

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	2643-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-07-09		81-07-10		81-07-09	84-04-30	1860

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc. (C.S.N.) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. Qué. J2R 3R9	☐ Déposant ☒ Marine Industrie Limitée St-Joseph de Sorel Québec. J3P 5P5 Att: M. Richard Bush

Unité de négociation

"Tous les salariés exception faite cependant des employés de bureau, des policiers, des gardiens, des préposés à la flotte marine, des capitaines, des ingénieurs et des personnes nommément exclues par la loi des relations ouvrières."

Région	05-07	Activité	3200 (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

1. Le nom de l'association est incorrect
 2. Le nom de l'association est incorrect
 3. Le nom de l'association est incorrect
 4. Le nom de l'association est incorrect
 5. Le nom de l'association est incorrect
 6. Le nom de l'association est incorrect
 7. Le nom de l'association est incorrect
 8. Le nom de l'association est incorrect
 9. Le nom de l'association est incorrect
 10. Le nom de l'association est incorrect
 11. Le nom de l'association est incorrect

21.01
02

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Perrette David

81-07-27

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

MA

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILENTREMARINE INDUSTRIE LIMITEE

Corporation ayant un chantier dans la Ville de
Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec,
ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES CHANTIERSMARITIMES DE SOREL INC. (C.S.N.)

Syndicat constitué en vertu de la loi des Syndicats
professionnels, ayant un bureau dans la Ville de
Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-
après appelé " LE SYNDICAT ".

02154-0
il

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Corporation ayant un chantier dans la Ville de
Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec,
ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES CHANTIERS

MARITIMES DE SOREL INC. (C.S.N.)

Syndicat constitué en vertu de la loi des Syndicats
professionnels, ayant un bureau dans la Ville de
Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-
après appelé " LE SYNDICAT ".

Article 1. - JURIDICTION

- 1.01 A) Conformément aux certificats de reconnaissance émis les 15 mai 1951, 6 mai 1952, 15 mai 1952, et aux amendements des 25 août 1954 et 2 juin 1976, la présente convention s'applique à tous les salariés, y compris tous les commis de temps et les commis magasiniers travaillant dans les départements du chantier, à l'exception des employés de bureau et des techniciens, des policiers, des ingénieurs et des personnes automatiquement exclues par la loi.
- B) Aucun employé n'est exclu de l'unité de négociation visé par le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc. (CSN) seulement par un changement de la méthode de paie.

Article 2. - RECONNAISSANCE

- 2.01 A) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de gérer son entreprise et de diriger le personnel incluant le droit d'embaucher ou de réduire le personnel, de promouvoir ou destituer, de discipliner, de transférer tout employé. Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente convention.
- B) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant autorisé à effectuer au nom des employés toute entente relative aux dispositions et aux conditions de travail faisant l'objet de la présente convention.

Les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociation, y compris les techniciens ainsi que les assistants-contremaîtres payés à l'heure, n'ont pas le droit d'accomplir des travaux relevant de l'unité de négociation, y compris pendant les voyages d'essai; cependant ceci ne doit pas être interprété comme limitant leurs droits d'initier du personnel de l'unité de négociation, de faire de la vérification de travaux déjà accomplis.

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 selon l'article 13.- et réclamer, s'il y a lieu, le remboursement de salaire perdu. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

Article 3. - BUT DE LA CONVENTION

3.01

Le but de la présente convention est d'établir des conditions de travail justes et équitables et de promouvoir des mesures propres à sauvegarder la santé et assurer la sécurité des employés.

Article 4. - NON DISCRIMINATION

4.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération. Les parties conviennent de ne tolérer ou n'exercer aucune discrimination, contrainte ou menace parmi et envers les employés dans l'exercice de leurs droits.

Article 5. - DISPOSITIONS GENERALES

5.01

Les parties à cette convention désapprouvent, d'un commun accord, que certains employés à l'emploi de la Compagnie acceptent un autre emploi rémunéré à l'extérieur et, plus particulièrement, dans une industrie compétitive.

5.02

Règle générale, les employés reçoivent leurs instructions de leur supérieur immédiat. Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues d'un supérieur.

5.03

Toutes les lettres d'entente font partie intégrante
de la convention collective et y sont annexées.

Article 6.-

DEFINITION DES TERMES

6.01

Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose les termes suivants signifient:

- A) Classe: Désigne le niveau de qualification d'un employé dans sa classification.
- B) Classification: Désigne le titre occupationnel d'un employé.
- C) Congédiement: Renvoi d'un employé pour cause juste et suffisante.
- D) Embauche: Inscription d'un nouvel employé sur la liste de paie active de la Compagnie.
- E) Employé: Toute personne assujettie à la convention.
- F) Enceinte du chantier: Chantier principal de Tracy et ses terrains adjacents.
- G) Mise à pied: Renvoi dû à un surplus de personnel, à une réduction des opérations ou un cas de force majeure, mais avec un droit de rappel.
- H) Mutation: Mouvement d'un employé à une classification comportant un taux de salaire identique (Annexe "D").
- I) Promotion: Mouvement d'employé à une classification comportant un taux de salaire supérieur (Annexe "D").
- J) Rappel au travail: Convocation d'un employé en mise à pied détenant des droits d'ancienneté en vue de son retour éventuel au travail.
- K) Réembauche: Ré-inscription sur la liste de paie active de la Compagnie d'un ancien employé qui a perdu ses droits d'ancienneté ou n'ayant pas acquis de droit

6.01 (suite)

d'ancienneté.

- L) Rétrogradation: Mouvement d'un employé à une classification comportant un taux de salaire inférieur (Annexe "D").
- M) Tâche: Désigne les travaux et/ou les fonctions exercés par un employé dans sa classification.
- N) Transfert: Mouvement d'un employé d'un département à un autre département tel que défini à l'Annexe "C".
- O) Partout où on lit convention collective ou convention, on fait référence à convention collective de travail.
- P) Partout où on lit délégué dans le texte de la convention collective, on fait référence au délégué ou, en cas d'absence du chantier, son substitut. La même règle s'applique au substitut du président.

Article 7.- INTERPRETATION

7.01 Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

7.02

Toute disposition de la convention collective qui pourrait être contraire à la loi est nulle et non avenue. Cependant la nullité d'une ou plusieurs dispositions n'affecte en rien la validité de la convention collective.

7.03

A moins que la convention collective ne contienne une disposition contraire, rien dans son contenu ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou une obligation, de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'une loi ou d'un règlement présent ou futur, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal.

Article 8.- SOUS-TRAITANTS

- 8.01 A) 1- La Compagnie utilise ses propres employés incluant ceux qui sont sur la liste de rappel en vertu de la liste d'ancienneté, pour accomplir le travail de production et d'entretien dans l'enceinte du chantier, ou sur des navires dans la région de Sorel, pourvu que la Compagnie ait l'équipement nécessaire et que ses employés soient compétents pour accomplir le travail dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet.
- 2- Advenant le cas où des travaux de production et d'entretien doivent être accomplis dans l'enceinte du chantier par un sous-traitant, la Compagnie convient d'en aviser le Syndicat au moins une semaine à l'avance.
- 3- Dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis ci-haut mentionné, le Syndicat peut s'il le désire rencontrer la Compagnie pour discuter du sous-contrat. Un résumé de cette rencontre est remis au Syndicat.
- 4- Si à la suite de cette rencontre, le Syndicat n'est pas d'accord avec la décision rendue par la Compagnie, il peut dans les six (6) jours ouvrables suivants, formuler un grief directement au Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé, qui doit y répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, après quoi l'article 13. peut s'appliquer.
- 5- En cas de grief sur cette clause, il est entendu que la Compagnie a le fardeau de la preuve.

- B) Cependant, la présente disposition ne doit pas être utilisée par la Compagnie dans le but spécifique d'enlever du travail aux employés ou de restreindre la juridiction de l'unité de négociation.
- C) Dans le cas de travaux à être effectués dans l'enceinte du chantier par un sous-traitant, la Compagnie convient de demander au sous-traitant qu'il accorde une priorité aux travailleurs de la région qui sont qualifiés pour la tâche à accomplir. Si le sous-traitant accepte par contrat cette priorité, le recrutement s'effectue par l'intermédiaire des Centres de Main-d'Oeuvre locaux.
- D) La Compagnie convient de ne pas accorder un contrat à un sous-traitant pour des travaux de production et d'entretien dans l'enceinte du chantier à un contracteur payant des taux de salaire inférieur à ceux que la Compagnie est requise de payer en vertu de la convention collective.

8.02 Les travaux accordés en sous-traitance en vertu de 8.01 ne doivent pas résulter dans des mises à pied, des déplacements ou d'empêcher des rappels au travail (recalls), durant la période desdits travaux, d'employés du département concerné et de la même classification, sinon la Compagnie compense pour les pertes de salaire régulier ainsi encourues.

- A) La politique de la Compagnie est de conserver les travaux de production à l'intérieur de l'enceinte du chantier.

La Compagnie s'engage donc à ne pas donner à sous-contracts (y compris à la filiale Les Industries Foresteel Limited) des travaux de production à l'extérieur de l'enceinte du chantier, à moins que la Compagnie n'ait pas l'outillage et/ou l'équipement spécialisé nécessaire ou la main-d'oeuvre disponible, ou l'espace nécessaire, ou à moins que l'exécution de tels travaux à l'extérieur de l'enceinte du chantier ne soit une condition requise par le client ou nécessaire au respect des échéanciers négociés avec le client. Dans ces circonstances, la Compagnie convient d'en informer à l'avance les représentants syndicaux.

- B) De plus pour les travaux effectués à la filiale les Industries Foresteel Limited, la Compagnie convient de rencontrer les représentants syndicaux (quatre (4) fois par année) afin de les renseigner sur la planification des travaux qui y seront effectués et des circonstances qui motivent la Compagnie à faire exécuter ces travaux à ladite filiale.

Chaque période de trois (3) mois constitue pour les fins de cet article une période de sous-traitance.

8.04

Une fois la sous-traitance accordée, les travaux à l'extérieur ne pourront être interrompus.

8.05

Si pour des raisons exceptionnelles, la Compagnie est dans l'impossibilité d'informer à l'avance les représentants syndicaux, ceci n'aura pas pour effet l'annulation du sous-contrat.

8.06

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie. La computation des délais de grief se fait à compter de la date à laquelle les représentants syndicaux ont été informés par la Compagnie de l'octroi de tel sous-contrat.

Article 9.-

GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01

Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ou de ralentissement des opérations. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la présente convention.

Article 10.-

REPRESENTATION SYNDICALE

10.01

La Compagnie reconnaît comme représentants officiels du Syndicat un Comité Exécutif composé de sept (7) membres et les délégués choisis par le Syndicat dans chacun des départements ou groupes de départements tels que déterminés à l'Annexe "A". Le Syndicat remet à la Compagnie cette liste de représentants. Le délégué, en cas d'absence du chantier, se nomme un substitut et le Syndicat en avise la Compagnie.

10.02

La Compagnie reconnaît tout membre de comités reconnus par la présente convention ou qui peuvent être formés par entente mutuelle pendant la durée de la convention.

10.03

Les délégués exercent leurs fonctions dans le territoire de leur juridiction. Dans l'exercice de leurs fonctions de délégués, ils doivent, avant de s'absenter de leur travail respectif, avertir leur supérieur immédiat de la raison de leur absence. Ces absences sont sans perte de salaire régulier.

10.04

En tout temps, le délégué peut se faire accompagner au Bureau du Personnel par un membre du Comité Exécutif et/ou un représentant extérieur. De plus, il peut être accompagné d'au maximum deux (2) employés directement en cause. Ces employés ne subissent aucune perte de salaire durant les heures régulières de travail.

10.05

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous, comme représentant officiel du Syndicat.

10.06

La Compagnie convient de remettre au Syndicat, au mois de janvier et juillet de chaque année, la liste d'ancienneté mise à jour. Toute erreur pouvant apparaître doit être corrigée dans les quinze (15) jours ouvrables. Si le Syndicat et la Compagnie ne peuvent s'entendre sur les cas en litige, le Syndicat ou l'employé lésé peut recourir à la procédure de grief.

10.07

La Compagnie remet hebdomadairement au délégué concerné la liste des employés ayant changé d'équipe de jour à nuit ou vice-versa, de même qu'elle avise de tout transfert d'employé d'un département à un autre.

10.08

La Compagnie convient de recevoir sur demande le
Comité Exécutif du Syndicat.

La Compagnie paiera au président du Syndicat, son salaire régulier jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine lorsqu'il est présent au chantier, en autant qu'il y ait 1,000 employés syndiqués au travail. Dans le cas où ce nombre est inférieur à 1,000, ladite libération est réduite au prorata en arrondissant les heures au nombre entier supérieur (ex.: 953 employés égale 38.12 soit 39 heures). En cas d'absence du chantier du président, ce dernier peut nommer un substitut pour le remplacer. La Compagnie paiera alors le substitut de la façon prévue au paragraphe ci-haut.

Le président conserve tous ses avantages et droits que lui reconnaît la présente convention. A la fin de son mandat, il retourne à la classification qu'il détenait avant d'entrer en fonction.

Article 11. - SECURITE SYNDICALE

11.01

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

11.02

Tout nouvel employé doit, dès son embauchage, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi. A cet effet, la Compagnie avise le délégué concerné de l'embauche d'un nouvel employé.

11.03

La Compagnie déduit des gages de chaque employé couvert par le certificat d'accréditation qu'il soit ou non membre du Syndicat l'équivalent des cotisations syndicales fixées par résolution. Pour toute modification des cotisations syndicales, le Syndicat en avise l'employeur par écrit au plus tard le vendredi précédant la semaine de sa mise en application.

11.04

A moins d'entente contraire entre les parties, cette retenue de gages est remise au Syndicat une fois par semaine avec la liste à jour des cotisations syndicales déduites.

11.05 La Compagnie remet chaque semaine au Syndicat:

- A) La liste à jour des nouveaux employés avec leur adresse, leur classification et le taux de salaire applicable.
- B) La liste à jour des départs, des transferts, des changements de taux, et de tout autre changement de statut d'emploi.

11.06

Les formules T $\frac{1}{4}$ et TP-4 indiquent le montant déduit
du salaire à titre de cotisation syndicale.

Article 12.-

AFFICHAGE D'AVIS

12.01

Les avis signés par le responsable syndical peuvent être affichés sur des tableaux placés aux trente (30) endroits déterminés par entente mutuelle.

12.02

La Compagnie maintient la pratique existante concernant la mise à la disposition du Syndicat d'un local situé environ au centre du chantier principal ainsi que d'un magasin situé à l'entrée principale du chantier.

Article 13.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

13.01

Le but du présent article est d'établir une procédure qui permet à tout employé qui se croit lésé dans ses droits de soumettre son grief.

13.02

Les griefs peuvent être présentés durant les heures de travail et doivent être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où ledit grief a pris naissance ou de la connaissance acquise de l'évènement donnant naissance au grief.

Dans le cas d'employés travaillant à l'extérieur du chantier, soit au-delà de dix (10) milles, ce délai de quinze (15) jours ne s'applique qu'à compter de la date du retour de l'employé au chantier.

13.03

Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Syndicat à n'importe quelle étape de la procédure de grief doit être constatée par écrit. Cette entente est finale et lie les parties ainsi que les employés concernés.

13.04

Il est entendu qu'une erreur technique dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation d'un tel grief.

13.05

Dans les cas de congédiements ou d'un employé qui n'est plus au travail ou d'un ex-employé, le grief peut être présenté par le Syndicat à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, accompagné ou non de l'employé concerné.

13.06

Lorsque la Compagnie ou le Syndicat est d'avis qu'une ou plusieurs des conditions de la convention ont été violées au détriment de la Compagnie, ou d'employés de deux départements ou plus, ou du Syndicat à titre d'agent négociateur, un grief est présenté à la deuxième étape par écrit par une partie ou l'autre, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance de la prétendue violation.

A) Première étape:

L'employé accompagné de son délégué soumet le grief par écrit en deux (2) copies (règle générale sur formule appropriée) au contremaître concerné.

Le délégué accompagné d'au maximum deux (2) employés peut présenter au contremaître un grief impliquant deux (2) employés ou plus qui ont le même grief à formuler.

Le Syndicat fournit, le cas échéant, avant l'étape prévue pour l'arbitrage, la liste de tous les employés concernés. Le contremaître ou en son absence un représentant de la Compagnie doit remettre au délégué concerné une décision par écrit sur cette formule dans les six (6) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

B) Deuxième étape:

Si la réponse rendue n'est pas satisfaisante, le délégué, un membre de l'exécutif et/ou son représentant venant de l'extérieur peuvent poursuivre le grief en le présentant dans les dix (10) jours ouvrables suivants au Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé.

Le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

13.08

Tout grief non réglé selon la procédure de règlement de griefs peut être soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dernière décision à être rendue.

Article 14.-

SALAIRE

14.01

La partie qui entend recourir à l'arbitrage en avise
l'autre partie par écrit dans les délais prévus à 13.08 .

14.02

A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministre du Travail sur demande d'une des parties en nomme un.

14.03

L'arbitre entend le grief et délibère sur le cas dans le plus bref délai; l'arbitre rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition d'un grief; cette décision est finale, lie les parties et les employés visés, et est exécutoire dans les quinze (15) jours suivant la signification aux parties.

14.04

L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier quoi
que ce soit dans la présente convention.

Dans le cas de congédiement ou de suspension d'un employé, l'arbitre a autorité pour décider du maintien de la sanction décrétée, de la réintégration de l'employé visé ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ainsi que du montant de compensation s'il y a lieu.

14.06

Dans le cas de réajustements de salaires, si l'arbitre donne raison à un ou aux employés, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date du grief et ne peut rétroagir au-delà de cinquante (50) jours ouvrables de cette date.

14.07

Tous les délais prévus aux articles 13 et 14 sont de rigueur, c'est-à-dire entraînent soit l'acceptation du grief, soit la déchéance du grief s'ils ne sont pas respectés par l'une ou l'autre des parties. Cependant ces délais peuvent être extensionnés du consentement mutuel écrit des parties.

14.08

Chaque partie assume ses propres frais, les honoraires et les dépenses de ses témoins ainsi que de son représentant; chaque partie défraie, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

Article 15.- PERMIS D'ABSENCE RAISONS SYNDICALES

15.01

Pour assister au congrès, journées d'étude et présentations de mémoires des organisations auxquelles le Syndicat est affilié, le conseil syndical constitué des membres de l'exécutif, des délégués de département, les membres des comités formés par entente entre les parties, le comité de vérification (3), le président du Club Social, sur avis préalable de cinq (5) jours (minimum deux (2) jours) ouvra-
bles au Bureau du Personnel, peuvent s'absenter de leur travail mais sans paie pour la perte de temps.

15.02

Pour fins de conciliation ou d'arbitrage un employé peut s'absenter de son travail, mais sans paie pour la perte de temps encourue. Un représentant autorisé du Syndicat doit en faire la demande au Bureau du Personnel au moins un (1) jour à l'avance.

15.03

Toutefois, pour affaires syndicales autres que mentionnées à 15.01 et 15.02, un ou des délégués ou membre du Comité Exécutif peuvent s'absenter sans paie pour une période de moins de vingt-quatre (24) heures après avoir avisé le Bureau du Personnel.

15.04

Les membres de l'Exécutif du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire régulier pour le temps passé en négociation avec la Compagnie. Cet article ne s'applique pas en période de grève ou de lock-out.

Article 16.-

MESURES DISCIPLINAIRES

16:01

Aucune mesure disciplinaire n'est inscrite au dossier d'un employé et ne peut servir contre lui sans qu'il en soit averti par écrit avec copie au Syndicat, 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.)

L'avis disciplinaire doit mentionner de façon sommaire les raisons d'un tel avis.

16.02

Tout employé qui a été pour une période de six (6) mois de travail sans rapport ou mesure disciplinaire inscrit à son dossier, annule de ce fait toutes telles mentions antérieures à son endroit et lesdits rapports ou mesures ne peuvent être invoqués contre lui par la suite.

16.03

tout rapport (ou mesure) disciplinaire pour lequel
un employé aurait eu gain de cause est rayé de son
dossier.

16.04

Le délégué ou son substitut, ou en leur absence,
un membre de l'exécutif est présent lorsqu'on remet
à un employé un rapport disciplinaire, à défaut de
quoi le rapport disciplinaire est annulé.

16.05

Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

17:01

A) Les taux de salaire des employés couverts par la présente convention collective sont ceux prévus à l'Annexe "D" qui fait partie intégrante de la convention.

B) Indexation

1) Si l'augmentation du coût de la vie (I.P.C. Canada 1971 : 100) dépasse 7.5% entre l'indice d'avril 1982 (publié en mai 1982) et l'indice d'avril 1983 (publié en mai 1983), l'employé recevra un montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%) de l'excédent de 7.5% jusqu'à un maximum de 2% de ses gains reçus entre le 1er jour du mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie dépassera 7.5% et le 30 avril 1983. A compter du 1er mai 1983, l'augmentation du coût de la vie d'avril 1982 à avril 1983, supérieure à 7.5% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaires (Annexe "D"). Le taux horaire moyen au 30 avril 1981 (minimum \$9.10 incluant les augmentations du 1er mai 1981 et du 1er 1982) servira de base pour le calcul du taux de salaire à être intégré à chaque classification (Annexe "D").

2) A compter du 1er mai 1983 et après intégration du montant d'indexation calculé selon 1), les taux de salaire (Annexe "D") seront majorés d'un montant (¢ l'heure) correspondant à 11% appliqué au taux horaire moyen au 1er mai 1983 (après intégration du montant d'indexation). Si l'augmentation du coût de la vie dépasse 9% entre l'indice d'avril 1983 (publié en mai 1983) et l'indice d'avril 1984 (publié en mai 1984) l'employé recevra un

17:01

B) montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%) de l'excédent de 9% jusqu'à un maximum de 2% de ses gains reçus entre le 1er jour du mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie dépassera 9% et le 30 avril 1984.

A compter du 1er mai 1984, l'augmentation du coût de la vie d'avril 1983 à avril 1984, supérieure à 9% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaires (Annexe "D").

17.02

La Compagnie convient de déduire de la paie hebdomadaire de chaque employé, régi par la présente convention et qui a signé et remis une formule d'autorisation à cet effet, le montant hebdomadaire y indiqué.

Ces sommes sont remises, à toutes les semaines, à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, pour être portées au compte de chacun des employés participants.

La Caisse d'Economie fait parvenir au paie maître de la Compagnie à chaque semaine, tous changements dûment autorisés quant aux autorisations, modifications ou annulations. Cependant l'avis de tels changements doit parvenir au plus tard le vendredi précédent la semaine de leur mise en application.

Les taux de salaire actuels plus élevés que les taux prévus par la convention ne sont pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, sauf à l'occasion et pour la durée d'un changement de classification effectué selon les dispositions prévues à l'article 33 (promotions, rétrogradations, mutations, transferts, mises à pied et rappels au travail). Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la convention et par la suite au moment de la publication de la liste d'ancienneté mise à jour prévue à la clause 10.06, la Compagnie remet au Syndicat la liste mise à jour des employés concernés.

17.04

A moins de complications imprévues, les chèques de paie sont distribués sous pli aux employés sur le temps de la compagnie durant les heures régulières de travail, selon les modalités suivantes:

- A) Les employés de l'équipe régulière de jour et de l'équipe "A": le jeudi avant-midi.
- B) Les employés de l'équipe régulière de nuit et ceux de l'équipe "B": au cours de leur troisième équipe normale de travail de la semaine.
- C) Les employés de l'équipe "C": au cours de leur quatrième équipe normale de travail de la semaine.
- D) Lorsqu'un congé férié tombe un vendredi où les institutions bancaires sont fermées, la paie des employés de l'équipe régulière de jour et de l'équipe "A" est distribuée le mercredi après-midi.

17.05

La semaine de paye commence le dimanche à 0:00
heure.

17.06

Lorsqu'il se produit une erreur dans la paye d'un employé dont la cause est imputable à la Compagnie, la dite erreur est rectifiée dans la même semaine.

17.07

Si la Compagnie veut établir d'autres modes de rémunération que ceux prévues dans la convention, elle s'entend au préalable avec le Syndicat à cet effet.

17.08

- A) Sauf les changements faisant l'objet de l'article 23, les changements dans les conditions de travail d'une ou plusieurs classifications peuvent faire l'objet de grief de la part d'un ou plusieurs employés ou même du Syndicat. Le grief est soumis pour enquête et règlement suivant la procédure de griefs prévue aux articles 13. - et 14. -.
- B) L'arbitre a juridiction pour déterminer si les conditions doivent être rétablies comme elles étaient ou si une rémunération supérieure doit être accordée et cela rétroactivement à la date du changement.

Article 18.-

PRIMES POUR CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

18.01

Une des primes horaires s'appliquent, dans les cas non autrement prévus à l'Annexe "D", dans les circonstances et selon les modalités suivantes:

A) Prime de 0.30 cents l'heure

Pour tout travail d'une malpropreté qui sort de l'ordinaire de l'exercice d'un métier ou d'une occupation, d'une chaleur excessive incluant fer chauffé, de préposé au zingage, de préposé à la métallisation, de préposé à l'Arc Air Torch (gougeage), de peintres à l'intérieur d'un compartiment fermé i.e. double fonds de bateau ou l'équivalent, pour tout travail en hauteur représentant un risque ou un danger particulier en l'absence de protection adéquate.

B) Prime de 0.30 cents l'heure

Aux ouvriers qui sont affectés à un travail qui dégage un gaz dont le degré de toxicité est reconnu, (tel que cuivre, métal galvanisé, babittage soudé ou coulé, etc.) à ceux qui travaillent dans l'entourage immédiat des ouvriers précités, lorsqu'il est prouvé que les gaz toxiques provenant de ces métaux ne s'évacuent pas de façon normale. Cette prime est également accordée pour tout travail de réparation sur le réservoir à l'acide, travail de soudure fait à l'intérieur de réservoirs d'aluminium ainsi qu'aux peintres au pistolet affectés à un des "paint booths" lors de la fabrication de wagons en série ou l'équivalent.

18.01

- C) En cas de conflit dans l'interprétation des équivalences prévues ci-haut, la clause 18:04 s'applique

- A) Si un employé travaille dans une condition faisant l'objet de 18.01, il reçoit huit (8) heures en paiement de la prime applicable mais une seule fois dans une journée donnée, quelque soit le temps travaillé dans telle condition.
- B) Si un employé travaille dans plusieurs conditions faisant l'objet de 18.01, il reçoit huit (8) heures en paiement de la prime applicable à la condition dans laquelle il travaille le plus de temps dans la journée; il reçoit en plus le paiement des primes applicables aux autres conditions mais seulement pour le temps effectivement travaillé dans telles conditions.
- C) Toutefois, il est entendu que le paiement des primes faisant l'objet de cet article ne s'applique que jusqu'à concurrence des heures régulières effectivement rémunérées dans une journée.
- D) En temps supplémentaire:
Le paiement de primes faisant l'objet de 18.01 ne s'effectue que pour les heures effectivement travaillées dans telles conditions.

18.03

Il appartient au contremaître cadre immédiat d'aviser, au début d'un travail quelconque, le ou les employés concernés, lorsque le paiement d'une prime faisant l'objet de 18.01 s'applique.

18.04

Advenant qu'un employé prétende que certaines conditions de travail justifient le paiement d'une prime faisant l'objet de 18.01 et que ce paiement en soit refusé par le contremaître cadre, l'employé en cause peut exiger de ce dernier que l'on fasse venir immédiatement (au plus tard une heure après la demande) le représentant du Syndicat et celui de la Compagnie, nommés à cette fin, pour qu'ils viennent visiter les lieux et rendre une décision rapide. S'il n'y a pas entente au niveau du comité ou s'il est établi que le contremaître n'a pas donné suite à la demande de l'employé de soumettre le cas au comité, on suit la procédure de griefs en commençant au stade prévu à la clause 13.07

18.05

Le Syndicat reçoit chaque semaine la liste des employés qui ont reçu la prime faisant l'objet de 18.01 durant la semaine écoulée.

18:06

Les employés des équipes de nuit, qu'ils soient temporaires ou non, reçoivent pour toutes les heures régulières travaillées, une prime d'équipe comme suit:

0.60 cents (1er mai 1982: 0.65 cents et 1er mai 1983: 0.75 cents) l'heure pour les employés affectés à l'équipe régulière de nuit et à l'équipe "B" et "C".

Article 19.-

HEURES DE TRAVAIL

19.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à moins d'exceptions prévues dans cette convention.

19.02

La journée de travail de l'équipe régulière de jour est de huit (8) heures comprises entre 8:00 heures et 17:00 heures. Il y a arrêt de travail d'une durée de 1:00 heure entre 12:00 heures et 13:00 heures pour le lunch.

19.03

La journée de travail de l'équipe régulière de nuit est de huit (8) heures comprises entre 17:30 heures et 2:30 heures du lundi soir au samedi matin. Il y a arrêt de travail d'une durée d'une (1) heure entre 21:30 heures et 22:30 heures pour le lunch.

19.04

Si la Compagnie fait travailler des employés sur l'une ou l'autre des équipes "A", "B", "C", l'horaire suivant s'applique:

- A) Equipe "A": De 8:00 heures à 16:00 heures du lundi au vendredi.
- B) Equipe "B": De 16:00 heures à 24:00 heures du lundi au vendredi.
- C) Equipe "C": De 00:00 heure à 8:00 heures du lundi au vendredi matin.

19.05

Il est entendu que les employés travaillant sur l'une ou l'autre des équipes "A", "B", "C", prennent leur repas sur les lieux du travail, dans des locaux convenables, durant la cinquième heure de travail, avec un maximum de trente (30) minutes.

- A) Durant la saison de chauffage, les employés du département des bouilloires et compresseurs ont une semaine moyenne de quarante-deux (42) heures en conformité avec la cédule apparaissant à l'Annexe "F I" qui fait partie intégrante de cette convention. Par exception, les quatre (4) premières heures travaillées au-delà de quarante (40) heures dans la semaine cédulée de quarante-huit (48) heures, sont rémunérées à taux et demi et les autres heures subséquentes à taux double.
- B) Pour des raisons particulières de production dans un atelier donné ou sur des machines-outils données, la Compagnie peut, à la condition qu'il y ait eu entente écrite au préalable avec le Syndicat, établir des équipes continues de travail. La semaine régulière de travail des employés affectés à ces équipes de travail continues doit être en moyenne de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures en conformité avec la cédule apparaissant à l'Annexe "G" qui fait partie intégrante de cette convention.

Dans le cadre des horaires des équipes affectées au travail continu, une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure est payée pour les heures travaillées le samedi et une prime d'un dollar et cinquante cents (\$1.50) l'heure est payée pour les heures travaillées le dimanche. Le paiement des primes d'équipe "B" et "C" et primes prévues à l'Annexe "D" est applicable au travail du samedi et du dimanche.

19.06 suite B) L'employé appelé à travailler le premier jour de son congé hebdomadaire est rémunéré selon la clause 20.02 C).

L'employé appelé à travailler le deuxième jour de son congé hebdomadaire est rémunéré selon la clause 20.02 B).

L'employé appelé à travailler un jour de fête chômée est rémunéré en vertu de la clause 27.02A).

- C) 1) L'employé appelé à continuer à travailler immédiatement à la suite de sa journée régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure et à taux double pour la deuxième heure. Si le travail doit se poursuivre au-delà de la deuxième heure, la Compagnie lui remet une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50, 1er mai 1983: \$6.00) pour prendre un repas sur le temps de la Compagnie. Par la suite la Compagnie applique le taux et demi pour l'heure subséquente suivie du taux double pour les heures suivantes et tel employé a droit à une autre allocation de repas à toutes les quatre (4) heures.
- 2) L'employé appelé à travailler en temps supplémentaire avant le début de son équipe régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure travaillée et taux double pour la deuxième heure. A la fin de la deuxième heure, qui correspond avec l'heure du début de son équipe régulière, l'employé a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre un lunch.
- D) L'employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50 1er mai 1983: \$6.00), à toutes les quatre (4) heures consécutives.
- E) L'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire après ses heures régulières après en avoir été avisé avant la fin de son équipe précédente et que, par la suite, ce temps supplémentaire est annulé, reçoit une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50 1er mai 1983: \$6.00).

- 19.07 A) Les gardiens ont une semaine moyenne de quarante-deux (42) heures en conformité avec la cédule apparaissant à l'Annexe "F 2" qui fait partie intégrante de cette convention.
- B) Il est entendu que la clause 19:11 A) ne s'applique pas aux ouvriers couverts par les clauses 19.06 et 19.07 ,

19.08

Les concierges travaillent quarante-cinq (45) heures par semaine réparties comme suit:

Equipe de jour: Cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:00 heures.

Equipe de nuit: Cinq (5) nuits consécutives du lundi au vendredi, de 17:30 heures à 2:30 heures.

Une période de trente (30) minutes, durant la cinquième heure est accordée pour prendre leur repas.

19.09

- A) Tout employé qui reçoit l'avis de changer d'équipe, doit être avisé au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la nouvelle équipe et avoir au moins une période de huit (8) heures de repos entre les deux équipes, si non, tel changement est considéré comme temps supplémentaire. Un changement de l'équipe régulière de jour à l'équipe "A" ou vice-versa ainsi qu'un changement de l'équipe régulière de nuit à l'équipe "B" ou vice-versa ne constitue pas, aux fins de cet article, un changement d'équipe.
- B) Il est entendu qu'un employé avisé de changer d'équipe, ne subit de ce fait, aucune perte de salaire pour les heures régulières durant la semaine qu'un tel changement s'opère.

19.10

- A) Les employés affectés, par la Compagnie, sur les différentes équipes ont droit de laisser leur travail respectif au coup de sifflet indiquant cinq (5) minutes d'avance l'heure du lunch ou la fin de la journée, afin de porter leurs outils aux différents magasins ainsi que pour faire leur toilette. Dans certains cas exceptionnels, cette période de cinq (5) minutes peut être prolongée avec la permission du contremaître.
- B) Les peintres au pistolet et les employés qui sont à accomplir du travail malpropre, à la fin de chaque demi-journée de travail, peuvent laisser l'ouvrage dix (10) minutes avant le coup de sifflet afin de leur permettre de se laver.

19.11

- A) Les employés ayant dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus dans un département en cause ont le privilège d'être affectés ou de demeurer sur l'équipe régulière de jour (à moins d'entente contraire entre les parties) en autant que les exigences de la production le permettent.
- B) L'on tient compte de l'ancienneté si des employés du paragraphe A) doivent être transférés de nuit à cause des exigences de la production.
- C) Les membres du Comité Exécutif du Syndicat demeurent sur l'équipe de jour ou l'équipe "A" et les délégués demeurent sur les équipes qu'ils représentent.
- D) Les employés qui ont accumulé quatre (4) semaines sur l'équipe régulière de nuit ou sur les équipes "B" ou "C" ont le droit, en autant que les exigences de la production le permettent, de retourner ou non à l'équipe de jour, priorité pour ce faire étant donné à ceux qui, à ce moment, ont accumulé, dans la dernière période ininterrompue, le plus de temps sur l'équipe de nuit ou les équipes "B" ou "C". A moins d'urgence

19.11 suite

ou d'exigences de la production, tel employé ainsi retourné à l'équipe de jour n'est pas requis de travailler sur l'équipe de nuit ou les équipes "B" ou "C" avant que tous les employés du groupe ou département concerné, à l'exception des cas prévus à 19.11A) et C), n'aient à leur tour complété une période équivalente de quatre (4) semaines sur une des équipes de nuit pour un travail de classification et classe égales.

Lorsque le nombre de travailleurs requis pour travailler de nuit est inférieur au nombre ayant accumulé le même nombre de semaine de travail de jour, on respecte l'ancienneté en commençant par le plus jeune.

Pour fins de rotation sur les équipes, le temps passé en mise à pied ou les absences pour accident de travail ou maladie industrielle est considéré comme s'il avait été travaillé.

E) Tout employé autres que ceux prévus à la clause 19.11 C) et quels que soient ses droits d'ancienneté, peut par consentement mutuel, travailler sur une des équipes de nuit.

19.11 suite F) Les employés qui veulent se prévaloir des dispositions prévues à la clause 19.11 D) doivent en faire la demande au contremaître responsable au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, en prenant pour acquis que ces changements se font normalement le lundi.

G) Lorsqu'il y a du travail sur trois (3) équipes dans un département donné, l'affectation se fait en prévoyant une rotation automatique, à toutes les quatre semaines, le tout en conformité avec la clause 19.11 A).

19.12

La Compagnie s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but spécifique de répartir le travail parmi un plus grand nombre d'employés, plutôt que d'effectuer des mises à pied. Si cependant elle le fait, le taux de salaire horaire des employés affectés est majoré pour accorder la pleine compensation pour la réduction des heures de travail.

Article 20.- TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01 A) Le travail en temps supplémentaire est fait sur une base volontaire à moins que ce soit pour des raisons exceptionnelles, telles que:

1 - Compléter un procédé de travail en marche afin de prévenir des dommages aux produits, à la machinerie ou à l'équipement.

2 - Pour maintenir des services essentiels d'usine ou pour surmonter un problème de production, de réparation ou d'entretien qui autrement pourraient causer des mises à pied importantes.

3 - L'exécution des travaux se poursuivant sans interruption ou le recours aux services d'employés essentiels aux opérations se poursuivant sans interruption qui autrement causeraient des inconvénients sérieux.

B) 1 - La Compagnie convient que le recours au travail obligatoire en temps supplémentaire dans les conditions susmentionnées soit maintenu au minimum.

2 - Dans le cas où du travail en temps supplémentaire est nécessaire et qu'il n'y a pas de volontaires en nombre suffisant, le choix des employés se fait en commençant par les employés ayant le moins d'ancienneté aptes à faire le travail des classifications dans les départements concernés.

C) En cas de litige, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

- 20.02 A) Tout employé qui travaille en dehors des heures régulières stipulées à l'article 19. - est payé à taux et demi pour les deux (2) premières heures et taux double pour les heures subséquentes dans la même journée . Il est convenu que le taux et demi et le taux double ne s'appliquent pas aux diverses primes qui ne sont pas prévues à l'Annexe "D".
- B) Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à taux double, exception faite des cas autrement prévus à la clause 27.06.
- C) Les employés des équipes régulières de jour ou de nuit ainsi que les employés travaillant sur les équipes "A" et "B" qui sont appelés à travailler le samedi, en dehors de leurs heures régulières, après avoir eu un repos de cinq (5) heures consécutives à la suite de leur équipe normale, sont payés à taux et demi pour les trois (3) premières heures et à taux double pour toutes les heures subséquentes. Si cette période de repos de cinq (5) heures n'a pas été accordée le temps supplémentaire s'applique d'après la clause 20.02 A).
- Il est cependant entendu que tout employé qui travaille en temps supplémentaire le samedi avant-midi a la priorité pour continuer d'effectuer le travail en cours si ce dernier doit se poursuivre dans l'après-midi.

Tout travail supplémentaire est distribué équitablement et se fait parmi les employés des classifications requises de la façon suivante:

- A) 1 - Lorsqu'il s'agit de continuer un travail déjà commencé, le ou les employés affectés à ce travail sont les premiers à qui l'on demande d'accomplir du temps supplémentaire.
- 2 - Si d'autres employés sont nécessaires, le choix se fait parmi les employés des classifications concernées du lieu de travail. (Exemple pour lieux de travail: Atelier mécanique, un bateau, atelier de l'acier etc.)
- 3 - Si après avoir respecté les dispositions 1 - et 2 -, d'autres employés sont nécessaires, le choix se fait parmi les autres employés des classifications concernées à travers le chantier.
- B) Lorsque du temps supplémentaire est requis pour un travail donné qui n'est pas la continuation d'un travail déjà commencé, les samedis, les dimanches et les jours de congés fériés, le début de tel temps supplémentaire à être exécuté, détermine la catégorie d'employés qui doit accomplir tel travail et le choix des employés se fait i) selon les modalités prévues à 20.03 A) 2 - et ii) selon 20:03 A) 3 -. (Exemple: début du travail supplémentaire entre 8:00 heures et 17:00 heures, est exécuté par les employés de l'équipe de jour du lieu de travail donné, et la même pratique s'applique de la même façon pour les autres équipes).

20.04

L'employé qui ne reçoit pas le temps supplémentaire tel que stipulé dans la clause 20.03 peut formuler un grief à cet effet.

1 - Si la Compagnie reconnaît le bien-fondé du grief elle procède de la façon suivante:

i) Si le travail a été exécuté par un employé du même département d'ancienneté, elle fournit alors à l'employé lésé l'occasion de reprendre le temps supplémentaire ainsi perdu dans les trente (30) jours qui suivent. Il est entendu que la nature, l'endroit et les heures de travail sont approximativement comparables.

ii) Si le travail a été exécuté par un employé d'un autre département d'ancienneté elle rembourse à l'employé lésé les montants ainsi perdus.

2 - Si la Compagnie ne reconnaît pas le bien-fondé du grief, l'employé peut poursuivre son grief et si l'arbitre lui donne raison, il reçoit les montants ainsi perdus.

20.05

L'employé à qui on a demandé et qui a accepté de faire du temps supplémentaire reçoit au moins l'équivalent d'une (1) heure à taux simple, si par la suite et ce après avoir quitté le chantier il est avisé que le travail est contremandé.

20.06

Sauf pour les cas prévus à 20:08 C) 1), les employés de l'équipe régulière de nuit (17:30-2:30) requis pour du travail supplémentaire après leur équipe doivent en être avisés avant 21:30 heures et ils ont une période d'arrêt non payée d'une demi-heure pour le lunch. S'ils ne sont pas avisés avant 21:30 heures, la période d'une demi-heure allouée pour le lunch est rémunérée à taux supplémentaire.

20.07

Un employé qui revient à l'usine après avoir quitté les lieux de travail pour exécuter du temps supplémentaire reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à taux simple. De plus, si ce rappel au travail s'effectue entre minuit et 6:00 heures, l'employé a droit à un montant fixe de \$8.00 à titre d'indemnité de frais de transport.

A) Travail sur période de repas d'une heure

- 1) Lorsqu'un employé travaille pendant sa période normale de repas (1 heure), il est rémunéré à taux et demi pour le temps travaillé durant telle période et il conserve le droit à une période d'une (1) heure de repas; cette dernière période étant rémunérée pour la partie qui se situe en dehors de sa période normale de repas.
- 2) Les mêmes normes que dans A-1) sont appliquées à l'employé qui n'a pas été avisé avant le début de son équipe régulière qu'il avait à travailler durant sa période normale de repas, à l'exception qu'il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé durant cette période.
- 3) Si l'employé n'a pas pris une période de repas avant ou après sa période normale de repas et a travaillé durant toute sa période normale de repas, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé durant l'heure suivante, à la suite de laquelle la Compagnie fait en sorte que l'employé dispose d'une période rémunérée d'un minimum d'une demi-heure pour prendre un repas.

B) Travail sur période de repas d'une demi (½) heure

Lorsqu'un employé travaille pendant sa période normale de repas (½), il est rémunéré à taux et demi pour le temps travaillé durant telle période et il conserve le droit à une période de repas d'une demi-heure rémunérée

- C) 1) L'employé appelé à continuer à travailler immédiatement à la suite de sa journée régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure et à taux double pour la deuxième heure. Si le travail doit se poursuivre au-delà de la deuxième heure, la Compagnie lui remet une allocation de repas de \$5.00 pour prendre un repas sur le temps de la Compagnie. (1er mai 1982: \$5.50 1er mai 1983: \$6.00) Par la suite la Compagnie applique le taux et demi pour l'heure subséquente suivie du taux double pour les heures suivantes et tel employé a droit à une autre allocation de repas à toutes les quatre (4) heures.
- 2) L'employé appelé à travailler en temps supplémentaire avant le début de son équipe régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure travaillée et taux double pour la deuxième heure. A la fin de la deuxième heure, qui correspond avec l'heure du début de son équipe régulière, l'employé a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre un lunch.
- D) L'employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50 1er mai 1983: \$6.00), à toutes les quatre (4) heures consécutives.
- E) L'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire après ses heures régulières après en avoir été avisé avant la fin de son équipe précédente et que, par la suite, ce temps supplémentaire est annulé, reçoit une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50 1er mai 1983: \$6.00).

20.09

L'employé qui n'a pas eu un repos de huit (8) heures consécutives durant les quinze (15) heures précédant immédiatement le début de son équipe normale, est payé à taux double tant et aussi longtemps que l'on ne l'a pas avisé de prendre cette période de huit (8) heures de repos. Un employé ne perd pas de ce fait le paiement des heures régulières de travail correspondant à cette période de repos.

20. 10

Les employés affectés aux équipes "A", "B", "C" qui sont appelés à faire du temps supplémentaire après leur équipe normale de travail bénéficient d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) d'arrêt rémunérée pour prendre leur lunch.

20.11

La Compagnie remet, chaque semaine, au Syndicat la liste, par département, de ceux qui ont effectué du temps supplémentaire dans la semaine écoulée.

Article 21.-

CHANGEMENTS DE CLASSIFICATIONS

21.01

Lorsque, pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus et en accord avec l'article 33.- (Promotions, Rétrogradations, Mutations, Transferts, Mises à pied et Rappels au travail), un employé est affecté à une classification comportant un salaire horaire inférieur au sien, tel employé est payé au taux horaire de sa nouvelle classification à compter du début de la première équipe de la semaine suivant telle affectation. Il est entendu que le changement de taux dans les circonstances précitées ne s'applique pas pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

21.02

Un employé affecté à une classification comportant une rémunération supérieure en conformité avec l'article 33.-

(Promotions, Rétrogradations, Mutations, Transferts, Mises à pied et Rappels au travail) et qui occupe cette classification supérieure pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, tel employé a droit à un changement de taux officiel à compter du début de sa prochaine équipe suivant cet avis.

21.03

Un employé affecté temporairement (cinq (5) jours consécutifs ou moins) à une classification (prévue à l'Annexe "D") qui comporte une rémunération supérieure, en reçoit le taux applicable, pour le temps effectivement travaillé à cette classification, pourvu que ce soit pour une (1) heure consécutive ou pour quatre (4) heures au cours d'une même semaine.

Article 22. - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les changements technologiques susceptibles de se produire au cours des prochaines années peuvent affecter certains emplois, supprimer certaines classifications et en créer de nouvelles. Les parties conviennent d'étudier ces problèmes et de collaborer au développement de programmes de formation professionnelle appropriés et cela dans le but d'éviter aux employés des déclassements définitifs et de préparer une main-d'oeuvre qualifiée pour les années à venir.

22.02

A) Définition:

Un changement technologique signifie l'automation de l'équipement, ou la mécanisation ou l'automation des tâches entraînant directement dans un département donné un surplus de personnel ou le déplacement des employés ou des mises à pied.

B) Avis:

La Compagnie avise le Syndicat par écrit au moins huit (8) semaines avant de tels changements. Si la Compagnie néglige de donner un tel avis, lesdites conséquences de l'introduction du changement technologique concerné sont retardées d'autant.

22.03

Lorsque des changements technologiques se produisent, la Compagnie s'engage à donner aux employés concernés la possibilité de se recycler ou d'être transférés à un travail convenable, tout en respectant les dispositions de la convention collective.

Article 23. - NOUVELLES CLASSIFICATIONS ET CLASSIFICATIONS MODIFIEES

- 23.01 A) Quand une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour déterminer le taux de salaire et à quel département 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.
- B) Si une classification existante doit être modifiée à cause de changements technologiques, de nouveaux procédés ou méthodes de travail dus à de nouveaux outillages, nouvelles machineries, nouveaux équipements, nouveaux matériaux, nouvelles exigences des clients ou nouveaux produits (types de production), la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour déterminer si les changements apportés sont assez importants pour justifier un changement de taux de salaire.
- C) S'il n'y a pas entente, la Compagnie accorde le taux proposé par elle et, le Syndicat ou les employés peuvent faire un grief qui est soumis à l'arbitrage. La décision de l'arbitre est rétroactive à compter du moment où la classification ajoutée ou modifiée a été mise en vigueur.

- 23.02 A) Dans le cas d'addition de nouvelles classifications ou de classifications modifiées ayant comme résultat une augmentation du taux de salaire, la Compagnie accorde à l'employé ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur de la classification ou d'un groupe d'ancienneté donné suivant le cas et ayant les qualifications de base, une période d'entraînement dont la durée est déterminée au préalable par entente mutuelle entre les parties. Si aucune entente n'intervient, l'employé lésé ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief.
- B) Dans aucun cas, un employé senior ayant les qualifications de base ne peut être rétrogradé ou mis à pied du fait qu'il ne connaît pas une nouvelle classification ou une classification modifiée à moins que la Compagnie lui ait offert et qu'il ait refusé par écrit (avec copie au Syndicat) ou à défaut de ce faire, devant un membre de l'exécutif et du délégué concerné, d'apprendre cette nouvelle classification ou cette classification modifiée.

Article 24.-

TACHES IDENTIFIÉES AUX CLASSIFICATIONS.

24:01

- A) Les parties conviennent de continuer comme par le passé, en règle générale, les pratiques existantes dans la répartition des diverses tâches, selon les classifications ou départements. Toutefois, les parties conviennent plus particulièrement des dispositions faisant l'objet de l'Annexe "H".
- B) En cas de grief, la Compagnie a le fardeau de la preuve.
- C) Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, un comité spécial est formé dans le but de discuter et de tenter de régler, lorsqu'elles se présentent, des difficultés d'application du paragraphe A) ci-haut. Ce comité est composé de deux représentants de l'employeur et de deux membres de l'exécutif syndical.

Article 25. - STAGIAIRE

25.01 Les taux de salaires applicables selon les modalités et les périodes d'affectations propres aux "stagiaires" sont ceux prévus à l'Annexe "D" qui fait partie intégrante de la convention.

- 25.02 A) i) Tout nouvel employé désirant s'intégrer au groupe de soudage en tant que faufilleur, devra passer avec succès les tests appropriés à la classification de "faufilleur".
- ii) Les faufilleurs n'ayant aucune expérience comme soudeur et ayant accumulé au moins douze (12) mois de service comme faufilleurs, et les faufilleurs ayant une expérience reconnue comme soudeur, peuvent à l'occasion d'une promotion en conformité avec l'article 33. - être promus comme soudeur "C" après avoir subi avec succès le test approprié du Canadian Standard Association.
- B) Après avoir accumulé douze (12) mois comme soudeurs "C", ces derniers sont promus soudeurs "B" après avoir subi avec succès le test approprié du Canadian Standard Association, ledit test devant se passer, pour la première période, durant les mois de février, mars, avril et pour la deuxième période, durant les mois d'août, septembre et octobre de chaque année.

25.03

Après avoir accumulé douze (12) mois comme soudeurs "B", ces derniers peuvent s'ils le désirent subir un test pour être classifiés comme soudeurs "A", d'après les épreuves exigées par la Canadian Standard Association à la prochaine période d'examen qui doit normalement se faire, pour la première période, durant les mois de février, mars, avril et pour la deuxième période, durant les mois d'août, septembre et octobre de chaque année à moins d'entente contraire.

25.04

Si un soudeur devient admissible à subir le test à l'une ou l'autre des périodes d'examen et que tel soudeur subit le test en retard à cause de la Compagnie, le classement et l'ajustement du taux de salaire se font rétroactivement à sa période de qualification s'il passe l'épreuve avec succès.

25.05

Le soudeur "C" qui échoue son examen classe "B" ainsi que le soudeur "B" qui échoue son examen classe "A" a droit à une reprise à la prochaine période d'examen et ainsi de suite jusqu'à concurrence d'un total de cinq (5) reprises.

25.06

Si un employé échoue à ses examens de qualification, il est entendu que celui-ci a, en compagnie de son délégué, accès aux rapports et échantillons concernant ses examens.

25.07

L'examen doit avoir lieu pendant les heures régulières de travail de l'employé. Dans le cas contraire, l'employé est rémunéré pour les heures ainsi passées à subir son examen conformément aux dispositions de la clause de temps supplémentaire.

25.08

Les examens pratiques sont faits conformément
aux lettres d'entente pour chaque département.

Article 26. - SECURITE, SAIN ET HYGIENE

26.01 Les deux parties s'accordent pour reconnaître que la sécurité au travail et l'hygiène doivent occuper une place importante dans l'esprit des représentants de la Compagnie, du Syndicat et de tous les employés.

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à maintenir un Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) composé de douze (12) membres comme suit:

- 1 - Six (6) employés choisis par le Syndicat.
- 2 - Six (6) représentants choisis par la Compagnie.
- 3 - Chacune des parties peut se faire accompagner d'un aviseur.
- 4 - Ce Comité se réunit au besoin mais au moins mensuellement en assemblée conjointe pour:
 - a) rédiger et discuter des problèmes identifiés,
 - b) déterminer les devoirs respectifs de la Compagnie et des employés,
 - c) étudier chaque cas d'accident ou tout incident qui aurait pu causer un accident,
 - d) élaborer des projets de règlements de sécurité et d'hygiène et voir à ce qu'ils soient connus et observés par tous,
 - e) préparer et promouvoir un programme éducationnel de prévention des accidents propre à sensibiliser tant la supervision que les employés vis-à-vis de la sécurité et de l'hygiène au travail,
 - f) se tenir au courant de la législation relative à la sécurité,
 - g) choisir le médecin responsable des services de santé.
 - h) approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable.

- 5 - Ce Comité peut être présidé, en alternance, par l'une ou l'autre des parties.
- 6 - Ce Comité fait périodiquement rapport de ses activités à la Direction et au Syndicat.
- 7 - Dans chaque centre de production, un délégué ou un membre syndical du Comité effectue mensuellement une visite pour éliminer le plus possible les causes d'accidents: état des matières premières, état des outils, degré de protection des machines, propreté et éclairage des lieux de travail, etc. Cette inspection permet d'établir des priorités.
- 8 - Les membres syndicaux du Comité se réunissent avant chaque réunion du Comité durant une période de quatre (4) heures pour discuter leurs sujets d'intérêt en vue de préparer l'ordre du jour de l'assemblée conjointe.
- 9 - Quatre (4) heures par mois, le Comité se réunit pour étudier les rapports d'accidents du mois précédant.
- 10 - Le temps dévolu à l'exercice des fonctions officielles susmentionnées par le Comité se fait durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire.

Deux (2) employés syndiqués seront libérés, (dont l'un sur une des équipes de jour et l'autre sur une des équipes de nuit). Ces employés seront rémunérés à leur taux horaire régulier (y compris prime d'équipe), lorsque présents au chantier, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine et, conservent et continuent d'accumuler leurs droits d'ancienneté d'usine et départementale au même titre qu'un employé régulier. Ces deux (2) employés sont du nombre des six (6) employés nommés sur le Comité de Sécurité-Santé (Horaire) par le Syndicat.

26.04

Les employés choisis par le Syndicat comme membres du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) jouissent d'une ancienneté supérieure, au même titre qu'un délégué départemental, pour les cas de mise à pied, rétrogradation ou réembauchage tant et aussi longtemps qu'ils sont membres attitrés dudit Comité.

Il est entendu qu'à compter du 1er mai 1981, ces employés ne peuvent acquérir d'ancienneté départementale supérieure à celle qu'ils auraient acquise autrement durant la période où cette clause est utilisée.

26.05

La Compagnie convient d'organiser, durant les heures de travail, des cours d'ambulanciers St-Jean au profit des gardiens, de tous les officiers et délégués officiels du Syndicat. La Compagnie assume les frais des instructeurs, du matériel didactique et des locaux.

26.06

La Compagnie remet mensuellement, aux membres du Comité, les statistiques pertinentes, telles que taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'employés, les heures travaillées, les accidents avec et sans perte de temps, visites au poste de premiers soins, brûlures aux yeux, etc.

26.07

Comme par le passé, la Compagnie fait en sorte que les membres du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) puissent utiliser les appareils de mesure qu'elle a à sa disposition pour effectuer les relevés usuels ou études de conditions de sécurité et d'hygiène industrielles.

26.08

Comme par le passé, la Compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements de protection 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 en demeure propriétaire alors que les employés doivent en faire un usage convenable.

toute inspection des services gouvernementaux de sécurité et d'hygiène industrielles ainsi que toute inspection faite par une firme extérieure à la demande du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) doivent s'effectuer en présence d'un membre syndical libéré et d'un membre patronal du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire). Tous les rapports de ces inspections sont remis aux deux (2) parties.

26.10

Pour des arrêts de travail autorisés, occasionnés par un accident de travail, de même que pour les cas d'aggravation et de rechute reconnus comme tels par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, l'employé ne subit aucune perte de salaire pour les heures d'une journée régulière de travail durant laquelle cet accident, cette aggravation ou cette rechute sont survenus.

26.11

La Compagnie fournit aux employés accidentés au travail, les facilités de traitement et de transport nécessités par leur état. Le véhicule affecté au transport des blessés est disponible à cette fin d'une façon continuelle.

- 1) 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 de la Sécurité du Travail, à moins de cas de présomption de fraude.
- 2) La Compagnie remet une copie de l'avis d'accident à l'employé concerné ainsi qu'au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de l'accident.
- 3) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie due au travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix de l'employé, il réintègre la classification qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, dans les délais prescrits par son médecin.
- 4) La Compagnie convient de déterminer, en accord avec le Syndicat, des postes de travail léger, afin de permettre aux employés qui souffrent d'une incapacité partielle temporaire ou permanente, de se réhabiliter au travail.

- 5) De plus l'employé en question utilise ses droits d'ancienneté départementale pour occuper un poste dont il rencontre les exigences, en fonction de son état de santé.
- 6) Un employé qui, à cause de son état de santé, ne peut plus accomplir les exigences normales de sa classification pourra déplacer tout employé embauché après la date de signature de la convention sur toute classification dont il rencontre les exigences normales en fonction de son état de santé.
- 7) Advenant l'impossibilité pour un employé d'occuper un poste de la façon prévue aux paragraphes 4) 5) et 6), dans un cas d'incapacité partielle temporaire, il peut y avoir entente entre la Compagnie, le Syndicat et les employés concernés pour un transfert temporaire en vue de permettre la réhabilitation de cet employé. Dans ce cas, ces employés doivent rencontrer les exigences des postes visés et ils continuent à accumuler de l'ancienneté dans leur département d'origine.
- 8) Il est entendu que l'employé en question a le droit de refuser sur recommandations de son médecin, tout emploi pouvant aggraver son état de santé.
- 9) En cas de grief concernant l'application des paragraphes 5) et 6) de la présente disposition, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

- A) L'employé qui subit un accident de même qu'une aggravation ou une rechute reconnue comme telle par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pendant qu'il exécute un travail en temps supplémentaire le samedi, dimanche ou un jour de congé férié, reçoit une rémunération totale (incluant les heures travaillées) qui n'est pas moindre que son taux régulier multiplié par huit (8). Cependant, le paiement de base de huit (8) heures pour un congé férié est exclu du calcul ci-haut mentionné.
- B) Si l'accident, l'aggravation ou la rechute survient en temps supplémentaire, du lundi au vendredi, l'employé reçoit une rémunération totale (incluant les heures travaillées) qui n'est pas moindre que son taux horaire régulier multiplié par quatre (4).

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 contremaître en présence de son délégué. Si les parties ne s'entendent pas, ils font appel à un membre syndical libéré et à un membre patronal du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire), 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 Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire). En cas de désaccord, le Comité Exécutif du Syndicat et le Président Syndical du Comité de Sécurité-Santé (Horaire) rencontrent dans les plus brefs délais le Directeur des Relations de Travail et/ou son représentant pour tenter de régler le litige. D'un commun accord, les parties peuvent se prévaloir des dispositions de la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

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.

26.15

Aucun employé n'est tenu de travailler seul dans un endroit qu'il juge dangereux. Il est accompagné d'une personne apte à lui venir en aide. En cas de mésentente, les dispositions prévues à 26.14 s'appliquent.

26.16

La Compagnie fournit aux employés un endroit chauffé
pour sécher les vêtements de travail.

26.17

Un (e) infirmier (e) licencié (e) est de service au poste de premiers soins.

- A) Vingt-quatre (24) heures par jour et cinq jours par semaine.
- B) Les jours de congé fériés, de vacances, les fins de semaines, lorsqu'il y a cinquante (50) employés ou plus des deux (2) unités de négociations au travail.

Les délégués de département sont les représentants syndicaux pour les questions de sécurité-santé dans le territoire de leur juridiction. Leurs activités sont complémentaires à celles des membres syndicaux libérés du Comité Paritaire Sécurité-Santé (Horaire).

26.19

Lorsque suite à un accident de travail, une enquête est effectuée pour préparer un rapport d'accident, un membre patronal et un membre syndical libéré du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) doivent être présents.

26.20

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 ou règlements relatifs à la sécurité-santé.

- A) La Compagnie convient de donner un bon d'achat d'une valeur de \$40.00 aux employés afin qu'ils puissent se procurer une paire de bottines ou souliers de sécurité au Magasin de l'Ouvrier selon les modalités suivantes:
- 1) L'employé en probation a droit à un bon d'achat à la fin de sa période de probation;
 - 2) L'employé ayant des droits d'ancienneté a droit à un nouveau bon d'achat à tous les douze (12) mois;
 - 3) Si, à l'expiration de ce délai, l'employé est absent du travail, l'obtention de ce nouveau bon d'achat et le calcul du nouveau délai de douze (12) mois est reporté à la date de son retour au travail.
- B) La Compagnie convient également de maintenir la valeur du bon d'achat en fonction des variations possibles du prix de la bottine standard # 285.
- C) Pour les employés désirant se procurer une paire de bottines avec prothèse métatarsale, le Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) convient de payer la différence de prix existante avec la bottine # 285.

26.22

Un membre patronal du Comité Paritaire de Sécurité-Santé (Horaire) doit être présent sur le chantier durant l'équipe régulière de nuit (17:30 heures à 2:30 heures).

Article 27.-

CONGÉS FÉRIÉS

27.01

Les jours de congés fériés suivant sont payés huit (8) heures en plus d'être chômés au taux de l'employé y compris seulement les primes prévues à l'Annexe "D" en autant qu'elles étaient applicables la journée complète précédant le congé férié:

Du 1er mai 1981 au 30 avril 1982

St-Jean-Baptiste	Mercredi le 24 juin 1981
Fête du Canada	Vendredi le 3 juillet 1981
Fête mobile	Vendredi le 17 juillet 1981
Fête du Travail	Lundi le 7 septembre 1981
Fête de l'Action de Grâces	Lundi le 12 octobre 1981
Fête mobile	Lundi le 21 décembre 1981
Fête mobile	Mardi le 22 décembre 1981
Fête mobile	Mercredi le 23 décembre 1981
Noël	Vendredi le 25 décembre 1981
Jour de l'An	Vendredi le 1er janvier 1982
Vendredi-Saint	Vendredi le 9 avril 1982
Lundi de Pâques	Lundi le 12 avril 1982
Fête anniversaire de naissance de l'employé	

Du 1er mai 1982 au 30 avril 1983

St-Jean-Baptiste	Jeudi le 24 juin 1982
Fête du Canada	Vendredi le 2 juillet 1982
Fête mobile	Vendredi le 16 juillet 1982
Fête du Travail	Lundi le 6 septembre 1982
Fête de l'Action de Grâces	Lundi le 11 octobre 1982

Article 27.-

CONGES FRIELS (suite)

27.01

Du 1er mai 1982 au 30 avril 1983

Fête mobile	Lundi le 20 décembre 1982
Fête mobile	Mardi le 21 décembre 1982
Fête mobile	Mercredi le 22 décembre 1982
Noel	Vendredi le 24 décembre 1982
Jour de l'An	Vendredi le 31 décembre 1982
Vendredi-Saint	Vendredi le 1er avril 1983
Lundi de Pâques	Lundi le 4 avril 1983
Fête anniversaire de naissance de l'employé	

Du 1er mai 1983 au 30 avril 1984

St-Jean-Baptiste	Vendredi le 24 juin 1983
Fête du Canada	Vendredi le 1er juillet 1983
Fête mobile	Vendredi le 15 juillet 1983
Fête du Travail	Lundi le 5 septembre 1983
Fête de l'Action de Grâces	Lundi le 10 octobre 1983
Fête mobile	Lundi le 19 décembre 1983
Fête mobile	Mardi le 20 décembre 1983
Fête mobile	Mercredi le 21 décembre 1983
Noel	Vendredi le 23 décembre 1983
Jour de l'An	Vendredi le 30 décembre 1983
Fête mobile	Lundi le 2 janvier 1984
Vendredi-Saint	Vendredi le 20 avril 1984
Lundi de Pâques	Lundi le 23 avril 1984
Fête anniversaire de naissance de l'employé	

27.02

- A) S'il y a travail un des jours ci-haut mentionnés la rémunération est taux double en plus du paiement de huit (8) heures à l'exception du jour anniversaire de l'employé qui est payé à taux régulier s'il travaille, plus huit (8) heures pour le paiement de la fête.
- B) Un employé peut prendre un (1) congé, à son choix, durant la semaine qui coïncide avec son anniversaire de naissance. Dans un tel cas, l'employé doit avertir son contremaître cadre en charge ou son chef de centre une semaine à l'avance.

Pour avoir droit à la paie des jours de fête énumérés à la clause 27.01, l'employé doit avoir travaillé sa dernière équipe normale précédant immédiatement la fête ou la journée de la fête concernée ou l'équipe normale qui suit la fête à moins que ce soit pour cause de maladie dont la preuve incombe à l'employé, ou encore avec permission obtenue d'avance du Bureau du Personnel, ou si l'employé ayant des droits d'ancienneté d'après la clause 32.02 au moment d'une mise à pied qui survient moins de dix (10) jours ouvrables avant une telle fête.

- A) Tout employé absent de la Compagnie depuis moins de six (6) mois pour cause de maladie ou d'accident ou depuis moins de six (6) mois pour cause d'accident de travail ou maladie industrielle reconnu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, a droit au paiement des jours de congés fériés survenant durant telles périodes, sous réserve de mise à pied de plus de dix (10) jours ouvrables précédant tels congés fériés.
- B) Si, à la suite d'un retour au travail, l'employé doit de nouveau quitter le travail causé par la même maladie ou accident, ou causé par le même accident de travail ou maladie industrielle, l'employé doit avoir été de retour au travail pour une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour se qualifier de nouveau au paiement des jours de congés fériés selon A) ci-haut, sinon le nouveau départ est considéré comme faisant suite à son premier départ.

27.05

Les gardiens et les employés préposés au chauffage, qui sont obligés de travailler les jours de congés fériés énumérés à la clause 27.01, sont rémunérés à taux simple plus le congé férié, mais ils ont droit de se faire remettre ce congé férié payé dans les cinq (5) jours ouvrables précédents ou suivants. S'ils n'ont pas repris ce jour de congé férié dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, la cinquième journée ouvrable leur est payée à taux double le tout sujet à l'exception prévue à la clause 27.02 A).

27.06

Les périodes de fermeture les dimanches, Jour de Noel et Jour de l'An sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit et pour les autres congés fériés, du début de l'équipe au début de l'équipe suivante.

Les employés préposés au chauffage et les gardiens ne sont pas payés la base de taux double pour tel travail effectué le dimanche. Toutefois, s'ils travaillent le jour cédulé pour leur repos au lieu du dimanche, ils sont payés taux double.

27.07

Il est entendu que si les parties, au cours de la convention, s'entendent pour reporter un congé férié payé, toutes les conditions prévues dans la convention pour un jour de congé férié s'appliquent suivant l'entente.

Article 28.-

CONGES SOCIAUX

28:01

Tout employé a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs payé à son taux régulier de jour à compter du jour du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'employé ou de son conjoint.

Tout employé éprouvé par le décès d'un proche parent, a droit à un congé payé à son taux régulier de jour, en autant que ce congé coïncide avec un jour ouvrable, dans les cas suivants:

- A) Maximum de trois (3) jours de congé entre le jour du décès et le jour des funérailles inclus, dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur.
- B) Un (1) jour de congé au choix de l'employé, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclus, dans le cas du décès des grands-parents, de l'employé ou de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru et des petits-enfants.

28:03

Un employé peut, sur présentation d'une attestation de décès, obtenir un congé sans solde de dix (10) jours ouvrables maximum, pour assister aux funérailles d'une personne visée à 28.01 ou 28.02 à l'extérieur de la province de Québec.

28.04

Un jour de congé est payé à tout employé à son taux régulier, lors de son mariage, de la naissance d'un enfant, d'une adoption ou d'une fausse couche. De plus, un employé bénéficie, s'il en fait la demande, d'un congé sans solde de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de son mariage, de la naissance d'un enfant, d'une adoption ou d'une fausse couche.

Article 29. - CONGE SANS SOLDE

29.01 Activités syndicales

- A) Tout employé peut obtenir un congé sans solde d'une durée égale à sa période d'ancienneté d'usine avec un maximum de deux (2) ans, renouvelable après entente entre les parties, pour exercer des fonctions syndicales dans des organismes affiliés ou reconnus par la C.S.N.
- B) Pour la durée de ce congé, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté départementale et d'usine dont il peut exercer les droits au terme de son congé.
- C) Toute demande de congé doit être formulée au moins trois (3) semaines à l'avance.

- A) Tout employé peut s'absenter de son travail sans solde pour une période minimum de trois (3) semaines consécutives et maximum de deux (2) mois et continuer d'accumuler ses droits d'ancienneté d'usine et départementale selon les modalités suivantes:
- 1) l'employé doit en formuler la demande par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance au Directeur des Relations de Travail ou son représentant;
 - 2) le nombre maximum d'employés ne doit jamais excéder 1/30 du nombre des employés d'une même classification dans un même département (minimum 1 employé par classification);
 - 3) En cas de surplus dans les demandes, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale a priorité;
 - 4) Ces absences ne doivent pas être utilisées pour travailler chez un autre employeur.
- B) Pour des raisons jugées valables par la Compagnie, tout employé peut, après en avoir obtenu la permission d'avance du Directeur des Relations de Travail ou de son représentant, s'absenter de son travail sans solde pour une période de moins de trois (3) semaines et continuer d'accumuler ses droits d'ancienneté d'usine et départementale.

29.03

Tout employé qui pose sa candidature à un poste électif au niveau gouvernemental, municipal ou scolaire, obtient un congé sans solde pour la durée de la campagne aux mêmes conditions que celles énumérées à 29.01 B) et C).

29.04

Après en avoir obtenu la permission d'avance du Directeur des Relations de Travail ou de son représentant, un employé qui veut suivre à ses frais un cours de perfectionnement, qui pourrait par la suite servir les intérêts de l'employé et de la Compagnie, peut s'absenter de son travail sans solde pour une période maximum de deux (2) mois. Cette période peut être prolongée sur entente avec la Compagnie.

Article 30.-

DEVOIR DE JURÉ OU TÉMOIN

30.01

L'employé qui est appelé à servir comme juré ou qui fait partie d'un jury ou qui est appelé comme témoin par subpoena, 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 ou témoin. Pour l'employé qui travaille de nuit ou sur les équipes "B" ou "C", le début de son équipe de travail est reculé d'un nombre d'heures équivalent à celui consacré à son devoir de jury ou témoin dans la journée jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

Article 31.-

VACANCES

31.01

Les employés qui, le premier juillet d'une année, ont moins d'un (1) an d'ancienneté d'usine ont droit, au cours de l'année, aux périodes prévues, à des vacances payées, à raison de 4% des gains bruts accumulés durant la période du premier juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

- A) Les employés qui, le premier juillet d'une année, ont plus d'un (1) an d'ancienneté d'usine ont droit, au cours de l'année, aux périodes prévues, à des vacances payées, d'après un pourcentage du salaire brut gagné entre le 1er juillet de l'année qui précède cette période de vacances et le 30 juin de l'année en cours, suivant les années d'ancienneté que chaque employé détient au 1er juillet de l'année en cours, établis comme suit:

<u>Années d'ancienneté</u>	<u>Nombre de jours ouvrables</u>	<u>Pourcentage</u>
1 - 2 ans	10	4%
3 - 4 ans	12	5%
5 - 9 ans	17	7%
10 - 14 ans	20	8%
15 - 19 ans	22	9%
20 - 24 ans	25	10%
25 - 29 ans	27	11%
30 ans et plus	30	12%

B) Boni de vacances:

Un boni de vacances de cinq (\$5.00) (1er juillet 1982: \$6.00, 1er juillet 1983: \$9.00) dollars par jour ouvrable de vacances est alloué à chaque employé qui a travaillé un minimum d'une journée dans l'année de référence.

Le boni de vacances est remis avant la fermeture pour les vacances d'été. (Art. 31.03)

Pour fins de vacances, le chantier ferme ses portes durant trois (3) semaines par année, à savoir:

- A) En 1981, du dimanche 19 juillet au samedi 1er août.
En 1982, du dimanche 18 juillet au samedi 31 juillet.
En 1983, du dimanche 17 juillet au samedi 30 juillet.

La Compagnie paie alors à tous les employés 4% de leurs gains bruts accumulés durant la période du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

- B) Cinq (5) jours ouvrables entre le 22 décembre d'une année et le 10 janvier de l'année suivante, établis comme suit:

- 1) 1981 - 1982
24, 28, 29, 30 et 31 décembre 1981
- 2) 1982 - 1983
23, 27, 28, 29 et 30 décembre 1982
- 3) 1983 - 1984
22, 26, 27, 28 et 29 décembre 1983

La Compagnie paie alors à tous les employés les montants de vacances prévus aux clauses 31.01 et 31.02 suivant le cas, moins les montants déjà payés.

Par contre la Compagnie se réserve le droit pour des exigences de production de reporter ou d'avancer lesdites vacances de deux (2) semaines mais dans ce cas, les employés doivent en être informés six (6) mois à l'avance.

31.04

Cette fermeture du chantier n'est pas considérée
comme une mise à pied au sens de la présente conven-
tion.

31.05

La paie des vacances est donnée avant le départ de
l'employé pour ses vacances.

31.06

A l'exception des gardiens et des préposés au chauffage, les employés qui acceptent de travailler durant la fermeture pour vacances peuvent prendre leurs vacances à leur choix.

31.07

A) S'il y a lieu de maintenir du personnel durant la période de fermeture, les employés choisis sont les suivants:

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

2- Si d'autres employés sont nécessaires, les employés ayant droit à une période moindre que la période de fermeture pour fins de vacances, et ce par ancienneté dans la classification concernée.

3- Enfin, si d'autres employés sont nécessaires, les employés de la classification concernée sont choisis en respectant la règle de l'ancienneté et du lieu de travail.

B) Les employés qui acceptent de travailler durant les vacances générales sont rémunérés comme s'il s'agissait d'une semaine normale de travail.

- A) Tout employé mis à pied pour réduction du personnel reçoit sur demande, au moment de son départ, à titre d'indemnité de vacances, le pourcentage (établi selon son ancienneté d'usine) des gains bruts accumulés durant l'année en cours jusqu'à la date de son départ, en plus de ses crédits de vacances non utilisés.
- B) Tout employé qui laisse le service de la Compagnie pour quelques raisons que ce soit ou renvoyé pour cause, reçoit au moment de son départ, à titre d'indemnité de vacances, le pourcentage (établi selon son ancienneté d'usine) des gains bruts accumulés durant l'année en cours jusqu'à la date de son départ, en plus de ses crédits de vacances non utilisés.
- C) Dans le cas où des employés se présentent à l'usine et qu'ils n'ont pas été avertis qu'ils sont congédiés, ils reçoivent un salaire égal à quatre (4) heures de travail à leur taux régulier.

Tout employé qui aurait normalement été à l'emploi de la Compagnie en conformité avec l'article 32.- de la présente convention et qui a été ou est absent pour cause d'accident ou de maladies industrielles survenus au travail à Marine Industrie Limitée, et couvert par la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail, a droit, pour les seules fins du calcul de la paie de vacances, d'ajouter à son salaire brut les montants de compensation reçus durant l'année qui précède son retour au travail.

Les employés ayant droit à des vacances de plus de trois (3) semaines ne peuvent en aucun cas les reporter à une date ultérieure au premier juillet suivant ou les remplacer par une paye de vacances. Cette prise de vacances est sujette aux conditions suivantes:

- 1- Que les employés admissibles fassent part par écrit de leur intention de ce faire et à quelle période, au contremaître de leur département, à compter du 1er janvier et au plus tard le 15 avril de chaque année.
- 2- Que l'attribution des périodes de vacances entre les employés admissibles d'un même département se fasse par ordre d'ancienneté départementale.
- 3- Que le nombre maximal d'employés d'un même département qui peuvent prendre ces périodes de vacances additionnelles dans une semaine donnée ne doit pas excéder $1/25$ du nombre des employés d'une même classification dans un même département sauf, si de l'avis de la Compagnie, les programmes de production justifient une dérogation à cette règle.
- 4- Que les employés qui prennent ces périodes de vacances additionnelles avant ou après les vacances générales d'été reçoivent avant leur départ une rémunération à raison de 2% par semaine prise, à même leurs crédits de vacances.
- 5- Le tout sous réserve des exigences de la production.

32.01

- A) Ancienneté d'usine: désigne la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage. La date ou l'année qui désigne le droit d'ancienneté d'usine et d'ancienneté départementale de tous les employés qui apparaissent sur la liste d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention, est considérée comme officielle et définitive, à moins qu'ils ne perdent leurs droits d'ancienneté par la suite en vertu de la clause 32.03 de la présente convention.
- B) Ancienneté départementale: désigne la période de service dans un département, exprimée en années, en mois, en jours (vingt et un (21) jours ouvrables égalant un (1) mois), après le premier janvier 1970, ajoutée à l'ancienneté déjà acquise dans ce département en conformité avec la clause 32.01A).
- C) Les assistants-contremaîtres sont choisis dans leur département respectif. Exceptionnellement un employé qui est nommé à un poste d'assistant-contremaître, dans un département autre que celui où il détient des droits d'ancienneté, cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale dans le département auquel il appartient au moment de sa nomination mais en accumule dans le département où il est nommé.

L'ancienneté s'acquiert:

i) Après une période de probation de trente (30) jours travaillés au service de la Compagnie, sans mise à pied, et l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage ou de réembauche suivant le cas.

ii) ou, de soixante (60) jours cumulatifs travaillés durant une période de douze (12) mois et l'ancienneté de l'employé est alors rétroactive à soixante (60) jours de la date à laquelle il acquiert ses droits d'ancienneté.

iii) ou, advenant qu'un employé ait complété trente (30) jours de travail consécutifs et qu'en plus il ait, dans les douze (12) mois précédents, travaillé de façon intermittente, il récupère ces jours ainsi travaillés jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Ainsi, dans ces conditions, sa date d'ancienneté d'usine est alors établie rétroactivement à quinze (15) jours de calendrier précédant sa dernière date de réembauche.

Durant sa période de probation, un employé peut être congédié ou mis à pied sans qu'il ne lui soit permis de formuler un grief.

L'employé perd ses droits d'ancienneté:

- 1) Pour départ volontaire,
- 2) Pour renvoi pour juste cause,
- 3) A l'âge normal de la retraite, en vertu du régime privé de retraite des employés payés à l'heure,
- 4) Pour une mise à pied du chantier égale à sa période d'ancienneté d'usine jusqu'à un maximum de soixante (60) mois.
- 5) A moins de raisons incontrôlables, si l'employé ne prévient pas le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé l'avisant d'un rappel au travail dans son ou ses unités d'ancienneté sous réserve des dispositions prévues à 33.05, ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel rappel, en autant que ce rappel soit pour une période jugée par la Compagnie (sans préjudice à cause de ce jugement) de plus de trois (3) mois et que le travail ainsi offert relève de la classification occupée par l'employé en cause au moment de son départ.

32.04

Sauf pour les cas mentionnés à 32.03, l'employé continue d'accumuler ses anciennetés d'usine et départementale tel que défini à la clause 32.01. Un employé absent pour cause d'accident ou de maladie (industriel ou non) peut reprendre son travail dès qu'il est capable de satisfaire aux exigences normales de la classification.

32.05

Il est entendu qu'un employé ne peut accumuler d'ancienneté départementale dans plus d'un département à la fois dans quelque circonstance que ce soit, sauf l'exception prévue à l'Annexe "C" et à l'article 33.01 D).

- A) Tout employé qui, au 31 décembre 1972, détenait ses droits d'ancienneté et qui occupait une position exclue de l'unité de négociation, conserve ses droits d'ancienneté d'usine et de département correspondant à ses états de service avec la Compagnie à la date ci-haut mentionnée, mais cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale à compter de cette date.
- B) Tout employé qui, à compter du 1er janvier 1973 est muté à une position exclue de l'unité de négociation conserve les droits d'ancienneté qu'il a au moment de sa mutation mais cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale à compter de cette date.
- C) Tout employé qui, à compter du 1er mai 1981 est muté à une position exclue de l'unité de négociation conserve les droits d'ancienneté qu'il a au moment de sa mutation. Lorsque cet employé retourne à l'unité de négociation, il doit rembourser au Syndicat les cotisations syndicales qu'il aurait versées s'il était demeuré dans l'unité de négociation mais pas plus de cinquante (50) semaines de cotisations.

Les membres du Comité Exécutif du Syndicat, au nombre de sept (7) ainsi que les délégués des différents départements reconnus à l'Annexe "A" de la présente convention jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés du département dont ils sont délégués ou dans lequel ils travaillent lorsque membres du Comité Exécutif, pour les cas de mise à pied, de rétrogradation, de réembauchage au poste qu'ils occupaient comme délégués ou membres du Comité Exécutif lors de leur mise à pied.

Il est toutefois entendu qu'à compter du 1er mai 1981, les membres du Comité exécutif ainsi que les délégués des différents départements reconnus à l'Annexe "A" de la présente convention ne peuvent acquérir d'ancienneté départementale supérieure à celle qu'ils auraient acquise autrement durant cette période.

32.08

Les employés qui, à la demande de la Compagnie, acceptent d'être prêtés pour une période déterminée, à toute entreprise, ou projets non régis par la présente unité de négociation, continuent d'accumuler leurs droits d'ancienneté d'usine et départementale, en autant qu'ils auraient normalement conservé ces droits, en conformité avec la clause 32.03. Le Syndicat est avisé, au préalable de toute permission ainsi accordée, en vertu de l'article 29 et de la clause 32.08.

32.09

L'usine est divisée par départements dont la liste apparaît à l'Annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.

32.10

Un employé, qui ayant complété sa période de probation dans un département donné, est transféré

ou réembauché dans un département où il ne possède pas d'ancienneté, commence à y accumuler de l'ancienneté dans ce nouveau département, à compter de la première journée de son transfert ou de son réembauchage.

32.11

Tout employé de Marine Industrie Limitée muté dans l'unité de négociation alors qu'il n'y détient pas de droit d'ancienneté, jouit d'une ancienneté d'usine égale à sa date d'embauchage ou de réembauchage suivant le cas, et accumule de l'ancienneté départementale à compter de sa mutation.

La Compagnie se réserve le droit de définir ses besoins d'instructeurs et d'assistants-contremaîtres, d'en déterminer le nombre, de les nommer et de les révoquer sans tenir compte de l'ancienneté. Avant la nomination d'un assistant-contremaître, la Compagnie convient d'afficher sur ses tableaux, durant une période de deux (2) jours ouvrables, les ouvertures pour un tel poste. La Compagnie remet au Syndicat la liste des postulants.

Les instructeurs et les assistants-contremaîtres seront mis à pied à leur tour selon leur ancienneté départementale.

32.13

Il incombe à tout employé de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à l'embauchage. Un avis de réception lui sera remis et une copie sera envoyée au bureau du Syndicat.

Article 33.-

PROMOTIONS, RETROGRADATIONS, MUTATIONS, TRANSFERTS,
MISES A PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL

- 33.01 A) Dans le cas de promotion, de mise à pied, de mutation, de rétrogradation, de rappel au travail dans un département donné, on tient compte de l'ancienneté départementale à la condition que l'employé en ayant le plus, ait les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la classification. Sous réserve de ce qui précède, dans le cas d'ancienneté égale, la priorité est accordée en premier lieu aux résidents permanents de la région et en deuxième lieu aux charges familiales. En cas de charge familiale égale, le plus âgé des deux (2) aura la priorité. En cas de différence d'interprétation entre les parties concernant les charges familiales, la Compagnie accepte la décision du Syndicat, mais dans ce cas, sans préjudice pour la Compagnie.
- B) Il est entendu qu'un employé mis à pied dans un département et qui possède déjà de l'ancienneté départementale dans d'autres départements, peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté départementale que lui dans ce département, en autant qu'il ait les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la classification.

- C) Lors de mises à pied dans les classifications pour lesquels la Compagnie exige des tests ou des cartes de compétence, l'employé devra être qualifié ou avoir maintenu son attestation de qualification selon les tests appropriés.

La Compagnie offrira à tout employé, qui le désire, l'opportunité de se qualifier ou de maintenir son attestation de qualification pour une classification donnée.

Dans les autres cas, aucune période de formation ou d'entraînement ne sera donnée. Cependant la Compagnie accordera une courte période pour l'adaptation et/ou la familiarisation de l'employé à cette nouvelle classification, ladite période étant déterminée à l'avance entre les parties.

- D) Lors d'une mise à pied, un employé qui refuse une promotion, mutation, rétrogradation pour demeurer au travail et qui opte plutôt pour une mise à pied ou un transfert continue d'accumuler son ancienneté départementale de base tant et aussi longtemps qu'un employé, ayant moins d'ancienneté départementale de base que lui, demeure au travail à l'intérieur de son département de base. De plus, par exception l'employé qui a accepté le transfert accumule également de l'ancienneté dans le département où il travaille.

- A) Après que les droits d'ancienneté départementale ont été observés et que des postes autres que ceux prévus à l'article 25.- "stagiaire", demeurent vacants, la Compagnie comble ces postes parmi les employés alors mis à pied ayant le plus d'ancienneté d'usine et aptes à remplir les exigences normales de la classification, à l'exception des gardiens où la préférence d'embauche est accordée aux résidents de la région de Sorel.
- B) Si le poste n'a pas été comblé ainsi, la priorité est ensuite accordée aux employés de l'usine en général possédant les qualifications de base. A cette fin, la Compagnie affiche le poste dans chaque département pendant cinq (5) jours ouvrables et les employés qui désirent postuler formulent leur demande par écrit à l'intérieur de ce délai au Bureau du Personnel. Le poste est alors accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine.

33.03

Dans les cas d'employés appelés à travailler de l'intérieur (endroit chauffé) à l'extérieur ou vice-versa, entre le 15 novembre et le 15 avril, la Compagnie procède en respectant l'ancienneté départementale, en tenant compte des changements d'équipe.

- A) Sous réserve de l'article 33.10, la Compagnie convient de donner un avis écrit de trois (3) jours ouvrables à l'employé et au délégué du département concerné, avant de procéder à une mise à pied de moins de six (6) mois. Dans les cas de mise à pied de six (6) mois et plus, ce préavis est d'une semaine si l'employé justifie de moins d'un an d'ancienneté d'usine, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans d'ancienneté d'usine, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans d'ancienneté d'usine et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans d'ancienneté d'usine ou plus. A défaut d'avis, la Compagnie retarde la mise à pied d'autant ou verse l'équivalent du salaire.
- B) A l'occasion d'une mise à pied, la Compagnie convient de fournir sur demande de l'employé lui-même ou du Syndicat, les renseignements concernant les droits d'ancienneté départementale de tel employé.

- A) Dans le cas d'une ancienneté départementale unique, l'employé peut refuser un transfert, une mutation, une rétrogradation ou une promotion, à l'occasion d'une mise à pied ou un rappel au travail sans perte de ses droits d'ancienneté, si le travail offert n'est pas celui de sa classification normale ou si telle offre de travail est d'une durée jugée par la Compagnie de moins de trois (3) mois sous réserve des limites prévues à la clause 32.03. Par contre, ce refus est considéré par la Compagnie comme final tant et aussi longtemps que l'employé n'avise pas la Compagnie de son désir d'accepter une telle offre, et à compter d'un tel avis la Compagnie est tenue à la prochaine demande d'employé pour le département en cause, de rappeler cet employé.
- B) Dans le cas d'anciennetés départementales multiples, l'employé peut refuser un transfert, une mutation, une rétrogradation ou une promotion, à l'occasion d'une mise à pied ou d'un rappel au travail. L'employé a alors les mêmes privilèges dans un département donné qu'à ceux prévus à 33.05A); cependant, si un travail régulier lui est offert dans un des départements dans lequel il détient de l'ancienneté et qu'il refuse, il perd de ce fait les droits d'ancienneté qu'il détient dans ce département, mais conserve son ancienneté d'usine et l'ancienneté départementale qu'il détient dans d'autres départements, sous réserve des limites prévues à la clause 32.03.

33.05

C) Nonobstant 32.03 - 1) l'employé qui après avoir accepté un transfert , une mutation, une rétrogradation ou une promotion, ou un rappel au travail dans n'importe quel département et qui par la suite décide d'abandonner ce travail, doit donner un avis de quatre (4) heures et perd au moment de son départ, les droits d'ancienneté accumulée dans ce département, mais conserve tous ses autres droits d'ancienneté.

- A) Dans le cas d'un rappel au travail d'un employé dans un département où il a déjà de l'ancienneté, la période de service effectif, pour fins d'ancienneté départementale, commence à la date pour laquelle il a été convoqué.
- B) L'employé qui refuse un rappel au travail i) dans le département qui l'identifie principalement à sa classification ou, ii) dans son département d'ancienneté de base (initial), pour une période, jugée par la Compagnie, de moins de trois (3) mois, ou du travail d'une autre classification prévue à la clause 33.05, continue (par exception) d'accumuler ses droits d'ancienneté départementale au même titre que l'employé junior qui a accepté le rappel au travail. Par contre cette période d'accumulation ne peut interrompre la période de mise à pied d'usine prévue à 32.03. En cas de différence entre i) et ii), le choix revient à l'employé et ce choix est final. Si le rappel est prévu pour moins de trois (3) mois, mais dure plus de trois (3) mois, l'employé senior qui a refusé le rappel ou le transfert peut demander d'être rappelé au travail au terme de trois (3) mois.
- C) L'employé rappelé par la Compagnie à la suite d'une mise à pied et qui ne peut se rapporter au travail parce qu'il suit des cours de recyclage reconnus par les parties, continue d'accumuler ses droits d'ancienneté départementale, i) dans le département qui l'iden-

33.06

- C) tifie principalement à sa classification ou, ii) dans son département d'ancienneté de base (initial), mais voit son tour reporté à l'appel qui suit la fin de tels cours, le tout sous réserve des limites prévues à la clause 32.03.

En cas de différence entre i) et ii), le choix revient à l'employé et ce choix est final.

En cas de mise à pied ou de rétrogradation, l'employé ayant moins d'ancienneté que d'autres employés de son département affecté par cette mise à pied ou rétrogradation mais, travaillant en dehors d'un rayon de dix (10) milles en conformité avec l'article 35, peut continuer son travail jusqu'au lundi matin suivant cette mise à pied ou rétrogradation. Cette extension de période d'emploi ne lui accorde pas des droits d'ancienneté supplémentaire.

33.08

Si un employé devient malade après avoir été mis à pied et est incapable, à cause de cette maladie, de donner suite à un avis de rappel, il doit prouver à la demande de la Compagnie ou du Syndicat qu'il est malade et alors il jouit pour faire suite à cet avis de rappel du délai prévu à la clause 32.03 ou à son choix d'un délai de trois (3) mois celui des deux qui lui est le plus favorable.

Lors de mises à pied, un employé peut présenter, au moins quarante-huit (48) heures avant une mise à pied, une demande d'être mis à pied au lieu d'un employé du même département et de la même classification ayant moins d'ancienneté. L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui veulent exercer ce choix a la priorité. Ce privilège vaut jusqu'au prochain rappel dans le même département et la même classification sous réserve des clauses 33.01A) et 33.06 A), B) et C).

Cependant tel employé concerné peut, en tout temps après six (6) mois de mise à pied, sur préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables, se prévaloir de ses droits d'ancienneté afin de retourner au travail.

Par exception, tel employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté départementale et d'usine.

Par entente mutuelle, les parties peuvent convenir d'un délai moindre que celui de quarante-huit (48) heures dans des cas particuliers.

A) Si la Compagnie décide de suspendre totalement ses opérations dû à un fait imprévu, y compris les conditions de température, aucun préavis selon 33.04 n'est donné sauf que le premier jour de l'évènement elle procède de la façon suivante:

i) Si l'arrêt est décidé avant l'heure du début du travail, elle fait en sorte, au moins une (1) heure à l'avance, de prévenir personnellement ou publiquement par les média d'information (Radio C.J.S.O.), les employés concernés.

ii) A défaut de la Compagnie d'aviser les employés selon i), ou si l'arrêt est décidé en cours d'opération, ou dans l'heure qui précède le début de l'équipe, la Compagnie convient de confier un travail quelconque, pour une durée qui complète quatre (4) heures de travail depuis le début de l'équipe. A défaut de la Compagnie d'offrir un tel travail, elle doit à ce moment compléter le paiement équivalent à quatre (4) heures depuis le début de l'équipe.

B) Si la Compagnie décide de suspendre en partie ses opérations dû à un fait imprévu, y compris les conditions de température, à l'égard des employés affectés, elle applique pour la première journée de l'évènement la procédure prévue au paragraphe A) ci-haut. De plus, sans préavis selon 33.04, la

33.10

- B) clause d'ancienneté s'applique et l'employé affecté dont l'ancienneté aurait pu lui permettre de déplacer un autre employé non affecté par l'évènement est rémunéré pour toutes les heures régulières perdues avant son rappel au travail.

Article 34.-

VOYAGE D'ESSAI

34.01

Les employés qui sont appelés sur un voyage d'essai pour une journée ou moins, sont payés de quai à quai, c'est-à-dire du départ du chantier au retour, au taux régulier et aux conditions du chantier, en plus des repas.

Pour les voyages d'essai de plus d'une journée, c'est-à-dire lorsque les employés doivent coucher à bord ou en escale à l'extérieur de la région de Sorel pour une journée ou plus, les conditions suivantes s'appliquent:

Pour les huit (8) premières heures:

- 1) Lundi au vendredi inclusivement: quinze (15) heures.
- 2) Le samedi: vingt (20) heures.
- 3) Le dimanche et les jours de fête: vingt-quatre (24) heures.
- 4) Les fêtes payées sont en plus.

34.03

Tout travail dépassant huit (8) heures dans la journée est payé:

- 1) Du lundi au samedi inclusivement: taux et demi.
- 2) Dimanches et fêtes: taux double.

Les repas et les couchers sont à la charge de la Compagnie et la Compagnie aura une politique uniforme pour tous les employés à bord quant aux repas, breuvages et couchers.

34.05

La Compagnie convient de fournir au Syndicat,
quelques jours à l'avance, la liste des employés
requis pour un tel voyage.

Article 35.-

TRAVAIL EN DEHORS DU CHANTIER

35.01

Tous les employés qui travaillent en dehors du chantier dans les limites du grand Sorel sont transportés de façon convenable aux frais et sur le temps de la Compagnie sur les lieux du travail.

35.02

Si le travail n'est pas terminé le premier jour,
il est entendu que les employés doivent se rendre
directement à cet endroit aux heures régulières du
chantier jusqu'à ce que le travail soit terminé.

35.03

Les employés requis de travailler en dehors du chantier,
reçoivent une majoration
de salaire comme compensation pour tel travail, établie
comme suit:

- A) Dans la région de Sorel, (rayon de dix (10) milles)
y compris le Sheerleg: 0.15 cents l'heure.
- B) En dehors de la région de Sorel, 0.50 cents l'heure.

35.04

Les employés qui normalement auraient travaillé au chantier ne subissent aucune perte de salaire régulier.

35.05

Pour les employés qui sont appelés à travailler en dehors de la région de Sorel, les frais de transport à l'aller et au retour ainsi que les frais de chambre et pension sont assumés par la Compagnie.

Les employés appelés à voyager en dehors des heures régulières de travail sont rémunérés pour ces mêmes heures au taux prévu par la convention de travail jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour de calendrier à leur taux régulier.

35.07

Tous les employés qui sont appelés à travailler en dehors de la région de Sorel pour une période de plus d'un mois ont droit, une fois par mois, de venir visiter leur famille en fin de semaine et les frais de transport aller-retour jusqu'à Sorel ou les environs sont assumés par la Compagnie.

Article 36.-

ASSURANCE-GROUPE-ACCIDENT-MALADIE

36.01

La Compagnie verse au Syndicat, une fois par semaine, 0.10 cents (1er mai 1982: 0.12 cents et 1er mai 1983: 0.14 cents) pour chaque heure payée, excluant les heures payées pour vacances, à tous les employés couverts par cette convention et ce, comme participation à un régime d'assurance-groupe-accident-maladie administré par le Syndicat pour les employés couverts par la convention.

36.02

Une fois par semaine, la Compagnie convient de déduire des gages de ses employés pour la remettre au Syndicat, leur contribution à ce régime d'assurance-groupe après avoir reçu de chaque employé concerné une autorisation écrite à cet effet.

36.03

Il est entendu que tous les employés couverts par cette convention ont le privilège d'adhérer à ce plan d'assurance-groupe, sans discrimination en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation au Syndicat.

Article 37.-

CAISSE DE RETRAITE - REGIME SUPPLEMENTAIRE

37.01

Contribution "service futur"

A) 1er mai 1981

1) De la part de l'employé, un montant égal à 3% de quarante (40) fois son taux horaire régulier, à chaque semaine, où il est inscrit au bordereau de paie.

2) D'une contribution équivalente et correspondante de la Compagnie.

B) 1er mai 1983

1) De la part de l'employé, un montant égal à 3½% de quarante (40) fois son taux horaire régulier, à chaque semaine, où il est inscrit au bordereau de paie.

2) D'une contribution équivalente et correspondante de la Compagnie.

Pour avoir droit aux avantages rattachés au service passé, un employé devra avoir au 1er janvier 1977 au moins un (1) an d'ancienneté d'usine.

Au moment de l'implantation du régime, on établit pour chaque employé participant le nombre de semaines auxquelles son ancienneté d'usine lui donne droit.

Le rachat du "service passé", entièrement défrayé par la Compagnie, se fait à raison de huit (8) dollars versé à cet effet, au fur et à mesure et en fonction de chaque semaine de contribution de l'employé vis-à-vis de son "service futur", et ce, durant toutes les semaines à venir jusqu'à concurrence du nombre de semaines maximum à son crédit pour le "service passé", lors de l'implantation du régime.

37.03

Le tout en conformité avec le régime privé de retraite
des employés payés à l'heure et amendements convenus
entre les parties.

Article 38.-

DUREE DE LA CONVENTION

38:01

La présente convention collective entre en vigueur à
la date de signature et se termine le 30 avril 1984.

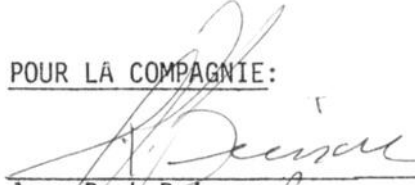
L'application des taux de salaires prévus à l'Annexe
"D" est toutefois rétroactive au 1er mai 1981 sur les
heures payées.

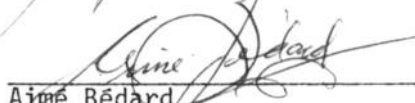
38.02

Sous réserve de l'exercice 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 à s'appliquer.

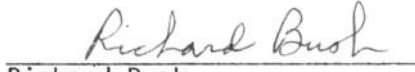
38.03 EN FOI DE QUOI, les parties contractantes apposent leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Tracy, Province de Québec, ce neuvième jour du mois de juillet mil neuf cent quatre-vingt un.

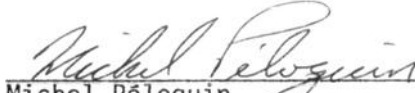
POUR LA COMPAGNIE:

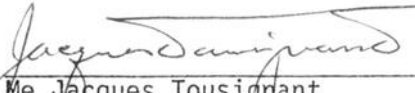

Jean-Roch Brisson
Président et Directeur Général


Aimé Bédard
Vice-Président - Ressources Humaines

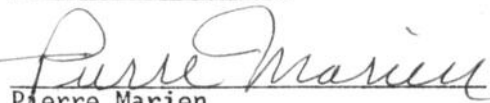

Yvon Latraverse
Directeur - Relations de Travail

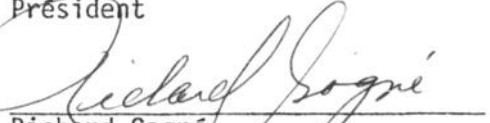

Richard Bush
Conseiller - Relations de Travail

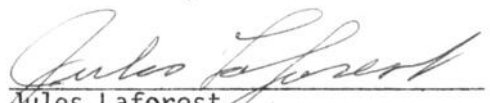

Michel Pélouquin
Surintendant - Lits de Montage et Charpentiers - Réparation Navale

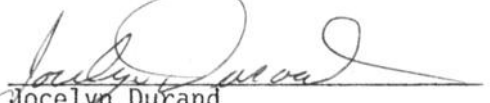

Me Jacques Tousignant
Conseiller Juridique

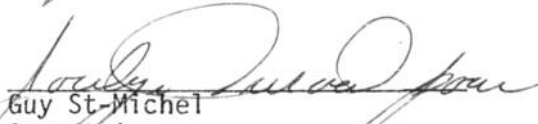
POUR LE SYNDICAT:


Pierre Marier
Président

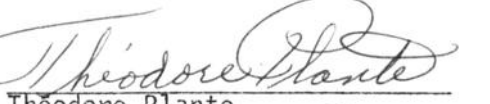

Richard Gagné
Vice-Président

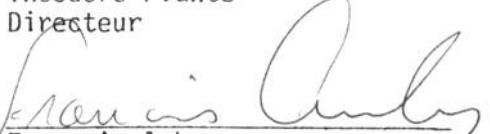

Jules Laforest
Directeur


Jocelyn Durand
Trésorier


Guy St-Michel
Secrétaire


François Lamoureux
Directeur


Théodore Plante
Directeur


François Aubry
Conseiller syndical (CSN)

ANNEXE "A"

LISTE DES DELEGUES DE JOUR

Département	Groupe	Nombre de délégués
Atelier mécanique	1	2
Ferblantiers	2	1
Plombiers	3	1
Assembleurs	4	1
Brûleurs	5	1
Riveurs	6	1
Ebarbeurs et mateurs	7	1
Fer	8	1
Journaliers, etc.	9	1
Nettoyeurs et testeurs	10	1
Marqueurs - Traceurs	11	1
Entretien du chantier	12-13-14-15-16	1
Concierges	17	1
Atelier des tôles et pôles	19	1
Gabarieurs	20	1
Magasin outillage et forge	18-21	1
Electriciens	22	1
Entretien Electrique	23A	1
Grues électriques	23B	1
Peintres	24	1
Gardiens	25	1
Soudeurs	26	1
Charpentiers	27	1
Toile et Canevas	28	1
Garage	29	1
Opérateur de matériel roulant	30	1
Magasiniers	31	1
Commis	32	1
Projets Spéciaux	33	1
Amiante	34	1

Les départements qui en plus de l'équipe de jour, ont une ou des équipes de nuit, ont droit à un (1) délégué supplémentaire, choisi parmi tous les employés de chacun de ces départements. Le délégué choisi

travaillera sur l'équipe pour laquelle il a été élu.

Par entente mutuelle, deux (2) délégués du même département peuvent changer d'équipe. Le Syndicat avise la Compagnie à l'avance de tels changements.

S'il arrive que la Compagnie requiert les services de dix (10) hommes ou plus en dehors du chantier pour un même travail, y compris les voyages d'essai, le Syndicat peut alors se choisir un délégué parmi les ouvriers pour la durée d'un tel travail.

ANNEXE "B"

SECURITE - SANTE

1) Un item budgétaire de l'ordre de 0.05 cents par heure travaillée continuera à être affecté au domaine de la santé et de la sécurité au travail. Selon les recommandations et les priorités établies par le Comité Paritaire de Sécurité-Santé et à défaut d'entente, la Compagnie et le Syndicat décideront de ces priorités, ces montants serviront à défrayer les coûts:

- a) d'équipements spéciaux tels que les cabines de ponts roulants, walkie-talkie, etc.
- b) de cours de formation et d'éducation, y compris les frais d'instructeurs, de locaux et du matériel didactique.
- c) de vêtements ou articles de protection spéciaux, nouveaux tels que verres de prescription et leur ajustement, etc., autres que les appareils et les équipements de protection de nature non-personnelle déjà prévus par ailleurs dans la convention.
- d) d'appareils et instruments de mesures et de recherches.
- e) de matériel de publicité et de propagande.

Ces montants ne doivent pas servir à la réparation et à l'entretien usuels du chantier et de ses équipements mais doivent servir à l'amélioration de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des employés.

2) EXAMENS MEDICAUX

La Compagnie accepte de continuer le programme d'examens médicaux périodiques pour tous les employés comportant ce qui suit:

- a) Ces examens sont effectués dans une institution reconnue.
- b) Ces examens se font sous la juridiction du médecin choisi par le

Comité Paritaire de Sécurité-Santé en conformité avec l'article 26.02 .

c) Ces examens peuvent être faits par un médecin choisi par l'employé en conformité avec le programme d'examens établi.

d) Ces examens sont constitués de:

1) Examen pré-emploi

2) Examen en cours d'emploi - 1er examen

3) Examen de rappel périodique

i) L'examen pré-emploi est obligatoire pour tous, lors de l'embauchage et s'effectue selon les modalités déjà existantes.

ii) PHASE I - Examen obligatoire, en cours d'emploi - 1er examen

Pour tous les employés déjà à l'emploi de la Compagnie n'ayant pas subi d'examen pré-emploi. Ceci constitue la première phase d'examen en cours d'emploi, selon une cédule à être déterminée et selon les recommandations du médecin choisi par le Comité, compte tenu des disponibilités professionnelles, physiques et matérielles.

iii) PHASE II - Examens de rappels

Une fois la phase I terminée, on procédera à la phase II, visant les examens de rappels périodiques, en cours d'emploi des employés qui pourraient comporter:

a) Pour les employés âgés de quarante (40) ans et plus -

Un examen annuel

i) de laboratoire

ii) de clinique

b) Pour les employés âgés de moins de quarante (40) ans -

i) un examen annuel de laboratoire seulement

ii) un examen clinique aux deux (2) ans

le tout selon une cédule à être déterminée sur recommandations du médecin choisi par le Comité et compte tenu des disponibilités

professionnelles, physiques et matérielles.

Sauf dans les cas d'examens pré-emploi, les cédules d'examens en "cours d'emploi" seront conçues de façon à constituer un minimum de perte de temps de la part des employés et le temps régulier perdu par les employés aux fins de ces examens sera compensé.

e) Ces examens peuvent comprendre:

i) Pré-emploi:

1) Laboratoire

- Rayons/X pulmonaires
- Courbes de physiologie pulmonaire
- Audition
- Vision
- Poids - Taille - Pouls - Tension artérielle

2) Examen clinique (médecin)

- Questionnaire
- Examen physique

ii) En cours d'emploi - 1er examen

1) Laboratoire: Tous les employés
(Même que pour pré-emploi)

2) Examen clinique (médecin): Tous les employés
(Même que pour pré-emploi)

iii) En cours d'emploi - Rappels:

1) Laboratoire: Chaque année (Même que pour pré-emploi)

2) Examen clinique (médecin)

i) Plus de quarante (40) ans: Tous les ans

a) Questionnaire

b) Examen physique complet

ii) Moins de quarante (40) ans: Tous les deux (2) ans

a) Questionnaire

b) Examen physique complet

3) DOSSIERS MEDICAUX

A) Les dossiers médicaux des employés demeurent confidentiels et la propriété de l'institution chargée du programme d'examens médicaux.

B) Lesdits dossiers ne peuvent être transmis au médecin de famille ou au médecin désigné par l'employé que sur l'autorisation signée par l'employé lui-même.

4) RESPONSABLE DES CAS D'ALCOOLISME

Dans le but d'aider ses compagnons de travail ayant de tels programmes, il y a un responsable des cas d'alcoolisme et de toxicomanie qui est libéré une (1) heure par jour avec solde, selon les disponibilités de son service lorsqu'il y a mille (1000) employés ou plus au travail.

5) SERVICES AUX ACCIDENTES DU TRAVAIL

La Compagnie convient de maintenir la pratique existante concernant les services qui sont offerts aux accidentés du travail, par le service des accidents du travail, du Bureau du Personnel.

6) AJUSTEMENT DE VACANCES - VERSUS COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour les fins de l'Article 31:09 de la convention collective actuellement en vigueur, la Compagnie et le Syndicat conviennent que l'ajustement de vacances des employés ayant reçu des montants de compensation de salaire de la COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL se fera une (1) fois par année à la période de vacances d'été et la période de référence sera compromise entre le 1er MAI de l'année précédente et le 30 AVRIL de l'année courante.

7) CESSION DE CREANCE POUR AVANCE DE COMPENSATION

La Compagnie accepte de consentir une avance de compensation à tout employé qui subit une perte de salaire de plus de cinq (5) jours consécutifs, suite à un accident couvert par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Ceci en autant qu'il ait signé une cession de créance (Formule de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail) des montants auxquels il aurait droit en vertu de la Loi des Accidents du Travail, Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail et des règlements de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Considérant que la signature d'une cession de créance occasionne plus de délai dans le règlement de la réclamation, l'employé qui désire une avance de compensation de salaire devra signer la formule ci-jointe. Cette formule fait partie intégrante de la présente entente.

Je reconnais avoir reçu de Marine Industrie Limitée la somme de \$_____ en avance sur ma compensation de salaire de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

Je m'engage à rembourser ce montant en un (1) seul versement dès que je recevrai les indemnités de salaire de la part de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

Advenant le refus de ma réclamation par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, je m'engage à rembourser ledit montant en un (1) seul versement dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de l'avis de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail même si je porte mon cas en appel.

A défaut de paiement ledit montant sera déduit sur mon salaire à raison de \$50.00 par semaine.

Le fait de ne pas me conformer à cette entente entraînera automatiquement le refus de la part de Marine Industrie Limitée de m'avancer d'autres sommes d'argent lors d'accidents de travail qui pourraient survenir dans l'avenir.

Témoïn

Employé

Date: _____

ANNEXE "C"

LISTE DES DEPARTEMENTS POUR FINS D'ANCIENNETE

1. Atelier mécanique
2. Ferblantiers
3. Plombiers
4. Assembleurs, chaudronniers
5. Brûleurs
6. Riveurs, teneurs de tas, chauffeurs de rivets, inspecteurs de rivets et aléseurs
7. Ebarbeurs, mateurs et meuleurs
8. Toute occupation du fer non spécifiquement mentionnée
9. Manoeuvres journaliers et magasin d'acier, entretien du chantier (journaliers), employés sur la liste de rappel du groupe 16. -
10. Nettoyeurs, testeurs et sableurs
11. Marqueurs et traceurs intérieurs - extérieurs
12. Usine à gaz
13. Bouilloires et compresseurs
14. Entretien du chantier (bois)
15. Entretien du chantier (mécanique)
16. Entretien du chantier (journalier) - employés effectivement au travail
17. Concierges
18. Forge et forgerons de tout le chantier

19. Atelier des toles et poles
20. Gabarieurs et traceurs sur plancher
21. Magasin outillage
22. Electriciens construction
- 23A. Electriciens entretien
- 23B. Grues électriques
24. Peintres
25. Gardiens
26. Soudeurs et faufileurs, operateurs de Rayon-X
27. Charpentiers, calfeutres, menuisiers, echafaudeurs, ebénistes et aides
28. Gréeurs, épisseurs, toile et canevas, plongeurs (max. de deux (2) en réserve)
29. Garage
30. Operateur de matériel roulant (camion, tracteurs, etc.)
31. Magasiniers autre que l'outillage
32. Commis
33. Projets spéciaux
34. Amiante

Les employés apparaissant au bordereau de paie des employés payés à l'heure affectés à un projet spécial de nature temporaire d'une durée de plus de deux (2) semaines, à l'extérieur de la région de Sorel ne constituant pas un établissement particulier.

Par exception à la clause 32: 05, l'employé qui, par ses droits d'ancienneté devrait normalement travailler au chantier de Sorel, accumule simultanément des droits d'ancienneté au département auquel il appartient au niveau du chantier et ateliers de Sorel ainsi que dans ce nouveau département dit de projet spécial.

Les dispositions sus-mentionnées quant à la formation de groupes d'ancienneté relative à des projets spéciaux et autres modalités qui s'y rapportent, ne s'appliquent pas à des projets qui pourraient faire l'objet de la loi des Relations de Travail dans l'Industrie de la Construction, des règlements et/ou décrets en découlant.

Il est entendu que les groupes 27. et 28. pourront travailler ensemble sans égard à l'ancienneté de l'un ou de l'autre des groupes lors de déplacements sur les lits de construction et aux quais d'armement, halages, lancements de bateaux et travaux de renflouement.

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS PAR DEPARTEMENTS ET TAUX DE SALAIRES

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
1 - ATELIER MECANIQUE		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
		\$10.51	\$11.40
Outilleur		10.93	11.86
Traceur machiniste		10.82	11.74
Mécanicien entretien et réparation des machines pouvant exécuter l'ouvrage d'après les plans	"A"	10.73	11.64
	"B"	10.61	11.51
Mécanicien entretien et réparation des machines	"C"	10.51	11.40
Machiniste spécialisé pouvant lire et exécuter l'ouvrage d'après les plans	"A"	10.73	11.64
	"B"	10.61	11.51
	"C"	10.51	11.40
Machiniste			
Ajusteur, mécanicien, machiniste de marine, monteur de machine		10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique devient "C"			
- 2 ans comme mécanicien/ou machiniste "C": devient mécanicien/ou machiniste "B"			
- 1 an comme mécanicien/ou machiniste "B": devient mécanicien/ou machiniste "A"			
- Le taux maximum est atteint en autant que l'employé puisse lire et exécuter l'ouvrage d'après les plans et selon les exigences normales de la tâche.			
2 - FERBLANTERIE			
Aide - début		9.64	10.46
- après 3 mois		9.73	10.56
- après 6 mois		9.80	10.63
Ferblantier marqueur		10.61	11.51
Ferblantier		10.51	11.40

ClassificationClasseTaux de salaires1-5-811-5-82

Stagiaire - début
- 6 mois
- 12 mois
- 18 mois
- 24 mois

\$10.00	\$10.85
10.13	10.99
10.25	11.12
10.33	11.21
10.51	11.40

- après avoir subi avec
succès le test pratique
devient ferblantier

3 - PLOMBIERS (TUYAUTERIE)

Aide - début
- après 3 mois
- après 6 mois

9.64	10.46
9.73	10.56
9.80	10.63

Soudeur sur cuivre

10.61	11.51
-------	-------

Plombier-marqueur

10.61	11.51
-------	-------

Plombier

10.51	11.40
-------	-------

Tuyauteur

10.51	11.40
-------	-------

Préposé à la réfrigération

10.90	11.83
-------	-------

Opérateur de machine à galvaniser

10.51	11.40
-------	-------

Stagiaire - début

10.00	10.85
-------	-------

- 6 mois

10.13	10.99
-------	-------

- 12 mois

10.25	11.12
-------	-------

- 18 mois

10.33	11.21
-------	-------

- 24 mois

10.51	11.40
-------	-------

- après avoir subi avec
succès le test pratique
devient plombier/tuyauteur

4 - ASSEMBLEURS

Assembleur

"A"

10.51	11.40
-------	-------

"B"

10.25	11.12
-------	-------

Stagiaire - début

10.00	10.85
-------	-------

- 6 mois

10.13	10.99
-------	-------

- 12 mois/

10.25	11.12
-------	-------

devient "B"

- après un an "B",
devient "A"
- le taux maximum est atteint
en autant que l'employé
puisse lire et exécuter
l'ouvrage d'après les plans et
selon les exigences normales
de la tâche

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
5 - BRULEURS		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Brûleur (spécialisé) main ou machine	"A"	\$10.51	\$11.40
Brûleur, main ou machine		10.25	11.12
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois/ devient "A"		10.25	11.12
- "A" pendant 2 ans, devient spécialiste (après le test)			
6 - RIVEURS			
Riveur		10.51	11.40
Teneur de tas		10.14	11.00
Chauffeur de rivets		10.01	10.86
Inspecteur de rivetage		10.61	11.51
Aléreur, fraiseur		9.88	10.72
7 - EBARBEURS ET MATEURS			
Opérateur de machine à chanfrein à froid		10.80	11.72
Ebarbeur		10.14	11.00
Ebarbeur et mateur		10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois/ devient ébarbeur		10.14	11.00
8 - ATELIER D'ACIER			
Meuleur		10.00	10.85
Façonneur de profilés	chef d'équipe	10.57	11.47
	"A"	10.25	11.12
	"B"	10.14	11.00
Opérateur sur cylindre à cintrer		10.51	11.40
Opérateur sur presse, cisaille		10.51	11.40
Opérateur sur poinçonneuse		10.14	11.00
Opérateur sur scie		10.25	11.12
Opérateur sur scie (plus de 10,000 R.P.M.)		10.51	11.40
Opérateur de foreuse à main ou machine		10.01	10.86
Opérateur de machine non autrement classifiée		10.01	10.86
Chauffeur de fournaise		10.25	11.12
Vérificateur de matériel		10.51	11.40

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Stagiaire:			
Opérateur sur cylindre à cintrer			
Opérateur de presse			
Opérateur sur cisaille			
Opérateur sur scie			
Opérateur sur fournaise			
Opérateur sur plieuse de profilés			
Vérificateur de matériel			
- début		\$10.00	\$10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois/ devient opérateur après avoir subi avec succès le test pratique			
9 - MANOEUVRES			
Manoeuvre		9.80	10.63
Manoeuvre (grosse) - début		9.80	10.63
- 6 mois		9.88	10.72
Manoeuvre chef d'équipe		10.17	11.03
Manutention acier (magasin acier)		10.01	10.86
Journalier		9.64	10.46
Journalier (voie ferrée)		9.80	10.63
10 - NETTOYEURS, TESTEURS, SABLEURS			
Opérateur de machine à sabler(Willowbrator)		10.80	11.72
Sableur intérieur		10.51	11.40
Sableur extérieur		10.24	11.11
Aide-sableur intérieur		10.13	10.99
Aide-sableur extérieur		9.88	10.72
Nettoyeur		9.80	10.63
Nettoyeur dans ouvrage malpropre (dirty work)(minimum de paie: 4 heures)		10.06	10.92
Testeur de réservoirs		10.51	11.40
Stagiaire:			
Testeur de réservoirs			
- début		10.33	11.21
- 3 mois/ devient testeur		10.51	11.40
Sableur extérieur			
- début		10.13	10.99
- 3 mois/ devient sableur		10.24	11.11

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Sableur intérieur			
- début		\$10.33	\$11.21
- 3 mois/ devient sableur		\$10.51	\$11.40
11 - MARQUEURS			
Marqueur		10.51	11.40
Marqueur traceur sur plan		10.61	11.51
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois/ devient marqueur après avoir subi avec succès le test pratique		10.51	11.40
12 - USINE A GAZ			
Inspecteur d'acétylène		10.13	10.99
Préposé à l'entretien et à la réparation d'appareils de combustion		10.51	11.40
13 - BOUILLOIRES ET COMPRESSEURS			
Préposé à la climatisation		10.90	11.83
Mécanicien de machines fixes:			
certificat 2ième classe		10.51	11.40
3ième classe		10.25	11.12
4ième classe		10.01	10.86
14 - ENTRETIEN DU CHANTIER (bois)			
Aide - début		9.64	10.46
- après 3 mois		9.73	10.56
- après 6 mois		9.80	10.63
Charpentier d'entretien		10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois/ - devient charpentier après avoir subi avec succès le test pratique		10.51	11.40

	<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
			<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
15 -	ENTRETIEN DU CHANTIER (mécanique)			
	Mécanicien entretien et réparation des machines pouvant exécuter l'ou- vrage d'après les plans	"A"	\$10.73	\$11.64
		"B"	10.61	11.51
	Mécanicien entretien et réparation des machines	"C"	10.51	11.40
	Stagiaire - début		10.00	10.85
	- 6 mois		10.13	10.99
	- 12 mois		10.25	11.12
	- 18 mois		10.33	11.21
	- 24 mois/		10.51	11.40
	- après avoir subi avec succès le test pratique devient "C"			
	- 2 ans comme mécanicien "C" devient "B"			
	- 1 an comme mécanicien "B" devient "A"			
	- Le taux maximum est atteint en autant que l'employé puisse lire et exécuter l'ouvrage d'après les plans et les exigences de la tâche			
16 -	ENTRETIEN DU CHANTIER (journalier)			
	Autres que ceux No. 9			
	Journalier utilité et entretien (scrap)		9.80	10.63
17 -	CONCIERGES			
	Concierge		9.50	10.31
18 -	FORGE			
	Forgeron		10.51	11.40
	Stagiaire - début		10.00	10.85
	- 6 mois		10.13	10.99
	- 12 mois		10.25	11.12
	- 18 mois		10.33	11.21
	- 24 mois		10.51	11.40
	- après avoir subi avec succès le test pratique devient forgeron			

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
19 - ATELIER DE TOLES ET POLES		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Opérateur responsable presse 800T		\$10.64	\$11.54
Brasseur (incluant prime toxique):			
brasage des cales de glissement			
argentage des connexions			
Opérateur de machine à pince (carbone)			
Opérateur de scie à ruban			
Monteur de petits outils:			
presse 44 T			
presse 75 T			
presse 110 T			
cisaille à évent			
soudure à résistance		10.51	11.40
Opérateur de vernisseuse:			
agglomération			
polymérisation			
opérateur de presse 200 T			
Opérateur de presse 2000 T			
110 T			
75 T			
44 T			
Opérateur de cisaille à évent			
Monteur de noyaux polaires			
(incluant prime toxique)			
Opérateur de soudage à résistance			
(spot welding)			
Opérateur du perçage et du			
taraudage			
Caleur de bobines et pose de cadre			
isolant			
Opérateur de fraiseuse		10.34	11.22
Meuleur sur cuivre (incluant prime toxique):			
ébavurage des tôles porte-évent			
Chemiseur de noyaux polaires			
Préparateur d'isolant			
Opérateur sur la cisaille à fer			
Isolateur de bobines			
Préparateur de noyaux polaires			
pour chemisage			
Ebavureur et nettoyeur de bobines		10.25	11.12
Aides		10.13	10.99
Stagiaire:			
Opérateur responsable presse 800 T			
- début		10.33	11.21
- 6 mois		10.51	11.40
- 12 mois		10.64	11.54
Brasseur (inclusant prime toxique)			
Opérateur de machine à pince (carbone)			
Opérateur de scie à ruban			

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Stagiaire:			
Monteur de petits outils:			
presse 44 T			
presse 75 T			
presse 110 T			
cisaille à évent			
soudure à résistance			
- début		\$10.33	\$11.21
- 6 mois		10.51	11.40
Opérateur de vernisseuse			
Opérateur de presse 2000 T			
Opérateur de presse 110 T			
Opérateur de presse 75 T			
Opérateur de presse 44 T			
Opérateur de cisaille à évent			
Monteur de noyaux polaires			
(incluant prime toxique)			
Opérateur de soudage à résistance			
(spot welding)			
Opérateur du perçage et du taraudage			
Caleur de bobines et pose de cadre			
isolant			
Opérateur de fraiseuse			
- début		10.25	11.12
- 6 mois		10.34	11.22
Meuleur sur cuivre (incluant prime toxique)			
Chemiseur de noyaux polaires			
Préparateur d'isolant			
Opérateur sur la cisaille à fer			
Isolateur de bobines			
Préparateur de noyaux polaires pour			
chemisage			
Ebavureur et nettoyeur de bobines			
- début		10.13	10.99
- 3 mois		10.25	11.12

20 - GABARIEURS ET TRACEURS SUR PLANCHER

Traceur sur plancher	"A"	11.04	11.98
	"B"	10.93	11.86
	"C"	10.82	11.74
	"D"	10.73	11.64
Gabarieur-traceur		10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40

ClassificationClasseTaux de salaires1-5-811-5-82

- après avoir subi avec succès
le test pratique
devient gabarieur-traceur

Traceur sur plancher:

- 1 an après avoir atteint
le taux de gabarieur-traceur,
devient Classe "D"
- 1 an après avoir été classé "D",
devient Classe "C"
- 6 mois après avoir été classé "C",
devient Classe "B"
- 6 mois après avoir été classé "B",
devient Classe "A"

21 - MAGASIN D'OUTILLAGE

Magasinier en charge de la grande tool room et atelier mécanique		\$10.64	\$11.54
Magasinier en charge d'un magasin d'outillage		10.51	11.40
Magasinier en charge d'un comptoir ayant au moins un homme sous ses ordres		10.51	11.40
Magasinier de cardex		10.25	11.12
Magasinier au comptoir			
- début		10.01	10.86
- après 6 mois		10.14	11.00
Limeur		10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique devient limeur			
Mécanicien entretien et réparation des machines pouvant exécuter l'ouvrage d'après les plans	"A"	10.73	11.64
	"B"	10.61	11.51
Mécanicien entretien et réparation des machines	"C"	10.51	11.40
Stagiaire (mécanicien)			
- début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40

ClassificationClasseTaux de salaires1-5-811-5-82

- après avoir subi avec succès le test pratique devient "C"
- 2 ans comme mécanicien "C", devient "B"
- 1 an comme mécanicien "B", devient "A"
- Le taux maximum est atteint en autant que l'employé puisse lire et exécuter l'ouvrage d'après les plans et selon les exigences normales de la tâche.

22 - ELECTRICIEN (Construction)

Electricien Licence "C"	\$10.51	\$11.40
Electricien non licencié	10.32	11.20
Stagiaire - début	10.00	10.85
- 6 mois	10.13	10.99
- 12 mois	10.25	11.12
- 18 mois	10.33	11.21
- 24 mois	10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique devient électricien		

23 - ELECTRICIEN (Entretien)

Bobineur	10.61	11.51
Electricien "C"	10.51	11.40
Electricien non licencié	10.32	11.20
Stagiaire - début	10.00	10.85
- 6 mois	10.13	10.99
- 12 mois	10.25	11.12
- 18 mois	10.33	11.21
- 24 mois	10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique devient électricien		
Electricien Licence "C" spécialisé en électronique	11.16	12.11
Stagiaire - début	10.51	11.40
- 6 mois	10.73	11.64
- 12 mois	10.95	11.88
- 18 mois	11.16	12.11
- après avoir subi avec succès le test pratique et théorique devient électricien "C" spécialisé en électronique		

<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
23A - GRUES ELECTRIQUES		<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
Opérateur de grue à flèche 75 tonnes		\$10.87	\$11.79
Opérateur de grue à flèches		10.77	11.69
Opérateur de pont roulant électrique avec aimant		10.64	11.54
Opérateur de pont roulant électrique		10.40	11.28
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois/		10.14	11.00
- devient opérateur de pont roulant électrique			
24 - PEINTRES			
Peintre au pinceau		10.34	11.22
Peintre d'enseignes		10.51	11.40
Peintre au pistolet		10.51	11.40
Peintre finisseur de meubles		10.71	11.62
Stagiaire (peintre au pinceau)			
- début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois/ devient peintre		10.34	11.22
Stagiaire (peintre au pistolet)			
- début		10.25	11.12
- 6 mois		10.33	11.21
- 12 mois/ devient peintre au pistolet		10.51	11.40
25 - GARDIENS			
Gardiens		9.58	10.39
26 - SOUDEURS			
Soudeur à l'acétylène, à l'arc électrique, main ou machine	"A"	10.73	11.64
	"B"	10.51	11.40
	"C"	10.25	11.12
Faufileur		9.88	10.72
Faufileur ayant de l'ancienneté comme soudeur		10.00	10.85

Classification	Classe	Taux de salaires	
		1-5-81	1-5-82
27 - BOIS			
Charpentier		\$10.51	\$11.40
Menuisier		10.51	11.40
Ebéniste		10.61	11.51
Echafaudier		10.01	10.86
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique, devient charpentier			
28 - GREEURS			
Gréeur et épisseur		10.51	11.40
Toile et Canevas		10.51	11.40
Scaphandrier		13.45	14.59
Stagiaire - début		10.00	10.85
(gréeur) - 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique, devient gréeur			
29 - GARAGE			
Mécanicien entretien et réparation des machines pouvant exécuter l'ou- vrage d'après les plans	"A"	10.73	11.64
	"B"	10.61	11.51
Mécanicien entretien et réparation des machines	"C"	10.51	11.40
Stagiaire - début		10.00	10.85
- 6 mois		10.13	10.99
- 12 mois		10.25	11.12
- 18 mois		10.33	11.21
- 24 mois		10.51	11.40
- après avoir subi avec succès le test pratique, devient "C"			
- 2 ans comme mécanicien "C", devient "B"			
- 1 an comme mécanicien "B", devient "A"			
- Le taux maximum est atteint en autant que l'employé puisse lire et exécuter l'ouvrage d'après les plans et les exigences de la tâche			

30 -	<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
			<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
	MATERIEL ROULANT			
	Conducteur - tracteur de ferme, camion basculant ou stake body, et chariot- élévateur		\$ 9.88	\$10.72
	Conducteur - camion-tracteur ou chariot-élévateur avec remorque à essieu simple		10.00	10.85
	Serre-freins		10.34	11.22
	Conducteur - camion-tracteur avec fardier et remorque à essieu double			
	- camion préposé à l'ou- tillage, à la réception, au "free issue" des magasins			
	Opérateur - grues de 5 à 10 tonnes			
	- camion avec grue			
	- chargeur			
	- chariot élévateur 15T (avec ou sans remorque)		10.14	11.00
	Opérateur - camion enfourcheur		10.25	11.12
	Opérateur - grues de 11T et plus			
	- locomotive		10.51	11.40
	Répartiteur		10.63	11.53
	Opérateur - grue "American" 150 T			
	- grue "Grove hydraulique 100 tonnes		11.08	12.02
	Opérateur - pelle mécanique		.10 cents de plus que le taux d'opérateur prévu pour l'opération de la grue ou du chargeur concerné	
31 -	MAGASINS (autre que outillage)			
	Magasinier en charge d'un magasin		10.51	11.40
	Magasinier de cardex		10.25	11.12
	Magasinier au comptoir - début		10.00	10.85
	- 6 mois		10.14	11.00
	Magasinier manutention		9.80	10.63
32 -	COMMIS			
	Commis		10.51	11.40

34 -	<u>Classification</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux de salaires</u>	
			<u>1-5-81</u>	<u>1-5-82</u>
	AMIANTE			
	Poseur d'amiante		\$10.51	\$11.40
	Stagiaire - début		10.13	10.99
	- 6 mois		10.25	11.12
	- 12 mois		10.33	11.21
	- 18 mois		10.51	11.40
	- après avoir subi avec succès le test pratique, devient poseur d'amiante			
	- Les compagnons qui travaillent comme aides dans leur métier reçoivent 0.05 cents de plus que les aides ordinaires.			

MAJORATION DE TAUX

- A) Employés pour lesquels une majoration est prévue à la clause 35.03.
- B) Les traceurs sur plancher qui travaillent à l'échelle 1/10 reçoivent une majoration de taux de 0.22 cents l'heure sujette à l'article 21.-
Les traceurs sur plancher qui travaillent avec de l'équipement AUTOKON reçoivent en plus de la majoration de taux de 0.22 cents, une majoration additionnelle de 0.23 cents.
- C) En plus des taux horaires ci-haut mentionnés, les chefs d'équipe en charge de cinq (5) employés ou plus, reçoivent une majoration de 0.20 cents l'heure sujette à l'article 21.
- D) L'assistant-contremaître et l'instructeur sont payés un taux horaire équivalent à 0.55 cents de plus que le plus haut taux de salaire de son département.

PRIMES SPECIALES

- A) Les opérateurs de machines suivantes Electronic Duograph, Electronic Monograph, Gas Planer, Flange Cutting Machine, reçoivent une prime de 0.15 cents l'heure de plus que le taux horaire prévu pour leur classification.

- B) Les opérateurs de machine Hanco Sine et Logatome découpant à l'échelle 1/10 reçoivent une prime de 0.35 cents l'heure de plus que le taux horaire prévu pour leur classification.
- C) Les opérateurs de Tour Vertical Berthiez et les opérateurs d'aléseuse Collet reçoivent une prime de 0.75 cents l'heure. Les opérateurs de tour Vertical O.M. et les opérateurs du tour horizontal Nobel et Lund (Plateau de 8') reçoivent une prime de 0.50 cents l'heure. Les opérateurs d'aléseuse horizontale Gidding Lewis reçoivent 0.25 cents l'heure. Les opérateurs de perceuse radiale et Novisa reçoivent 0.10 cents l'heure.
- D) Les opérateur de concasseur de ciment (paving breaker) reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure en plus du taux horaire prévu pour leur classification.
- E) Les opérateurs du rouleau horizontal "Hugh Smith" d'une capacité de mille (1000) tonnes, les opérateurs du rouleau vertical "Hugh Smith" d'une capacité de mille deux cents (1200) tonnes, reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure en plus du taux horaire prévu pour leur classification.
- F) Les employés affectés aux équipes de montage de coque de navire reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure.
- G) Les opérateurs de girafes (plates-formes aériennes) reçoivent une prime de 0.15 cents l'heure.
- H) Les opérateurs de pont roulant électrique deux cents (200) tonnes, reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure en plus du taux horaire prévu pour leur classification.

- I) Le manoeuvre qui opère un treuil reçoit une prime de 0.25 cents l'heure.
- J) Les mécaniciens de machines fixes affectés sur les équipes continues reçoivent la prime prévue à 19:06B).
- K) Les soudeurs sur machine automatique ou semi-automatique reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure de plus que leur taux horaire régulier.
- L) Les assembleurs sur la fixture d'assemblage principal (Bras) sur les wagons ronds reçoivent une prime de 0.25 cents l'heure de plus que leur taux horaire régulier.

ANNEXE "E"

DIVERS

- 1) Les "lift-trucks" sont pourvus d'abris et de chaufferette pour servir à l'extérieur. Les tracteurs pourvus de cabine pour servir à l'extérieur sont équipés de chaufferette.
- 2) Le budget du Comité Paritaire de Sécurité-Santé rembourse \$10.00 à l'achat de bottines de sécurité métatarsales et le prix des verres de sécurité (sur prescription) ainsi que leur ajustement.
- 3) Les chauffeurs de camion et de tracteurs sont obligés de surveiller et de placer, le cas échéant, le matériel dans leur véhicule respectif.
- 4) Les coussinets (brackets) pour échafauds sont soudés par des soudeurs Classe "A".
- 5) Les ouvriers des métiers suivants: sableurs, aide-sableurs, nettoyeurs, soudeurs, brûleurs, peintres, machinistes usinant la fonte, lavage de bouilloire, fibre de verre ou l'équivalent, amiante et autres travaillant dans des conditions spéciales sont pourvus de vêtements appropriés aux frais de la Compagnie, mais toujours après avoir eu au préalable l'autorisation du surintendant concerné.

- 6) Les contremaîtres généraux des départements concernés sont seuls autorisés à fournir les gants aux ouvriers suivants: manoeuvres, ébarbeurs-mateurs, serre-freins, sableurs, préposés au hâlage des navires, opérateurs de certaines machines dans l'atelier de l'acier ainsi que leurs aides, peintres au pistolet, journaliers attachés au scrap, opérateurs de grues mobiles, électriciens construction, faufileurs, soudeurs qui opèrent les machines automatiques Aluminium et Airco-Matic et à tout autre ouvrier travaillant dans des conditions spéciales. De même que les peintres travaillant dans de telles conditions, reçoivent des gants doublés en hiver.
- 7) Les peintres au pistolet et les sableurs reçoivent une paire de bottines de sécurité, aux frais de la Compagnie, à chaque six (6) mois de travail comme tel.
- 8) Les préposés à la scie, de même que les opérateurs des machines suivantes à l'atelier d'usinage, soit Schiess, Berthiez, Collet, O.M. Novisa, Nobel et Lund, Gidding Lewis, Raboteuse, reçoivent une paire de bottines de sécurité, aux frais de la Compagnie, une (1) fois par année de travail comme tel.
- 9) Les chiennes des mécaniciens de maintenance sont lavées par la Compagnie.

- 10) Les casques de sécurité avec coquille sont fournis par la Compagnie aux ébarbeurs et aux mateurs.
- 11) Les outils détruits par le feu sont remboursés par la Compagnie, sur déclaration assermentée.
- 12) Les bonbonnes d'oxygène sur les girafes (plates-formes aériennes) sont changées par les employés de l'usine à gaz.
- 13) Les marqueurs identifient leurs morceaux dans la Panel Shop.
- 14) Les journaliers scrap (Département 16. -) ont le même salaire que les manoeuvres avec qui ils travaillent lors de tels travaux.
- 15) La Compagnie fournit des protecteurs auditifs (bouchons) adéquats, lorsqu'ils sont requis.
- 16) Il y a deux (2) peintres au fusil sur les airlest.
- 17) Il y a de l'aide continuelle sur la grue 150 tonnes.
- 18) Tous les employés reçoivent une montre lors de leur retraite.
- 19) Durant la saison froide, un ouvrier travaillant régulièrement à l'intérieur, n'est pas obligé et ce, sans perte de temps, de travailler à l'extérieur, à moins d'avoir été averti avant la fin de son équipe précédente, d'avoir à s'apporter des vêtements adéquats.

- 20) Les scaphandriers et les plongeurs autonomes reçoivent un minimum de quatre (4) heures de salaire, au taux de scaphandrier pour chaque plongée. Lorsqu'un scaphandrier ou un plongeur autonome est appelé à plonger durant la saison froide, (mi-novembre à mai) une prime spéciale de \$50.00 lui est attribuée pour ladite saison. Pour fin de sécurité, les guides-scaphandriers sont expérimentés.
- 21) Un employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident demeure sur la liste de paie, le tout sous réserve des dispositions prévues à l'article 32.-
- 22) Les contremaîtres responsables portent une attention spéciale afin d'éviter que les ouvriers soient obligés de travailler dans un même compartiment que les peintres au pistolet, ainsi que dans les endroits où la peinture n'est pas encore sèche et pouvant causer des accidents.
- 23) Les contremaîtres voient à organiser une ventilation normale et suffisante, soit dans les réservoirs ou compartiments fermés.
- 24) Les contremaîtres dont les employés ont le plus souvent accès aux puits de prise d'air, voient à ce que les couvercles soient remis en place et manoeuvrés de façon à ce qu'ils soient toujours en bon état et bien placés afin d'éviter des accidents et qu'en même temps certains puits désaffectés soient nivelés.
- 25) Le système de chauffage dans les différents ateliers est en bon état durant la saison froide.
- 26) Obligation pour les hommes de métier d'avoir des outils habituels du métier

- 27) Les ponts roulants avec contrôles au plancher autres que ceux présentement opérés par des employés qui ne sont pas des opérateurs de ponts roulants, peuvent à l'avenir être opérés, en dehors des équipes régulières, par les employés des autres tâches requis de travailler en temps supplémentaire et dont le travail nécessite l'usage de tels ponts roulants lorsqu'il y a dix (10) employés ou moins au travail à l'intérieur de la bâtisse où le pont roulant opère. Les employés des tâches autres qu'opérateurs de ponts roulants qui sont appelés à opérer des ponts roulants avec contrôle au plancher recevront une formation afin d'obtenir un certificat de qualification reconnu par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 28) Selon la pratique existante le taux des charpentiers ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté comme tel, n'est pas réduit lorsqu'ils travaillent comme échafaudeurs.
- 29) L'on tiendra compte de l'ancienneté lors des réductions du personnel affecté à l'opération des machines Hanco Sine, Logatome, Gas Planner et Duograph, en autant que les ouvriers rencontrent le niveau de compétence et d'efficacité requis.
- 30) Des cours de signalisation pour les manoeuvres, opérateurs de ponts roulants et de matériel roulant seront dispensés.
- 31) La Compagnie installe à un endroit approprié des cases afin que les ouvriers travaillant à l'extérieur puissent faire sécher leurs habits de travail.
- 32) Les calottes (de coton) sont fournies aux soudeurs et aux faufileurs.
- 33) Les cartes de compétences exigées par la Compagnie ainsi que leur renouvellement sont aux frais de la Compagnie.

- 34) Les ponts roulants existants avec cabines (nos. 234-235-236) dans la Panel Shop continueront à être opérés par des opérateurs de ponts roulants même s'ils sont modifiés pour être opérés avec des contrôles au plancher. De plus advenant l'arrêt des opérations sur le pont roulant avec cabine dans l'Angle Shop partie nord (Face Plate), le pont roulant avec contrôle au plancher de la Face Plate sera opéré par un opérateur de pont roulant.
- 35) La Compagnie fournit un casque à infusion d'air (Rakal) aux ébarbeurs-mateurs sur les positionneurs dans l'atelier des wagons et sur les roues de turbine dans l'atelier de l'érection.
- 36) La Compagnie s'engage à installer deux cabines par année sur les ponts roulants et lesdites cabines seront fabriquées par une compagnie reconnue.

ANNEXE "F 1"

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	
B B B B C C C	C C C C D D D	D D D D A A A	A A A A B B B	12-8
A A A A A B B	B B B B B C C	C C C C C D D	D D D D D A A	8-4
C C D D D D D	D D A A A A A	A A B B B B B	B B C C C C C	4-12
D D C C B A A	A A D D C B B	B B A A D C C	C C B B A D D	En congé

ANNEXE "F 2"

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	
A A A A A A C	C C C C C C B	B B B B B B D	D D D D D D A	8-4
A B B B B B C B D	C D D D D D B D A	B A A A A A D A C	D C C C C C A C B	4-12
B D D C C D D	D A A B B A A	A C C D D C C	C B B A A B B	12-8
C C C D D C A D B	A B B A A B C B D	C D D C C D A D B	A A A B B A C B D	En congé

ANNEXE "G"

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	
X B B B C C C	X C C C D D D	X D D D A A A	X A A A B B B	12-8
A A A A A B B	B B B B B C C	C C C C C D D	D D D D D A A	8-4
C C D D D D D	D D A A A A A	A A B B B B B	B B C C C C C	4-12
$\frac{B}{D}$ D C C B A A	$\frac{C}{A}$ A D D C B B	$\frac{D}{B}$ B A A D C C	$\frac{A}{C}$ C B B A D D	En congi

ANNEXE "H"

A) REGLES GENERALES RELATIVES AUX ATTRIBUTIONS DES ASSEMBLEURS, BRULEURS ET DES EMPLOYES PREPOSES AUX DEPARTEMENTS DE L'ENTRETIEN

I - RE: ASSEMBLEURS, BRULEURS

Le brûlage est normalement fait par les salariés de cette classification; cependant, l'assembleur effectue, 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 requis pour l'ajustement (rasage) précédant la mise en place des fondations servant de base soit pour équipement d'amarrage, treuils, meubles, poêles, lits, etc. soit à la machinerie auxiliaire telle que pompe à l'huile ou à l'eau, soit au réservoir, soit à l'équipement d'aides à la navigation tels que gyrocompas, gyropilote, etc...

II - RE: LES PREPOSES AUX DEPARTEMENTS DE L'ENTRETIEN (MAINTENANCE)

Pour fins d'application de l'ancienneté départementale et de répartition du travail, les employés de chaque métier préposés aux départements de l'entretien constitue un groupe distinct.

Les employés préposés à l'entretien, tout en exerçant leur métier, effectuent les travaux mineurs, accessoires et complémentaires pouvant s'identifier à un autre métier dans le but de faire progresser leur travail.

Le camion affecté aux divers départements de l'entretien peut être conduit par l'un ou l'autre des employés de ces départements.

Tout employé de la production affecté temporairement à des travaux d'entretien doit s'en tenir exclusivement aux travaux compris dans son métier.

Rien dans ce qui précède ne doit porter atteinte aux conditions de sécurité et ne doit être interprété comme permettant à un ouvrier non spécialisé d'exécuter un travail d'électricité, ou à un employé non qualifié d'exécuter des travaux de soudure, à l'exclusion du fauillage.

B) MANUTENTION DU MATERIEL OU EQUIPEMENT DE CHARPENTIER

LIEU DE TRAVAIL

- Centre d'entreposage extérieur - Centre 146

MANOEUVRES - JURIDICTION ET RESPONSABILITE

- Pour le matériel, l'équipement ou les cabanes entreposés dans les centres d'entreposage extérieurs.
- Blocage de section, 3 blocs et moins, blocs 12" x 12" x 24" maximum.

LIEU DE TRAVAIL

CHARPENTIER - JURIDICTION ET RESPONSABILITE

- Plates-formes de lancement 2000T et 5000T,
- Les entrepôts de matériel ou équipement de chaque côté des plates-formes de lancement,
- Sur les quais ou autres juridictions extérieures de Marine,
- Sur les bateaux,
- Installation de plus de trois (3) blocs par section dans toute la juridiction MIL,
- Dans la cour à bois,
- Etendre blocs pour faire des lits de matériel,
- Dans les ateliers,
- Blocs sur remorques et fardiers,
- Les cabanes sur les lits de bateaux, sur les bateaux et sur les quais,
- Ramassage de blocages sur le chantier,
- Tout blocage supérieur à 12" de hauteur ou quand il y a un blocage spécial à faire.

C) NETTOYAGE ET SOUFFLAGE DE FILTRES - CAPTAGE A LA SOURCE

LIEU DE TRAVAIL

- Juridiction de Marine

Tout travail relevant du nettoyage de filtres sera effectué par le Département des Nettoyeurs.

Toute opération de soufflage de filtres est incorporée au travail de cesdits employés concernés du département.

D) JURIDICION DE METIER - ELECTRICIEN ENTRETIEN - MECANICIEN GARAGE REPARATION DE TELESCOPIQUES (GIRAFES)

LIEU DE TRAVAIL

- Juridiction de Marine (intérieur et extérieur)

ELECTRICIEN ENTRETIEN - Responsabilité

- Tout ce qui touche les contrôles électriques pour la direction des manettes de télescopiques (girafes)
- Ainsi que le filage desdits contrôles sera effectué par ceux-ci.

LIEU DE TRAVAIL

MECANICIEN - GARAGE - Responsabilité

- Tout ce qui comprend le démarrage des moteurs ainsi que le filage électrique des phares, feux clignotants, batteries, système hydraulique, etc.
- Toute opération se rattachant au travail habituel de mécaniciens sera effectué par ceux-ci.

ANNEXE I

ESSAIS DE QUALIFICATION

1) ESSAIS DE QUALIFICATION - MACHINISTES

Les parties s'entendent pour dire que les tests théoriques pour les machinistes qui en font la demande pourront se passer deux (2) fois par année, soit au mois de mars et au mois de septembre.

S'il y a retard à subir le test et que le retard est imputable à la Compagnie, le classement sera rétroactif à la période normale de qualification. Les tests pratiques s'effectueront à la date de qualification.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois et la reprise portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

2) ESSAIS DE QUALIFICATION - MECANICIENS - GARAGE

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Mécaniciens-Garage; ledit test comprend un questionnaire ainsi qu'un essai pratique sur un travail régulier de ce département.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au contremaître du département concerné.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois et la reprise portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

3) ESSAIS DE QUALIFICATION - ISOLATEURS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Isolateurs; ledit test comprend un questionnaire ainsi que trois (3) items pratiques.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au contremaître général du Département des Isolateurs.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit de reprise dans six (6) mois et la reprise ne portera que sur le ou les items qu'il aura échoué.

4) ESSAIS DE QUALIFICATION - CHARPENTIERS-MENUISIERS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Un tel test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Charpentiers-Menuisiers. Ce test comprend un questionnaire ainsi que deux (2) items pratiques.

La moyenne exigée est 75%. La supervision pratique du test sera faite par un représentant de la formation et/ou par le contremaître général ou bien un cadre faisant actuellement partie du Département des Char-

pentiers-Menusiers.

En cas d'échec, le candidat aura droit à une reprise dans six (6) mois et cette reprise sera sur le ou les items qu'il aura manqué.

5) ESSAIS DE QUALIFICATION - PLOMBIERS-TUYAUTEURS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Un tel test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Tuyauteurs. Ce test comprend un questionnaire ainsi que cinq (5) items pratiques.

La moyenne exigée est de 75% sur chaque item. La supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au contremaître du Département des Tuyauteurs.

En cas d'échec sur le questionnaire et la pratique, le candidat aura droit à une reprise dans six (6) mois et en ce qui regarde la pratique, cette reprise sera seulement sur le ou les items qu'il aura manqué.

En cas d'échec sur une partie seulement, soit le questionnaire ou la pratique, le candidat aura droit à une reprise dans trois (3) mois et en ce qui regarde la pratique, cette reprise sera seulement sur le ou les items qu'il aura manqué.

6) ESSAIS DE QUALIFICATION - FERBLANTIERS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Un tel test est actuellement préparé et est accepté par le représentant syndical du Département des Ferblantiers. Ce test comprend un questionnaire ainsi que deux (2) item pratiques.

La moyenne exigée est 75%. La supervision pratique du test sera faite par un représentant de la formation et/ou par le contremaître général ou bien un cadre faisant actuellement partie du Département des Ferblantiers.

En cas d'échec, le candidat aura droit à une reprise dans six (6) mois et cette reprise sera sur le ou les item qu'il aura manqué.

7) ESSAIS DE QUALIFICATION - BRULEURS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les brûleurs doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux de spécialiste. Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Brûleurs; ledit test comprend un questionnaire ainsi que des essais pratiques sur des travaux réguliers de ce département.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au représentant du contremaître général du Département des Brûleurs.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois, c'est-à-dire à la prochaine séance de qualification, soit avril-mai ou septembre-octobre et la reprise portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

8) ESSAIS DE QUALIFICATION - GRÉEURS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique et théorique avant d'accéder au poste de compagnon; ledit test est préparé et accepté par le délégué des gréeurs; le stagiaire se doit donc de répondre au questionnaire et passer l'essai d'un travail régulier du Département des Gréeurs.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision est confiée à un représentant de la formation et au contremaître dudit département; si pour une raison quelconque le candidat subissait un échec sur le questionnaire et la pratique, il aurait droit à une reprise sur le ou les items qu'il aura échoué dans six (6) mois; si par contre il y avait échec sur une partie seulement, soit le questionnaire ou la pratique, il y aurait reprise sur le ou les items qu'il aura échoué dans trois (3) mois.

9) ESSAIS DE QUALIFICATION - ELECTRICIENS CONSTRUCTION

Les électriciens non licenciés actuellement à l'emploi de la Compagnie, dont l'âge est d'au moins trente-cinq (35) ans, doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux d'électricien. Les nouveaux employés devront en plus être âgés d'au moins trente-cinq (35) ans et posséder quatre (4) années d'ancienneté départementale avant d'être admissibles audit test. Les stagiaires actuellement à l'emploi de la Compagnie doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux d'électricien.

Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical dudit département; le test comprend un questionnaire ainsi que des essais pratiques sur des travaux réguliers de ce département.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au représentant du contremaître général du Département des Electriciens Construction.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois, reprise qui portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

10) ESSAIS DE QUALIFICATION - ATELIER D'ACIER

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au poste de compagnon. Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département d'Atelier d'Acier; ledit

test comprend un questionnaire ainsi que trois (3) items pratiques.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au contremaître général du Département d'Atelier d'Acier.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit de reprise dans six (6) mois et la reprise ne portera que sur le ou les items qu'il aura échoué.

11) ESSAIS DE QUALIFICATION - ASSEMBLEURS

Tel que stipulé à l'Annexe "D" de la convention collective de travail, les stagiaires doivent subir avec succès un test théorique avant d'accéder au poste de compagnon. Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical du Département des Assembleurs; ledit test comprend un questionnaire.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au contremaître général du Département des Assembleurs.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit de reprise dans trois (3) mois et la reprise ne portera que sur le ou les items qu'il aura échoué.

12) ESSAIS DE QUALIFICATION - ELECTRICIEN MAINTENANCE

Les stagiaires actuellement à l'emploi de la Compagnie doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux d'électricien.

Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical dudit département; le test comprend un questionnaire ainsi que des essais pratiques sur des travaux réguliers de ce département.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au représentant du contremaître général du Département des Electriciens Maintenance.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois, reprise qui portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

ANNEXE "J"

GENERALITES

1) COMPOSITION - EQUIPE DE MONTAGE D'ACIER

Confirmation de l'entente intervenue le 6 octobre 1971 Re: Equipe de Mongage

Article 1. -

Les parties conviennent de la formation d'équipes de montage d'acier en conformité avec la description de travail ci-dessous. Ces équipes seront composées de cinq (5) ouvriers, soit un (1) brûleur, un (1) assembleur, un (1) soudeur, un (1) charpentier et un (1) manoeuvre.

Une équipe de montage pourra être formée pour chaque coque de navire en voie de montage et ce, pour chacun des quarts de travail (maximum trois (3) quarts de travail par jour).

Description de travail

La construction d'une coque de navire comporte, entre autres opérations, le montage de panneaux ou sous-assemblées sur le lit de construction de navires. Les équipes de montage doivent exécuter globalement et intégralement cette phase des opérations.

Contenu de l'opération

1) Installer sur les panneaux ou sous-assemblées localisés aux alentours du lit de construction, les pièces mineures qui n'ont pas été installées au cours des opérations précédentes pour diverses raisons telles que manutention, positionnement dans l'atelier de panneaux, etc.

Ces pièces comprennent entre autres:

- des supports d'échafaudage
- des petits fers plats servant à localiser le panneau au bon endroit et à le maintenir en place
- des supports de structure (brackets)
- des oreilles de levage
- des tablettes d'appui pour les poutres télescopiques, etc.

2) Prendre le panneau (ou sous-assemblée) ainsi préparé et l'amener sur le lit de construction pour le positionner approximativement, l'attacher de façon sûre et suffisamment au niveau ou à l'équerre, pour pouvoir procéder au montage des panneaux suivants.

Fonctionnement des équipes

Dans le cadre du fonctionnement de ces équipes, le travail est réparti entre les ouvriers qui y sont affectés, généralement selon leur métier respectif mais aussi, d'une façon intégrée et coordonnée, compte tenu des besoins des opérations. Tout outillage ou équipement nécessaires auxdites opérations est à la disposition de tout ouvrier affecté à ces équipes.

Article 2. -

- a) Il est entendu que l'implantation de ces équipes de montage n'a jamais impliqué et n'implique pas que la Compagnie prévoit en étendre le concept à d'autres métiers traditionnellement reconnus.
- b) Les parties, par ailleurs, reconnaissent toutes les autres coutumes, pratiques et méthodes de travail généralement en cours avant le 1er septembre 1971.

2) MANUTENTION DE TUYAU A L'ENTREPOSAGE

Les parties s'entendent pour établir que la manutention (déchargement et chargement) du tuyau à l'entreposage à l'aide d'une grue, sera fait de la façon suivante:

- a) Si une équipe de trois (3) hommes est requise, elle sera composée de deux (2) magasiniers et un (1) manoeuvre (Département des Journaliers).
- b) Si une équipe de quatre (4) hommes est requise, elle sera composée de deux (2) magasiniers et de deux (2) manoeuvres (Département des Journaliers).

3) DEPARTEMENT DES EBARBEURS-MATEURS

- a) . Un pourcentage de 33% "d'ébarbeurs/mateurs" vis-à-vis du nombre total d'employés dans le Département "Ebarbeurs/Mateurs" sera maintenu .
- b) Il est également convenu que l'employé classifié "ébarbeur/mateur" ne sera pas réduit de classification, tant et aussi longtemps qu'il fera partie du Département des "Ebarbeurs/Mateurs".

4) OPERATION RAYON-X

Les parties s'entendent pour dire que les travaux ci-dessous énumérés effectués à la Division des Essais non Destructifs seront faits par les soudeurs ou les faufileurs:

- a) Identification des endroits où les radiographies doivent être prises sur les pièces.
- b) Opérer (selon les normes de sécurité du gouvernement) l'appareil de Rayon-X.
- c) Le développement des films.

5) LAVAGE DES AMPOULES

A l'exception de ce qui est prévu à l'Annexe "H" de la convention collective de travail, l'on utilisera les services d'un (1) opérateur de pont roulant régulier et de deux (2) électriciens entretien ou plus pour le lavage des ampoules électriques qui est effectué d'une façon continue, en temps supplémentaire dans les ateliers où l'on doit se servir d'un pont roulant électrique comme échafaudage.

6) TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR GRUE A FLECHE

Si du travail supplémentaire doit être effectué, le vendredi, après les heures régulières de travail, nécessitant l'utilisation d'une grue

à flèche, le temps supplémentaire sera accordé à l'opérateur régulier de la grue où s'effectue le travail.

Si l'opérateur régulier de la grue où s'effectue le travail refuse le temps supplémentaire, ledit temps supplémentaire sera accordé à un autre employé de la même tâche. Si le travail commencé le vendredi soir doit se poursuivre le samedi pour une durée d'au moins une (1) heure, le temps supplémentaire sera accordé alors à l'opérateur ayant accepté de travailler le vendredi soir, nonobstant le fait que le travail à être effectué par ladite grue à flèche diffère par la suite dans le cours de la journée.

Par contre, si le travail à être effectué le samedi diffère de celui qui a été effectué le vendredi soir, le temps supplémentaire du samedi devra être offert à l'opérateur régulier de la grue à flèche devant être utilisée le samedi.

7) ANCIENNETE - "EBARBEURS - ATELIER D'ACIER"

A l'occasion des mises à pied et rappels au travail dans les départements concernés, les parties conviennent que l'ancienneté départementale soit fusionnée dans les départements "Atelier Acier" et "Ebarbeurs", pour faire en

sorte que les employés ayant le moins d'ancienneté dans l'un ou l'autre des départements concernés soient les premiers à être mis à pied et la procédure inverse s'appliquera lors du rappel au travail. Advenant un rappel au travail, l'ébarbeur ou le meuleur sera réinstallé au rang qu'il occupait lors de la mise à pied .

Il est entendu que les employés appartenant à l'un ou l'autre des départements concernés au moment de la signature de la lettre d'entente ne pourront par cette procédure accéder à une classification de l'autre département concerné.

Ceci ne constitue pas une fusion des métiers. Ainsi de même, si les mises à pied se font par ancienneté indépendamment des départements, les employés conservent leur classification et n'exercent que la tâche de cette classification sous réserve de leurs droits de déplacement.

Il est également entendu que les ébarbeurs et mateurs pourront utiliser et ce, sans condition, les différentes sortes de meules nécessaires à la production.

Le temps supplémentaire sera réparti équitablement entre les meuleurs et les ébarbeurs et distribué selon les clauses de la convention collective.

8) DEPARTEMENT - ATELIER D'ACIER

Lors de rétrogradation ou de mise à pied, les opérateurs classifiés conservent leur taux de salaire, en autant qu'ils sont aptes à remplir les exigences normales de la tâche et que leurs services sont requis sur une machine-outil. Sinon, ils peuvent revendiquer la classification de meuleurs, en autant que leur ancienneté le permet.

A l'occasion d'une promotion au poste d'opérateur stagiaire, le poste sera offert à celui détenant le plus d'ancienneté dans la classification meuleur.

De même qu'un employé d'Atelier d'Acier qui a déjà occupé le poste d'opérateur, peut revendiquer le salaire lorsque ses services sont requis sur une machine-outil.

9) MANUTENTION DE MATERIEL POUR HYDRO-ELECTRIQUE

Les parties s'entendent pour établir les procédures suivantes en ce qui regarde le chargement et le déchargement du matériel devant servir pour le Département Hydro-Electrique et devant être entreposé à la Bâtisse 80. -

1. Déchargement des wagons et entreposage à la Bâtisse 80. -
par le Département des Journaliers-Manoeuvres.
2. Chargement et déchargement du matériel de la Bâtisse 80. -
à l'Atelier des Toles et Poles fait par les Journaliers-Ma-
noeuvres.

3.- Transport du matériel de l'Atelier des Tôles et Pôles
à l'entrepôt Bâtisse 80.-

- a) Chargement fait par un (1) manoeuvre et un (1)
magasinier.
- b) Déchargement à la Bâtisse 80.- par des magasiniers
seulement.

10) TOLES DE BORDES

Le développement des tôles de bordé sur les navires en construc-
tion reste comme par le passé, c'est-à-dire, avant l'introduction
de la commande numérique à Marine Industrie Limitée, sous l'enti-
ère responsabilité de la salle à tracer ("Mould Loft").

11) REMUNERATION-MINIMUM DE 4 HEURES AU TAUX DE SCAPHANDRIER

- A) Tout employé appelé à plonger (scaphandrier ou plongeur
autonome) durant la journée régulière de travail est assuré
d'une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux
de scaphandrier peu importe le nombre de plongées à effec-
tuer. S'il y a interruption dans le travail de scaphandrier
et que l'employé est affecté à une autre tâche et qu'il

est requis de plonger de nouveau, il est rémunéré un autre quatre (4) heures minimum, au taux horaire de scaphandrier, mais le total des heures payées ne doit pas excéder les huit (8) heures d'une journée régulière de travail, sauf en cas de sur-temps, s'il y a lieu.

EXEMPLE I - Travail de 8:00 heures à 17:00 heures

Travail comme plongeur: 8:00 heures à 15:00 heures

- | | | |
|--------------------|---------------|------------------------------|
| 1) Comme plongeur: | 8:00 à 12:00 | |
| | 13:00 à 15:00 | 8 heures au taux de plongeur |
| 2) Comme gréeur: | 15:00 à 17:00 | |

EXEMPLE II - Travail de 8:00 heures à 17:00 heures

- | | | |
|--------------------|---------------|------------------------------|
| 1) Comme plongeur: | 8:00 à 10:00 | |
| 2) Comme gréeur: | 10:00 à 11:00 | |
| 3) Comme plongeur: | 11:00 à 12:00 | 8 heures au taux de plongeur |
| 4) Comme gréeur: | 13:00 à 17:00 | |

B) i) Si l'employé est appelé à plonger en temps supplémentaire, soit avant le début de son équipe régulière ou à la suite de son équipe régulière, il est rémunéré à taux supplémentaire seulement pour le temps effectivement travaillé et selon les normes établies à la clause 20:08 de la convention collective de travail.

ii) Le fait de plonger avant le début de l'équipe régulière ou après la fin de l'équipe régulière rend l'employé éligible à la rémunération minimum de quatre (4) heures au taux de scaphandrier. Comme le temps supplémentaire est rémunéré que pour le temps fait et que l'employé est éligible à la rémunération minimum de

quatre (4) heures, il faut accorder, en temps régulier, la rémunération du taux de scaphandrier pour combler la différence entre le temps supplémentaire fait et le minimum de rémunération de quatre (4) heures au taux de scaphandrier.

- iii) Par exception à ce qui précède, l'employé appelé à plonger en surtemps, après avoir plongé en deux (2) périodes différentes durant le cours de sa journée régulière de travail et de ce fait éligible au paiement de huit (8) heures au taux de scaphandrier, reçoit pour cette plongée en surtemps, la rémunération minimum de quatre (4) heures au taux simple du scaphandrier.

EXEMPLE III - Travail de 7:00 heures à 17:00 heures

Travail comme plongeur: 7:00 heures à 11:00 heures

- 1) Payé taux de plongeur: 7:00 à 8:00 = 1 heure taux et demi
8:00 à 11:00 = 3 heures taux simple
- 2) Payé taux de gréeur: 11:00 à 12:00 = 1 heure taux simple
13:00 à 17:00 = 4 heures taux simple

EXEMPLE IV - Travail de 8:00 heures à 18:00 heures

- 1) Comme gréeur: 8:00 à 17:00 = Payé taux de gréeur de 8:00 à 12:00 et de 13:00 à 14:00 = 5 heures
- 2) Comme plongeur: 17:00 à 18:00 = Payé taux de plongeur de 14:00 à 17:00 à taux simple et de 17:00 à 18:00 à taux et demi = 3 heures taux simple
1 heure taux et demi

EXEMPLE V - Travail de 8:00 heures à 18:00 heures

- 1) Comme plongeur: 8:00 à 10:00
- 2) Comme gréeur: 10:00 à 11:00
- 3) Comme plongeur: 11:00 à 12:00
- 4) Comme gréeur: 13:00 à 17:00
- 8 heures au taux de plongeur

- 5) Comme Plongeur: 17:00 à 18:00 4 heures au taux de plongeur
- C) Il est entendu que l'employé appelé à plonger ne peut recevoir la rémunération minimum de quatre (4) heures au taux de scaphandrier s'il n'a pas effectivement travaillé quatre (4) heures durant une journée régulière de travail, incluant les heures travaillées dans une autre tâche. A défaut d'avoir travaillé quatre (4) heures durant une journée régulière de travail, l'employé sera rémunéré que pour les heures effectivement travaillées.
- D) Le rappel d'un employé pour exécuter du travail supplémentaire est rémunéré tel que stipulé à la clause 20.07 de la convention collective, soit au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à taux simple.

12) BARRIERE CHEMIN ST-ROCH

La Compagnie consent à poursuivre la pratique actuelle d'ouvrir la barrière située sur le Chemin St-Roch pour l'entrée et la sortie des employés, aux heures et pour les équipes indiquées ci-après, en autant qu'il y ait des employés qui utilisent cette barrière à ces fins.

- | | | | | |
|-------|--------------------------|---------------------------|---------|--------------|
| i) | <u>Entrée:</u> | Equipe régulière de jour: | 7:15 à | 8:05 heures |
| ii) | <u>Sortie et entrée:</u> | Equipe régulière de jour: | 11:55 à | 13:05 heures |
| iii) | <u>Sortie:</u> | Equipe régulière de jour: | 16:55 à | 17:30 heures |
| iiii) | <u>Sortie:</u> | Equipe régulière de nuit: | 21:25 à | 22:35 heures |
| | | | 2:25 à | 2:35 heures |

13) ANCIENNETE DES NOUVEAUX EMPLOYES VERSES DANS UN PROGRAMME DE FORMATION A L'EXTERIEUR DU CHANTIER

- a) Les parties conviennent que tout nouvel employé embauché et dirigé immédiatement sur un programme de formation à l'extérieur du chantier n'accumule aucun droit d'ancienneté durant cette période.
- b) La période de probation telle que stipulée à la clause 32.02 de la convention collective de travail ne débute que lorsque le nouvel employé commence à travailler à l'intérieur du chantier.
- c) Quand la période de probation est terminée, l'ancienneté départementale est rétroactive à la date que l'employé a commencé à travailler à l'intérieur du chantier. Quant à l'ancienneté d'usine, elle est rétroactive à la date embauchée sur le programme de formation à l'extérieur du chantier.

14) ANCIENNETE - STAGIAIRES

Les parties s'entendent pour dire que les quatre (4) premières semaines de toute absence, à l'exception d'une mise à pied, ne sont pas retranchées des périodes cumulatives nécessaires à la qualification des stagiaires à tout échelon supérieur.

15) ANCIENNETE - ABSENCES POUR MALADIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail pour cause de maladie, vacances, congé sans solde ou pour toute absence autorisée par la Compagnie et qu'il est remplacé temporairement durant son absence par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, réintègre, à son retour au travail, le poste qu'il occupait avant son absence, nonobstant le fait que celui qui l'a remplacé temporairement a plus d'ancienneté que lui.

16) PREAVIS DE MISE A PIED

Les parties s'entendent pour dire que l'avis d'une mise à pied met un terme à l'emploi de l'employé ainsi avisé à compter de l'heure indiquée sur l'avis de mise à pied.

L'heure indiquée à laquelle la mise à pied prend effet ne doit jamais excéder les heures régulières d'une journée de travail. Par conséquent, nonobstant les modalités sur la distribution du travail supplémentaire stipulées à l'Article 20. - Temps supplémentaire - l'employé avisé qu'il est mis à pied, n'a en aucune occasion, droit à du surtemps au-delà de l'heure indiquée de sa mise à pied.

17) REEMBAUCHAGE D'ANCIENS EMPLOYES

S'il y avait lieu de réembaucher d'anciens employés dont les dossiers sont jugés douteux, il est convenu que durant la période suivante, soit cent vingt (120) jours travaillés au service de la Compagnie sans mise à pied ou cent vingt (120) jours cumulatifs travaillés durant une période de douze (12) mois, un employé peut être renvoyé pour absences, retards, boisson, etc., sans qu'il puisse invoquer des droits d'ancienneté et/ou recourir à la procédure de griefs.

Dans les cas précités, la procédure suivantes s'appliquera:

- a) La Compagnie a juridiction dans le choix des candidats susceptibles de bénéficier de cette entente ainsi que le choix de la classification dudit candidat à l'entrée.
- b) Toute raison d'absences ou de retards ainsi que toute infraction au Guide de Discipline devront être référées au responsable du Bureau du Personnel.
- c) En aucun cas les droits d'ancienneté antérieurs ne seront accordés.
- d) A l'occasion de son embauchage, l'employé, le représentant syndical ainsi que l'agent du personnel devront accepter les modalités précédentes et ce, par écrit.

18) LIVRAISON DE REPAS SUR LE CHANTIER

La Compagnie consent à ce que le livreur de repas puisse entrer sur le chantier, aux heures de lunch de l'équipe régulière de jour et de l'équipe régulière de nuit ainsi que le samedi en temps supplémentaire, (cinq (5) minutes avant l'heure du lunch) pour faire ses livraisons.

Les livraisons doivent se faire à un seul endroit déterminé sur le chantier, soit en face de l'Atelier des Tôles (Plate Shop), près du local du Syndicat.

Ces livreurs de repas doivent se conformer aux règlements de la Compagnie au même titre que tout autre livreur de matériel sur le chantier.

19) AIDE SUR LA GRUE 150T

Ce sont les opérateurs de grues 30T et les opérateurs de grues 100T - 150T qui agissent comme aides sur la grue 150T et ce, en alternance. Lors de tels travaux, ils conservent leurs taux de salaires. Le choix des opérateurs de grues 150T se fait parmi ces derniers.

Advenant le cas où il n'y a pas d'opérateur de grues 30T - 100T - 150T de disponible pour agir à titre d'aide sur la grue 150T, on utilise les opérateurs du Département Matériel Roulant et ce, par ancienneté. Le salaire payé sera celui de la classification " Opérateur sur grue 30T ".

20) COMMIS DE CHANTIER

Advenant une mise à pied, les commis de chantier actuellement à notre emploi ont la préférence d'emploi sur les commis de l'Unité d'Accréditation Bureau, dans les départements où ils sont actuellement présents, soit:

- A la Machine Shop
- A l'Erection Shop
- Aux Panel Shops
- Chez les Tuyauteurs
- Au Centre de Main-d'Oeuvre
- A la Paie
- Aux Wagons
- Au Département Electrique
- Autres départements non spécifiés où il y a déjà eu des commis de chantier

21) MAGASINIERS EN CHARGE

Les magasiniers comptoir du Magasin Général - Outillage deviennent magasiniers en charge après six (6) mois de stagiaires comme magasiniers comptoir.

Le nombre est cependant limité à quatre (4) maximum, incluant chef d'équipe.

Tous les magasiniers en charge sont sujets à la rotation de jour et de nuit et seront payés selon la tâche exécutée.

22) DEPARTEMENT - PLOMBIERS - TUYAUTEURS

La Compagnie s'engage à effectuer les mises à pied et les rappels au travail par ancienneté départementale, en ne tenant pas compte du fait que certains employés soient compagnons et d'autres soient stagiaires.

23) ENTENTE CONCERNANT L'INTERPRETATION DE L'ARTICLE 26:12, PARAGRAPHE 3

Un employé auquel un travail léger est recommandé, suite à un accident survenu au travail à Marine Industrie Limitée et reconnu par la Commission Santé et Sécurité du Travail ou suite à une maladie industrielle reconnue par ladite Commission, a priorité sur les autres employés de son département en ce qui regarde la rotation prévue à l'article 19:11 ainsi que le travail à l'intérieur prévu à l'article 33:03 de la présente convention collective de travail.

Ceci ne s'applique qu'après que les autres dispositions de l'article 26:12 ont été épuisées.

24) PIECES PROTOTYPES DE TUYAUTERIE

L'assemblage final de pièces prototypes de tuyauterie de cupro-nickel à produire par le bureau d'étude de soudage sera exécuté par les tuyauteurs.

25) GREEURS - MANOEUVRES: TESTS AVEC POIDS SUR LES CRANES

Règle générale, les tests sur les cranes sont effectués par les gréeurs. Cependant, lorsqu'il y a des poids sur les cranes, la signalisation est faite par un manoeuvre.

De plus, ce sont les manoeuvres qui embarquent ou débarquent les poids à bord des bateaux lorsque l'on utilise les cranes du quai ou les cranes mobiles.

26) ATELIER DES TOLES ET POLES

Les employés actuellement classifiés comme aides deviennent stagiaires début à \$10.13 (1er mai 1982: \$10.99) et opérateurs à \$10.25 (1er mai 1982: \$11.12) après trois (3) mois.

Le travail actuellement fait par les aides sera dorénavant fait par les stagiaires \$10.13 (1er mai 1982: \$10.99) et opérateurs \$10.25 (1er mai 1982: \$11.12). Tant qu'il n'y aura pas d'aide, ce sont les employés de la classification immédiatement supérieure, soient ceux mentionnés plus haut qui feront le travail des aides.

Pour l'avenir, si la Compagnie veut embaucher de nouveaux employés, elle les classifiera comme stagiaires ou aides, selon ses besoins. Mais si la Compagnie embauche des aides, leur travail consistera en ce qu'il en était précédemment et les stagiaires \$ 10.13 (1er mai 1982: \$10.99) et opérateurs \$10.25 (1er mai 1982: \$11.12) se limiteront au travail qui est expressément décrit à la convention collective de travail.

27) MACHINE A AIR POUR POSE DE SILICONE

Le salarié utilisant une machine à air pour la pose de silicone recevra une prime de 0.30 cents l'heure pour la journée travaillée.

Cette prime est justifiée par la présence d'odeurs désagréables de même que pour le changement technologique que cet appareil représente.

28) MANUTENTION - ATELIER DE L'ACIER

La manutention de gros morceaux de turbines à la PLATE SHOP est faite par les manoeuvres; cependant ils peuvent être aidés par les employés de l'Atelier de l'Acier.

29) MAGASINIER EN CHARGE GRANDE TOOL ROOM

Les parties s'entendent pour ajouter à la convention collective à l'Annexe "D", section majoration de taux - d) le texte qui suit:

" Le magasinier en charge de la grande Tool Room (équipe de jour seulement) reçoit une majoration de taux de 10¢/h".

De plus les parties s'entendent pour ajouter à la convention collective à l'Annexe J le texte qui suit:

" Le magasinier en charge de la grande Tool Room (équipe de jour seulement) reçoit une majoration de taux de 10¢/h" .

N.B. Cette entente deviendra une nouvelle classification au Magasin d'Outillage lors de la prochaine convention.

DESCRIPTION DE TACHE:

MAGASIN GENERAL D'OUTILLAGE - CENTRE 145 incluant le magasin de l'atelier de finition et l'entrepôt Shed à Rivets

Magasinier en charge de la Grande Tool Room (Equipe de jour seulement)

1. Responsable du contrôle des outils et autres équipements prêtés aux employés et aux centres ainsi que de l'inventaire du Magasin Général d'Outillage.
2. Contrôle des outils importants avec un système efficace de dossiers afin de pouvoir retrouver ces outils facilement et d'en faire une bonne distribution.
3. Contrôler le système de cartes et cahiers indexés pour les items 1 et 2.
4. Faire demande d'achats d'outils, de pièces de rechange et autres équipements sur réquisition et faire approuver par son contremaître.
5. Contrôler la réception du matériel.
6. Responsable des commis sous sa juridiction (Grande Tool Room).
7. Responsable du contrôle des casiers à linge fournis aux employés.
8. De voir à préparer et à fournir les outils ou autres équipements aux autres magasins d'outillage sur demande.
9. Aide au comptoir au besoin.

30) DEPARTEMENT DES FERBLANTIERS

La Compagnie s'engage à effectuer les mises à pied et les rappels au travail par ancienneté départementale, en ne tenant pas compte du fait que certains employés soient compagnons et d'autres soient stagiaires.

31) INTERPRETATION DE LA CLAUSE 19:11 POUR LES OPERATEURS DE MACHINES
A BRULER TRAVAILLANT SUR TROIS (3) EQUIPES

Les parties s'entendent pour dire que:

1. Nonobstant le fait qu'un employé ait dix-huit (18) ans d'ancienneté ou plus dans le département des brûleurs, ceci ne lui accorde pas le privilège de demeurer sur l'équipe régulière de jour quand il devient opérateur de machine à brûler et qu'il y a trois (3) équipes en opération sur lesdites machines.
2. Les employés ayant accompli quatre (4) semaines consécutives sur l'une des équipes "B" ou "C" auront l'opportunité de faire partie de l'équipe de 8 à 4. La période de quatre (4) semaines sur l'une des équipes "B" ou "C" pourra être prolongée du consentement mutuel entre les opérateurs de machine à brûler. Il est entendu que l'employé ainsi retourné à l'équipe de jour conservera son droit d'opérer la machine à brûler qu'il opérait sur l'équipe "B" ou "C" ou une machine équivalente.
3. Si l'employé ayant dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus, opérant une machine à brûler sur l'équipe de jour, refuse d'être muté à l'une des équipes "B" ou "C", il sera classifié comme brûleur à la main et alors il aura le privilège de demeurer sur l'équipe de jour. Ledit employé retourné comme brûleur à la main demeure toujours éligible à une mutation éventuelle comme brûleur sur machine si une ouverture se présente.
4. La mutation de brûleur à la main à brûleur sur machine ne constitue pas une promotion car il ne s'agit pas d'une classification différente mais bien le paiement d'une prime pour opérer une machine à brûler.

31) Donc, un employé ne peut faire valoir ses droits d'ancienneté pour accéder à l'opération d'une machine à brûler.

5. Le fait de déplacer un employé senior sur une machine à brûler Hanco Sine et Logatome pour le ramener comme brûleur à la main, sans diminuer le nombre d'opérateurs, ne constitue pas une mise à pied au sens de la convention collective de travail.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

27540

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-05			
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-06-17	83-06-28				

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Le Synd. des Trav. des CHantiers Maritimes de Sorel Inc (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	☒ Déposant ☒ Marine Industrie Limitée Att: M. Yvon Latraverse Usine de Tracy Tracy, Qué. J3P 5P5

Unité de négociation

- Entente: Congés fériés et vacances 1983-84

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-07	Activité	3280 (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

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
2. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
3. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
4. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Manon Garneau/dg

83-08-05

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

2613-05

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC.(CSN),
d'autre part,

OBJET: CONGES FERIES ET VACANCES 1983-84

Les parties s'entendent pour modifier la convention collective, articles 27:01 et 31:03, tel que suit, en ce qui regarde la période de fermeture du chantier à l'occasion des Fêtes de Noel 1983 et du Nouvel An 1984.

Convention
actuelle:

Décembre 1983				
19	20	21	22	23
F	F	F	V	F
26	27	28	29	30
V	V	V	V	F

Janvier 1984
2
F

Modifiée
pour:

Décembre 1983				
23				
F				
26	27	28	29	30
F	F	F	F	F

Janvier 1984				
2	3	4	5	6
V	V	V	V	V

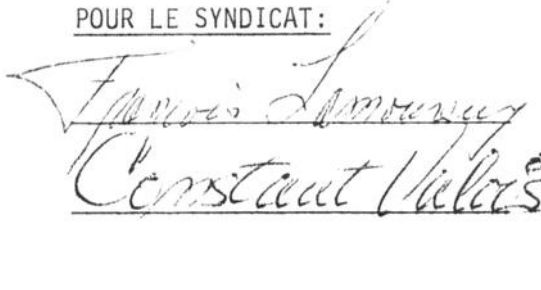
Légende: V: Vacance F: Congé férié

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-septième jour du mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:


Guy D. D'Amboise

POUR LE SYNDICAT:


François Lamoignon
Constant Valois



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

27540

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-06-09		82-06-15				

Association	Employeur
☐ Déposant Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	☒ Déposant Marine Industrie Limitée Att.: M. Yvon Latraverse, Dir. Serv. des Ress. Humaines St-Joseph de Sorel, Qué J3P 5P5

Unité de négociation

ENTENTE: Congé férié

Région	06-07	Activité	3280 (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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Renette David</i>	82-07-07

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

/sg

2643-05

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC.
(C.S.N.) d'autre part,



OBJET: CONGE FERIE

Les parties s'entendent pour amender la convention collective actuelle
(Article 27.-) tel que suit:

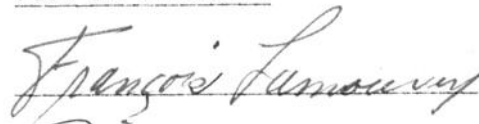
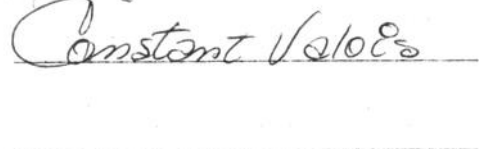
" Le congé férié prévu pour lundi 11 octobre 1982
soit Fête de l'Action de Grâces est avancé et
sera chômé et payé le 25 juin 1982, le tout selon
les dispositions prévues dans la convention collec-
tive actuellement en vigueur ".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce neuvième jour du
mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux.

POUR LA COMPAGNIE:


Richard Bouché

POUR LE SYNDICAT:


François Lamourin

Constant Vélou

DÉPÔT

27540

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-09	84-04-11				

Association	Employeur
☐ Déposant Le Synd. des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	☒ Déposant Marine Industrie Limitée Usine de Tracy Att: M. Yvon Latraverse Tracy, QC. J3P 5P5

Unité de négociation

- Entente: Congés fériés et vacances
Fermeture pour période de vacances.

Région	06-07	Activité	3280 (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
Signature Odette McMullen/dg
Date 84-05-08

Pour renseignements

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

LETTRE D'ENTENTE

No.38

ENTRE

2643-05
Re 30 11 14 00

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC.(CSN)
d'autre part,

OBJET: CONGES FERIES ET VACANCES

Suite à une entente entre les parties, il est convenu ce qui suit:

- La Fête de la Saint-Jean Baptiste 24 juin 1984 est chômée le 25 juin 1984.
- La Fête du Canada 1er juillet 1984 est reportée au 2 juillet 1984.

Fermeture pour période de vacances

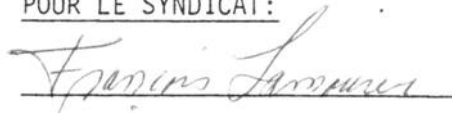
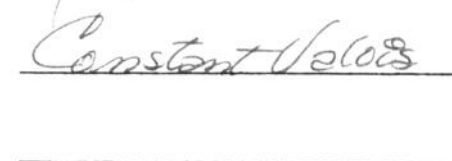
- Un congé mobile est cédulé le 13 juillet 1984.
- Le chantier ferme ses portes durant deux (2) semaines à savoir:
En 1984 du dimanche 15 juillet au samedi 28 juillet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce neuvième jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



DÉPÔT

27540

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-02-22		83-05-10				

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Le Synd. des travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	☒ Déposant Marine Industrie Limitée Att.: M. Richard Bush Serv. Ress. Humaines Usine de Tracy Tracy, Qué J3P 5P5

Unité de négociation

ENTENTE: Interprétation de l'annexe "J" article 7 -
Ancienneté Ebardeurs - Atelier d'Acier

Région	06-07	Activité	3280 (S)	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
1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association 2. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs 3. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs 4. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs 5. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-07-12

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

MARINE INDUSTRIE LIMITÉE

SOREL (TRACY), P. Q., CANADA
J3P 5P5

Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers
Maritimes de Sorel Inc. (CSN)
900 rue de l'Eglise, Tracy, Québec.

Au Comité des Grieffs: #607 du 4 mai 1982 - 4792/Mario Marion, 4794/L.M.Côté
5201/Gilles Dubé, 4869/Pierre Beauchemin, 3834/Jean-Marc Plante, 5104/Denis
Chapdelaine - Description du grief: Ancienneté: Ebarbeurs

#608 du 4 mai 1982 -4822/ Michel Bergeron et 5057/Claude Sylvestre
Description du grief: Ancienneté: Atelier de l'Acier

Suite à des rencontres entre les représentants syndicaux et la Compa-
gnie en vue du règlement du ou des grief (s) ci-haut mentionné (s)
et ce, sans préjudice aux droits des parties concernées, il est convenu
ce qui suit:

" Suite à une entente entre les deux départements
concernant la liste de fusion, tel qu'entendu
entre les parties, pour être déposée, les griefs
sont réglés à leur satisfaction".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce vingt-deuxième jour
du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

COPIE CONFORME:

POUR LA COMPAGNIE:

André Vellier
André Vellier
André Vellier

POUR LE SYNDICAT:

Francis Lamoureux
Francis Lamoureux
Constant Valois
Constant Valois

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)
d'autre part,

OBJET: INTERPRETATION DE L'ANNEXE "J" article 7 - ANCIENNETE EBARBEURS -
"ATELIER D'ACIER"

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
1	4812	BENOIT, Jules	09	42-04-14
2	4815	BROOKS, Julien	09	42-04-14
3	4818	DUPUIS, Napoléon	09	42-02-09
4	4412	DURAND, Gaston	03	41-00-17
5	4416	TAILLY, Sylvio	03	34-01-17
6	4827	LEITH, Jean-Paul	09	31-11-18
7	4421	VALOIS, Hermas	03	32-03-07
8	4422	CHARBONNEAU, Georges	03	32-03-05
9	4423	LETENDRE, Paul-Emile	03	32-01-03
10	4813	PAUL'HUS, Paul	09	32-00-05
11	4835	PELOQUIN, Gilles	09	31-11-14
12	4839	LATOIR, Fernand	09	31-01-15
13	4840	MASSE, Marcel	09	31-01-09
14	4841	CHARRETTE, Maurice	09	30-07-03
15	4842	GAUDREAU, Armand-M.	09	30-04-02
16	4830	LEFEBVRE, Henri-Paul	09	28-02-09
17	4844	L'ESPERANCE, Marc-Henri	09	21-01-14
18	4430	LAMBERT, Gérard	03	19-05-14
19	4428	MORIN, Léo-Paul	03	19-02-12
20	4846	BOUCHARD, Edmond	09	19-05-09
21	4432	MARTEL, Jean-Luc	03	19-04-08
22	4850	PELOQUIN, Jean	09	18-11-14
23	4851	PERREAULT, Paul	09	18-06-10

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
24	4433	GIROUARD, Joachim	03	18-06-08
25	4434	GAGNON, Gérald	03	18-05-18
26	4853	KANE, Ronald	09	18-04-04
27	4854	CHAMPOUX, Jacques	09	18-03-11
28	4855	FORTIN, Jacques	09	18-01-12
29	4856	GAUDETTE, Jean-Baptiste	09	18-03-04
30	4857	VERRETTE, Réjean	09	18-03-03
31	4858	BELLEHUMEUR, Réal	09	18-01-17
32	4859	BARDIER, Raoul	09	18-02-00
33	4440	HEBERT, Alpha	03	17-08-02
34	4861	ETHIER, Pierre	09	17-04-11
35	4863	GUEVREMONT, Jean-Guy	09	17-03-04
36	4864	COURNOYER, René	09	17-03-04
37	4865	CHAMPAGNE, Jean-Marc	09	16-11-02
38	4867	BOISVERT, Roland	09	16-04-10
39	4866	CHAMPAGNE, Paul-Yvon	09	16-03-13
40	4868	DUTREMBLE, Gilles	09	15-09-07
41	4454	LAVIOLETTE, André	03	13-10-06
42	4452	LEVEILLEE, Albert	03	13-10-06
43	4455	COURCHESNE, Fernand	03	13-08-03
44	4465	CLAVET, Michel	03	13-05-13
45	4468	PELOQUIN, Jean-Pierre	03	13-04-00
46	4883	CHAMPAGNE, Rodrigue	09	13-00-12
47	4470	GUAY, Arnold	03	13-00-12
48	4847	DEGUISE, Jean-Noel	09	12-05-14
49	4852	BEAUCHEMIN, Gilles	09	12-05-10
50	4876	GOUIN, Réal	09	12-00-11
51	4462	CHAPDELAINE, Alain	03	12-00-10
52	4479	PELLETIER, Réjean	03	11-08-04
53	4484	FRAPPIER, Gérard	03	11-03-17
54	4889	BARTHE, Georges	09	11-00-12
55	4472	VALOIS, Jean-Marc	03	10-07-13
56	4410	DIONNE, Denis	03	10-00-02
57	4424	GUEVREMONT, Michel	03	09-10-12
58	4448	PROVENCAL, Serge	03	09-08-10

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
59	4443	TRAVERSY, Roger	03	09-05-02
60	4451	BEAUDREAULT, Benoît	03	09-04-06
61	4464	BOULANGER, Paul-Emile	03	09-02-17
62	4811	BELLEMARE, Richard	09	09-00-09
63	5094	VANDAL, Alain	09	08-09-02
64	6298	GUERARD, Paul-Emile	09	08-03-11
65	5277	BIBEAU, Luc	09	08-03-05
66	4675	GUILBAULT, Pierre	03	07-11-05
67	3062	CAPLETTE, Omer	09	07-05-15
68	7274	GAMELIN, Yves	09	07-07-10
69	4405	DUCHESNE, Maurice	03	07-07-03
70	5269	DUFAULT, André	09	07-06-18
71	4709	NADEAU, Guy	03	07-05-14
72	4710	DESCHENEUX, Yvon	03	07-05-14
73	4457	BISSON, Daniel	03	07-05-14
74	4711	PAQUETTE, Michel	03	07-05-04
75	4714	MASSE, Michel	03	07-04-20
76	4715	BRIZARD, Réjean	03	07-04-15
77	4716	MANEGRE, Fernand	03	07-03-12
78	4407	FRAPPIER, Yves	03	07-03-11
79	4463	LEVESQUE, Jean-Paul	03	07-03-04
80	6215	GAUVIN, Denis	09	07-02-17
81	4817	LAFOND, André	09	07-01-20
82	4725	LAURENT, Raymond	03	06-11-03
83	4370	LATRAVERSE, Pierre	03	06-11-03
84	4831	COURNOYER, Sylvain	09	06-11-00
85	4372	GAUTHIER, Yves	03	06-08-02
86	4828	COURNOYER, Léon	09	06-08-01
87	4798	MAWN, Bernard	03	06-06-00
88	4792	MARION, Mario	03	06-05-15
89	4794	COTE, Louis-Marie	03	06-05-14
90	5201	DUBE, Gilles	03	06-05-12
91	4822	BERGERON, Michel	09	06-05-10
92	4797	GUEVREMONT, Jean-Charles	03	06-05-06
93	4800	MONTIGNY, Alain	03	06-04-03

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
94	4712	DEGAGNE, Richard	09	06-00-09
95	3619	JOLY, Réjean	09	06-03-00
96	4875	PAUL, René	03	05-09-02
97	3843	TREMBLAY, Jean	03	05-06-11
98	4869	BEAUCHEMIN, Pierre	03	05-05-14
99	3834	PLANTE, Jean-Marc	03	05-05-12
100	5104	CHAPDELAINE, Denis	03	05-04-16
101	5057	SYLVESTRE, Claude	09	05-04-15
102	4396	COMTOIS, Michel	03	05-03-07
103	4961	BERARD, Pierre	09	05-03-05
104	4888	LEQUIN, Jean-François	03	05-03-05
105	4369	ROY, Jean-Guy	03	05-02-07
106	5011	CAPLETTE, Jacques	03	05-00-07
107	3623	ST-GERMAIN, Michel	09	04-11-10
108	4917	BORDELEAU, Yves	03	04-11-19
109	4916	ROUSSEAU, Raymond	03	04-11-19
110	4974	LEFEBVRE, Gilles	09	04-09-20
111	4965	CAPLETTE, Vital	09	04-05-02
112	4977	GAILLOUX, Jacques	09	04-07-16
113	4963	GLADU, Marc-Henri	09	04-05-13
114	4969	VALOIS, Jacques	09	04-04-19
115	4960	BARTHE, Alain	09	04-03-14
116	4970	NADEAU, Denis	09	04-00-08
117	4986	GRIMARD, Michel	09	03-10-08
118	4937	LAFOREST, Daniel	09	03-10-14
119	4829	SOULIERES, Roger	09	03-08-18
120	7193	PLANTE, Jocelyn	03	03-07-15
121	3844	PELOQUIN, Claude	09	03-05-12
122	4921	LAVIOLETTE, Pierre	03	03-04-05
123	4924	PRESSE, Sylvain	03	02-07-18
124	4922	DEMERS, Sylvain	03	03-04-05
125	4973	LARAMEE, Jean	09	03-02-16
126	4713	LAVALLEE, Denis	03	03-03-20
127	4931	DEMERS, François	09	03-03-05
128	4930	SALVAIL, Richard	03	02-00-11

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
129	1870	DUVAL, Denis	09	03-01-10
130	4942	AUDET, Michel	03	03-01-09
131	4946	DRAINVILLE, Gaétan	03	02-05-13
132	4948	DENIAULT, Alain	03	03-01-07
133	4994	DANDONNEAULT, Mario	03	02-05-16
134	4991	COURNOYER, André	09	03-01-05
135	4487	LEFEBVRE, Fernand	03	03-01-02
136	3170	PROULX, Richard	09	03-00-20
137	4882	LAFOND, Jean-Jacques	09	02-09-02
138	4885	BASTIEN, Normand	09	02-08-05
139	4904	GRIMARD, Rhéal	09	02-08-03
140	4909	BEAUDREAULT, Gabriel	09	02-06-13
141	4981	GENDRON, Marcel	09	02-06-07
142	4796	GUERTIN, Denis	03	02-05-06
143	4887	BLAIS, Robert	09	02-05-06
144	4995	DIONNE, Armand	03	02-02-17
145	4872	BERGERON, Onil	09	02-02-00
146	5107	PERRON, Benoît	03	02-01-09
147	4939	GOULET, Denis	03	02-01-05
148	4950	PAQUIN, Gérard	03	02-01-02
149	4940	MASSE, Gilles	03	02-01-01
150	4993	COURNOYER, Gilles	03	02-01-00
151	4941	CREVIER, Réjean	03	02-00-20
152	5108	GATINEAU, Jean	03	02-00-09
153	4499	DURAND, Rosaire	03	02-00-07
154	4886	SIMARD, Jean-Claude	09	01-10-13
155	4873	DONTIGNY, Gérard	09	02-00-05
156	4658	THEROUX, André	09	01-11-15
157	4945	ETHIER, Roger	09	01-11-12
158	4949	ST-GERMAIN, Marc	03	01-10-13
159	4902	BARABE, Roland	09	01-10-11
160	4895	BONIN, Serge	09	01-10-08
161	4907	BERGERON, Fernand	09	01-09-11
162	6352	SALVAIL, Christian	09	01-08-01
163	4920	TREMBLAY, Richard	09	01-07-01

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
164	5113	COURCHESNE, Réjean	03	01-06-17
165	4490	LESIEGE, Edouard	03	01-06-05
166	4971	PLANTE, Luc	03	01-06-04
167	4905	AUSSANT, Denis	09	01-05-17
168	4906	LECLERC, Robert	09	01-05-15
169	3611	GUILBAULT, Marcel	09	01-05-05
170	4802	DUPUIS, Jean-René	09	01-05-04
171	1929	LEBEL, Laurent	09	01-04-18
172	3290	DESCHAMPS, André	09	01-04-17
173	8203	GODIN, Roger	03	01-04-11
174	4416	TAILLY, Sylvio	09	01-04-10
175	4915	BARTHE, Yvon	09	01-04-06
176	5121	GIROUX, Serge	03	01-04-03
177	4936	BONIN, Réal	09	01-03-19
178	4489	BOURRET, Léonidas	03	01-03-16
179	7099	LEMIEUX, Richard	03	01-03-12
180	4975	HAMEL, Jacques	03	01-02-10
181	4914	LAVIOLETTE, Eugène	09	01-02-08
182	4037	JOYAL, Yvon	09	01-02-06
183	4365	MIVILLE, Jean-Paul	03	01-02-01
184	7346	BARDIER, Daniel	03	01-01-19
185	4928	JACQUES, Yves	09	01-01-08
186	4929	BIBEAU, Yvon	09	01-01-08
187	4944	LEVEILLEE, Roger	09	01-01-08
188	4408	PELOQUIN, Raymond	03	01-00-20
189	7082	GUAY, Réjean	03	01-00-07
190	4912	CREPEAU, Robert	09	01-00-06
191	4315	FERLAND, Yves	09	01-00-02
192	1829	GAGNE, André	09	00-11-19
193	4245	CHAPDELAINE, André	09	00-11-14
194	4878	ST-GERMAIN, Michel	09	00-11-10
195	1288	BERGERON, Roger	09	00-11-07
196	4015	LAFOREST, Denis	09	00-10-01
197	1595	BROUILLETTE, Edmond	03	00-09-18
198	7414	BIBEAU, Michel	03	00-09-17

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
199	1668	BERARD, André	03	00-09-13
200	4399	FERRELEC, Jocelyn	09	00-09-09
201	4023	JOYAL, Gilles	09	00-09-06
202	5114	LAMARCHE, Daniel	03	00-09-05
203	5385	PELLETIER, Jocelyn	09	00-08-17
204	6635	DUFAULT, Michel	03	00-08-16
205	4951	RACINE, Jean	09	00-08-15
206	1644	GAMELIN, Florent	03	00-08-14
207	3072	LAMBERT, Robert	09	00-08-14
208	1665	CAPLETTE, Marcel	03	00-08-12
209	1645	SIMARD, Denis	03	00-08-10
210	1669	ROCHETTE, Marcel	03	00-08-10
211	4418	SEGUIN, André	09	00-08-09
212	1626	LAPORTE, Jacques	03	00-08-07
213	4870	MILLETTE, Richard	09	00-08-02
214	1865	BERNIER, Normand	09	00-08-02
215	4360	MAWN, Michel	03	00-07-14
216	1672	BIBEAU, André	09	00-07-13
217	4033	POIRIER, Claude	09	00-07-13
218	1621	BRUNEAU, Gérard	03	00-07-05
219	1583	HEBERT, Oscar	03	00-07-05
220	1610	GUILBAULT, Denis	03	00-07-03
221	4389	DAUNAIS, Gérard	03	00-06-20
222	8046	DESROSIERS, Gilles	09	00-06-19
223	3619	JOLY, Réjean	03	00-06-14
224	7090	CHARRETTE, Jean-Claude	03	00-06-12
225	6051	SOULIERES, André	09	00-06-06
226	7264	PEPIN, Robert	09	00-06-06
227	4666	COURNOYER, Jacques	03	00-05-19
228	7234	SIMARD, Clair Jr.	09	00-05-18
229	1272	GODBOUT, Guy	09	00-05-09
230	9176	SYLVESTRE, Réjean	09	00-05-09
231	6053	LATRAVERSE, Arsène	09	00-05-08
232	6123	BEAUCHEMIN, Yvon	03	00-05-05
233	3509	SYLVESTRE, Guy	09	00-04-16

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
234	4414	BELAND, Jean-Louis	03	00-04-15
235	5030	COURNOYER, Pierre	09	00-04-11
236	1906	LUSSIER, Bernard A.	09	00-04-09
237	4385	TELLIER, Alain	09	00-04-05
238	4374	QUERY, Marcel	09	00-04-04
239	4388	ROBINSON, André	09	00-04-01
240	5011	CAPLETTE, Jacques	09	00-03-09
241	8256	CHALIFOUX, Lucien	03	00-03-07
242	4945	ETHIER, Roger	03	00-03-07
243	1652	LATRAVERSE, Paul	03	00-03-06
244	1589	PELOQUIN, Hubert	09	00-03-04
245	6021	MANDEVILLE, Fernand	09	00-03-03
246	3290	DESCHAMPS, André	03	00-03-02
247	4317	MARTEL, Yvon	09	00-03-02
248	4328	GEOFFROY, Charles	09	00-02-18
249	3501	MARCOTTE, Jacques	09	00-02-17
250	5679	MARTEL, Jean	03	00-02-14
251	5647	AUBE, Guy	03	00-02-14
252	5013	CASAVANT, Gilles	09	00-02-13
253	6348	JOUBERT, André	09	00-02-12
254	1851	TREPANIER, Ghyslain	09	00-02-08
255	4329	PELOQUIN, Michel	09	00-02-08
256	4351	LAFOND, Jean-Guy	09	00-02-08
257	4353	LAFOND, Normand	09	00-02-08
258	4259	DESY, Gilbert	03	00-02-08
259	6045	LATOIR, Bertrand	09	00-02-05
260	1623	BEAUCHEMIN, Yvon	09	00-02-03
261	6309	BRAULT, Daniel	09	00-02-03
262	4425	BOULIANNE, Claude	03	00-02-03
263	4362	BIBEAU, Serge	09	00-02-03
264	4326	LABONTE, Jean-Claude	03	00-02-03
265	4359	CARDIN, Alain	09	00-02-03
266	4019	CHARRON, Michel	09	00-02-03
267	7251	THIBAUT, Jean-Louis	09	00-02-03
268	3459	LACHARITE, Mario	09	00-02-03

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
269	4247	PLANTE, Claude	09	00-02-02
270	4451	BEAUDREAU, Benoît	09	00-01-19
271	7193	PLANTE, Jocelyn	09	00-01-19
272	3844	PELOQUIN, Claude	03	00-01-18
273	3371	JUTRAS, René	09	00-01-18
274	7289	CHAUVERTE, Camille	03	00-01-16
275	6353	BELANGER, Renaud	09	00-01-14
276	2327	CLAVET, Ronald	09	00-01-14
277	1612	PALARDY, René	09	00-01-14
278	7085	BORDELEAU, Gérard	09	00-01-14
279	1571	LEITH, Jean-Aimé	09	00-01-14
280	4869	BEAUCHEMIN, Pierre	09	00-01-14
281	3743	LAMBERT, Maurice	09	00-01-14
282	1789	LATRAVERSE, Michel	09	00-01-14
283	7169	LACHAPELLE, Réal	09	00-01-14
284	7284	BOURASSA, Mario	09	00-01-14
285	7246	LACHAPELLE, Claude	09	00-01-14
286	7259	LAPRADE, Michel	09	00-01-12
287	7245	LARUE, Luc	09	00-01-12
288	5259	PELLETIER, Ronald	09	00-01-12
289	4258	TUCKER, Léo	09	00-01-11
290	6037	THEROUX, Claude	09	00-01-09
291	3876	POULIN, Claude	09	00-01-09
292	3705	JOYAL, Claude	09	00-01-09
293	4419	DUTREMBLE, Jean-Paul	09	00-01-09
294	4025	GAUTHIER, Pierre	09	00-01-09
295	3718	BUREAU, Serge	09	00-01-08
296	1913	FAGNAN, Clément	09	00-01-07
297	4314	DUHAMEL, Emilien	09	00-01-07
298	4443	TRAVERSY, Roger	09	00-01-06
299	4630	ROSS, Réjean	03	00-01-04
300	3695	VERRETTE, Serge	09	00-01-04
301	4384	GRATTON, Daniel	09	00-01-04
302	3553	DANEAU, Gilles	09	00-01-04
303	4304	GLADU, Gilles	09	00-01-04

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
304	4653	CARDIN, Guy	09	00-01-04
305	4479	PELLETIER, Réjean	09	00-01-03
306	4227	ANTAYA, Etienne	09	00-01-03
307	1264	BOISVERT, Albert	03	00-01-02
308	3566	BOULAIS, Jacques	09	00-01-02
309	1589	PELOQUIN, Hubert	03	00-00-20
310	3582	NADEAU, Roger	09	00-00-20
311	3795	LACASSE, Michel	09	00-00-20
312	3792	LAPIERRE, Ludger	09	00-00-20
313	4992	LEMOINE, Sylvain	09	00-00-20
314	4448	PROVENCAL, Serge	09	00-00-20
315	4805	VALOIS, François	09	00-00-20
316	4484	FRAPPIER, Gérard	09	00-00-20
317	3838	CARTIER, Paul-André	09	00-00-20
318	4016	COURCHESNE, Claude	09	00-00-20
319	6028	SOULIERES, Jean	09	00-00-19
320	3669	DRAINVILLE, Yves	09	00-00-17
321	6022	THEROUX, Roger	09	00-00-16
322	3745	PELOQUIN, André	09	00-00-16
323	3749	GIROUARD, Gaston	09	00-00-16
324	1701	BELANGER, Jean-Pierre	09	00-00-16
325	1703	CHARPENTIER, Denis	09	00-00-16
326	3752	SALVAIL, Michel	09	00-00-16
327	4877	LUPIEN, Daniel	09	00-00-16
328	7271	PLANTE, Pierre	09	00-00-16
329	7073	SALVAIL, Armand	03	00-00-15
330	4235	SIMONEAU, Paul-André	09	00-00-15
331	1665	CAPLETTE, Marcel	09	00-00-15
332	4481	COURNOYER, Luc	03	00-00-15
333	1882	GAGNON, Richer	03	00-00-15
334	4299	MATHIEU, Daniel	09	00-00-15
335	5023	COURNOYER, Yves	09	00-00-13
336	6014	GUILBAULT, Bertrand	03	00-00-12
337	4389	DAUNAIS, Gérard	09	00-00-12
338	3636	PLANTE, Gilles	09	00-00-11

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
339	4630	ROSS, Réjean	09	00-00-10
340	5676	BEAUCHEMIN, Gérard	09	00-00-10
341	4804	PELOQUIN, Antonio	09	00-00-10
342	9164	BEAUCHEMIN, Raymond	09	00-00-10
343	5077	ROBIDOUX, Danny	09	00-00-10
344	4803	ALLARD, André	09	00-00-10
345	4971	PLANTE, Luc	09	00-00-10
346	4975	HAMEL, Jacques	09	00-00-10
347	1583	HEBERT, Oscar	09	00-00-10
348	5072	GAMELIN, Sylvain	09	00-00-10
349	3506	BLAIS, Claude	09	00-00-10
350	4807	DESCHENEAUX, Réal	09	00-00-09
351	1366	COTE, Jean-Charles	09	00-00-09
352	1364	RIVARD, Michel	09	00-00-09
353	5239	BOUCHER, René	09	00-00-08
354	5104	CHAPDELAINE, Denis	09	00-00-08
355	1378	HEBERT, Yves	09	00-00-08
356	1505	BORDELEAU, Luc	09	00-00-08
357	1200	HOUDE, Guy	09	00-00-08
358	1359	MATTE, Jocelyn	09	00-00-08
359	1621	BRUNEAU, Gérard	09	00-00-07
360	4705	COURNOYER, Yvon	09	00-00-07
361	2067	CHAMPAGNE, Jean	09	00-00-06
362	4419	DUTREMBLE, Jean-Paul	03	00-00-06
363	1720	BLANCHARD, Guy	09	00-00-05
364	1719	JOLY, Gérald	09	00-00-05
365	4180	LAQUERRE, Claude	09	00-00-05
366	7289	CHAUVETTE, Camille	09	00-00-05
367	6345	ISABELLE, Jean-Pierre	09	00-00-05
368	4606	GODIN, Denis	09	00-00-05
369	4690	BEAURIVAGE, Gilles	09	00-00-05
370	5052	LEFEBVRE, Charles	09	00-00-05
371	3364	VOGHEL, Jacques	09	00-00-05
372	5062	TELLIER, Gilles	09	00-00-05
373	3810	DUBE, Gaétan	09	00-00-05

<u>NO.</u>	<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>DEPT.</u>	<u>ANC. DEPT.</u>
374	5369	GUEVREMONT, Benoît	09	00-00-05
375	4424	GUEVREMONT, Michel	09	00-00-05
376	4468	PELOQUIN, Jean-Pierre	09	00-00-03
377	2763	DUBREUIL, Normand	09	00-00-03
378	5229	ROY, Réjean	09	00-00-02
379	1717	HELIE, Jacques	09	00-00-01
380	5241	JETTE, Henri	09	00-00-01

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce vingt-deuxième jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

COPIE CONFORME

POUR LA COMPAGNIE:

John P. P. P.
John P. P. P.
Richard G. G.
Richard G. G.

POUR LE SYNDICAT:

François Lamoignon
François Lamoignon
Constant Vélès
Constant Vélès.



DÉPÔT

27540

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ 4 Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		H-2643-05
Date	Signature v.détails	Réception 83-05-24	Durée	Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	☒ Déposant Marine Industrie Limitée Usine de Tracy Att: M. Richard Bush Tracy, Qué. J3P 5P5

Unité de négociation

- Ententes: Prime sur machine "Line" (83-02-16)
- " Prime sur machine "Innocenti" (83-02-16)
- " Chef d'Equipe - Usine à gaz (83-02-16)
- " Pose de tapisserie sur les navires (83-02-17)

Région	06-07	Activité	3280 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature Manon Garneau/dg	Date 83-07-25

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

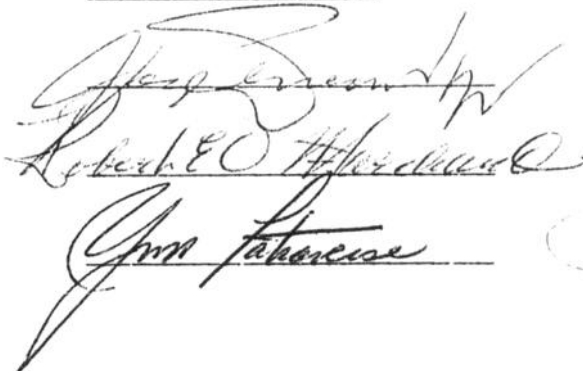
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC(CSN)
d'autre part,

OBJET: PRIMES SUR MACHINE "Liné"

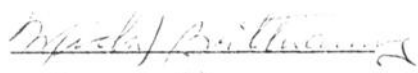
- A) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Liné" reçoivent une prime de \$0.75 cents l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- B) Les machinistes appelés à aider temporairement les opérateurs en charge sur machine "Liné" maintiennent la prime qu'ils détiennent au moment de leur affectation à ladite machine.
- C) La rétroactivité est calculée à compter du six (6) décembre mil neuf cent quatre-vingt-deux. Cette rétroactivité s'applique aux machinistes en charge seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce seizième jour
du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:


Robert E. O'Hara
John Paterson

POUR LE SYNDICAT:


Michel Brillemont
Jean Dupont
Theodore Harte

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

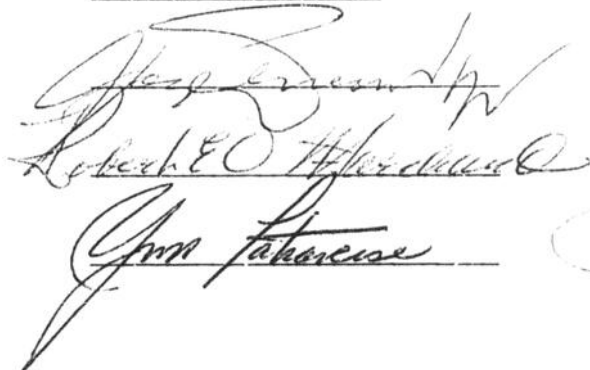
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC(CSN)
d'autre part,

OBJET: PRIMES SUR MACHINE "Liné"

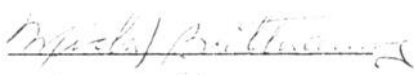
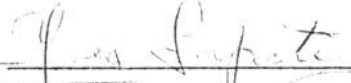
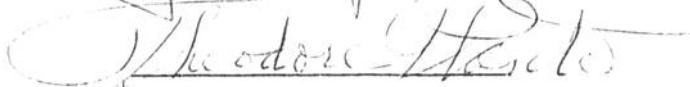
- A) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Liné" reçoivent une prime de \$0.75 cents l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- B) Les machinistes appelés à aider temporairement les opérateurs en charge sur machine "Liné" maintiennent la prime qu'ils détiennent au moment de leur affectation à ladite machine.
- C) La rétroactivité est calculée à compter du six (6) décembre mil neuf cent quatre-vingt-deux. Cette rétroactivité s'applique aux machinistes en charge seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce seizième jour
du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:


Joseph E. O'Hara

POUR LE SYNDICAT:


Michel Brilleman

Jean Lapointe

Theodore Harel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

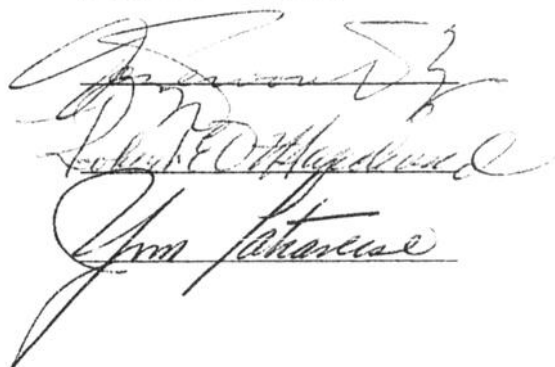
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

OBJET: PRIMES SUR MACHINE "INNOCENTI"

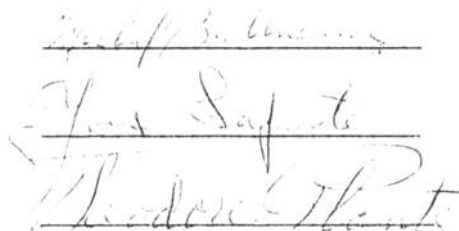
- A) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Innocenti" reçoivent une prime de \$1.00 l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- B) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Innocenti" opérant verticalement à l'aide de la colonne "Skoda" reçoivent une prime de \$0.75 cents l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- C) Les machinistes appelés à aider temporairement les opérateurs en charge sur machine "Innocenti" maintiennent la prime qu'ils détiennent au moment de leur affectation à ladite machine.
- D) La rétroactivité est calculée à compter du sept (7) juin mil neuf cent quatre-vingt-deux. Cette rétroactivité s'applique aux machinistes en charge seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy. ce seizième
jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

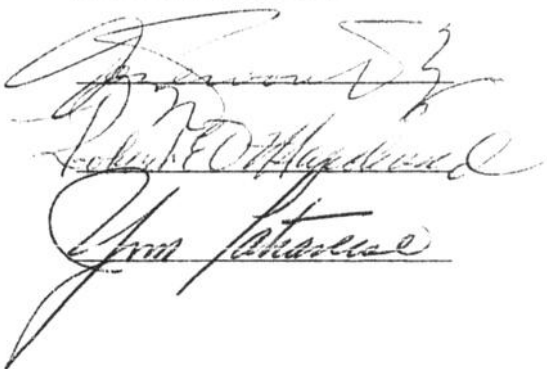
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC.(CSN),
d'autre part,

OBJET: PRIMES SUR MACHINE "INNOCENTI"

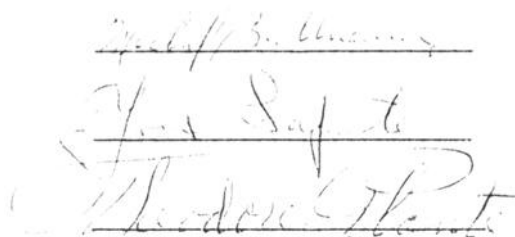
- A) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Innocenti" reçoivent une prime de \$1.00 l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- B) Les machinistes en charge des opérations sur machine "Innocenti" opérant verticalement à l'aide de la colonne "Skoda" reçoivent une prime de \$0.75 cents l'heure pour le temps travaillé à ladite opération.
- C) Les machinistes appelés à aider temporairement les opérateurs en charge sur machine "Innocenti" maintiennent la prime qu'ils détiennent au moment de leur affectation à ladite machine.
- D) La rétroactivité est calculée à compter du sept (7) juin mil neuf cent quatre-vingt-deux. Cette rétroactivité s'applique aux machinistes en charge seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce seizième
jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:


Robert E. O'Hara

POUR LE SYNDICAT:


Joseph S. Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC.(CSN)
d'autre part,

Objet: Chef d'équipe - Usine à gaz

Les parties conviennent qu'un poste de chef d'équipe soit maintenu à l'usine à gaz. Ledit poste sera occupé par un travailleur horaire dudit département. Le chef d'équipe s'occupera des téléphones d'urgence et de plus fera le travail qui s'impose.

Il est entendu que la rotation se fera au niveau de ce poste entre les travailleurs ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce seizième jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:

Richard Burton
Ernest Raymond
John J. Hennessey

POUR LE SYNDICAT:

Joseph D. Baker
Theodore J. Baker
Paul Laporte

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)
d'autre part,

Objet: Chef d'équipe - Usine à gaz

Les parties conviennent qu'un poste de chef d'équipe soit maintenu à l'usine à gaz. Ledit poste sera occupé par un travailleur horaire dudit département. Le chef d'équipe s'occupera des téléphones d'urgence et de plus fera le travail qui s'impose.

Il est entendu que la rotation se fera au niveau de ce poste entre les travailleurs ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce seizième jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:

Richard Burton
Emile Dignard
John Hareless

POUR LE SYNDICAT:

Joseph Blais
Theodore J. Beck
Paul Laporte

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)
d'autre part,

OBJET: POSE DE TAPISSERIE SUR LES NAVIRES

Les parties conviennent que conformément aux pratiques existantes (Article 24:01) la pose de la tapisserie sur les constructions neuves ou les réparations navales sera effectuée par les employés du département du bois (Numéro 27, Page 82) de la convention collective des employés horaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-septième jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:

Guillaume Lemblay
René Durocher
Ch. J. J. J.

POUR LE SYNDICAT:

Ray 4-1-5
Ray 4-1-5
Therese J. J.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)
d'autre part,

OBJET: POSE DE TAPISSERIE SUR LES NAVIRES

Les parties conviennent que conformément aux pratiques existantes (Article 24:01) la pose de la tapisserie sur les constructions neuves ou les réparations navales sera effectuée par les employés du département du bois (Numéro 27, Page 82) de la convention collective des employés horaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-septième jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-trois.

POUR LA COMPAGNIE:

Harold Lemley
Jim Duthomme
Chris Paterson

POUR LE SYNDICAT:

Aug. G. L...
Yves S. G...
Therese G...

DÉPÔT 2754

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-12-09		80-12-18		

Association	Employeur
☒ Déposant ☐ Le Syndicat des travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc. (CSN). Att: M. François Pélouquin 900 rue de l'Eglise, Tracy, P.Q. J3R 3R9	☐ Déposant ☒ Marine Industrie Limitée St-Joseph de Sorel, P. Qué. J3P 5P5

Unité de négociation

Sujet: magasin général d'outillage-centre 145.

Le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
2 ^e A. B. 06-07	3280 (5)	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

Donnette Duchesne

81-02-16

gld

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

111
MARINE INDUSTRIE LIMITÉE

SOREL (TRACY), P. Q., CANADA
J3P 5P5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)

RE.: Magasinier en charge grande Tool Room.

Les parties s'entendent pour ajouter à la convention collective,
à l'annexe "D", section majoration de taux -d) le texte qui
suit :

" Le magasinier en charge de la grande Tool
Room (équipe de jour seulement) reçoit une
majoration de taux de 10¢/h. "

De plus les parties s'entendent pour ajouter à la convention
collective à l'annexe I-37 le texte qui suit :

" Le magasinier en charge de la grande
Tool Room (équipe de jour seulement) reçoit
une majoration de taux de 10¢/h. "

N.B.

Cette entente deviendra une nouvelle classification au Magasin d'Outillage
lors de la prochaine convention.

DESCRIPTION DE TACHE

.../2

MAGASIN GENERAL D'OUTILLAGE - CENTRE 145

incluant le magasin de l'atelier de finition et l'entrepôt
Shed à Rivets

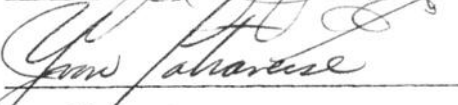
Description de tâche

Magasinier en charge de la Grande Tool Room (Equipe de jour seulement)

1. Responsable du contrôle des outils et autres équipements prêtés aux employés et aux Centres ainsi que de l'inventaire du Magasin Général d'Outillage.
2. Contrôle des outils importants avec un système efficace de dossiers afin de pouvoir retrouver ces outils facilement et d'en faire une bonne distribution.
3. Contrôler le système de cartes et cahiers indexés pour les items 1 et 2.
4. Faire demande d'achats d'outils, de pièces de rechange et autres équipements sur réquisition et faire approuver par son contremaître.
5. Contrôler la réception du matériel.
6. Responsable des commis sous sa juridiction. (Grande Tool Room)
7. Responsable du contrôle des casiers à linge fournis aux employés.
8. De voir à préparer et à fournir les outils ou autres équipements aux autres magasins d'outillage sur demande.
9. Aide au comptoir au besoin.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce neuvième jour du mois de décembre mil neuf cent quatre-vingt.

POUR LA COMPAGNIE:


POUR LE SYNDICAT:





R.06-07
3280(5)

N-2643-05

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

'80 JAN 18 13 32

POSTE

2754

4 ententes

RE: ESSAIS DE QUALIFICATION - ELECTRICIENS MAINTENANCE

1. Les stagiaires actuellement à l'emploi de la Compagnie doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux d'électricien.

Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical dudit département; le test comprend un questionnaire ainsi que des essais pratiques sur des travaux réguliers de ce département.

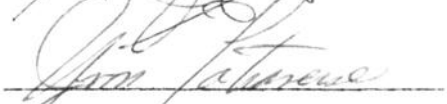
La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au représentant du contremaître général du Département des Electriciens Maintenance.

Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois, reprise qui portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

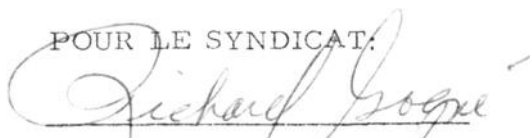
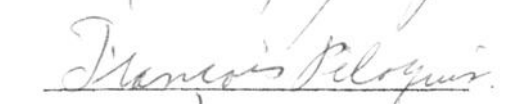
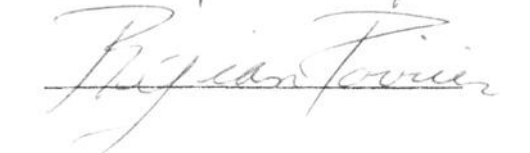
2. Inclure au numéro 23. de l'Annexe "D", à la suite des taux de salaires: "après avoir subi avec succès le test pratique devient électricien".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce vingt-deuxième jour du mois d'octobre mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:


POUR LE SYNDICAT:

R-06-07
3280(5)

M-2643-05

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE
ENTRE

'80 JAN 18 11 31

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

POSTE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

SUJET: BOTTINES DE SECURITE

A compter du 7 JANVIER 1980, il n'y aura plus de distribution de lait sur le chantier tel que stipulé à l'Annexe "E" no.28 lequel est retiré de la Convention Collective.

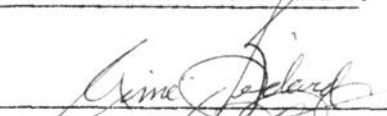
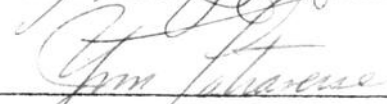
Cependant la Compagnie convient de donner un bon d'achat d'une valeur de \$40.00 à tous les salariés horaires détenant de l'ancienneté afin qu'ils puissent se procurer une paire de bottines ou souliers de sécurité au Magasin de l'Ouvrier, renouvelable par la suite à tous les ans de travail comme tel.

La Compagnie convient également de maintenir la valeur du bon d'achat en fonction des variations possibles du prix de la bottine standard no. 285.

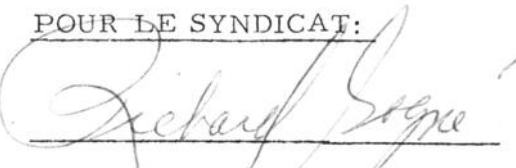
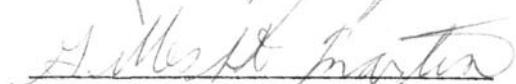
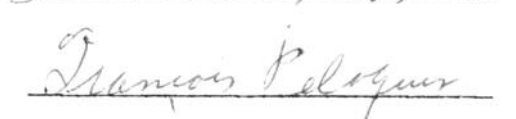
Pour les employés désirant se procurer une paire de bottines avec prothèse métatarsale, le Comité Paritaire de Sécurité-Santé convient de payer la différence de prix existante avec la bottine standard no. 285.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-neuvième jour du mois de décembre mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:


POUR LE SYNDICAT:

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

POSTE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

RE: ESSAIS DE QUALIFICATION - ELECTRICIENS CONSTRUCTION

Les stagiaires actuellement à l'emploi de la Compagnie, doivent subir avec succès un test pratique avant d'accéder au taux d'électricien.

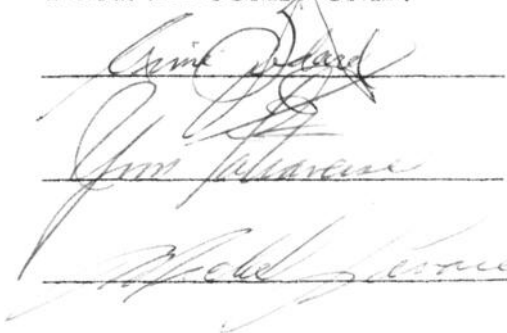
Ce test est actuellement préparé et accepté par le représentant syndical dudit département; le test comprend un questionnaire ainsi que des essais pratiques sur des travaux réguliers de ce département.

La moyenne exigée est de 75%; la supervision du test est confiée à un représentant de la formation et/ou au représentant du contremaître général du Département des Electriciens Construction.

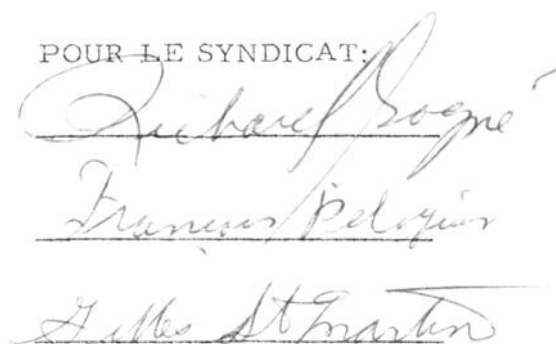
Si pour une raison ou une autre, le candidat subissait un échec, il aurait droit à une reprise dans six (6) mois, reprise qui portera sur le ou les items qu'il aura échoué.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce vingt-deuxième jour du mois d'octobre mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



R-06-07
3280(S)

M. 2643-05

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE
ENTRE

'80 JAN 18 13 26

POSTE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

SUJET: STAGIAIRE - FERBLANTIER 18 MOIS

Les stagiaires dix-huit (18) mois sont considérés au même

titre que les compagnons lors de mises à pied ou de rappels au travail,

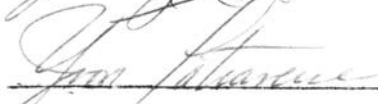
lorsque les exigences de la production le permettent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-neuvième jour
du mois de décembre mil neuf cent soixante-dix-neuf.

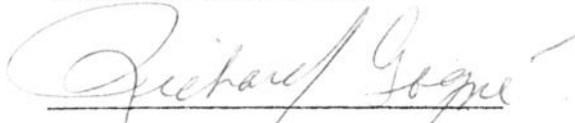
POUR LA COMPAGNIE:

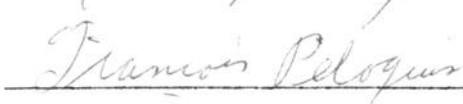
POUR LE SYNDICAT:













R 06-07

3280 (5)

3270

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

2643-05

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE
ENTRE

'79 OCT -1 10 53

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

POSTE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

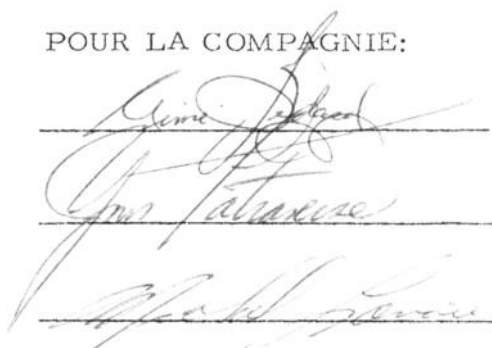
SUJET: MAGASINIERS EN CHARGE

Suite à des rencontres entre les parties, il est convenu ce qui suit:

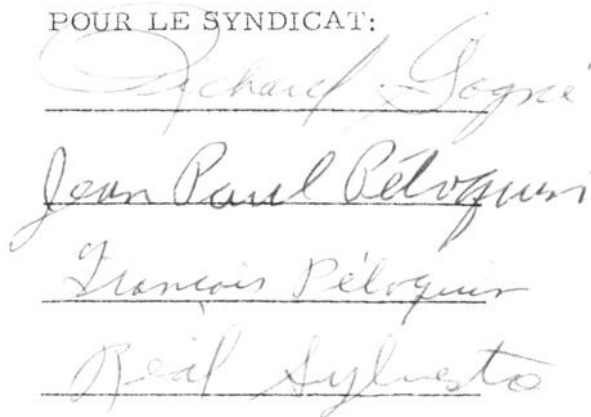
- 1) Les magasiniers comptoir du Magasin Général - Outillage deviennent magasiniers en charge après six (6) mois de stagiaires comme magasiniers comptoir.
- 2) Le nombre est cependant limité à quatre (4) maximum, incluant chef d'équipe.
- 3) Tous les magasiniers en charge sont sujets à la rotation de jour et de nuit et seront payés selon la tâche exécutée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce dix-huitième jour du mois de septembre mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



POB-07

3280(5)

3270

264/3-05

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

RE: AIDE SUR LA GRUE 150T

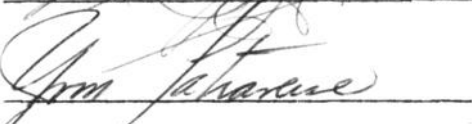
Ce sont les opérateurs de grues 30T et les opérateurs de grues 100T-150T qui agissent comme aides sur la grue 150T et ce, en alternance. Lors de tels travaux, ils conservent leurs taux de salaires. Le choix des opérateurs de grues 150T se fait parmi ces derniers.

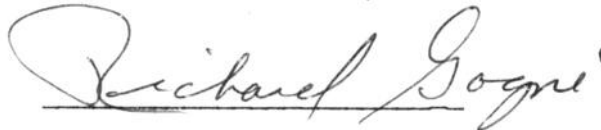
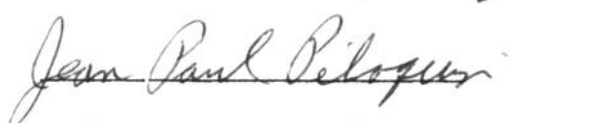
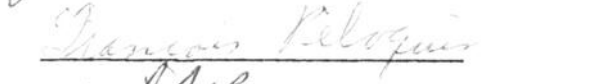
Advenant le cas où il n'y a pas d'opérateur de grues 30T-100T-150T de disponible pour agir à titre d'aide sur la grue 150T, on utilise les opérateurs du Département - Matériel Roulant et ce, par ancienneté. Le salaire payé sera celui de la classification " Opérateur sur grue 30T ".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce vingt et unième jour du mois d'août mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:


POSTE

79 AUG 30 9 05

BUREAU DU SYNDICAT
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

POSTE

79 NOV 14 10 29

BUREAU DU SYNDICAT
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

R06-07
3280 (5)

32702643-05

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE,
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE
SOREL INC. (CSN),
d'autre part,

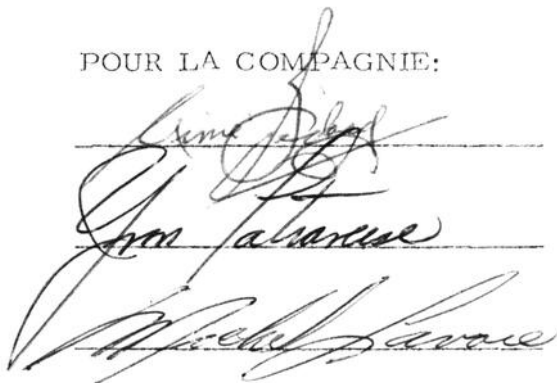
RE: COMMIS DE CHANTIER

Advenant une mise à pied, les commis de chantier actuellement à
notre emploi, ont la préférence d'emploi sur les commis de l'Unité d'Accré-
ditation Bureau, dans les départements où ils sont actuellement présents,
soit:

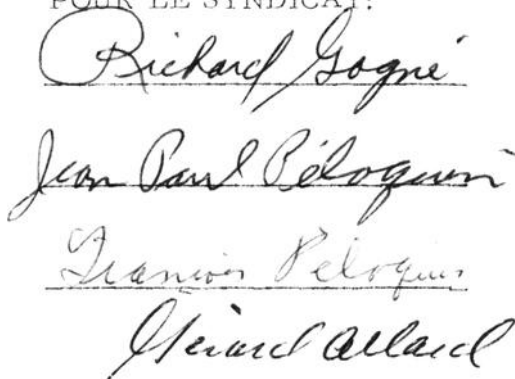
- A la Machine Shop
- A l'Erection Shop
- Aux Panel Shops
- Chez les Tuyauteurs
- Au Centre de Main-d'Oeuvre
- A la Paie
- Aux Wagons
- Au Département Electrique
- Autres départements non spécifiés où il y a
déjà eu des commis de chantier

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 31^e jour du
mois d'août mil neuf cent soixante-dix-neuf.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



DÉPÔT

3270
2754

Dépôt N°:

81 09 010

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2643-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-07-09		81-08-31		81-07-09	84-04-30	1860

Association	Employeur
☒ Déposant Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc (CSN) Att: M. Guy St-Michel 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	☐ Déposant Marine Industrie Limitée St-Joseph de Sorel Qué. J3P 5P5

Unité de négociation

- Veuillez inscrire sur chacun des documents Copie Conforme avec la signature des deux parties ou nous joindre un original.
- Prenez note qu'une convention collective se terminant le 84-04-30 pour 1860 salariés a déjà été déposée.

Région	06-07	Activité	3280 (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: <i>[Signature]</i> Date: 81-09-02

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

COPIE 4

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-2643-05
Date	Signature 82-08-25	Réception 82-08-27	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Sorel Inc CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	☒ Déposant Marine Industrie Limitée Att: M. Richard Bush Service des Ressources Humaines Usine de Tracy Tracy, Qué. J3P 5P5

Unité de négociation

- Entente: Suite à l'arrêt de travail illégal du 24 août 1982.

Région	06-07	Activité	3280 (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
- Article 39 déposé pour changement de nom et d'adresse de l'employeur. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrotte David</i>	Date 82-09-01

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

2643-05

'82 AUG 27 11 21

MARINE INDUSTRIE LIMITÉE

SOREL (TRACY), P. Q., CANADA
J3P 5P5

Le 25 août 1982

Commissaire général du travail,
Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre,
255 est, rue Crémazie,
MONTREAL, Québec.
H2M IL5

Objet: Marine Industrie Limitée
et
Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers
Maritimes de Sorel Inc. (CSN)
Votre dossier: M-2643-05

Monsieur,

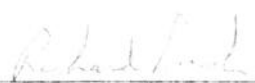
Conformément au Code du Travail, nous déposons cinq (5) exemplaires d'une entente acceptée par les parties ci-haut mentionnées suite à l'arrêt de travail illégal du 24 août 1982.

Ladite convention régit environ seize cents (1600) employés.

Pourriez-vous nous faire parvenir le récépissé de dépôt?

Espérant le tout conforme, nous demeurons,

Bien à vous,


Richard Bush,
Conseiller - Relations de Travail,
Service des Ressources Humaines.

:cc

p.j.

Copies à M. Jean-Claude Beaulieu, conseiller syndical
au Syndicat

L'EXECUTIF DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES CHANTIERS MARITIMES DE SOREL INC. (CSN)

'82 400 27 11 21

MARINE INDUSTRIE LIMITEE
CHANTIER DE TRACY

- 1.- que les voies d'accès au chantier soient libérées immédiatement et que les travaux reprennent d'une façon normale à compter du quart de minuit ce soir;
- 2.- que les mesures disciplinaires, données à messieurs Yves Laporte, Théodore Plante et Jean-Pierre Péloquin, seront retirées et les trente (30) minutes de temps coupé, remboursées;
- 3.- qu'il n'y aura aucune mesure disciplinaire, ni aucune procédure légale, contre les travailleurs, délégués, membres de l'Exécutif, ni contre le Syndicat, la C.S.N., la Fédération de la Métallurgie, le Conseil Central de Sorel et toute autre personne ou organisme ayant participé au conflit.
Cependant, les heures non travaillées pendant le conflit ne seront pas rémunérées;
- 4.- que les parties se rencontreront pour discuter et clarifier l'application de l'article 10. concernant les activités syndicales des membres de l'Exécutif et des délégués et s'entendront sur l'interprétation de cet article à l'intérieur de vingt (20) jours ouvrables et ce, à la satisfaction des deux parties.

LE SYNDICAT

LA DIRECTION

LE TRIDICAT

Francis Lemoureux
Constant Holois
Eugène Pancher
Yves Lafont
Theodore Houte
Louis Pancher
Julien Pancher
Lucy Pancher

