NOM

NO 03344-9

C.A.E. 3010 NO.CONV. 33449
AFFIL. 6 NB.EMPL. 80
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M02643015
DATE ENR.840829

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

DÉPÔT 33449

Dépôt N°:

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

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-15
Date	Signature: 84-07-06 / Réception: 84-07-12	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Le Syndicat des Travailleurs de Foresteel (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	[x] Déposant MIL Industriel Division de Marine Industrie Limitée Usine Foresteel de Montréal Att: M. Martin Cossette 9225 boul. Henri-Bourassa E. Montréal, QC. H1E 1P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3150 (5) Affiliation 1

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

- Entente: Evolution des coûts de l'assurance collective.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL LIMITEE (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen/dg — Date: 84-09-19

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

003 (113)

RECHERCHE

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

6521-03

DÉPÔT 33449

Dépôt N°:

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

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-15
Date	Signature: 84-05-11	Réception: 84-05-15	**Durée** Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de Foresteel Limitée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	[x] Déposant Foresteel, Division de Marine Industrie Limitée Att: M. Martin Cossette 9225 boul. Henri-Bourassa E. Montréal, QC. H1E 1P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité ~~3150 (5)~~ Affiliation ~~1~~

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

- Entente: Amendement du paragraphe a) de l'article 6.11
- Article 39 déposé pour modifier le nom de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg OM	84-06-18

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

003 (113)

RECHERCHE

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

A. N° (6521-03)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 5 1 5 3

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 033449

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-15
Date	Signature: 84-04-30	Réception: 84-04-30	**Durée**	Du: 84-04-30	Au: 86-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	80

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de Foresteel Limitée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	☒ Déposant Marine Industrie Limiteé Division Foresteel Usine de Montréal Att: Fernand Roy Directeur du Personnel 9225 Boul. Henri-Bourassa EST Montréal,Québec H1E 1P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3150(5) Affiliation 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-05-24

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

003 (113)

RECHERCHE

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

6521-03

3344-9

DÉPÔT

Dépôt N°:

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

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres		**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-2643-15
Date	Signature: 84-10-03	Réception: 84-10-10	**Durée** Du: Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de Foresteel Limitée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	[X] Déposant MIL INDUSTRIEL Division de Marine Industrie Ltée Usine Foresteel de Montréal Att: M. Martin Cossette 9225 Boul. Henri-Bourassa est Montréal, Québec H1E 1P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3150(5) Affiliation 1

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

Entente: Création d'une Nouvelle classification technicien en métallurgie.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen /ms O.M.

Date: 84-10-24

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

003(113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

FORESTEEL, division de
MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Partie de première part

(ci-après appelée "la COMPAGNIE" et/ou "l'EMPLOYEUR")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
FORESTEEL LIMITEE (CSN)

Partie de seconde part

(ci-après appelé "le SYNDICAT")

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 BUT, RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 BUT

La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la COMPAGNIE et ses employés et leurs représentants respectifs et d'établir pour ce faire entre les parties, les conditions de travail normales devant s'appliquer ainsi que les modalités de règlement de griefs.

1.02 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT affilié à la C.S.N. comme le seul agent négociateur et comme le représentant, aux fins des présentes, des employés assujettis à l'accréditation syndicale, émise le 5 juin 1975, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, à savoir:

> "Tous les salariés de la production et d'entretien d'usine, incluant les inspecteurs et les gardiens, salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des employés des services de la planification, de l'estimation et des ventes."

1.03 DROITS DE LA DIRECTION

C'est la fonction de l'EMPLOYEUR d'administrer l'entreprise selon ses engagements et ses objectifs, d'assurer l'efficacité et le rendement de ses opérations et la protection de sa propriété, d'en affecter et d'en diriger le personnel, ainsi que d'adopter et d'émettre des règlements justes et raisonnables.

Dans l'exercice de ses droits, la COMPAGNIE doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

1.04 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

1.05 A) Dans le cas où la COMPAGNIE se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet d'affecter substantiellement ou de supprimer certaines classifications ou d'en créer de nouvelles, la COMPAGNIE convient d'aviser le SYNDICAT deux (2) semaines ou aussitôt que possible avant tel changement.

B) Le SYNDICAT pourra demander de rencontrer la COMPAGNIE pour étudier les problèmes, s'il en est, soulevés par ces changements.

C) 1. Si une nouvelle classification est créée à cause des changements technologiques, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se rencontrent pour déterminer le taux de salaire et à quelle section appartient la nouvelle classification. Le taux de salaire est déterminé en tenant compte des exigences de la nouvelle classification, comparativement aux exigences des autres classifications prévues dans cette convention et de leur taux de salaire.

2. Si une classification existante doit être modifiée à cause de changements technologiques, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se rencontrent pour déterminer si les changements apportés sont assez important pour justifier un changement de taux de salaire.

3. S'il n'y a pas d'entente, la COMPAGNIE décide du taux de salaire de la classification ajoutée ou modifiée.

4. Si le SYNDICAT désire contester le bien-fondé du taux de salaire déterminé par la COMPAGNIE quant à cette classification ajoutée ou modifiée, la question peut être soumise directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de l'établissement de ce taux de salaire.

5. L'arbitre, dans un tel cas, aura l'autorité de décider du salaire applicable à telle classification en litige, en comparant avec les autres classifications de la convention collective qui ressembleraient le plus à la classifica-

tion en litige. Le salaire déterminé par la COMPAGNIE ou décidé par l'arbitre est rétroactif à compter du moment où la classification ajoutée ou modifiée a été mise en vigueur.

D) Si une nouvelle classification est créée à cause des changements technologiques, la COMPAGNIE convient d'accorder la classification à l'employé affecté par un tel changement en tenant compte de l'ancienneté pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la classification à remplir.

Tel employé bénéficie d'une période de familiarisation d'au plus quinze (15) jours ouvrables, laquelle période pourra servir, dans certains cas, à de l'entraînement.

ARTICLE 2 SÉCURITÉ SYNDICALE

2.01 Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du SYNDICAT, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la convention.

2.02 Tout nouvel employé doit, lors de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la convention.

Lors de son embauchage, la COMPAGNIE remet au nouvel employé une copie de la convention collective: elle avise également le nouvel employé du nom de son délégué et en informe le délégué concerné.

2.03 Tous les employés visés par la présente convention qui pourraient être expulsés (ou refusés) par le SYNDICAT, doivent quand même comme condition du maintien de leur emploi, payer au SYNDICAT une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements du SYNDICAT.

ARTICLE 3 RETENUES DE COTISATIONS SYNDICALES

3.01 La COMPAGNIE déduit du salaire de tout employé régi par la présente convention collective qu'il soit membre ou non du SYNDICAT, une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements du SYNDICAT.

La COMPAGNIE en fait mensuellement remise intégrale au SYNDICAT par un chèque adressé au trésorier du SYNDICAT, dans les premiers dix (10) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées.

Une liste des employés indiquant leur nom, leur poinçon et le montant déduit pour chacun d'eux pour le mois accompagne le chèque.

3.02 Il est également entendu que le montant de la cotisation régulière ne peut être changé, à moins d'un préavis écrit transmis par le SYNDICAT à la COMPAGNIE dix (10) jours avant le premier jour où le changement devient en vigueur.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.01 La COMPAGNIE et le SYNDICAT s'engagent à ne faire et à ne tolérer aucune discrimination parmi et envers les employés.

ARTICLE 5 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION D'AVIS REPRÉSENTATION ET ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Les avis officiels du SYNDICAT, dûment autorisés par son secrétaire, peuvent être affichés, mais ce, aux endroits habituels (cafétéria, poinçon et magasin) sur les tableaux munis d'une serrure désignés à cet effet.

5.02 Le SYNDICAT peut faire la distribution d'avis ou circulaire, dûment autorisé par son secrétaire, à la sortie du poinçon, en dehors des heures de travail, mais ce, sur avis préalable au directeur de l'usine ou à son délégué.

5.03 COMITÉ EXÉCUTIF

La COMPAGNIE reconnaît le comité exécutif du SYNDICAT. Quatre (4) membres dudit comité peuvent rencontrer la COMPAGNIE, sur rendez-vous pris préalablement, et par voie d'accommodement entre les parties; et ce, normalement durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire pour telles heures.

La partie qui sollicite la rencontre doit communiquer à l'autre les sujets à discuter.

Il est entendu que le vice-président, le secrétaire et/ou le trésorier peuvent être remplacés par un ou des délégués lors de ces rencontres.

5.04 COMITÉ DE GRIEFS

La COMPAGNIE reconnaît le comité de griefs du SYNDICAT composé de trois (3) membres, y incluant dans ce nombre le délégué d'atelier de la section en cause.

Le rôle des membres du comité de griefs est déterminé par ailleurs dans la présente convention.

5.05 DÉLÉGUÉS D'ATELIER

A) La COMPAGNIE reconnaît au SYNDICAT le droit de nommer des délégués d'atelier, à raison de deux (2) délégués (dont l'un de soir et l'autre de jour) pour chacune des sections.

Advenant qu'une troisième équipe soit formée, le SYNDICAT peut nommer un délégué additionnel pour représenter cette troisième équipe. Si cette équipe est composée de plus de quinze (15) employés, le SYNDICAT peut nommer un délégué additionnel par tranche de quinze (15) employés, mais avec un maximum de trois (3) délégués pour la troisième équipe.

B) DESCRIPTIONS DES SECTIONS

Aux fins de la présente, les sections sont établies comme suit:

1) La section soudage comprend:

- chef de groupe
- compagnon soudeur
- soudeur spécialiste
- soudeur en série I & II

2) La section assemblage comprend:

- chef de groupe
- inspecteur
- assembleur compagnon
- assembleur spécialiste "A"
- assembleur spécialiste "B" (apprenti)
- ouvrier de production
- aide assembleur
- ouvrier général
- polisseur
- préposé au décapage
- opérateur de pont roulant
- chaîneur (élingueur)
- gardien
- peintre au pistolet
- menuisier d'entretien/emballeur
- magasinier

3) La section de préparation comprend:

- chef de groupe

- compagnon machiniste
- machiniste spécialiste
- opérateur de machine à plier spécialiste
- opérateur de machine à cisailler spécialiste
- compagnon opérateur de machine à plier
- compagnon opérateur de machine à cisailler
- opérateur de machine à profiler spécialiste
- compagnon opérateur de machine à profiler
- conducteur de machines spécialiste
- compagnon brûleur
- brûleur spécialiste "A"
- brûleur spécialiste "B" (apprenti)
- aide-opérateur de machines
- opérateur de bull moose et chariot élévateur
- préposé général d'entretien
- préposé à la réception
- préposé à l'expédition
- camionneur
- préposé au nettoyage

Note: Advenant qu'une nouvelle classification soit créée, on l'inclut dans une des trois sections susmentionnées.

5.06 COMITÉ DE SÉCURITÉ ET SANTÉ

A) Les parties conviennent de former un comité consultatif, dit de sécurité et santé, composé de six (6) membres, comme suit:

1) trois (3) membres réguliers, plus un substitut, choisis par le SYNDICAT,

2) trois (3) membres réguliers, plus un substitut, délégués par la COMPAGNIE.

Le président du SYNDICAT et un autre représentant de la COMPAGNIE ont le droit également d'assister aux réunions.

B) Dans l'éventualité où les parties décident que ce comité sera présidé, la présidence de ce comité alternera à tour de rôle, entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

5.07 COMITÉ DE NÉGOCIATION

A) La COMPAGNIE reconnaît le comité de négociation du SYNDICAT composé de quatre (4) membres.

Les fonctions de ce comité sont limitées à la préparation et à la négociation de la convention collective.

B) Les membres de ce comité peuvent s'absenter de l'usine dans les cas suivants:

1) pour préparer la négociation de la convention collective au cours des six (6) mois précédant l'expiration de la présente convention; une demande écrite doit être faite au directeur de l'usine ou à son représentant deux (2) jours à l'avance; le délai de six (6) mois mentionné ci-haut pourra être prolongé après entente entre les parties;

2) pour assister aux séances de conciliation;

3) les absences prévues ci-dessus à l'endroit de ce comité sont accordées sans solde, à l'exception des séances de conciliation tenues avant le déclenchement de la grève ou du lock-out.

5.08 ACTIVITÉS SYNDICALES - À L'USINE

A) Délégué (d'atelier) de section

Le délégué (d'atelier) de section, à la demande d'un employé, et après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat (permission qui n'est pas refusée sans raison sérieuse), peut s'absenter de son poste de travail, durant les heures de travail, sans perte de salaires, pour remplir les fonctions qui lui sont attribuées par la convention collective, c'est-à-dire de prendre connaissance du grief d'un employé de sa section et, s'il y a lieu, de le présenter, tel que prévu à la procédure de griefs.

Après avis au contremaître, le délégué (d'atelier) de section peut enquêter un grief pour une période de temps raisonnable. Lors de ces enquêtes, un (1) des quatre (4) officiers principaux du SYNDICAT peut le remplacer.

Le délégué ou son remplaçant, doit, dans ces circonstances, se rapporter à son supérieur immédiat, si possible, dès son retour à son poste de travail.

B) Employé

L'employé qui désire soumettre un grief, peut après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat (laquelle permission ne lui est pas refusée à moins de raison sérieuse) s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaires, mais ce, pour ce qui suit seulement:

1) faire part de la nature de son grief à son délégué;

2) présenter et discuter son grief avec son supérieur immédiat, en présence de son délégué de section, (première étape de la procédure de règlement des griefs);.

3) participer à la deuxième étape de la procédure de griefs.

L'employé, dans ces circonstances, doit se rapporter à son supérieur immédiat, si possible, dès son retour à son poste de travail.

C) Membres des comités

Les membres des divers comités, reconnus et prévus à la présente convention, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur poste de travail, sans perte de salaire, durant les heures de travail, en vue d'assister aux rencontres à être tenues avec l'EMPLOYEUR.

Les membres du comité de négociation qui travaillent sur l'équipe du soir ou de nuit sont payés par la COMPAGNIE pour les heures de négociations et ne sont pas tenus de travailler lors de leur équipe commençant la même journée.

Toutefois, pour ce qui est du comité de négociation, les absences du travail prévues ci-haut deviennent sans solde, une fois que la grève ou le lock-out est déclenché.

Lors d'une rencontre avec la COMPAGNIE à être tenue en dehors des heures régulières de travail, les membres syndicaux du Comité de santé et sécurité reconnus dans cette convention seront payés au taux de temps supplémentaire pour tel temps passé à de telles rencontres en dehors de leurs heures régulières de travail.

Les comités reconnus et prévus à cette convention sont:

- le Comité exécutif
- le Comité des griefs
- le Comité de sécurité et santé
- le Comité de négociations

5.09 ACTIVITÉS SYNDICALES - HORS L'USINE

A) Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, deux (2) membres du comité de griefs, en plus du président du SYNDICAT, ainsi que les témoins assignés, peuvent s'absenter pour y assister.

Demande doit en être faite, au supérieur immédiat, deux (2) jours à l'avance, à moins de raisons incontrôlables quant à ce délai. Ces congés prévus sont sans solde.

B) Aux fins de participation à des activités syndicales, à l'extérieur de l'usine, la COMPAGNIE accorde des congés sans solde, à pas plus de quatre (4) employés à la fois, désignés par le SYNDICAT.

La demande de tels congés doit être faite, par écrit, cinq (5) jours de calendrier à l'avance, à moins de raisons incontrôlables quant à ce délai.

C) Congés sans solde - Représentation syndicale à plein temps.

1) Aux fins d'activités syndicales, la COMPAGNIE accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois à deux (2) employés dont le congé est demandé par écrit par le SYNDICAT. Sur demande, ce congé est renouvelé pour une période additionnelle de douze (12) mois.

2) Pour la durée de ce congé, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

3) Telle demande de congé doit être formulée au moins deux (2) semaines à l'avance.

4) Après ladite période de congé, l'employé en cause perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu au service de la COMPAGNIE dans les délais prévus à 6.04 g).

5) Advenant son retour au service de l'EMPLOYEUR, l'employé en cause retourne à la classification qu'il détenait avant d'être libéré pour activités syndicales à plein temps.

5.10 A) Le SYNDICAT s'engage à fournir à la COMPAGNIE la liste des délégues de section et des membres officiels des divers comités prévus à cette convention.

B) À l'occasion de l'absence d'un officier, d'un délégué ou d'un membre de comité prévu à la convention représentant le SYNDICAT, après avis écrit du secrétaire du SYNDICAT à la COMPAGNIE, celui-ci peut être remplacé par un autre officier ou délégué pour les fins d'application de la convention collective.

La COMPAGNIE s'engage à fournir au SYNDICAT la liste de ses contremaîtres et surintendants.

Chacune des parties avise l'autre des changements à ces listes.

5.11 Lors d'une convocation formelle par un représentant de la COMPAGNIE, dont l'objet a directement trait aux dispositions de la convention collective, un employé peut se faire accompagner par un représentant officiel du SYNDICAT.

La COMPAGNIE doit cependant, à l'occasion de cette convocation formelle, aviser l'employé visé de son droit de se faire accompagner d'un représentant officiel du SYNDICAT.

5.12 Si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, la COMPAGNIE, sur avis préalable du SYNDICAT, s'engage à reconnaître ce représentant et à le recevoir à ses bureaux, comme représentant extérieur du SYNDICAT.

5.13 Il est entendu que le président du comité exécutif du SYNDICAT sera affecté à l'équipe de son choix, en autant que du travail est disponible dans sa classification et après un préavis de deux (2) semaines s'il doit changer d'équipe.

5.14 Lors de libérations syndicales sans solde permises en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective, la COMPAGNIE s'engage à ne déduire aucune somme du salaire hebdomadaire de base de l'employé concerné pour les heures ainsi libérées.

La COMPAGNIE remettra au SYNDICAT à la fin de chaque mois un état de compte des montants de salaires hebdomadaires de base ainsi payés. Le SYNDICAT devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet état de compte, faire le remboursement à la COMPAGNIE des sommes qu'elle aura payées dans le mois.

A défaut par le SYNDICAT d'effectuer le remboursement ci-haut dans le délai ci-dessus énoncé, le SYNDICAT autorise la COMPAGNIE à retenir ces sommes à même les cotisations syndicales.

Il est de plus convenu qu'advenant tout litige quant à l'application de la présente disposition, les parties conviennent que l'article 5.14 cessera de s'appliquer jusqu'à ce que les sommes dues à la COMPAGNIE en vertu des présentes dispositions lui soient remboursées au complet.

ARTICLE 6 ANCIENNETE

6.01 L'ancienneté s'acquiert après trente (30) jours travaillés à l'intérieur d'une période de trois (3) mois. Après ces trente (30) jours travaillés, l'ancienneté initiale de l'employé en cause est établie rétroactivement à sa date d'embauchage ou de réembauchage.

Les rappels au travail dans cette période de trente (30) jours à l'intérieur d'une période de trois (3) mois, ne sont pas considérés comme des réembauchages.

6.02 L'ancienneté une fois acquise est calculée à partir de la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage d'un employé qui n'a pas d'ancienneté au moment de son ré-embauchage.

Pour les nouveaux employés qui entreraient au service de la COMPAGNIE la même journée, la priorité est établie en fonction de l'heure et de la date d'embauchage, aux fins de la détermination du statut d'ancienneté.

6.03 L'employé en voie d'acquérir son ancienneté initiale est dit "en période d'essai". Durant cette période dite d'essai, l'employé ne peut formuler de grief vis-à-vis son congédiement.

Cependant, cet employé a droit à tous les autres droits et privilèges prévus à la présente convention sauf si autrement prévu ailleurs dans la présente convention. Une fois sa période d'essai terminée, cet employé devient un employé régulier.

6.04 L'employé régulier perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Abandon volontaire
b) Renvoi pour juste cause
c) Une absence de l'usine de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir donné avis à l'agent de personnel ou sans motif raisonnable.
d) Pour une mise à pied excédant la période d'ancienneté d'un employé jusqu'à une période maximale de quarante-huit (48) mois.
e) Absence du travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel excédant la période d'ancienneté d'un employé jusqu'à une période maximale de quarante-huit (48) mois.

f) S'il est muté à une fonction exclue de l'unité de négociation.

g) Si un employé à la suite d'une mise à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis par courrier recommandé ou télégramme, à sa derrière adresse connue de la compagnie, le rappelant au travail. Copie de cet avis est remise au syndicat, la journée même de son envoi.

Si un employé a un empêchement sérieux quant à son retour au travail dans les délais prévus, il doit les faire valoir en prévenant l'agent de personnel de la compagnie à cet effet.

6.05 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

a) mise à pied pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois; après cette première période de trente-six (36) mois, il conserve son ancienneté jusqu'à concurrence de la période d'ancienneté de l'employé (maximum quarante-huit (48) mois);

b) absence du travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel et ce pour une période qui n'excède pas la période d'ancienneté de l'employé (maximum quarante-huit (48) mois); et tel employé régulier peut reprendre sa classification habituelle (ou régulière), dès qu'il est reconnu apte à le faire, par son médecin, mais ce, si son droit à l'ancienneté le lui permet.

c) absence à cause d'une incapacité subie au service de la compagnie et dûment reconnue par le médecin de son choix, cela conformément à l'article 23.14 jusqu'à ce que le médecin de son choix l'ait reconnu apte à reprendre son poste;

tel employé régulier peut reprendre sa classification habituelle (ou régulière) dès qu'il aura été reconnu apte à le faire, par le médecin de son choix, cela conformément à l'article 23.14, mais ce, si son droit à l'ancienneté le lui permet;

d) pour toutes les autres absences prévues et autorisées par la présente convention collective.

6.06 Lors de la nomination des chefs de groupes, la compagnie convient de suivre la procédure suivante:

a) la compagnie affiche sur les tableaux d'affichage le détail des fonctions de chef de groupe à combler, pour une période de trois (3) jours ouvrables;

b) une copie de tel affichage est remise au syndicat lors de l'affichage.

c) l'employé intéressé formule une demande écrite vis-à-vis des fonctions affichées et la remet à l'agent de personnel. Copie des demandes reçues des postulants sont remises au SYNDICAT. La COMPAGNIE accorde la fonction à l'employé qui a postulé et qui possède le plus d'ancienneté dans la section concernée, pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la fonction à remplir;

d) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, la COMPAGNIE avisera par écrit le SYNDICAT de sa décision;

e) l'employé choisi sera affecté à ladite fonction dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

6.07 La COMPAGNIE accepte:

1) de fournir au SYNDICAT, et d'en faire l'affichage sur les tableaux à cet effet, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention et à tous les quatre (4) mois par la suite, une liste comportant les noms, poinçons, adresses, numéros de téléphone, dates d'ancienneté, classifications, taux de salaires effectifs, de tous les employés régis par cette convention;

2) de faire parvenir au SYNDICAT un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tout employé régi par cette convention, de même que pour les nouveaux employés.

6.08 <u>MISE-A-PIED: CESSATION D'EMPLOI A CAUSE D'UN MANQUE DE TRAVAIL</u>

A) 1. Dans les cas de mise-à-pied, la COMPAGNIE fait en sorte que l'employé en cause soit avisé quatre (4) jours ouvrables avant telle mise-à-pied, à défaut de quoi, l'employé en cause est payé à son salaire régulier pour cette période où il n'a pas eu d'avis.

2. Le délai susmentionné est limité à deux (2) jours ouvrables pour les employés qui n'ont pas acquis leur droit initial d'ancienneté.

3. La compagnie en fait part, par écrit, au président du comité exécutif du syndicat au même moment qu'elle émet l'avis de mise à pied à l'endroit d'un employé et en fait l'affichage

b) Lors de la mise à pied, un employé peut présenter, au moins quarante-huit (48) heures avant une mise à pied, une demande écrite d'être mis à pied au lieu d'un employé de la même classification ayant moins d'ancienneté. Telle demande ne peut être refusée. Tel employé conserve son droit d'ancienneté mais doit obligatoirement revenir au travail lors du prochain rappel sous réserve de la perte de ses droits d'ancienneté, tel que prévu à l'article 6.04, ou peut, en tout temps, après six (6) mois de mise à pied, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour réintégrer sa classification.

6.08 c) i) Pour les fins de mises à pied et de rappel, les parties reconnaissent les groupes suivants:

1) a) Inspecteur
   b) Assembleur-compagnon
   c) Assembleur-spécialiste "A"
   d) Assembleur-spécialiste "B"
   e) Aide-assembleur

2) a) Compagnon-soudeur
   b) Soudeur-spécialiste
   c) Soudeur en série

3) a) Compagnon opérateur de machine à plier
   b) Opérateur de machine à plier spécialiste
   c) Compagnon opérateur de machine à profiler
   d) Opérateur de machine à profiler spécialiste
   e) Compagnon opérateur de machine à cisailler
   f) Opérateur de machine à cisailler spécialiste
   g) Aide opérateur de machine
   h) Conducteur de machine spécialiste

4) a) Peintre au pistolet
   b) Préposé au décapage
   c) Menuisier d'entretien emballeur
   d) Ouvrier de production
   e) Ouvrier général
   f) Préposé au nettoyage
   g) Polisseur

h) Camionneur

i) Opérateur de Bull Moose

j) Opérateur de pont roulant

k) Chaîneur

l) Magasinier

m) Préposé à la réception

n) Préposé à l'expédition

o) Gardien

5) a) Compagnon brûleur

b) Brûleur spécialiste "A"

c) Brûleur spécialiste "B"

6) a) Compagnon machiniste

b) Machiniste spécialiste

c) Préposé général d'entretien

6.08 c) ii) Dans tous les cas de mise à pied, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que l'employé rencontre les exigences normales de la classification.

Dans tous les cas de mise à pied à l'intérieur d'une classification donnée d'un groupe, l'employé en probation est le premier à être mis à pied et par la suite l'employé ayant le moins d'ancienneté.

L'employé mis à pied peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés des classifications de son groupe en autant qu'il rencontre les exigences normales de la classification.

Cependant, l'employé doit retourner à sa classification originale des qu'une ouverture se crée dans sa classification.

6.09 RAPPEL AU TRAVAIL - suite à une mise à pied

A compter de la signature de la présente convention collective

a) Lors d'un rappel au travail à l'intérieur d'une classification donnée d'un groupe, la compagnie convient de procéder selon l'ordre inverse de mise à pied, c'est à dire, en rappelant l'employé (parmi ceux qui se sont prévalus de l'article 6.08 c et de ceux en mise à pied) qui possède le plus d'ancienneté parmi les employés du groupe concerné, en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales de la classification à combler.

Cependant, l'employé rappelé au travail à une classification autre que sa classification habituelle (ou régulière) doit retourner à sa classification habituelle (ou régulière) dès qu'une ouverture se crée dans sa classification.

b) Un employé sujet à un rappel conformément au paragraphe précédent doit être avisé par la compagnie, en premier lieu et si possible, par téléphone, sous réserve qu'un tel rappel soit confirmé, s'il ne peut être rejoint par téléphone ou que le cas échéant il refuse verbalement un tel rappel, par la réception d'une lettre recommandée ou un télégramme, à ladernière adresse connue de la compagnie. Copies de ces documents (lettres ou télégrammes) sont adressées au syndicat.

Les employés en mise à pied doivent tenir la compagnie (agent de personnel) au courant de tout changement prolongé d'adresse et du numéro de téléphone auxquels ils peuvent être rejoints en cas de rappel ou d'un poste vacant.

c) Un employé peut refuser un rappel au travail si ce rappel est considéré par la COMPAGNIE pour moins d'un (1) mois, sans préjudice à la COMPAGNIE, tel employé ne perd pas ses droits d'ancienneté. De plus, un employé en mise à pied et inscrit à un cours de formation pertinent au travail exécuté à Foresteel et dans une institution reconnue par le Ministère de l'Education du Québec, peut refuser un rappel au travail sans perte de droits d'ancienneté mais doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de son cours, à condition qu'il ait donné à la COMPAGNIE un avis préalable minimum de cinq (5) jours ouvrables à cet effet.

6.10 AFFICHAGE (classification et postes nouveaux, promotions, mutations, équipes du soir et de nuit)

A) La COMPAGNIE affiche sur les tableaux d'affichage le détail des classifications à combler, pour une période de trois (3) jours ouvrables ainsi que le nombre prévu de postes à combler.

Une copie de tel affichage est remise au SYNDICAT lors de l'affichage.

La COMPAGNIE avise, si possible, verbalement les employés en mise à pied qui ont plus d'ancienneté que le candidat sélectionné et elle remet au SYNDICAT une copie de la liste des téléphones effectués et de leur date. Ceci s'applique aussi aux classifications qui représentent une démotion

pour l'employé. La candidature de cet employé est évaluée conformément à l'article 6.10 (D). S'il refuse la classification, il ne subit aucun préjudice. S'il accepte, il accumule une ancienneté temporaire et conserve le droit de retourner à sa classification originale en cas de rappel ou de promotion.

B) L'employé intéressé formule une demande écrite vis-à-vis des classifications affichées et la remet à l'agent de personnel. Copies des demandes reçues des postulants sont remises au SYNDICAT.

Lorsque la COMPAGNIE cherche à combler des classifications à l'extérieur et que le dernier affichage date de plus de deux (2) mois, la COMPAGNIE convient de réafficher les classifications à combler selon les procédures prévues ci-haut.

C) Tout employé régulier peut postuler une classification qui constitue pour lui une promotion, une mutation (mutation = transfert sur base rugulière d'une classification donnée à une autre classification de niveau et de taux équivalent) ou une démotion.

D) Dans tous les cas de classifications à combler à la suite d'un affichage, la COMPAGNIE accorde la classification à l'employé qui a postulé et qui possède le plus d'ancienneté d'usine, pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la classification à remplir. Tel employé bénéficie d'une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables, tout en effectuant le travail de la classification qu'il occupe, à l'intérieur de laquelle il peut retourner à son ancienne classification. En cas de griefs, relativement à l'application de l'article 6.10, le fardeau de la preuve incombe à la COMPAGNIE.

E) Tout employé qui, à la suite d'un affichage, est affecté à un poste concerné, en reçoit immédiatement le taux applicable d'après l'échelle des taux de salaires prévus à cette convention.

F) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, la COMPAGNIE avisera le SYNDICAT par écrit de sa décision.

L'employé choisi sera affecté à ladite classification dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

6.11 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

a) Dans le cas de "vacances" temporaires causées par la maladie, un accident, un cas d'urgence, une vacance annuelle, congés avec ou sans solde, une absence, ou pour augmenter le nombre d'employés dans une classification, la compagnie pourra assigner tout employé à une classification autre que la sienne en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification concernée.

b) Tout employé qui, du seul fait de la compagnie, est muté temporairement de sa classification à une autre, dont le taux de salaire est inférieur, continu d'être payé au taux de salaire de sa classification.

c) Tout employé, muté temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est supérieur, reçoit le taux supérieur pour le temps effectué à cette classification.

6.12 DISPOSITIONS SPECIALES CONCERNANT L'ACCESSION AUX CLASSIFICATIONS SUIVANTES:

1) Assembleur spécialiste "B" (apprenti)
2) Brûleur spécialiste "B" (apprenti)

a) Lorsqu'un poste additionnel doit être comblé, la compagnie en fait l'affichage selon les modalités prévues.

b) L'employé qui, à la suite dudit affichage, est affecté à un tel poste, du même coup:

i) acquiert, à compter de la date de son accession, de l'ancienneté temporaire dans sa nouvelle classification;

ii) conserve et continue d'accumuler, pour une durée de dix-huit (18) mois de travail, son ancienneté dans la classification qu'il détenait antérieurement.

c) Si, au cours de ladite période de dix-huit (18) mois, la compagnie effectue des licenciements à cause d'un manque de travail, ledit employé peut exercer ses droits d'ancienneté en vue de réintégrer son ancienne classification.

d) Une fois cette période de dix-huit (18) mois complétés, à titre d'apprenti, toute son ancienneté (globale) est transposée à sa nouvelle classification.

e) Il est convenu que durant cette même période, advenant qu'une mise à pied à cause d'un manque de travail s'effectue parmi les assembleurs spécialistes "A" et "B" (apprentis) ou les brûleurs spécialistes "A" et "B" (apprentis), les assembleurs spécialistes "B" ou les brûleurs spécialistes "B", selon le cas, sont les premiers à être mis à pied à l'intérieur de ces classifications (assembleurs spécialistes - brûleurs spécialistes) et, inversement les derniers à être rappelés au travail.

f) L'employé dit apprenti peut, au cours des six (6) premiers mois de son accession à une telle classification, choisir de retourner à son ancienne classification. Par contre, la compagnie peut, durant cette même période de six (6) mois, le réaffecter à son ancienne classification.

g) Dans tous les cas où un employé (apprenti) réintègre son ancienne classification, il est rémunéré au taux de salaire de la classification qu'il réintègre.

6.13 Seuls le président, le vice-président, le trésorier et le secrétaire reconnus et prévus dans la présente convention collective, jouissent d'une ancienneté préférentielle dans leur groupe respectif, dans ce sens, qu'ils sont les derniers mis à pied lors d'une réduction de personnel et qu'ils sont les premiers à être rappelés au travail s'ils sont en mise à pied lors d'un rappel.

Les membres du comité exécutif du syndicat qui sont en mise à pied ont accès à l'usine après avoir obtenu la permission du surintendant d'usine ou son substitut, laquelle permission ne sera pas refusée à moins de raison sérieuse.

ARTICLE 7 ÂGE DE LA RETRAITE

7.01 L'âge de la retraite obligatoire est fixé à soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 8 TRAVAIL DES EMPLOYÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

8.01 Les employés de la COMPAGNIE exclus de l'unité de négociation n'ont pas le droit d'accomplir des travaux de l'unité de négociation, cependant, ceci ne doit pas être interprété comme limitant leurs droits d'entraîner du personnel de l'unité de négociation, de faire des travaux de vérification ne comportant pas un travail productif. S'il y a prétendue violation de cet article, le SYNDICAT ou l'employé qui se croit lésé, peut recourir à la procédure de règlement de griefs, et réclamer le remboursement du salaire perdu. Si le SYNDICAT gagne le grief à l'arbitrage et si un employé qualifié dans la section et la classification concernées est alors en mise à pied, la COMPAGNIE lui versera un minimum de quatre (4) heures de travail; si aucun employé est alors en mise à pied, la COMPAGNIE paiera un minimum d'une (1) heure au taux de temps supplémentaire à l'employé qualifié qui aurait normalement été affecté à ce travail.

ARTICLE 9 A PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

(Employés - Syndicat)

9.01 Toute mésentente concernant l'interprétation, l'application ou la violation des dispositions de la présente convention peut donner lieu à la formulation d'un grief.

9.02 Tout grief doit être soumis, par écrit (règle générale sur formule appropriée), dans les quinze (15) jours ouvrables de la date effective à laquelle ledit grief a pris naissance,

a) soit par l'employé concerné, accompagné du délégué d'atelier de sa section.

b) soit par le SYNDICAT, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif, concernant l'ensemble des employés d'une classification, ou lorsque le SYNDICAT est d'avis qu'une ou plusieurs conditions de la convention ont été violées, ou qu'il s'agisse d'une question d'interprétation d'ordre général.

9.03 La formulation d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendûment violés ou mal interprétés ainsi que le règlement recherché.

9.04 Un vice de forme dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

9.05 Première étape

A) Tout employé, se croyant lésé, doit soumettre son grief à son supérieur immédiat (ou le représentant autorisé de ce dernier), accompagné du délégué d'atelier de sa section.

B) Le supérieur immédiat (ou son remplaçant) rend sa réponse, par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception du grief.

9.06 Deuxième étape

Advenant, 1) dans les cas de griefs individuels, que le grief ne soit pas réglé à la première étape ou que le supérieur immédiat en cause ne rende pas sa décision dans les délais prescrits ou que l'employé intéressé désire le maintenir, 2), qu'il s'agisse d'un grief formulé par le SYNDICAT, selon l'article 9.02 B),

a) ledit grief doit être transmis par le comité de griefs et, présenté par un des membres de ce même comité au surintendant de la fabrication (ou en son absence, au directeur de la production);

b) le surintendant de la fabrication ou le directeur de la production rencontre le comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette deuxième étape de la procédure, et rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre. L'employé concerné peut être présent à cette rencontre.

9.07 Les délais et les étapes faisant l'objet de cette procédure peuvent être modifiés, après entente écrite entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE 9 B PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

(compagnie)

9.01 Toute mésentente concernant l'interprétation, l'application ou la violation des dispositions de la présente convention peut donner lieu à la formulation d'un grief.

9.02 Tout grief doit être soumis, par écrit (règle générale sur formule appropriée), dans les dix (10) jours ouvrables de la date effective à laquelle ledit grief a pris naissance:

i) soit à l'endroit d'un employé dans les cas individuels,

ii) soit, par la COMPAGNIE à l'endroit du SYNDICAT, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif concernant l'ensemble des employés d'une section ou l'ensemble des employés d'une classification, ou lorsque la COMPAGNIE est d'avis qu'une ou plusieurs conditions de la convention ont été violées ou qu'il s'agisse d'une question d'interprétation d'ordre général.

9.03 La formulation d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendûment violés ou mal interprétés ainsi que le règlement recherché.

9.04 Un vice de forme dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

9.05 Première étape

A) La COMPAGNIE par l'entremise du contremaître concerné soumet le grief au délégué syndical de la section en cause (ou à son substitut).

B) Le délégué de la section en cause (ou son substitut) rend sa réponse, par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

9.06 Deuxième étape

Advenant, 1) dans les cas de griefs formulés à l'endroit d'un employé comme tel, que le grief ne soit pas réglé à la première étape ou que le délégué de la section en cause ne rende pas sa décision dans les délais prescrits ou que la COMPAGNIE désire le maintenir; 2) qu'il s'agisse "d'un grief formulé par la COMPAGNIE à l'endroit du SYNDICAT, selon 9.02 (ii).

a) ledit grief est transmis, par écrit, par le directeur de la production (ou son représentant autorisé) et présenté au comité exécutif du SYNDICAT;

b) le comité exécutif du SYNDICAT rencontre le directeur de la production (ou son représentant autorisé) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette deuxième étape de la procédure et rend sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre.

9.07 Les délais et les étapes faisant l'objet de cette procédure peuvent être modifiés, après entente écrite entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE 10 ARBITRAGE EN MATIÈRE DE GRIEFS

10.01 À défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou si celle-ci n'est pas tenue dans les délais prévus ou si une entente formelle n'est pas intervenue entre les parties, le grief peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

Si le cas est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les vingt (20) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou l'expiration du délai pour la tenir selon la manière prévue à la présente convention.

10.02 La partie qui a recours à l'arbitrage avise l'autre de son intention de porter le grief à l'arbitrage et suggère à la même occasion un ou plusieurs noms d'arbitres.

À défaut d'accord quant au choix d'un arbitre dans un délai de trente (30) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage accéléré selon les modalités prévues par le Ministère du Travail.

10.03 L'arbitre choisi (ou nommé) doit dans le plus bref délai, fixer une date d'audition.

10.04 L'arbitre, après avoir entendu les parties, délibère sur le cas dans les plus brefs délais. L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition du grief.

10.05 Les délais de l'arbitre peuvent être prolongés après entente entre les parties.

10.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour amender ou modifier la présente convention.

10.07 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut soit:

a) réintégrer l'employé avec ou sans compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

10.08 Dans tous les cas (mesures disciplinaires, mise-à-pied, etc.) comportant des questions de taux de salaires, où l'arbitre accorde par sa décision un ajustement ou une compensation à un employé dont il a jugé le grief comme fondé (en tout ou en partie) selon les dispositions de la convention, l'arbitre doit tenir compte des gains que l'employé en cause aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle et, en aucun cas ne peut rendre une décision comportant un montant supérieur au salaire (y inclus les gains reçus à l'extérieur dans l'entretemps) que ledit employé aurait normalement réalisé au service de l'EMPLOYEUR si son emploi n'avait été interrompu.

10.09 Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

10.10 La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et les employés visés, et est exécutoire dans les quinze (15) jours suivant sa signification aux parties.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Aucun avis ou mesure disciplinaire ne sera inscrit(e) au dossier d'un employé, à moins qu'il n'en ait été informé, par écrit, par son supérieur immédiat (dans les sept (7) jours ouvrables du prétendu manquement de sa part ou de la constatation des faits dans les cas de faute lourde (ex: fraude, atteinte à la propriété... etc.). Le SYNDICAT en est mis au fait, en recevant une copie du document écrit dans les mêmes délais. Cet avis doit faire mention des motifs et faits impliqués.

11.02 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas selon la procédure de règlement des griefs. Tout rapport ou mesure disciplinaire visant un employé et qui est annulé par sentence arbitrale ou par règlement entre les parties est rayé de son dossier.

11.03 Les mesures disciplinaires, y compris tout avertissement ou réprimande, versés au dossier d'un employé et datant de plus de six (6) mois civils ne peuvent en aucun temps être invoquées contre lui, pourvu qu'il n'y ait pas eu de manquement d'ordre disciplinaire de sa part pour une période de six (6) mois (civils).

Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé à la fin d'une période de vingt-quatre (24) mois de son dépôt à ce dossier.

11.04 L'employé qui en fait la demande à l'avance à son supérieur immédiat, peut, par l'entremise de ce dernier, consulter son dosssier personnel durant ses heures régulières de travail, et il peut se faire accompagner de son délégué.

11.05 À sa demande, un employé congédié à le droit de parler à son délégué ou, en son absence, à son substitut, avant de quitter l'usine.

Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné ou son substitut. Le délégué de l'employé ou son substitut est présent lors du congédiement d'un employé.

ARTICLE 12 SALAIRES ET PAIE

12.01 Les taux de salaires des employés régis par la présente convention, selon leur classification, sont ceux prévus à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

12.02 A) La paie est remise chaque semaine par chèque le mercredi ou le jeudi si le mercredi est un jour férié.

Les chèques sont remis durant les heures régulières de travail.

B) La COMPAGNIE convient de faire en sorte que les informations suivantes soient fournies à chaque employé avec son chèque de paie:

1) nom de l'employé
2) période de paie
3) heures régulières
4) heures supplémentaires
5) différentes primes
6) taux horaire
7) gain total
8) détails des déductions
9) montant net
10) montant accumulé à date

12.03 Les erreurs sur les chèques de paie, une fois signalées par l'employé à son contremaître pour rectification, sont corrigées par la COMPAGNIE en dedans d'une (1) semaine.

Cependant, dans les cas d'erreurs de paie de dix dollars ($10.00) et plus, la COMPAGNIE fait en sorte de les corriger en dedans d'une (1) journée ouvrable.

Un employé qui ne reçoit pas son chèque de paie dans les délais prévus par cet article, ou dont le chèque de paie fait l'objet d'une erreur de dix dollars ($10.00) et plus, recevra sur demande une avance équivalente de la COMPAGNIE au plus tard vendredi après-midi de la même semaine.

12.04 <u>Déductions pour retard:</u>

(Horloge de présence à la minute)

Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heures. Sur les horloges qui enregistrent les minutes e.g. pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes, la déduction est de quinze (15) minutes, pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite. L'employé n'est pas tenu de travailler durant cette période, mais doit être à son poste à la fin de cette période.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La journée normale de travail de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période des repas.

Tout employé a une demi-heure (1/2) sans paie pour prendre ses repas, et ce, entre la quatrième et la cinquième heure de son équipe, selon la pratique existante.

Les heures de travail pour l'équipe régulière de jour, sont de 7:00 heures à 15:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail pour l'équipe régulière du soir, sont de 15:45 heures à 00:15 heure. La semaine étant répartie du lundi 15:45 heures au samedi 00:15 heure. Les heures de travail de l'équipe régulière de nuit sont de 23:00 heures à 7:30 heures. La semaine étant répartie du dimanche 23:00 heures au vendredi 7:30 heures.

13.02 Les heures et la semaine normale de travail décrites à l'article 13.01 peuvent être modifiées après entente écrite entre les parties.

13.03 A moins d'entente mutuelle écrite entre la compagnie et le syndicat, la compagnie s'engage à ne pas réduire la semaine normale de travail mais plutôt d'effectuer des mises-à-pied.

13.04 Les équipes de soir et de nuit sont formées de façon à tenir compte des exigences de la production et des classifications requises.

Advenant que les besoins de la production nécessitent plus d'une équipe de travail, la compagnie procède par affichage pour en combler les postes sur les équipes de soir et/ou de nuit, selon le cas.

À défaut d'un nombre suffisant de volontaires pour combler ces postes sur les équipes en question, la COMPAGNIE attribue les postes disponibles (en commençant par l'équipe du soir, s'il y a deux équipes à former) aux employés des classifications requises, y détenant le moins d'ancienneté en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales des classifications à combler.

13.05 Il est convenu qu'il n'y a pas de rotation entre les équipes régulières, sauf une alternance entre volontaires de mêmes classifications, sous réserve d'approbation par la COMPAGNIE. Telle approbation n'est pas refusée sans raison sérieuse.

13.06 Les employés ont droit, aux heures déterminées par la COMPAGNIE, à deux périodes de repos, dont l'une de dix (10) minutes, entre la deuxième et la troisième heure de la première partie de la journée (ou équipe) et l'autre de dix (10) minutes, entre la deuxième et la troisième heure de la deuxième partie de la journée (ou équipe) de travail.

13.07 La COMPAGNIE convient durant la durée de cette convention d'accorder une période de cinq (5) minutes avant le repas et à la fin de la période de travail de chaque équipe pour permettre aux employés de faire leur toilette.

13.08 Sauf dans des cas hors du contrôle de la COMPAGNIE dont le fardeau de la preuve lui incombe, tout employé qui se présente au travail, à l'heure régulière, et qui n'a pas été avisé au préalable par la COMPAGNIE de ne pas se présenter au travail sur l'équipe pour laquelle il est cédulé, est rémunéré pour au moins quatre (4) heures à son taux horaire applicable.

13.09 Un employé qui est muté (transféré) d'une équipe à une autre doit bénéficier d'une période de repos d'au moins douze (12) heures et de plus être compensé pour les heures perdues, s'il y a lieu.

Si, sur demande, il accepte (volontaire) de travailler durant ces heures de repos, il est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour ces mêmes heures ainsi travaillées.

La présente disposition ne s'applique pas lorsque le changement d'équipe s'effectue à la suite d'un déplacement ("bumping") résultant de l'exercice du droit d'ancienneté à l'occasion d'une mise-à-pied due à un manque de travail.

ARTICLE 14 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail effectué par un employé, à la demande de son contremaître, en dehors des heures régulières quotidiennes de son équipe, est rémunéré sur la base de taux et demi, jusqu'à concurrence de trois (3) heures en dehors de ses heures régulières quotidiennes, et de taux double pour les heures additionnelles.

14.02 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier de l'employé, jusqu'à concurrence de trois (3) heures de travail et au taux double de son taux horaire régulier pour les heures additonnelles.

14.03 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double du taux horaire régulier de l'employé.

14.04 Tout travail effectué un jour férié, prévu à cette convention est rémunéré à raison du taux double en plus du paiement du congé.

14.05 Tout employé qui, à la demande de son contremaître, travaille en temps supplémentaire, avant ou après son équipe régulière de travail, est rémunéré pour un minimum d'une heure à taux et demi de son taux régulier, advenant que tel travail soit de moins d'une heure.

14.06 Si un employé, à la demande de son contremaître,

1) est "cédulé" pour effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, dimanche ou un jour férié,

2) se présente au travail comme prévu et,

3) que le travail soit contremandé, il lui est versé un minimum équivalent à trois (3) heures de paie sur la base du taux de temps supplémentaire applicable.

14.07 A) Tout employé qui, à la demande de son contremaître, effectue du travail en temps supplémentaire, en continuité et à la suite de sa journée (ou équipe) de travail, a droit:

1) à une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos, au début de son travail en temps supplémentaire;

2) et à une autre période rémunérée de quinze (15) minutes de repos, advenant qu'il effectue plus de trois (3) heures consécutives de travail en temps supplémentaire.

B) Tout employé, qui à la demande de son contremaître, effectue du travail en temps supplémentaire avant le début de sa journée ou équipe régulière de travail, a droit à une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos après chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, et à une période de repos de quinze (15) minutes à la fin de son travail supplémentaire, c'est-à-dire, immédiatement avant le début de sa journée ou équipe régulière de travail.

14.08 Le travail en temps supplémentaire est considéré volontaire et est attribué équitablement de la façon suivante:

a) En premier lieu, parmi les employés qui sont affectés aux travaux en cours.

b) En deuxième lieu, parmi les autres employés de la classification requise, en tenant compte du temps supplémentaire déjà accumulé par eux. En cas d'égalité, l'ancienneté prévaudra.

Advenant que la COMPAGNIE, selon les modalités susmentionnées, ne puisse disposer du nombre d'employés, qualifiés et nécessaires, pour effectuer le travail requis en temps supplémentaire, le ou les employé(s), ayant le moins d'ancienneté dans la classification requise, doit (doivent) l'effectuer, à moins de raisons valables, dans lesquels cas, le ou les employé(s) suivant(s), dans l'ordre d'ancienneté, doit (doivent) le faire.

L'employé qui refuse du travail en temps supplémentaire est, aux fins de la répartition du temps supplémentaire, considéré comme l'ayant effectué.

Il est entendu que le travail en temps supplémentaire n'est obligatoire que dans les circonstances exceptionnelles et que la COMPAGNIE convient que le recours au travail obligatoire en temps supplémentaire soit maintenu au minimum.

14.09 Primes d'équipe et autres

1) Une prime de $0.40 l'heure est accordée aux employés appartenant à l'équipe régulière du soir (15h45 à 0h15).

2) Une prime de $0.40 l'heure est accordée aux employés appartenant à l'équipe régulière de nuit (23h00 à 7h30).

3) Un employé de l'équipe de jour qui commence à travailler avant les heures régulières de son équipe reçoit une prime de vingt cents ($0.20) de l'heure pour les huit (8) premières heures et le taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées avant le début de son équipe de travail.

4) Le temps supplémentaire et le paiement qui s'y rapporte ne sont pas pyramidés, c'est-à-dire qu'on ne se sert pas de plus d'une base pour calculer le temps supplémentaire et le taux y correspondant pour couvrir les mêmes heures. De plus, il est convenu que le taux et demi et le taux double ne s'appliquent pas aux diverses primes prévues à cette convention qui ne font pas l'objet de l'Annexe "B".

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont considérés des jours fériés, chômés et payés:

a)
- Premier janvier
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An.

b) Deux jours de congé additionnels (mobiles et collectifs) dont la date est à être déterminée, un (1) mois à l'avance, par entente mutuelle entre les parties, viennent s'ajouter à la liste des congés précités.

c) La prime d'équipe régulière de l'employé s'ajoute au taux de salaire de l'employé pour les huit (8) heures à taux régulier du paiement vis-à-vis d'un congé férié.

15.02 Dans le cas où un des jours fériés susmentionnés est, par proclamation du gouvernement provincial ou fédéral, reporté à un autre jour, le congé férié s'applique au jour indiqué par proclamation.

15.03 A) Si l'un des congés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la loi ou par ordonnance ou par entente entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT, le congé tombant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant et le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant ledit congé.

B) Lorsqu'un desdits jours de congé tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il est loisible aux parties, après entente mutuelle écrite, de reporter ledit congé à un autre jour.

15.04 Pour avoir le droit à la paie d'un congé férié faisant l'objet du présent article, l'employé doit avoir complété sa période initiale d'essai (re: ancienneté) et doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins que:

1) il soit absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, dont la preuve lui incombe (sur demande de la compagnie) et que son absence pour telles causes date de moins de six (6) mois;

2) il soit absent à cause d'une mise-à-pied intervenue;

i) dans les dix (10) jours ouvrables antérieurs à un congé dans le cas d'un employé dont l'ancienneté est de moins de cinq (5) ans;

ii) dans les quinze (15) jours ouvrables antérieurs à un congé dans le cas d'un employé dont l'ancienneté se situe entre cinq (5) et dix (10) ans;

iii) dans les trente (30) jours ouvrables antérieurs à un congé dans les cas d'un employé dont l'ancienneté est de plus de dix ans;

3) il soit absent à l'occasion d'une absence autorisée en vertu de la convention collective.

L'employé qui termine sa période initiale d'essai et acquiert de l'ancienneté, recevra rétroactivement le paiement de sa ou ses journée(s) fériée(s).

15.05 Si un congé statutaire tombe au cours des vacances annuelles de l'employé, ledit employé a droit à une journée supplémentaire de vacances avec rémunération, pour la première journée régulière de travail qui suit ses vacances.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01 Tout employé régi par la présente convention a droit à des vacances basées sur ses années d'ancienneté au sein de la COMPAGNIE au 30 avril de l'année courante. L'année de référence est du 1er mai au 30 avril.

16.02 Tout employé qui a moins d'un an d'ancienneté pour la COMPAGNIE a droit à un congé continu, dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois d'ancienneté sans que la durée totale excède dix (10) jours ouvrables. L'indemnité des vacances payée sera l'équivalent de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.

16.03 Tout employé qui, au 30 avril de l'année courante a plus d'un (1) an d'ancienneté a droit au nombre de jours ouvrables de vacances et à la rémunération indiquées au tableau ci-dessous. La paie de vacances dudit employé est basée sur le pourcentage du salaire gagné durant la période de référence.

Ancienneté au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de vacances	Rémunération de vacances
1 an	10	4.5
2 ans moins 5 ans	10	5.5
5 ans moins 10 ans	15	7.5
10 ans moins 12 ans	20	8.5
12 ans moins 15 ans	20	9.0
15 ans moins 20 ans	20	9.5
20 ans moins 22 ans	25	10.5
22 ans moins 25 ans	25	11.0
25 ans moins 30 ans	25	11.5
30 ans et plus	30	12.5

16.04 À la cessation de leur emploi, les employés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu des présentes dispositions ainsi que celle qu'ils ont gagné par leur temps de service pendant l'année courante, calculée à compter du 1er mai jusqu'à la date à laquelle ils quittent le service de la COMPAGNIE.

Lors d'une mise à pied, un employé peut, s'il le désire, faire retenir par la COMPAGNIE, la rémunération pour vacances à laquelle il a droit pour ses vacances. L'employé concerné pourra, après en avoir avisé par écrit la COMPAGNIE dix (10) jours ouvrables à l'avance, demander le paiement des sommes dues en tout autre temps durant l'année de référence.

16.05 La rémunération des vacances doit être remise à l'employé avant son départ pour vacances.

16.06 À moins d'entente écrite contraire entre les parties, les vacances générales doivent être prises durant les deux (2) dernières semaines complètes du calendrier de juillet. S'il y a lieu de maintenir du personnel durant la période de fermeture, la COMPAGNIE offrira le travail comme suit:

1) D'abord aux employés dûment qualifiés qui n'ont droit à aucune vacance durant la période de fermeture pour fins de vacances, et ce par ancienneté.

2) Si d'autres employés sont nécessaires, aux employés dûment qualifiés ayant droit à une période moindre que la période de fermeture pour fins de vacances, et ce par ancienneté.

3) Enfin, si d'autres employés sont nécessaires, aux employés dûment qualifiés en respectant la règle d'ancienneté.

16.07 A) Dans les cas où deux (2) employés ou plus désirent prendre leurs vacances aux mêmes dates, la priorité est accordée à l'employé (ou les employés) ayant le plus d'ancienneté.

B) i) un employé ayant droit à deux (2) semaines de vacances peut les prendre de façon continue;

ii) un employé ayant droit à trois (3) semaines de vacances consécutives peut prendre sa troisième semaine, avant ou après les vacances générales, après entente entre l'employé en question et la COMPAGNIE;

iii) un employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances ou plus peut prendre sa quatrième semaine de façon consécutive, en l'intégrant à ses trois autres semaines (selon le paragraphe précédent). Les modalités d'une telle prise de vacances (avant ou après la fermeture) seront déterminées après entente entre l'employé et la COMPAGNIE;

iv) quant aux semaines ou périodes de vacances qui ne seraient pas prises de façon consécutive et dans le cas de la cinquième et sixième semaines de vacances, attribuées aux employés ayant vingt (20) ou trente (30) ans et plus de service, l'employé peut prendre ces dites vacances en toute autre période de l'année en cours durant laquelle il y a droit, à une date à être déterminée par entente entre l'employé en question et la COMPAGNIE.

16.08 Aux fins d'établissement des périodes et de la rémunération des vacances, pourvu que l'employé ait été au service de la COMPAGNIE pendant au moins six (6) mois précédant sa maladie ou son accident, il est convenu que le temps qu'un employé perd à cause de maladies ou d'accidents reconnus doit être calculé jusqu'à concurrence:

1. de douze (12) mois "de calendrier" dans le cas de maladies ou d'accidents reconnus par le C.S.S.T.;

2. de quatre (4) mois "de calendrier", dans les cas de maladies ou d'accidents non-industriels.

Dans ces circonstances, on impute, aux fins du calcul de la rémunération des vacances pour la période (maladie ou accident) applicable et établie, les sommes reçues par l'employé, soit comme compensation (C.S.S.T.) ou prestations de l'assurance-invalidité (de Foresteel).

Lors de son retour au travail suite aux circonstances ci-haut prévues, l'employé qui désire prendre ses vacances doit les prendre à l'intérieur des douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence antérieure et ce, en conformité avec les modalités prévues aux articles 16.06 et 16.07 de la convention.

16.09 Une semaine normale de vacances doit s'étendre du lundi au dimanche inclusivement.

ARTICLE 17 SOUS-CONTRATS

17.01 La COMPAGNIE utilise ses propres employés, incluant ceux qui sont sur la liste de rappel en vertu de la liste d'ancienneté, pour accomplir ses travaux habituels, à ses ateliers mêmes, pourvu que la COMPAGNIE ait l'outillage et l'équipement nécessaires et que ces employés soient compétents et disponibles pour accomplir le travail dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet. En cas de grief sur cet article, la COMPAGNIE informera le SYNDICAT par écrit de la nature du sous-contrat octroyé ainsi que des motifs pour lesquels le sous-contrat fut octroyé.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

18.01 Tout employé ayant de l'ancienneté a droit, sans perte de salaire à son taux régulier, aux congés suivants:

a) cinq (5) jours consécutifs, débutant la journée du décès, lorsqu'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où il aurait normalement travaillé, n'eût été du décès;

b) en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère du conjoint, les grands-parents, à trois (3) jours consécutifs, dont l'un serait le jour des obsèques, et ce, pourvu qu'il s'agisse de jours survenant entre le décès et les obsèques inclusivement, où l'employé aurait normalement été appelé à travailler;

c) en cas de décès d'une bru, d'un gendre, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, à la journée des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et qu'il s'agisse d'une journée où l'employé aurait normalement été appelé à travailler.

18.02 Tout employé ayant de l'ancienneté, a droit à deux (2) jours consécutifs sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

18.03 Dans tous les cas ci-haut, l'employé doit à moins d'empêchement aviser la COMPAGNIE, soit avant son départ ou dès que possible durant la journée de son absence.

ARTICLE 19 SERVICE DE JURY

19.01 L'employé régulier qui est appelé à servir comme juré ou qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement. L'employé doit se rendre au travail lorsque ses services ne sont pas requis comme juré.

ARTICLE 20 CONGÉS OU PERMISSION D'ABSENCES PERSONNELS(LES)

20.01 Un congé sans solde peut être accordé par la COMPAGNIE à un employé pour des raisons valables (au mérite de chaque cas ex.: raisons personnelles), compte tenu des circonstances.

Sauf urgences ou imprévus évidents, la demande (mentionnant les raisons) doit en être faite par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

Un employé en congé ou permission d'absence, continue d'accumuler de l'ancienneté.

La COMPAGNIE motivera chaque refus et informera le SYNDICAT dans les cinq (5) jours ouvrables d'une telle demande.

ARTICLE 21 TRAVAIL EN DEHORS DES ÉTABLISSEMENTS DE LA COMPAGNIE

21.01 Tout employé qui effectue du travail dans une localité située en dehors des limites du Montréal-Métropolitain, reçoit de la COMPAGNIE le remboursement de tous les frais raisonnables occasionnés par le transport, la pension (et le séjour s'il y a lieu) sur présentation de factures.

21.02 Le travail en dehors des établissements de la COMPAGNIE est offert:

a) en premier lieu, aux employés des classifications requises qui étaient affectés à ces travaux en usine;

b) en deuxième lieu, aux employés des classifications requises.

Note: Dans les deux cas, la COMPAGNIE tient compte de l'ancienneté en autant que les exigences de la production en usine le permettent.

À défaut de volontaires, les moins anciens parmi les employés des classifications requises sont affectés à ces travaux.

21.03 Tout employé effectuant du travail en dehors des établissements de la COMPAGNIE sur un chantier de construction, bénéficie des conditions de travail applicables (heures et taux) du décret de l'industrie de la construction (région de Montréal).

21.04 Les employés travaillant en dedans des limites de ce qu'il est convenu d'appeler le Montréal-Métropolitain doivent se rapporter au lieu du travail et y revenir par leur propre moyen de transport. Tout autre transport autorisé durant les heures de travail, comme pour se rapporter et revenir d'un chantier en dehors des limites du Montréal-Métropolitain, est payé (en incluant le temps de transport) par la COMPAGNIE. Le temps de transport ainsi payé ne doit pas dépasser huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures.

21.05 Les ouvriers ne sont pas requis comme condition d'embauchage ou d'emploi continu de fournir l'usage d'une automobile ou autre moyen de transport pour les employés, outils, équipement ou matériaux à un chantier, d'un chantier à un autre, ou d'un chantier à l'atelier.

ARTICLE 22 CLAUSES GÉNÉRALES

22.01 La COMPAGNIE remet à chaque employé, au moment de son embauchage ou de tout changement de statut d'emploi, une carte de classification dûment complétée et signée par le directeur de production ou son représentant. Dans le cas de désaccord, l'employé concerné a la possibilité de démontrer:

a) que le travail qu'il exécute correspond à la classification qu'il réclame;

b) qu'il a l'habileté nécessaire pour accomplir ce travail;

c) qu'il accomplit ce travail de façon continue.

Si la preuve est faite que l'employé concerné a raison, la COMPAGNIE lui remet la carte de classification appropriée.

22.02 Les employés d'entretien qui sont reconnus comme affectés au balayage de l'usine sont payés à un taux qui n'est pas moindre que celui des ouvriers généraux.

ARTICLE 23 HYGIENE ET SECURITE INDUSTRIELLES

23.01 La compagnie convient de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer des conditions normales d'hygiène et de sécurité industrielles dans ses établissements.

L'employeur prend les dispositions raisonnables et nécessaires pour éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail et se conforme à toutes les lois et règlements relatifs à la Sécurité-Santé.

Le syndicat convient de continuer à coopérer à ces fins dans la mesure de ses moyens.

23.02 La compagnie fournit gratuitement les articles "standards" de nature non-personnelle, couramment en usage et servant au maintien de l'hygiène, à la protection de la santé et à la sécurité en milieu industriel. La compagnie fournit des vestes de protection en cuir pour les soudeurs semi automatiques. Des tabliers sont également disponibles au magasin pour les employés qui doivent faire du meulage. La compagnie en demeure propriétaire des articles fournis alors que les employés doivent en faire un usage convenable.

23.03 Une paire de lunettes "standards" de sécurité (sans prescription) est fournie aux employés sans frais. Cette paire (monture et verres) est remplacée au besoin aussi sans frais.

Pour les employés qui ont complété leur période d'essai, et qui ont besoin de lunettes "standards" de sécurité (avec prescription), ajustées à leur vue, les frais de la première prescription (monture et verres), obtenue par l'entremise de la compagnie, sont remboursées par la compagnie. Cette paire (monture et verres) est remplacée au besoin aussi sans frais. L'employé a le choix de son optométriste. La compagnie fournit aux employés en période d'essai et aux employés dont les lunettes de sécurité (avec prescription) ont été endommagées ou égarées, l'équipement pour protéger leurs lunettes personnelles. Aucune indemnisation n'est versée pour les dommages subis à leurs lunettes personnelles en cas de dommage.

23.04 À leur départ, les employés doivent retourner les lunettes de sécurité. Le même principe s'applique aux chapeaux de sécurité pour ceux qui sont tenus d'en porter.

23.05 Le comité de santé et sécurité a pour fonction d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène au travail, d'analyser les causes d'accidents avec ou sans blessure et de faire, par voie de consensus, les recommandations jugées appropriées à la direction de la COMPAGNIE.

Ce comité se réunit bi-mensuellement pour une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) minutes, durant les heures de travail, les premiers et troisièmes jeudis de chaque mois. Une fois par mois une inspection de l'établissement et de son équipement par le Comité de santé et sécurité précède l'une de ces réunions.

Dans les cas d'urgence, le représentant syndical principal (ou son substitut) dudit comité rencontre le représentant patronal principal (ou son substitut) du même comité pour discuter des mesures à prendre.

En cas de problèmes, à l'issue de cette rencontre, le représentant syndical principal (ou son substitut) peut rencontrer le directeur de l'usine ou son représentant autorisé.

Copies des rapports et procès-verbaux du comité de santé et sécurité sont adressées aux parties.

23.06 La COMPAGNIE informe verbalement ou autrement un membre syndical du Comité de santé et sécurité de tout accident avec ou sans blessure le plus tôt possible ou au plus tard au cours de l'équipe de travail suivante.

Dans un délai de quarante-huit (48) heures, la COMPAGNIE remet à un membre syndical du Comité de santé et sécurité et au SYNDICAT un rapport écrit sur les formules de la Commission de la santé et sécurité du travail prévues à cet effet.

Le Comité de santé et sécurité, pour faciliter son travail lors de ses réunions, obtient (au fur et à mesure de leur émission) une copie de tous les rapports (avis d'accident et demande d'indemnisation - C.S.S.T.) relatifs aux accidents qui se sont produits, de même qu'une liste des blessures mineures rapportées au cours du mois.

23.07 A) Aucun employé n'est requis de travailler sans la présence d'une autre personne, lors de travaux faits dans des endroits qu'il juge dangereux. Dans ce cas, il en avise immédiatement son contremaître. Il ne peut dans ce cas être victime de mesures disciplinaires, mise-à-pied, ou perte de salaire. Il peut cependant être affecté à un autre travail.

B) Un employé additionnel est utilisé pour les ponts-roulants et les grues mobiles lorsque jugé nécessaire. Tout refus est motivé.

La COMPAGNIE forme le personnel régulier et suppléant préposé à l'élinguage (chaînage) et à l'opération des ponts-roulants.

23.08 A) Un employé qui est victime d'un accident de travail au cours de ses heures de travail et qui doit recevoir des soins médicaux à cause de son état, soit chez un médecin ou à un hôpital, est envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et si après traitement, il ne lui est pas permis de retourner au travail, est payé jusqu'à la fin de son équipe à son taux horaire applicable.

Cet article s'applique aux aggravations ou rechutes dans la mesure où elles ont été reconnues comme telles par la C.S.S.T.

Si l'employé en question effectuait du travail en temps supplémentaire, tel employé sera payé les heures cédulées au taux de temps supplémentaire, un minimum de une (1) heure un jour de semaine et un minimum de quatre (4) heures un samedi, dimanche ou jour férié au taux de temps supplémentaire.

Si à la suite des traitements médicaux reçus, l'employé est autorisé à retourner au travail, ledit employé ne subit aucune perte de salaire pour temps passé, soit à l'hôpital ou soit chez le médecin.

B) La COMPAGNIE s'occupe du transport d'un accidenté du travail lors de l'accident pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état et en assume les frais (aller-retour ou l'équivalent).

C) Lorsqu'un accidenté, à la suite de son retour au travail, doit subir des traitements médicaux, la COMPAGNIE lui accorde une permission d'absence du travail, sans perte de salaire, pour toutes les visites requises par son médecin responsable pour le traitement de cet accident de travail.

23.09 Comme par le passé, la COMPAGNIE convient d'avancer hebdomadairement à l'employé qui a signé une cession de créance (C.S.S.T.) le montant auquel il a droit, en vertu des dispositions de la loi des accidents du travail. Les montants ainsi avancés sont remboursés à la COMPAGNIE dès que perçus de la C.S.S.T. par l'employé.

23.10 La COMPAGNIE informe le nouvel employé ou l'employé affecté à une nouvelle opération des risques inhérents à son travail et de la protection qui s'y rattache.

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, la COMPAGNIE informe par écrit le Comité de santé et sécurité de la nature des produits manipulés et des antidotes nécessaires en cas d'intoxication. La COMPAGNIE fournit la même information pour les nouveaux produits qui seront manipulés dans l'avenir.

23.11 Un employé peut refuser de travailler si lui-même ou un représentant syndical a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail l'expose à un danger menaçant sa santé ou sa sécurité.

Il doit, dans ce cas, en discuter avec son supérieur immédiat en présence de son délégué. Si les parties ne s'entendent pas, ils font appel à deux (2) membres du Comité de santé et sécurité, dont un syndical et l'autre patronal, qui se présentent dans les plus brefs délais pour étudier la situation. S'il y a entente, l'employé se conforme à la décision unanime des membres du Comité de santé et sécurité.

A défaut d'entente, les dispositions requises seront prises pour corriger la situation avant que le travail ne recommence.

L'employé en question ne subit aucune perte de salaire, n'est pas mis à pied et ne peut être sujet à une mesure disciplinaire advenant l'exercice de ce droit, mais peut être affecté à un autre travail.

23.12 A) Un membre syndical du Comité de santé et sécurité peut se libérer de son travail pour une période de temps raisonnable après avis à son contremaître afin d'enquêter sur un sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail. Le contremaître peut retarder cette libération pour une durée maximale d'une heure.

B) Lors de l'inspection mensuelle, les membres du Comité de santé et sécurité peuvent utiliser les appareils de mesure mis à leur disposition par la COMPAGNIE pour effectuer les relevés mensuels. Ces appareils sont en bon état de fonctionnement et les membres familiarisés avec leur usage.

C) Chacune des parties peut se faire accompagner d'un aviseur, à ses frais, lors d'une réunion bi-mensuelle du Comité de santé et sécurité, afin d'étudier un problème particulier.

23.13 Toute inspection gouvernementale, ainsi que toute enquête effectuée à la demande du Comité de santé et sécurité, s'effectuera en présence de deux (2) membres du Comité de santé et sécurité, l'un patronal et l'autre syndical. La COMPAGNIE accepte qu'une copie desdits rapports d'inspection gouvernementale et d'enquête ci-dessus soit remise au SYNDICAT.

23.14 A) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie due au travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, médecin spécialiste en la matière, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, dans les délais prescrits par son médecin.

B) Un examen médical de l'employé exigé par la COMPAGNIE a lieu durant les heures de travail et sans perte de salaire, par un médecin spécialiste en la matière, au choix de l'employé. Les frais d'examen et de transport pour se rendre à l'examen et en revenir sont à la charge de la COMPAGNIE. Le résultat de cet examen sera remis à l'employé. Cependant, les certificats médicaux motivant les absences pour maladie sont obtenus en dehors des heures de travail par l'employé. Les frais d'examen ci-dessus mentionnés ne comprennent pas les frais d'obtention de certificats médicaux.

C) Si dû à un accident de travail ou une maladie industrielle subi à l'emploi de Foresteel, il est impossible à un employé de reprendre son travail habituel selon son médecin (tel que défini précédemment - cas d'invalidité partielle temporaire ou permanente), cet employé a priorité pour occuper une classification nouvelle ou vacante s'il a les aptitudes physiques et s'il peut accomplir normalement le travail après une période d'entraînement de trois (3) mois. En cas de contestation de l'application de cet article 23.14 (C), le fardeau de la preuve est à la COMPAGNIE.

D) La COMPAGNIE s'engage à rembourser à l'employé la valeur des vêtements ou outils qui lui appartienent et dont l'usage est permis au travail par la COMPAGNIE, et qui sont détruits à cause d'un accident de travail reconnu comme tel par la CSST.

23.15 Un employé affecté à un travail à l'intérieur de l'usine a le droit de quitter l'usine, sans solde, si la température est en bas de 40° Farenheight ou en haut de 95° Farenheight pour une période de temps raisonnable.

23.16 Les employés appelés à travailler dans un endroit fermé ou particulièrement malpropre ou enfumé suivront une rotation à toutes les quatre (4) heures.

23.17 A) La compagnie complète dans les vingt-quatre (24) heures la déclaration d'accident de travail à la C.S.S.T. et elle remet une copie à l'accidenté et au syndicat.

B) L'employé a le choix de son médecin, spécialiste en la matière, pour déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail. S'il est reconnu par le médecin en question qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail, la compagnie ne fera aucune contestation auprès de la Commission de la santé et sécurité du travail, à moins de cas de présomption de fraude.

23.18 La compagnie fera en sorte qu'il y ait un préposé aux premiers soins sur chaque équipe de travail. Il est entendu que ce responsable des premiers soins peut être désigné par la compagnie parmi les employés, membre(s) ou non de l'unité d'accréditation.

Le préposé aux premiers soins sur chaque équipe de travail recevra à chaque deux (2) ans aux frais de la compagnie et sans perte de salaire, une formation en secourisme général et industriel (cours de 16 heures maximum) fournie par l'Ambulance St-Jean.

La compagnie s'engage à prendre une police d'assurance couvrant la responsabilité civile pour le préposé aux premiers soins.

23.19 Au premier juin de chaque année, la compagnie versera à chaque employé au travail et qui a terminé sa période de probation, la somme de $50.00 pour l'achat de souliers de sécurité.

Dans les autres cas, la compagnie versera la somme de $50.00 lors du retour au travail de l'employé.

23.20 Les membres syndicaux du Comité de santé et sécurité pourront se réunir une demi-heure avant chaque réunion du comité afin de discuter des sujets à l'ordre du jour de la réunion.

ARTICLE 24 FORMATION PROFESSIONNELLE

24.01 Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement professionnel en relation directe avec son travail, peut en faire la demande à la COMPAGNIE. Tout refus est motivé et le SYNDICAT est avisé dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande.

Si la demande est acceptée, le salarié peut réintégrer sa classification à la fin de ses cours, après un avis de cinq (5) jours ouvrables si son ancienneté le lui permet.

24.02 Si la COMPAGNIE consent et approuve le cours projeté, elle rembourse soixante-quinze pour cent (75%) du prix du cours, sur attestation de la réussite de l'employé aux examens. En cas d'échec, aucun remboursement ne sera effectué.

Il est entendu que ces cours doivent être suivis dans une institution reconnue par le Ministère de l'éducation.

24.03 Tout employé qui, à la demande expresse de la COMPAGNIE, s'inscrit à un cours de formation professionnelle, à plein temps, a droit à un congé sans perte de salaire, au cours duquel il conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté et celui de reprendre sa classification, s'il revient à l'emploi de la COMPAGNIE au terme de ses études, mais ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois. L'employé peut réintégrer sa classification à la fin de ses cours, après un avis de cinq (5) jours ouvrables si son ancienneté le lui permet.

24.04 Le prix des cours d'études suivis à la demande expresse de la COMPAGNIE, est remboursé entièrement à l'employé en cause par la COMPAGNIE.

24.05 Un salarié accidenté au travail ou atteint d'une maladie industrielle qui ne peut intégrer immédiatement un emploi à Foresteel (article 23.14 (C)

peut, à sa demande, suivre un cours de perfectionnement professionnel dans une institution reconnue par le Ministère de l'éducation du Québec en vue de faciliter sa réintégration à Foresteel. La COMPAGNIE assume les frais d'un tel cours, le tout conformément à l'article 24, Formation Professionnelle.

ARTICLE 25 ASSURANCES COLLECTIVES

25.01 Le SYNDICAT convient:-

1) d'établir et d'arrêter avec ses assureurs les modalités d'un régime global d'assurances collectives, à frais partagés (c.à.d. contributoire de la part des employés et de celle de la COMPAGNIE), comportant:

i) assurance-vie-mutilation
ii) assurance-invalidité-salaire
iii) assurance-santé, supplémentaire au régime d'assurance-maladie du Québec.

2) d'administrer ces assurances collectives et de faire en sorte que tous les employés régis par la convention, et ayant de l'ancienneté, y soient admis, y participent et y contribuent.

25.02 La COMPAGNIE, à compter de la signature de la présente convention, s'engage à verser directement au SYNDICAT sa contribution vis-à-vis desdites assurances collectives, jusqu'à concurrence de $0.17 l'heure, sur la base de quarante (40) heures régulières par semaine incluant les congés fériés, les périodes de vacances, les autres congés avec solde, les congés sans solde autorisés (20.01), à l'endroit de chacun des employés réguliers sur la liste de paie, admis à ces trois assurances. Au 1er juin 1982, ce montant sera augmenté de $0.01 pour un total de $0.18 l'heure, et au 1er juin 1983, ce montant sera augmenté de $0.01 pour un total de $0.19 l'heure.

La COMPAGNIE par ailleurs accepte d'effectuer ces mêmes contributions jusqu'au complément ou la fin de la période d'assurance en cours (28 jours) à l'occasion de mise-à-pied, du départ ou de la cessation d'emploi d'un employé, exclusion faite de toutes circonstances d'exonération du paiement des primes.

Il est aussi convenu qu'en aucun cas la contribution de la COMPAGNIE vis-à-vis desdites assurances ne s'effectue à l'endroit d'un employé qui pour une raison quelconque ne contribue pas ou met fin à ses contributions à ce régime dit d'assurances collectives.

25.03 La COMPAGNIE, d'une part, convient de verser au SYNDICAT, en plus de sa contribution de base (réf: 25.02), aux seules fins du régime d'assurances collectives et de son administration, le montant de ristourne (7/12) qui lui est remis de par la Commission d'assurance-chômage, en fonction et du fait de l'enregistrement reconnu de ce même régime d'assurances collectives auprès de ladite Commission.

D'autre part, le SYNDICAT en tant qu'agent négociateur et au nom de ses membres demande à la COMPAGNIE et l'autorise d'ajouter à son propre versement cette même ristourne (part des employés, 5/12), autrement redevable aux employés admis au régime d'assurances collectives et de le verser au SYNDICAT, et ce, aux seules fins du régime d'assurances collectives et de son administration.

25.04 La COMPAGNIE convient de plus de déduire de la paie de chaque employé, la cotisation déterminée par le SYNDICAT. Ces retenues sur les salaires sont effectuées chaque semaine. Les cotisations des employés assurés sont remises au SYNDICAT une fois par mois ainsi que la contribution de la COMPAGNIE.

25.05 Il est entendu qu'advenant une réduction de la portée ("couverture") ou des coûts des primes d'assurances ou la discontinuation d'un ou des régimes d'assurances, la contribution de la COMPAGNIE en soit réduite d'autant ou annulée, selon le cas.

25.06 Le SYNDICAT remet à la COMPAGNIE une copie des contrats d'assurances et de tout renouvellement, ainsi que de tout avenant à ces contrats et de tout certificat attestant que les primes ont été dûment acquittées auprès des assureurs.

25.07 La COMPAGNIE a droit de regard, quant aux coûts ("expérience"), à la portée ("couverture") de ces régimes, aux réclamations et aux prestations en faisant l'objet.

25.08 La COMPAGNIE avise immédiatement le SYNDICAT de toute absence d'un employé, portée à sa connaissance et pouvant donner lieu à des demandes de prestations en vertu des assurances collectives en question.

25.09 Il est convenu que la responsabilité de la COMPAGNIE vis-à-vis de toute poursuite ou réclamation pouvant découler de ce programme ou régime d'assurances collectives, se limite aux dispositions prévues aux paragraphes .02, .03, .04 et .08 du présent article.

ARTICLE 26 ANNEXES

26.01 Les Annexes "A" "Descriptions générales et sommaire des classifications" et "B" "Echelle et taux de salaires" et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 MISE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mai 1986.

27.02 Sous réserve de l'exercise par l'une des parties de son droit de grève ou de lock-out, pendant la période qui s'écoule entre la fin de la présente convention et la signature d'une nouvelle convention, il est entendu que la présente continue de s'appliquer.

EN FOI DE QUOI, les parties par leur représentants dûment autorisés ont signé, à Montréal ce 30e jour du mois d'avril 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE FORESTEEL LTEE (CSN)

Jean-Jacques Jobin, Président

Louis Tremblay, Vice-président

Claude Rondo, Trésorier

Jean-Baptiste Alarie, Secrétaire

FORESTEEL,
DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Robert Yip, ~~Directeur~~ d'usine

George S. Davies, Surintendant/Usine

Martin Cossette, Agent de personnel

Fernand Roy, Directeur du personnel

ANNEXE "A"

DESCRIPTIONS GÉNÉRALES ET SOMMAIRES DES CLASSIFICATIONS

ASSEMBLAGE

Inspecteur:

Désigne un employé qui fait uniquement de l'inspection, qui vérifie que le travail est fait selon les normes établies. Il doit être familier avec toutes les procédures et équipements utilisés à cette fin.

Assembleur Compagnon:

Désigne un employé qualifié qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins tout assemblage du métal en feuilles et des métaux similaires, avec un minimum de directives.

Assembleur spécialiste "A":

Désigne un employé qui peut exécuter toute opération d'apres les instructions, lire les détails apparaissant sur les plans et exécuter les travaux requérant moins d'exigences du métier que le compagnon assembleur et ce, avec aide et surveillance normale.

Assembleur spécialiste "B" (apprenti):

Désigne un employé qui, à son début, est affecté à des travaux d'assemblage relativement simples et qui, progressivement est appelé à exécuter des travaux d'assemblage plus complexes, et qui est capable d'utiliser les dessins ou informations techniques diponibles, et ce, avec aide et surveillance étroites.

À la fin de son stage, il doit normalement avoir la compétence de l'assembleur spécialiste "A".

Note: le brûlage est normalement fait par les compagnons brûleurs ou brûleur spécialiste "A" ou brûleur spécialiste "B" (apprenti); cependant l'assembleur compagnon, ou l'assembleur spécialiste "A" ou l'assembleur spécialiste "B" (apprenti) peuvent effectuer selon les circonstances les travaux suivants de brûlage: 1) ajustement final (rasage); 2) le brûlage des ouvertures temporaires; 3) l'enlèvement ou brûlage des joints de soudure (tacks); 4) le brûlage de pièces qui faciliteront l'assemblage (shims, braquets).

Ouvrier de production:

Désigne tout employé qui, sous surveillance, exécute du travail ayant trait à la fabrication en série, lequel requiert moins d'exigences du métier que celui des assembleurs; tel employé n'est pas requis de lire les détails sur les plans.

Par fabrication en série, on entend une fabrication sur gabarit qui nécessite la répétition des mêmes opérations plusieurs fois au cours de la même journée.

Note: il est entendu que lors de ces opérations, l'ouvrier de production pourra faire lui-même ses soudures d'attaches, si le travail qu'il exécute nécessite l'emploi d'un seul travailleur; par contre, si le travail nécessite l'emploi de deux (2) travailleurs, ce deuxième sera choisi parmi les aides-assembleurs.

Polisseur:

Désigne un employé qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et le contour; prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs; forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement uniforme.

Préposé au décapage (sandblast):

Désigne un employé préposé au sablage à jet de pièces métalliques et voit à l'entretien normal de son équipement. L'unité mobile est opérée par deux préposés et l'unité fixe est opérée par deux préposés.

SOUDAGE

Compagnon soudeur:

Désigne un employé qui possède une connaissace complète de la soudure à l'oxy-acétylène, à l'électricité et aux gaz inertes sur métal en feuilles ou métaux similaires, doit connaître tous les outils et appareils relatifs à sa classification normalement utilisés à l'intérieur de la COMPAGNIE et qui peut de lui-même exécuter toutes les opérations de son métier avec un minimum de directives. Le soudeur compagnon exécute de façon exclusive les travaux de soudure qui sont testés à cent pourcent (100%) et les travaux de soudure à haute-pression.

Note: Un soudeur qualifié en vertu de l'article 12.01 des règlements en exécution de la loi des appareils sous pression et approuvé par les "Unfired Pressure Vessels Code" dernière édition en vigueur doit être considéré un compagnon soudeur.

Soudeur spécialiste:

Désigne un employé possédant une connaissance de la soudure oxy-acétylène et la soudure électrique du métal en feuilles et des métaux similaires et pouvant exécuter les opérations de son métier selon les directives qu'il reçoit.

Soudeur en série:

Désigne tout employé affecté à un travail de routine en soudure et qui est promu soudeur-spécialiste après le quatrième semestre de travail à ce titre, s'il rencontre les exigences normales de cette classification (soudeur-spécialiste). Cependant il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par chaque soudeur d'une classification supérieure dans l'usine.

Un employé qui a travaillé comme soudeur en série première (1ère) année est classée en deuxième (2e) année, après une période de douze (12) mois.

Notes:

a) Pour l'exécution des travaux de soudure au moyen de la machine à souder semi-automatique, la COMPAGNIE convient d'offrir ce travail à l'employé le plus ancien de la classification concernée, et aux soudeurs-compagnons si ceux-ci sont à exécuter du travail qui n'est pas de leur compétence (exemple: faufiler).

Cependant, un employé ayant plus d'ancienneté pourra refuser d'exécuter des travaux de soudure au moyen de la machine à souder semi-automatique à la condition qu'un employé ayant moins d'ancienneté soit qualifié pour exécuter le travail. Ce dernier devra alors utiliser ladite machine.

b) Les employés de la section soudure (soudage) qui utilisent la machine à souder semi-automatique reçoivent une prime de $0.40 cents l'heure pour les heures ainsi effectuées; un minimum d'une heure est versé pour les travaux de moins d'une heure.

Dans les mêmes conditions, une prime de $0.25 cents l'heure est versée pour les travaux de soudure arc-air.

Aide assembleur:

Désigne un employé qui aide l'assembleur spécialiste ou le compagnon assembleur et l'ouvrier de production d'une façon générale, incluant la soudure d'attache. (L'aide assembleur n'est pas tenu de passer les examens pour la soudure d'attache).

PRÉPARATION

Compagnon machiniste:

Désigne un employé qualifié possédant une connaissance complète de sa machinerie et pouvant exécuter sur plans et devis toutes les opérations de son métier, et ce, sans surveillance.

Machiniste spécialiste:

Désigne un employé qualifié possédant une connaissance de sa machinerie et pouvant exécuter sur plans et devis toutes les opérations de son métier, avec surveillance normale.

Opérateur de machine à plier (break) "spécialiste":

Désigne un employé qui forme les tôles métalliques au moyen d'une machine à plier (break) et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec surveillance normale. Il voit à l'entretien normal de sa machine.

"Compagnons" opérateur de machine à plier (break):

Désigne un employé qui forme les tôles métalliques au moyen d'une machine à plier (break) et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec un minimum de directives. Il s'assure du bon fonctionnement de sa machine et y apporte l'entretien normal.

Opérateur de machine à cisailler (shear) "spécialiste":

Désigne un employé qui découpe des pièces de tôle métallique au moyen d'une machine à cisailler (shear) et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec surveillance normale. Il voit à l'entretien normal de sa machine.

"Compagnon" Opérateur de machine à cisailler (shear):

Désigne un employé qui découpe des pièces de tôle métallique au moyen d'une machine à cisailler (shear) et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec un minimum de directives. Il s'assure du bon fonctionnement de sa machine et y apporte l'entretien normal.

Opérateur de machine à profiler (rouleau) "spécialiste":

Désigne un employé qui opère une machine à profiler les tôles ou autres formes métalliques et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec surveillance normale. Il voit à l'entretien normal de sa machine.

"Compagnon" Opérateur de machine à profiler (rouleau):

Désigne un employé qui opère une machine à profiler les tôles ou autres formes métalliques et exécute les tâches qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec un minimum de directives. Il s'assure du bon fonctionnement de sa machine et y apporte l'entretien normal.

Conducteur de machines spécialiste:

Désigne un employé qui, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, et ce, avec surveillance normale, opère les machines suivantes: poinçon à pression (punch press), les perceuses fixes (drill), les scies, le couteau à fer angle, le raboteur (nibbler), la machine à filet (filière), ou toute autre machine faisant des opérations semblables, exception faite des machines se rapportant au machiniste.

Il effectue le marquage relatif à ces opérations et voit à l'entretien normal de son outillage.

Compagnon brûleur:

Désigne un employé qualifié qui exécute toutes les opérations de marquages pour découper lui-même au chalumeau (automatique) sur tout matériel ainsi que toutes opérations qui se rapportent à sa classification, incluant les machines à torches multiples et poudre à découper ("cutting powder"), et ce, à partir de dessins, listes de coupe et patrons, avec un miminum de directives. Il voit à l'entretien normal de la machine.

Brûleur spécialiste "A":

Désigne un employé qualifié qui exécute les opérations de marquage pour découper lui-même au chalumeau (automatique) sur tout matériel, ainsi que toutes opérations qui se rapportent à sa classification, et ce, à partir de dessins, listes de coupes et patrons, avec aide et surveillance normale, et

requérant moins d'exigences du métier que celles du compagnon. Il voit à l'entretien normal de sa machine.

Brûleur spécialiste "B" (apprenti):

Désigne un employé qui, à son début, est affecté à des travaux de brûlage et de marquage relativement simples et, qui, progressivement est appelé à exécuter des travaux de brûlage et de marquage plus complexes, et qui est capable d'utiliser les dessins ou informations techniques disponibles, et ce, avec aide et surveillance étroite. À la fin de son stage, il doit normalement avoir la compétence du brûleur spécialiste "A".

Aide-opérateur de machines:

Désigne un employé qui assiste l'opérateur de machine à plier (break), à cisailler (shear) et à profiler (rouleau).

PEINTRE

Peintre au pistolet:

Désigne un employé qui peint au pistolet et au pinceau et qui peut mélanger la peinture utilisée pour cette opération et prendre soin du pistolet, incluant tout travail de peinture de l'équipement et de la propriété de la COMPAGNIE.

GÉNÉRAL

Ouvrier général:

Désigne un employé qui n'a pas de qualifications spécifiques et qui effectue des travaux de nature générale mais ne se rattachant pas à l'assemblage en série. Le nombre total d'ouvriers généraux ne doit pas excéder le nombre total d'employés de classifications supérieures (i.e. compagnons et spécialistes) à celui des employés à la production dans l'usine.

Opérateur de ponts roulants:

Désigne un employé qui opère des ponts roulants, de toute capacités et exécute de façon compétente toutes les opérations relatives à sa classification. Il doit posséder une licence "F". Il voit au bon fonctionnement de sa machine.

Opérateur de "Bull Moose" et Opérateur de Chariot Élévateur:

Désigne un employé qui opère des unités mobiles de manutention (exemple: "Bull Moose" "Chariot-Élévateur") d'une façon compétente et exécute toutes les opérations qui se rapportent à sa classification. Il voit au bon fonctionnement de sa machine.

Sur toute nouvelle unité mobile autre que le "Bull Moose" et "Chariot-Élévateur", l'opérateur attitré aura un stage d'apprentissage.

Chaîneur (élingueur):

Désigne un employé possédant toutes les connaissances nécessaires pour diriger les opérateurs de grues et ponts roulants. Il doit posséder une bonne connaissance de l'élingueuse, de la mise en place des pièces et des matériaux.

Magasinier:

Désigne un employé qui reçoit le matériel, le vérifie et le distribue selon les besoins; remplit les commandes d'après les réquisitions; manipule et identifie les matériaux et les pièces, avec surveillance normale.

Préposé à la réception:

Désigne un employé qui voit à la réception et l'entreposage des matériaux qui sont utilisés par la COMPAGNIE, doit faire régulièrement un inventaire du matériel, doit connaître parfaitement les symboles normalement utilisés par la COMPAGNIE.

Préposé à l'expédition:

Désigne un employé qui voit à l'expédition de toutes les pièces fabriquées par la COMPAGNIE et à toutes les tâches se rapportant à sa classification.

Gardiens:

Désigne un employé qui s'acquitte entre autres, de la surveillance et du contrôle des barrières et poinçons (accès et sorties), de l'identification des personnes et du contrôle des laissez-passer, de la vérification des véhicules et de leur chargement et des documents pertinents, de la transmission des messages et communications téléphoniques et autres, de la tenue des registres et de la rédaction des rapports appropriés, et d'assurer la protection de la propriété de la COMPAGNIE, selon les directives reçues.

Camionneur:

Désigne un employé qui remplit les exigences suivantes pour conduire camion, camion remorque et tout autre véhicule automobile:

1) détient le permis de chauffeur approprié;

2) est capable de faire l'entretien normal de son véhicule, selon les normes usuelles du métier;

3) connaît la région métropolitaine;

4) connaissances, et applications des normes d'opérations et de sécurité, tel que chargement, arrimage des charges, etc.

Menuisier d'entretien/Emballeur:

Désigne un employé qui effectue des travaux de réparation et d'entretien, principalement de menuiserie, incluant cependant les travaux d'emballage (crating & strapping) à clairevoie.

Préposé au nettoyage:

Désigne un employé qui voit au nettoyage de la cantine et des toilettes de l'usine en premier lieu, ou effectue le balayage des ateliers lorsque avisé de le faire par son supérieur immédiat.

Préposé général d'entretien:

Désigne un employé qui fait tout travail de réparation, d'installation, d'entretien des bâtiments, de l'équipement et de l'outillage, et tout travail connexe qui n'est pas effectué par les autres employés de l'unité de négociation.

Chef de groupe:

Désigne tout employé qui dirige, tout en travaillant, un groupe maximum de huit (8) ouvriers d'une façon temporaire (exception faite du peintre et du magasinier en charge) pour un contrat spécifique en vue de l'exécution d'instructions déterminées. Il est en tout temps sous la juridiction d'un contremaître et il réintègre son ancienne classification advenant qu'il ne soit plus affecté en tant que chef de groupe.

Le chef de groupe n'a aucune responsabilité ou juridiction pour embaucher, suspendre, congédier ou imposer toutes autres mesures disciplinaires à tout membre de son groupe, de déterminer les "cédules" spécifiques du travail, d'autoriser le travail en temps supplémentaire, d'établir les taux de salaire ou primes, etc, de représenter la COMPAGNIE pour recevoir ou régler les griefs des employés ou d'engager la COMPAGNIE dans l'administration formelle des dispositions de la convention collective.

Note: Il est à noter que la fonction de chef de groupe ne constitue pas une classification aux fins de la présente convention collective.

ANNEXE "B"

ECHELLE ET TAUX DE SALAIRES

Classifications	Signature
Inspecteur + technicien en métallurgie	$ 12.35
Assembleur compagnon	$ 12.12
Assembleur spécialiste "A"	$ 11.47
Assembleur spécialiste "B"	
0 à 3 mois	$ 11.08
3 à 12 mois	$ 11.19
12 à 18 mois	$ 11.34
18 et plus	$ 11.47
Ouvrier de production	
1ère année	$ 10.80
2ième année	$ 10.95
3ième année	$ 11.08
Polisseur	$ 11.66
Préposé au décapage	$ 11.53
Compagnon soudeur	$ 12.12
Soudeur spécialiste	$ 11.47
Soudeur en série	
1ère année	$ 11.14
2ième année	$ 11.30
Aide assembleur	$ 10.95
Compagnon machiniste	$ 12.12
Machiniste spécialiste	$ 11.47
Compagnon opérateur machine à plier	$ 12.12
Compagnon opérateur machine à profiler	$ 12.12
Opérateur de machine à plier spécialiste	$ 11.47
Compagnon opérateur machine à cisailler	$ 12.12
Opérateur machine à cisailler spécialiste	$ 11.47
Opérateur de machine à profiler spécialiste	$ 11.47
Conducteur machines spéc.	$ 11.47
Compagnon brûleur	$ 12.12
Brûleur spécialiste "A"	$ 11.47
Brûleur spécialiste "B"	
0 à 3 mois	$ 11.08
3 à 12 mois	$ 11.19
12 à 18 mois	$ 11.34
18 et plus	$ 11.47
Aide opérateur de machines	$ 10.78
Peintre au pistolet	$ 11.17
Ouvrier général	$ 10.69
Opérateur de pont roulant	$ 11.73
Opérateur de "Bull Moose"	$ 11.19

Chaineur (élingueur)	$ 10.87
Magasinier	$ 10.78
Préposé à la réception	$ 10.78
Préposé à l'expédition	$ 10.78
Gardien	$ 11.13
Camionneur	$ 11.78
Préposé au nettoyage	$ 10.70
Préposé général d'entretien	$ 11.66
Menuisier d'entretien/emballeur	$ 11.08

MONTANT FORFAITAIRE

Le ou vers le 15 mai 1984, la compagnie versera à tous les employés au travail le 27 avril 1984 un montant forfaitaire de $750.00. Ce montant forfaitaire non intégré à l'échelle salariale sera payé en un seul versement.

Le premier juin 1985, la compagnie versera un montant forfaitaire maximum de $750.00 (non intégré à l'échelle salariale) à tous les employés ayant travaillés au cours de la préiode de référence soit du 1er juin 1984 au 31 mai 1985. Ce montant sera payé au prorata de nombre de semaines travaillées par l'employé au cours de la période de référence.

N.B. INDEXATION

A compter du 1er juin 1984, si l'augmentation du coût de la vie (I.P.C. Canada 1981 = 100) dépasse 8% entre l'indice de mai 1984 (publié en juin 1984) et l'indice de mai 1985 (publié en juin 1985), l'employé recevra un montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%) de l'exécdent de 8% jusqu'à un maximum de 2% de ses gains reçus entre le premier jour du mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie dépassera 8% et le 31 mai 1985. A compter du 1er juin 1985, l'augmentation du coût de la vie de mai 1984 à mai 1985, supérieure à 8% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaires prévus à l'Annexe "B". Cette intégration est faite au plus tard dans la deuxième paie suivant la publication de l'indice.

A compter du 1er juin 1985, si l'augmentation du coût de la vie dépasse 8% entre l'indice de mai 1985 (publié en juin 1985) et l'indice de mai 1986 (publié en juin 1986), l'employé recevra un montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%) de l'excédent de 8% jusqu'à un maximum de 2% de ses gains reçus entre le premier jour du mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie dépassera 8% et le 31 mai 1986.

A compter du 31 mai 1986, l'augmentation du coût de la vie de mai 1985 à mai 1986, supérieure à 8% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaire prévus à l'Annexe "B".

NOTE:

Nonobstant ce qui est prévu dans la présente convention collective, un employé progresse automatiquement d'un niveau de salaire à un autre à l'intérieur d'une classification en autant qu'il ait effectivement travaillé le temps requis selon l'Annexe "B" et ce, pour les classifications suivantes: assembleur spécialiste "B", ouvrier de production, soudeur en série, brûleur spécialiste "B".

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: FORESTEEL, division de MARINE INDUSTRIE LIMITEE

(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL LIMITÉE (CSN)

(ci-après appelé le "SYNDICAT")

---

1. Jours ouvrables pendant la période des Fêtes:

En ce qui concerne les jours ouvrables, non fériés, situés dans la période sus-mentionnée, la COMPAGNIE convient de considérer à chaque année, durant le mois de novembre, toute demande du SYNDICAT relative au chômage possible, sans solde, des jours ouvrables concernés.

À moins de raisons majeures justifiables, la COMPAGNIE convient de donner suite aux demandes alors formulées.

2. Salle avec service de cantine:

Comme par le passé, la COMPAGNIE convient de conserver à la disposition des employés une salle avec service de cantine.

3. Messages urgents:

La COMPAGNIE convient de transmettre à ses employés, dans les plus brefs délais, tout message réellement urgent qu'elle recevra.

La réceptionniste attitrée a la responsabilité de s'assurer d'abord de l'urgence de l'appel, et s'il y a lieu, de faire en sorte que le concerné en soit avisé, afin qu'il puisse répondre à l'appel.

4. Impression de la convention:

La COMPAGNIE convient, comme par le passé, d'imprimer à ses frais, sous format de poche, le nombre de conventions nécessaire pour distritution aux employes et autres concernés.

5. Mises à pied:

La COMPAGNIE fera des efforts raisonnables afin d'effectuer les mises à pied le jeudi.

6. Vestiaire:

La case additionnelle est mise à la disposition de chacun des quatre (4) officiers principaux du SYNDICAT.

7. Outillage:

La compagnie convient de remplacer une lame de ruban à mesurer (16') par année pour les employés au travail et qui doivent s'en servir pour l'exécution de leur travail. La compagnie fournie une (1) équerre (24") aux employés qui doivent se servir de cet équipement dans l'exécution de leur travail.

LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT LES TEMPÊTES DE NEIGE

ENTRE: FORESTEEL, division de MARINE INDUSTRIE LIMITEE

(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL LIMITÉE (CSN)

(ci-après appelé le "SYNDICAT")

Dans les cas de tempêtes de neige d'importance, les parties conviennent que le Comité exécutif du SYNDICAT et le Directeur de l'usine (ou son représentant autorisé) pourront se rencontrer pour étudier la situation.

Si les circonstances et l'urgence de la situation le justifient, compte tenu des difficultes que pourraient subir les employés en retournant à leur domicile, les parties par leur représentant respectif, pourront s'entendre pour décider possiblement de la fermeture de l'usine.

Dans tel cas, les heures de travail ainsi perdues ne sont pas rémunérées.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: FORESTEEL, division de MARINE INDUSTRIE LIMITEE
(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL LIMITÉE (CSN)
(ci-après appelé le "SYNDICAT")

SUJET: TEMPS ALLOUÉ

RE: ADMINISTRATION RÉGIME-D'ASSURANCE

La COMPAGNIE convient d'accorder l'équivalent de six (6) jours ouvrables par mois d'absences du travail avec solde (taux applicable régulier) à être partagé entre deux (2) employés mandatés par le SYNDICAT et ce, aux fins d'administration du régime-d'assurances-collectives.

Il est entendu que ces jours attribués, aux fins précitées sont accordés moyennant un préavis à la COMPAGNIE de deux (2) jours ouvrables et que normalement ces périodes d'absences comporteront un mimimum de quatre (4) heures à la fois.

foresteel

DESCRIPTION DE TACHES

TECHNICIEN EN METALLURGIE

TITRE DU POSTE: Technicien en métallurgie

CLASSIFICATION: Technicien en métallurgie

DEPARTEMENT: Contrôle de qualité

TAUX: Selon convention collective, 12.35$/heure

FONCTIONS:

- Il doit en collaboration avec les responsables du contrôle de qualité, préparer et revoir les procédures de magnétoscopie, d'ultrason et de radiographie industrielle selon les normes établies.
- Exécute les examens de soudure par magnétoscopie, ultrason et radiographie selon les normes gouvernementales 48GP ou autres.
- Vérifie la mise en application des procédés spéciaux de soudage.
- S'assure que toutes les pièces en fabrication soient conformes aux exigences des autorités compétentes concernant le contrôle de qualité.
- Exécute les inspections dimensionnelles tel que prévues aux devis et dessins d'ingénierie.
- Applique différentes normes reconnues de contrôle de qualité.
- Rédige, complète et tient à jour tous les registres ou rapports nécessaires au contrôle de qualité.
- Effectue d'autres tâches connexes demandées par le supérieur en Assurance Qualité.

EXIGENCES:

- Avoir complété un cours (D.E.C.) en métallurgie ou l'équivalent.
- Doit posséder les cartes de compétence pertinentes aux essais non-destructifs selon la norme de l'O.N.G.C. 48-GP-7M.
- Connaissance du système métrique.
- Pouvoir lire et interpréter les plans et devis

La description de tâches et les exigences de la nouvelle classification de technicien en métallurgie sont annexées à la lettre d'entente et font partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 3 octobre 1984.

Louis Tremblay, président

Robert Yip, directeur d'usine

Claude Rondo, trésorier

Martin Cossette, agent de personnel

21.42-15
2643-15

un établissement de **MIL Industriel**
division de Marine industrie Limitée

foresteel

9225, boul. Henri-Bourassa Est, Montréal (Québec) H1E 1P6
Tél. : (514) 648-3871 Télex : 05-829615

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE MIL INDUSTRIEL
Division de Marine Industrie Ltée
Usine Foresteel de Montréal

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL (CSN)

Suite à la remise par la partie syndicale de la documentation pertinente démontrant l'évolution des coûts de l'assurance collective et après étude par la partie patronale, les parties conviennent que la part de l'employeur pour l'assurance collective, sera la suivante à compter du 1er juin 1984 jusqu'au 1er juin 1986.

1er juin 1984 au 1er juin 1985	$0.20¢ de l'heure
1er juin 1985 au 1er juin 1986	$0.21¢ de l'heure

En foi de quoi les parties ont signé le 6 juillet 1984.

Jean-Jacques Jobin, président

Robert Yip, directeur d'usine

Claude Rondo, trésorier

Martin Cossette, agent de personnel

6521-03

2643-15

un établissement de **MIL Industriel**
division de Marine industrie Limitée

foresteel

9225, boul. Henri-Bourassa Est, Montréal (Québec) H1E 1P6
Tél. : (514) 648-3871 Télex : 05-829615

'84 OCT 10 16:08

mk

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE MIL INDUSTRIEL
Division de Marine Industrie Ltée
Usine Foresteel de Montréal

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL (CSN)

OBJET: Création d'une nouvelle classification:
TECHNICIEN EN METALLURGIE

Les parties conviennent de créer et d'inclure dans la convention collective, une nouvelle classification, soit celle de technicien en métallurgie. Cette nouvelle classification fait partie du groupe 1 pour les fins de mise à pied et de rappel au travail. La description de tâche ainsi que les exigences sont intégrées dans la convention collective à l'annexe "A" "Descriptions générales et sommaires des classifications", de même que le taux de salaire ($12.35/heure) à l'annexe "B" "Echelle et taux de salaires".

Cette lettre d'entente ainsi que la nouvelle classification de technicien en métallurgie font partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 3 octobre 1984.

Louis Tremblay, président

Robert Yip, directeur d'usine

Claude Rondo, trésorier

Martin Cossette, agent de personnel

2643-15 (6521-03)

un établissement de **MIL Industriel**
division de Marine industrie Limitée

9225, boul. Henri-Bourassa Est, Montréal (Québec) H1E 1P6
Tél. : (514) 648-3871 Télex : 05-829615

foresteel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE MIL INDUSTRIEL
Division de Marine Industrie Ltée
Usine Foresteel de Montréal

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL (CSN)

Les parties conviennent, par la présente, d'extensionner la présente convention collective se terminant le 31 mai 1986 pour une durée de trois (3) mois jusqu'au 31 août 1986 et ce, seulement advenant l'obtention par Foresteel du contrat de fabrication des cuves pour la compagnie Pechiney/Lavalin Inc.

Cependant, il est entendu que lors du renouvellement de la présente convention collective, les augmentations de salaire qui auront été accordées seront rétroactives au 1er juin 1986 pour les heures qui auront été travaillées entre le 1er juin 1986 et la signature de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 26 août 1985.

Robert Yip, Directeur d'usine

Martin Cossette, Agent de personnel

Louis Tremblay, Président

Marcel Houle, Vice-président

Claude Rondo, Trésorier

Jean-Baptiste Alarie, Secrétaire

un établissement de **MIL Industriel**
division de Marine industrie Limitée

foresteel

9225, boul. Henri-Bourassa Est, Montréal (Québec) H1E 1P6
Tél. : (514) 648-3871 Télex : 05-829615

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE **MIL INDUSTRIEL**
Division de Marine Industrie Limitée
Usine Foresteel de Montréal

ET **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL (CSN)**

Les parties conviennent, par la présente, d'extensionner la présente convention collective se terminant le 31 mai 1986 pour une durée de trois (3) mois jusqu'au 31 août 1986 et ce, seulement advenant l'obtention par Foresteel du contrat de fabrication des cuves pour la compagnie Pechiney/Lavalin Inc.

Cependant, il est entendu que lors du renouvellement de la présente convention collective, les augmentations de salaire qui auront été accordées seront rétroactives au 1er juin 1986 pour les heures qui auront été travaillées entre le 1er juin 1986 et la signature de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 26 août 1985.

Robert Yip, Directeur d'usine

Martin Cossette, Agent de personnel

Louis Tremblay, Président

Marcel Houle, Vice-président

Claude Rondo, Trésorier

Jean-Baptiste Alarie, Secrétaire

6521-03

2643-15

FORESTEEL
DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITÉE

9225 est, boul. Henri-Bourassa, Montréal, Qué. • Canada H1E 1P6
Tél.: (514) 648-3871 • Câble: Fabrimétal Montréal • Télex: 05-829615

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE FORESTEEL, division de MARINE INDUSTRIE LIMITEE

(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE FORESTEEL LIMITEE (CSN)

(ci après appelé le "SYNDICAT")

Les parties conviennent d'amender le paragraphe a) de l'article 6.11 de la convention collective se terminant le 31 mai 1986 et de déposer la présente lettre d'entente au Ministère du Travail.

A compter de la signature de la présente, le paragraphe a) de l'article 6.11 devra se lire comme suit:

6.11 a) Dans le cas de "vacances" temporaires causées par la maladie, un accident, un cas d'urgence, une vacance annuelle, congés avec ou sans solde, une absence, ou pour augmenter le nombre d'employés dans une classification à cause des exigences de la production, la compagnie pourra assigner tout employé à une classification autre que la sienne en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification concernée.

En foi de quoi, les parties ont signé le 11 mai 1984.

Jean-Jacques Jobin, Président

Martin Cossette, Agent de personnel

Claude Rondo, Trésorier

Robert Yip, Directeur d'usine.

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

A. N° (6521-03)

DÉPÔT 3344-9

Dépôt N°:

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 03344-9

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-2643-15
Date	Signature: 85-08-26	Réception: 85-08-27	**Durée** Du: —	Au: 86-08-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** —

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de Foresteel - C.S.N. 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant MIL Industriel, Division de Marine IndustrieLimitée - Usine Foresteel de Montréal Att.: M. Martin Cossette 9225 boul Henri-Bourassa Est Montréal, Qué H1E 1P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3150 (5) Affiliation 1

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

ENTENTE: Extensionner la présente convention collective se terminant le 31 mai 1986 pour une durée de trois mois

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Travailleurs de Foresteel Limitée (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-09-09

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

003 (094)

RECHERCHE