOCIETE EN COMMANDITE POLAR-FREEZ

G. Gauthier
J. L. M. M. M.

M. L. L.
Jacques D.

ANNEXE "A"
CEDULE DE TRAVAIL

ETE

	8hr	à	16:00hr	16:hr	à	24hr.
LUNDI	"		"	"		"
MARDI	"		"	"		"
MERCREDI	"		"	"		"
JEUDI	"		"	"		"
VENDREDI	"		"	"		"

ANNEXE "B"
HIVER

	8hr	à	16:30hr	8:30hr	à	17hr
LUNDI	"		"	"		"
MARDI	"		"	"		"
MERCREDI	"		"	"		"
JEUDI	"		"	"		"
VENDREDI	"		"	"		"

VESITE PERIODIQUE: SAMEDI 2hr à temp et demie

VESITE PERIODIQUE: DIMANCHE 2hr à temp et demie.



A. N° (25204-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 0 0 6 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07083-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28891-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-08-07	85-08-22		85-07-01	87-06-30	2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande (FAT COI CTC FTQ) Att: M. Jean-Louis Moisan 9670 rue Notre-Dame E. Montréal, QC. H1L 3P8	<input type="checkbox"/> Déposant Société en Commandite Polar-Freez 5757 Chemin St-François St-Laurent, QC. H4E 1B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5271 (7)</u> Affiliation <u>07</u>

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							
	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David/dg</td> <td>85-10-09</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	85-10-09
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	85-10-09						

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