

NOM

NO

05579-8

C.A.E. 3020 NO.CONV. 55798
AFFIL. 12 NB.EMPL. 55
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 64500-63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M09499002
DATE ENR.840228

5579-89499-02

DÉPÔT

Dépôt N°: 8310 136

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

05579-8

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		K-9499-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	83-09-20	83-09-23		83-09-20	86-03-31
	Nombre de salariés régis par la convention collective				55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des Employés de Acier Marshall Inc Case postale 61 Station Visont Laval, QC. H7H 3N7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Acier Marshall Ltée Att: M. Gilles Antotte, ing. Directeur de la production 807 rue Marshall Groudey, Laval, QC. H7S 1J9

Unité de négociation

"All the employees of the production division with the exception of office employees and all those excepted by the Labour Code."

Région	06-06	Activité	3020 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Suite au règlement du conflit de travail - représaille ou mesure discriminatoire
Paiement d'un forfaitaire

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Fierretta David/dg	83-10-24

Pour renseignements

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

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

5579-89499-02

1 convention
2 ententes

'83 SEP 23 13 48

LETTRE CONJOINTE

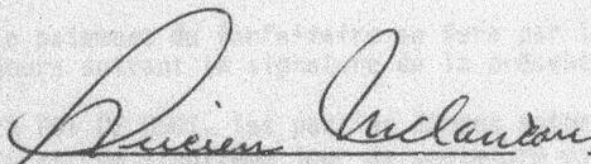
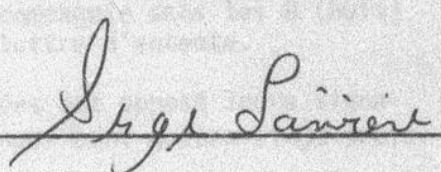
Suite au règlement du conflit de travail, à la fin de la grève déclenchée le 14 septembre 1983 et de la signature de la convention collective intervenue entre la compagnie Acier Marshall Ltée et l'Association des employés de Acier Marshall Inc., la compagnie Acier Marshall Ltée et ses représentants, contremaîtres et superviseurs s'engagent à ne faire aucune représaille ou mesure discriminatoire contre l'Association des employés de Acier Marshall Inc. ou ses représentants ou ses membres.

D'autre part, l'Association des employés de Acier Marshall Inc., ses officiers, ses représentants et les membres de la dite Association s'engagent à ne faire aucune représaille ou mesure discriminatoire contre la compagnie Acier Marshall Ltée, ses représentants, contremaîtres ou superviseurs.

Ce vingtième jour de septembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

ACIER MARSHALL LTÉE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DE ACIER MARSHALL INC.

Lucien Melançon,
Vice-président régional

'83 SEP 23 13 48

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

ACIER MARSHALL LTÉE

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DE ACIER MARSHALL INC.

Suite au règlement du conflit de travail, à la signature de la convention collective intervenue entre la compagnie Acier Marshall Ltée et l'Association des employés de Acier Marshall Inc., les parties aux présentes se sont entendues sur le paiement d'un forfaitaire selon les conditions suivantes.

Un forfaitaire de 300 \$ (trois cent dollars) sera payé à tous les employés qui étaient au service de la compagnie entre le 1^{er} avril 1983 et le 14 septembre 1983. Les employés n'ayant pas été au service de la compagnie pendant toute la période mentionnée et qui conservent des droits d'ancienneté ou les employés ayant des droits d'ancienneté et inscrits sur la liste de rappel recevront un montant (forfaitaire) au pro rata des semaines où ceux-ci auront été à l'emploi de la compagnie basé sur le forfaitaire général prévu plus haut de 300 \$ (trois cent dollars).

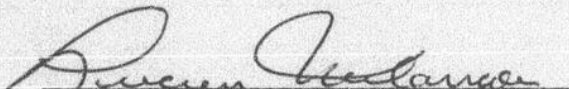
Pour les fins de calcul du forfaitaire, les semaines de vacances seront considérées comme des semaines normalement travaillées.

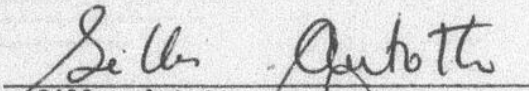
Le paiement du forfaitaire se fera par la compagnie dans les 8 (huit) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente.

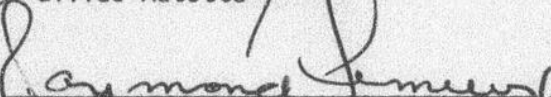
EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont apposé leurs signatures, ce vingtième jour de septembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

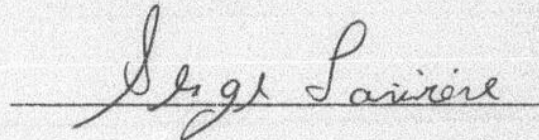
ACIER MARSHALL LTÉE

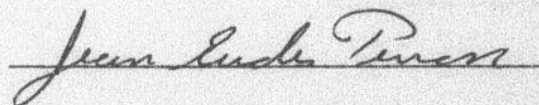
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE
ACIER MARSHALL INC.

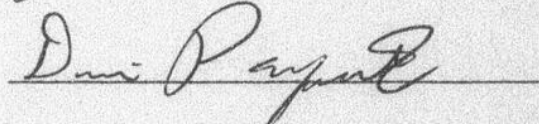

Lucien Melançon


Gilles Autotte


Raymond Lemieux


Serge Lavoie


Jean-Louis Turcotte


Dani Piquet

'83 SEP 23 11 50

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ACIER MARSHALL LTEE

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE
ACIER MARSHALL INC.

1983 - 1986

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
I	But de la convention
II	Définitions
III	Juridiction
IV	Reconnaissance syndicale
V	Sécurité syndicale
VI	Représentation de l'Association
VII	Droits de la Compagnie
VIII	Représentation de la Compagnie
IX	Non-discrimination
X	Ancienneté
XI	Procédure de règlement des griefs
XII	Arbitrage
XIII	Discipline
XIV	Affichage
XV	Grève et lock-out
XVI	Horaire de travail
XVII	Heures supplémentaires
XVIII	Prime et travail d'équipe
XIX	Sécurité
XX	Accidents de travail
XXI	Vacances
XXII	Jours fériés
XXIII	Congés spéciaux
XXIV	Salaires
XXV	Les contremaîtres et les inspecteurs
XXVI	Étudiants
XXVII	Généralités
XXVIII	Interprétation
XXIX	Durée
Annexe A	Groupe de métiers
Annexe B	Arbitres de griefs
Annexe C	Taux horaires de salaires

Article I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et favoriser les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie en ce qui a trait aux taux de rémunération et autres conditions de travail qui doivent être observés par les parties à la présente et d'établir une procédure pour le prompt règlement de griefs.

bl
lu
J.E.P.
D.O.

Article II - DEFINITION

2.01 Le terme "employé" en usage dans la présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie dans le département de la production à Ville Laval, P.Q., excepté les contremaîtres, les inspecteurs, les employés de bureau et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail.

J. G. P.
D.P.
S.H.

Article III - JURIDICTION

3.01 La juridiction de l'Association s'applique à tous les employés de la Compagnie, tel que défini par le certificat d'accréditation émis le 6 février 1970 ainsi que les employés sur la liste de rappel conservant leur ancienneté.

Am
J. E. P.
D.P.
Sec

Article IV - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 La Compagnie par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Association des Employés de Acier Marshall Inc. a dûment été accréditée le 6 février 1970 pour représenter tous les employés de la Compagnie définis par le certificat d'accréditation.

J. E. D.
Am
D.P.
Sb

Article V - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie et l'Association conviennent d'adopter la méthode de retenue obligatoire sur les salaires des employés régis par la présente convention pour le paiement de la cotisation syndicale qui lui sera déclarée par l'Association.
- 5.02 L'Association s'engage à informer par écrit la Compagnie de toute résolution apportant un changement du montant des cotisations syndicales à prélever sur la paie des employés et la Compagnie met en vigueur cette résolution dans les trente (30) jours de sa réception.
- 5.03 La Compagnie consent à prélever à même les salaires payables à ses employés la cotisation syndicale et à envoyer cette somme à chaque mois, par chèques, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois pour lesquels des déductions ont été faites, au Secrétaire-Trésorier de l'Association avec une liste des noms des employés cotisés, le numéro d'assurance-social, le montant payé et le montant cumulatif.

J. E. P.
Lur
D.P.
SA

- 5.04 Les nouveaux employés devront devenir membres de l'Association, dès leur embauchage sans préjudice à la période d'essai prévue à l'article X des présentes.
- 5.05 Tout employé doit comme conditions de son embauchage et du maintien de son emploi, autoriser par écrit la Compagnie à prélever sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale courante et à remettre cette somme au Secrétaire-Trésorier de l'Association.
- 5.06 L'Association indemnise la Compagnie contre toute poursuite faite en raison de l'application de cet article.
- 5.07 Nonobstant les clauses ci-haut, l'Association reconnaît que la Compagnie peut embaucher ou garder à son emploi tout employé refusé comme membre par l'Association ou expulsé des rangs de cette dernière. Toutefois si un employé, après avoir été expulsé des rangs de l'Association des Employés, continue d'une façon quelconque à avoir une conduite répréhensible envers ladite Association, celui-ci sera dès la première offense congédié de la Compagnie.

J. E. P.
In
D.P.
SA

Article VI - REPRESENTATION DE L'ASSOCIATION

- 6.01 L'Association s'engage à fournir à la Compagnie dans les quinze (15) jours après la signature de la présente convention et subséquemment, chaque fois qu'il y a modification, une liste des noms de tous les officiers élus et des postes occupés par chacun.
- 6.02 L'Association s'engage également à fournir à la Compagnie le nom des membres de tous et chacun des comités qui seront nommés ou élus par l'Association.
- 6.03 La Compagnie s'engage à payer à pas plus de cinq (5) membres du Comité de Négociations de l'Association au taux de salaire régulier pour le temps passé en négociation.

J. E. P.
Am.
D.O.
SA

Article VII - DROITS DE LA COMPAGNIE

7.01 La Compagnie a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer sainement et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir.

7.02 Dans le cas où la Compagnie ferait des règlements affectant les employés et concernant la discipline ou la marche des affaires, ces règlements ne devront en aucune circonstance venir en contravention avec les dispositions de la présente convention.

J.P.P.
M
D.O.
SA

**Article VIII - REPRESENTANTS
DE LA COMPAGNIE**

8.01 La Compagnie s'engage, immédiatement après la signature de la convention et subséquemment à chaque modification qui sera faite, à fournir à l'Association une liste de ses différents représentants avec qui les employés peuvent avoir affaire, soit dans le cours normal des opérations, soit pour les fins d'application de toutes et chacune des clauses de la présente convention. Cette liste devra donner la fonction de chaque représentant _____

J.P.P.
Am
D.P.
SL

Article IX - NON DISCRIMINATION

9.01 La Compagnie ne discrimine aucun employé en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe, de sa nationalité, de son âge, du fait qu'il est marié ou à cause qu'il est membre de l'Association.

Il est entendu que si la convention collective a été respectée, il ne peut y avoir de discrimination.

JEP
Jm
D.P.
SA

Article X - ANCIENNETE

10.01 Définition

1.- Pour les fins d'application de la présente convention, il y aura deux (2) anciennetés différentes, tel que ci-après déterminé.

a) L'ancienneté générale d'emploi qui signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa date d'entrée à la Compagnie.

b) L'ancienneté de métier signifie la durée totale de service d'un employé dans un métier occupé de façon permanente. A titre d'exemple, l'assembleur III est considéré comme un métier différent de celui de l'assembleur I et ainsi de suite pour les tâches à classes multiples. Dans le cas où un employé a été promu à une classe supérieure, il conserve et accumule son ancienneté de métier comme s'il occupait ledit métier.

2.- L'ancienneté générale s'applique dans tous les cas, que ce soit pour fins de calcul des avantages sociaux ou bénéfices marginaux prévus à la présente convention pour les promotions, les mises à pied, et tous les cas en général où l'ancienneté de métier ne s'applique pas

J. E. P.
An
D.P.
S.E.

- 3.- L'ancienneté de métier s'applique dans les cas de promotion ou de mises à pied à l'intérieur d'un groupe de métier.

10.02 Période d'essai et acquisition

1.- L'ancienneté s'acquiert et prend effet la première journée qui suit l'expiration de la période d'essai de tout nouvel employé soit la première journée qui suit le soixantième (60e) jour ouvrable à compter de la date d'embauchage. L'établissement de cette ancienneté se fait alors avec effet rétroactif à la date d'embauchage.

2.- Pendant la période d'essai d'un employé son congédiement ou sa mise à pied ne peut pas faire l'objet d'un grief, pour toute autre question, il est représenté par l'Association.

10.03 Perte d'ancienneté

Un employé perd son ancienneté pour une des raisons suivantes;

- a) s'il est congédié
- b) Départ volontaire
- c) Pour une absence de deux (2) jours ouvrables et plus sans autorisation ou sans motif valable.

J. P.
lu
D.P.
lh

- d) Si après avoir bénéficié d'un congé sans solde, il ne retourne pas au travail à la date prévue n'ayant pas obtenu au préalable l'autorisation de prolonger tel congé sans solde.
- e) Pour une mise à pied égale à son ancienneté dans le cas d'un employé ayant moins de six (6) mois d'ancienneté.
- f) Pour une mise à pied de plus de six (6) mois dans le cas d'un employé ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté.
- g) Pour une mise à pied égale au quart de son ancienneté dans le cas d'un employé ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté ou une période de deux (2) ans selon celle qui est moindre.
- h) Si après avoir été rappelé au travail selon la procédure de rappel, l'employé ne prévient pas le bureau du personnel de la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis ou de la tentative de livraison si la réception est impossible, informant d'un rappel au travail 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 de la réception d'un tel avis.

J. E. P.
C. M.
D. P.
J. L.

Le paragraphe précédent ne s'appliquera pas chaque fois qu'il y aura des raisons ou motifs jugés suffisants par la Compagnie. Dans tous les cas une autorisation au préalable doit être obtenue.

10.04 Liste d'ancienneté

1.- Dans un délai de soixante (60) jours après la signature de cette convention et par la suite à tous les douze (12) mois, la Compagnie remet à l'Association et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours la liste des employés concernés par les présentes. Cette liste contient le nom de chaque employé, son emploi et sa date d'ancienneté.

2.- La Compagnie communique par écrit à l'Association, dans un délai ne dépassant pas quarante-huit (48) heures, les noms des employés embauchés, promus, rétrogradés, transférés, affectés temporairement pour plus de trois (3) jours ouvrables, mis à pied, rappelés, retraités, congédiés, avec la date de mise en vigueur.

J.E.P.
Am
D.O.
SA

10.05 Nomination hors de l'unité de négociation.

Un employé promu par la Compagnie à un poste exclu de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa nomination.

La compagnie avise l'Association d'une telle nomination immédiatement. Après la dite période de six (6) mois, cet employé perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu à l'unité de négociation.

10.06 Maintien de l'ancienneté

1.- L'ancienneté continue à s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) Vacances annuelles;
- b) Jours de fête;
- c) Congés spéciaux;
- d) Absences motivées pour cause de maladie ou accident;
- e) Absences causées par accidents de travail;
- f) Pour la période prévue à l'article 10.03 lors de mise à pied s'il est rappelé au travail à l'intérieur de la période prévue au même article 10.03.

JEP
an
D.O.
Sh

2.- L'ancienneté acquise est maintenue mais cesse de s'accumuler pendant la durée de l'absence sans solde d'un employé, autorisée par la Compagnie.

10.07 Application de l'ancienneté

Pour les fins des l'articles 10.07 à 10.12 les définitions suivantes sont retenues:

A) Promotion:

Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre comportant un salaire supérieur.

B) Rétrogradation:

Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre comportant un salaire inférieur.

C) Transfert:

Déplacement permanent d'un employé d'une tâche à une autre comportant un salaire égal.

D) Mise à pied:

Interruption temporaire des services à la Compagnie d'un employé et passage de ce dernier à une liste de rappel

JEP
Jm
D.P.
Sh

E) Rappel:

Cessation, après une mise à pied, de l'interruption temporaire des services à la Compagnie d'un employé et passage de la liste de rappel à la liste d'employés actifs et reprise du travail.

F) Affectation temporaire

Déplacement temporaire d'un employé à une tâche différente pour une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

- 10.08 1.- La Compagnie détermine qu'elles sont les connaissances, les qualifications et les capacités physiques nécessaires pour remplir une tâche. Ces connaissances, qualifications et capacités physiques ne peuvent faire l'objet d'un grief.
- 2.- Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, la Compagnie remettra à l'Association les exigences et les qualifications des postes touchés par l'affichage qui devront demeurer les mêmes pour toute la durée de la convention sauf lors de changement technologique.

J. G. P.
L. M.
D. P.
S. R.

10.09 Promotion

- 1.- Lorsqu'une nouvelle tâche est créée ou lorsqu'une tâche devient vacante et que la Compagnie désire la combler, elle doit suivre la procédure suivante:

L'affichage s'applique pour les tâches de premier niveau (salaire le plus bas) dans chacun des groupes de métier.

Pour les tâches à l'intérieur des groupes de métier l'affichage n'est pas requis.

- 2.- Dans le cas de promotion à une classification plus élevée, la Compagnie considérera les connaissances, l'habileté, l'efficacité et les capacités physiques des employés. Lorsque ces qualifications sont relativement égales, l'ancienneté de groupe de métier sera le facteur déterminant la promotion.
- 3.- Lorsqu'il y aura création d'un nouvel emploi, ou qu'un employé quitte son emploi, selon les règles établis à l'article 10.09 paragraphe 1 et que celui-ci doit être remplacé,

JRP
Lun
D.P.
bb

un mémo sera affiché pendant quatre (4) jours ouvrables, mentionnant la classe, le salaire et l'endroit principal où le travail sera exécuté.

4.- L'affichage pour un nouveau poste permanent ou temporaire doit se faire avant l'entraînement de l'employé à ce nouveau poste. Si la Compagnie décide d'entraîner un employé, l'affichage devra indiquer qu'il s'agit d'un poste pour entraînement.

5.- Lorsqu'un employé aura les qualifications nécessaires à une classification supérieure dans un même groupe de métier, l'affichage ne sera pas requis. (Voir annexe "A")

6.- La Compagnie peut toujours garder à son emploi ou réengager des employés en raison de travaux antérieurement faits et pour lesquels des qualifications spéciales sont exigées. La Compagnie peut en tout temps engager du personnel qualifié pour combler les postes disponibles dans la mesure où il n'y a pas de contravention avec les autres articles de la convention.

J. R. P.
C. M.
D. P.
S. R.

7.- Le défaut d'un employé de demander une promotion ou le fait par lui de la refuser si elle lui est offerte n'affecte en rien ses droits pour toute promotion ultérieure.

8.- L'employé promu peut bénéficier d'une période de trente (30) jours en dedans de laquelle il peut réintégrer son ancienne tâche soit à sa demande ou par la suite d'une décision de la Compagnie.

10.10 Mise à pied et rappel

1.- Préavis: Lorsqu'il y a une réduction de personnel, la Compagnie devra donner aux employés touchés par la mise à pied de moins de six (6) mois (sans préjudice pour la Compagnie à cause de ce jugement) un préavis de trois (3) jours ouvrables. A défaut de tel avis, la Compagnie paiera ces trois (3) jours au taux de salaire régulier à tout employé ayant terminé sa période d'essai.

2.- Mécanisme:

a) Lors d'une réduction de personnel, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la tâche où s'effectue cette réduction peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté de métier du groupe de métier à laquelle il appartient à condition qu'il puisse effectuer la tâche efficacement.

J. P.
D.P.
Sbr

b) S'il ne peut déplacer en vertu du paragraphe précédent, il peut, à condition qu'il puisse effectuer la tâche efficacement, déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté de métier dans un autre groupe de métier où il a déjà occupé telle tâche.

c) Tout employé qui par suite de ce qui précède, est déplacé peut faire valoir ses droits d'ancienneté de métier selon le mécanisme prévu au paragraphe 2 à condition qu'il puisse effectuer la tâche efficacement.

3.- Il est convenu entre les parties qu'un employé qui accepte un travail classifié à un salaire inférieur et ce, par suite de l'application des règles ci-dessus prévues pour la mise à pied ne sera payé que le salaire prévu à la présente convention pour la classification inférieure qu'il a acceptée.

4.- Tout employé affecté par une réduction de personnel et qui au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté, le tout sous réserve de l'article 10.03.

J. J. P.
Jm
D.O.
SA

10.11 Rappel

- 1.- Dans les cas de rappels au travail, les règles ci-dessus prévues pour les mises à pied seront appliquées mais en sens inverse, c'est-à-dire, d'une façon générale, les derniers remerciés seront les premiers rappelés au travail.
- 2.- Le défaut d'un employé de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours d'un avis de rappel, envoyé par la Compagnie par poste recommandée à sa dernière adresse déposée au bureau du personnel de la Compagnie par tel employé sera considéré comme une décision de l'employé de quitter son emploi et alors, cet employé perdra tout droit d'ancienneté, même s'il revient plus tard à l'emploi de la Compagnie. Le présent article ne s'appliquera pas chaque fois qu'il y aura des raisons ou motifs jugés suffisants par la Compagnie, tels que maladie ou blessure.
- 3.- Si l'employé est rappelé à une position à salaire inférieur à celle qu'il occupait au temps de la mise à pied, il n'est pas tenu d'accepter tel rappel et il ne perdra pas son ancienneté ni son statut d'emploi.

J. A. P.
Jun
D. O.
Ser

10.12 Affectation temporaire

Il est entendu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie sous les conditions suivantes:

- 1.- La durée de l'affectation temporaire ne doit pas excéder quarante-cinq (45) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs sauf entente mutuelle des parties.
- 2.- La Compagnie choisira l'employé qui a le moins d'ancienneté de métier disponible au moment du début de l'affectation temporaire à condition qu'il ait les qualifications et l'habileté pour remplir telle affectation temporaire.
- 3.- Si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux supérieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe supérieure pour le temps où il est employé à cette tâche.

Si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux inférieur au sien, il sera alors payé le même taux de salaire qu'il recevait avant telle affectation temporaire.

- 10.13 Dans l'application de l'article de l'ancienneté tout employé qui se croit lésé a droit de faire un grief tel que prévu à la présente convention.

J. E. P.
Lun
D. P.
Ghr

Article XI - PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

11.01 Définition et application.

Un grief signifie toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention.

Tout employé qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention, s'il ne peut seul ou accompagné d'un membre du Comité de Grieffs régler personnellement son problème avec son supérieur immédiat, peut formuler par écrit un grief et le soumettre pour étude et règlement conformément à la procédure établie au présent article.

Tout employé qui présente un grief ne peut-être victime de préjudice par le seul fait de présenter tel grief.

Un employé à l'essai ne peut formuler de grief relativement à son congédiement, sa mise à pied ou toute autre mesure disciplinaire, concernant sa capacité, ses qualifications, son efficacité ou son rendement.

J. E. P.
J. M.
D. P.
J. R.

11.02 Première étape: l'employé, membre du comité de grief et son contremaître.

Tout employé qui présente un grief, tel que susdit au paragraphe 11.01, doit présenter son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'occurrence ^{ou de connaissance} de l'événement qui a pu donner naissance à ce grief.

H. J. S. Am Jlu

Le grief doit être présenté tout d'abord au contremaître de l'employé, soit par l'employé personnellement, soit par l'intermédiaire d'un membre du Comité de Grieffs de l'Association, soit par l'employé assisté dudit membre du Comité de Grieffs.

Le contremaître qui reçoit le grief doit donner sa réponse par écrit ou sa décision concernant ledit grief, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent celui où le grief a été présenté.

11.03 Deuxième étape: l'employé, membre du Comité de Grieffs et le Contremaître Général.

Si le contremaître n'a pas rendu sa décision dans le délai fixé à l'article 11.02 ou si la décision du contremaître n'est pas acceptée, le grief doit être présenté dans les deux (2) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de la date où telle décision devrait être rendue, au Contremaître Général et ce, de la même façon que prévue pour la présentation au

*J. E. P.
Jlu
D. P.
SA*

contremaître. Le Contremaître Général doit rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent celui de la réception par lui du grief.

11.04 Troisième étape: rencontre du comité de griefs et du Directeur de la Production.

Si la décision du Contremaître Général n'est pas acceptée ou n'est pas rendue dans le délai, le grief sera porté devant le Directeur de la Production de la Compagnie de la même façon que prévue ci-haut, dans les trois (3) jours de la décision du Contremaître Général ou de la date où telle décision devrait être rendue. Le Directeur de la Production tient une rencontre avec le comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception à cette étape. Le Directeur de la Production devra rendre sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la rencontre. Si la décision du Directeur de la Production n'est pas acceptée ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai prescrit, le grief pourra être porté à l'arbitrage suivant les règles ci-après établis.

Ne tenant pas compte des articles précédents 11.01 à 11.04, à n'importe quel stage prévu dans cette convention si le comité des griefs accepte par écrit que la réponse est satisfaisante, ce grief sera automatiquement réglé.

J. L. P.
D. P.
S. L.

11.05 Comité de Griefs

Pour les fins d'application au présent article, l'Association est représentée par un Comité de Griefs, composé de trois (3) membres et dont les noms doivent être communiqués à la Compagnie dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention. En cas de vacances, d'absences, de refus et de négligence d'agir de la part d'un membre du Comité de Griefs, celui-ci doit être remplacé immédiatement par un autre membre nommé par l'Association.

11.06 Les rencontres du Comité de Griefs de l'Association avec les représentants de la Compagnie ~~peuvent~~ ^{doivent} avoir lieu durant les heures de travail. *J.S. Am. De*

11.07 Les officiers de l'Association, de même que les membres du Comité de Griefs, peuvent s'occuper des problèmes incombant à leur charge pendant les heures de travail, pourvu qu'ils aient obtenu la permission des représentants de la Compagnie. Cette permission ne doit pas leur être indûment refusée s'il y a urgence ou même avantage à ce que les problèmes soient résolus immédiatement.

J. A. P.
Jun
D. P.
Sh
11.08 Délais de rigueur.

A moins qu'il y ait entente écrite ou contraire les délais prévus à l'article XI sont de rigueur sous peine de déchéance du ou des griefs.

Article XII - ARBITRAGE

12.01 L'Association qui désire porter un grief à l'arbitrage doit le faire dans les huit (8) jours ouvrables de la décision du Directeur de production ou du délai pour rendre la décision en donnant un avis écrit à la Compagnie à l'effet que le grief est référé à l'arbitrage.

12.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables dudit avis un arbitre devra être choisi parmi la liste prévue à l'annexe "B" et selon la disponibilité des arbitres. A défaut d'avoir un arbitre disponible à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours les parties s'adressent au Ministère du Travail pour nomination d'un tel arbitre.

12.03 Si l'une ou l'autre des parties décide d'avoir un assesseur auprès de l'arbitre, elle doit donner à l'autre partie avis à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la lettre de nomination de l'arbitre. Cet avis désigne le nom de l'assesseur.

L'autre partie nomme son représentant auprès de l'arbitre.

12.04 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis conformément à la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

J. R. P.
L. M.
D. P.
J. B.

12.05 Toute décision rendue par un arbitre doit l'être par écrit et doit comporter les motifs qui l'ont justifiée. La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie et l'Association. La décision est exécutoire dans les huit (8) jours ouvrables à partir de la date où elle est remise aux parties.

12.06 Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties. La Compagnie et l'Association assument respectivement les autres frais et dépenses que chacun a encourus.

12.07 Dans le cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:

- a) Réintégrer l'employé avec pleine compensation;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire;
- c) Réduire la sanction disciplinaire imposée.

Dans les cas où l'arbitre accorde une compensation, il peut à sa discrétion ordonner le paiement d'une indemnité pour tenir lieu de salaire. Pour en arriver à cette décision, il doit tenir compte des heures de travail effectivement perdues par l'employé, du salaire que ce dernier a pu gagner ailleurs dans l'intervalle et des raisons qui ont motivé la sanction imposée.

*J. G. P.
D. O.
S. A.*

12.08 A moins qu'il y ait entente écrite mutuelle au contraire les délais prévus à l'article XII sont de rigueur et sous peine de déchéance du ou des griefs.

12.09 Lorsque plusieurs arbitrages sont demandés simultanément, la préséance doit être accordée à ceux ou celui qui a rapport à un congédiement.

12.10 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment d'une procédure de grief doit être fait par entente écrite et signée par la Compagnie et l'Association.

12.11 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés ainsi que le règlement recherché.

J. E. P.
J. E. P.
D. P.
J. E. P.

Article XIII - DISCIPLINE

- 13.01 L'Association reconnaît à la Compagnie le droit de faire des règlements pour assurer le bon fonctionnement de l'usine et la discipline des employés pendant qu'ils se trouvent dans la propriété de la Compagnie. Cependant ces règlements ne doivent jamais entrer en conflit avec aucune des clauses de la présente convention collective.
- 13.02 La Compagnie a le droit d'appliquer des mesures disciplinaires contre les employés qui ne respectent pas les règlements établis. De plus, la Compagnie a toujours le droit de congédier un employé pour cause grave et suffisante.
- 13.03 Nonobstant ce qui précède, tout employé discipliné ou congédié et qui se croit lésé par la décision de l'Employeur a toujours le privilège de présenter un grief tel que prévu à la procédure de grief établie par la présente convention.

J. R. P.
Jm
D.P.
SR

13.04 Tout avis disciplinaire, toute sanction disciplinaire, tout congédiement doit être donné par écrit à l'employé avec une copie de tel écrit à l'Association. La Compagnie doit aviser l'Association de tout avis disciplinaire même verbal.

13.05 Un avis pouvant justifier une sanction disciplinaire contre un employé ne pourra pas être invoquée contre lui, après douze (12) mois de la date à laquelle il a été donné.

JEP
Lun
D.O
blr

Article XIV - AFFICHAGE

14.01 La Compagnie installera un ou plusieurs tableaux suivant la nécessité, pour que tout avis puisse être affiché soit par la Compagnie soit par l'Association.

14.02 Les avis que l'Association désire afficher pourront être sur le tableau mentionné à l'article précédent. Cependant, aucun des avis publiés par l'Association ne doit être provoquant, injurieux ou libelleux tant envers l'Association qu'envers aucun des employés ou envers la Compagnie

J.R.P.
Jm
D.P.
SL

Article XV - GREVE ET LOCK-OUT

15.01 L'Association ne pourra organiser, ordonner, encourager ou supporter une grève véritable ou une grève perlée de la part des employés régis par la présente convention.

15.02 La Compagnie ne devra en aucune circonstance, déclarer une contre-grève (lock-out) et ne pourra directement ou indirectement ordonner, supporter ou laisser faire telle contre-grève.

15.03 Les prohibitions contenues dans le présent article s'appliquent à la durée totale de la présente convention.

JRP
Jm
D.P.
JL

Article XVI - HORAIRE DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail des employés soumis à la présente convention sera de quarante-deux et demie (42½) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit et demie (8½) heures chacun, soit de sept (7) heures a.m. jusqu'à quatre heures (4:00) p.m. du lundi au vendredi inclusivement.

L'employé doit être sur les lieux de son travail au début de chaque période de travail.

Equipe de jour

7:00 a.m. à 12:00 p.m.
12:30 p.m. à 3.55 p.m.

Equipe de nuit

4:00 p.m. à 9:00 p.m.
9:30 p.m. à 0.55 a.m.

Ou

6:30 p.m. à 11:30 p.m.
12:00 a.m. à 3.25 a.m.

Suivant l'usage en pratique jusqu'à maintenant.

J. P. P.
lin
D. P.
sa

Article XVII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

17.01 Tout travail exécuté en surplus des huit et demie (8½) heures régulières de travail par jour, à savoir: du lundi au vendredi inclusivement, de même que tout travail effectué le samedi entre sept (7) heures a.m. et midi, sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire horaire de tel employé.

17.02 Tout travail exécuté en plus de onze (11) heures de travail consécutif dans la même journée sera rémunéré au taux de temps double, à l'exception de ceux touchés par les articles 18.02 et 18.03.

Tout travail exécuté par un employé le samedi après-midi ou le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du salaire horaire de tel employé.

17.03 En cas de temps supplémentaire l'opportunité doit être offert par ordre d'ancienneté de métier en premier lieu, parmi ceux qui exécutent la tâche. En cas de refus ou d'insuffisance de disponibilité, le temps supplémentaire sera offert par ordre d'ancienneté de métier aux employés du même groupe de métier qui ont déjà exécuté la tâche. Après avoir épuisé les deux (2) premières possibilités, le temps supplémentaire pourra être offert par ordre d'ancienneté de métier à tous les autres employés possédant une ancienneté de métier sur la tâche.

J. E. P.
L. M.
D. P.
S. R.

17.04 La Compagnie avisera les employés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'ils doivent faire du temps supplémentaire, excepté dans les cas d'urgence. D'autre part, l'employé doit aviser la Compagnie de sa décision dès qu'il est averti qu'il y a demande de la Compagnie pour tel temps supplémentaire.

17.05 Un employé de la maintenance ayant quitté les locaux de la Compagnie et qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera rémunéré au taux de temps et demi avec un minimum de quatre (4) heures à l'exception des jours stipulés aux articles 22.05 et 17.02 dont ceux-ci seront rémunérés au taux de temps double.

17.06 Lorsque du temps supplémentaire est nécessaire le samedi, l'opportunité de tel temps supplémentaire doit être offert en premier lieu aux employés affectés à l'équipe de jour.

J. A. P.
Jun
D.P.
sa

Article XVIII - PRIME ET TRAVAIL D'EQUIPE

18.01 a) Tout travail exécuté sur ^{la deuxième équipe} ~~une équipe de nuit~~, c'est-à-dire une équipe dont le travail commence après 4:00 p.m. pour se terminer à n'importe quelle heure de la nuit sera rémunéré avec une prime de 4½% du taux horaire.

18.02 Transfert de l'équipe de nuit à l'équipe de jour.

Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, est transféré de l'équipe de nuit à l'équipe de jour durant la semaine, terminera son équipe de nuit à l'heure habituelle mais débutera le lendemain sur l'équipe de jour à dix (10:00) heures a.m. tout en recevant la rémunération prévue pour cette journée (huit et demie (8½) heures) sans perte de salaire.

18.03 Transfert de l'équipe de jour à l'équipe de nuit.

Tout employé qui, à la demande de la Compagnie est transféré de l'équipe de jour à l'équipe de nuit durant la semaine devra être avisé de ce transfert avant dix (10:00) heures a.m. Il quittera son poste à dix (10:00) heures a.m. et trois (3) heures lui seront payées au taux de temps et demi du salaire horaire plus une (1) heure à temps simple.

18.01 b) Le travail exécuté sur une troisième équipe, c'est à dire une équipe dont les horaires seront déterminés par la Compagnie sera rémunéré avec une prime de 4½% du taux horaire plus une demie (½) heure payée pour le repas.

[Handwritten signatures and initials]
D.P.
J.S.
M.

18.04 Les dispositions des articles 18.02 et 18.03 ne s'appliquent pas lorsque le changement s'effectue à la suite d'un déplacement lors d'une réduction de personnel.

[Faint, mostly illegible text from the rest of the document, possibly articles 18.02 and 18.03, is visible through the paper.]

J.P.P.
D.P.
G.R.

Article XIX - SECURITE

19.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Compagnie et l'Association conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

19.02 Les parties conviennent de former un Comité de Sécurité dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Ce Comité de Sécurité sera composé de deux (2) employés choisis par l'Association et de deux (2) représentants de la Compagnie.

Ce comité se donne les règlements de procédure nécessaire à son bon fonctionnement.

19.03 La constitution de ce comité ne limite en aucune façon la Compagnie d'établir tout règlement de sécurité ou d'usine nécessaire à l'hygiène et à la santé de ses employés.

19.04 Des bottines de sécurité devront être portées par tous les employés. Les bottines de sécurité seront approuvées C.S.A. et seront recommandées par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Le coût de ces bottines sera payé à soixante-quinze pour cent (75%) par la Compagnie avec un maximum de deux (2) paires par année par employé. La Compagnie pourra exiger de vérifier l'usure des bottines avant le remplacement de celles-ci.

J. P.
L. P.
D. P.
S. A.

19.05 Une pinte de lait par jour sera fournie pour chaque peintre par la Compagnie.

19.06 La compagnie fournit gratuitement les articles ci-après mentionnés pour assurer l'hygiène et la sécurité des employés et dans ce cas, en demeure propriétaire. La liste des articles et des personnes qui en bénéficient est la suivante:

Couvre-tout: Peintre

Survêtements d'hiver: Employés de la cour

Imperméables: Employés de la cour

Gants adaptés à chaque usage: Employés selon exigences

Le remplacement de ces articles sera effectué sur présentation des articles usagés et après un usage normal.

J. E. P.
Lun
D. P.
bl

Article XX - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 20.01 Lorsqu'un employé blessé au travail doit aller à l'hôpital ou chez le médecin, la Compagnie défraiera la coût du transport par ambulance ou taxi le jour de l'accident seulement.
- 20.02 L'employé ne subira aucune perte de salaire pour la période de temps nécessaire pour ces visites chez le médecin ou à l'hôpital.
- 20.03 L'employé qui est blessé au travail ou fait une visite au médecin doit revenir à l'usine la même journée dans la mesure où il peut reprendre son travail. Dans tous les cas il doit en aviser la Compagnie.
- 20.04 Tout employé accidenté à son travail sera payé le salaire complet de cette journée à son taux régulier, mais il n'aura pas droit à aucun temps supplémentaire.
- 20.05 L'employé blessé au travail devra rapporter à son Employeur un certificat dûment signé par le médecin ou un représentant de l'hôpital justifiant toute absence nécessitée par tel accident.

J. E. P.
J. M.
D. O.
J. R.

Article XXI - VACANCES

- 21.01 Toutes vacances accordées aux employés seront payées tel que ci-après déterminé et devront être prises entre le premier mai d'une année et le trente avril de l'année suivante.
- 21.02 Les vacances prises pendant la période mentionnée à l'article 21.01 sont les vacances gagnées pendant la période qui s'est écoulée entre le premier mai et le trente avril précédant immédiatement cette période.
- 21.03 Les employés qui ont moins d'une année de service continu pour la Compagnie au premier mai de chaque année, ont droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet d'engagement jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Lesdites vacances seront rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du total des gains accumulés au premier mai de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.
- 21.04 1.- Les employés qui ont une année complète de service continu pour la Compagnie mais moins de cinq (5) années au premier mai de chaque année, auront droit à deux (2) semaines de vacances. Lesdites vacances seront rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) des gains totaux de chaque employé à la date du premier mai qui précède immédiatement telles vacances.

J. P.
D. P.
J. P.

2.- Les employés qui ont cinq (5) années de service continu pour la Compagnie mais moins de dix (10) années au premier mai de chaque année auront droit à trois (3) semaines de vacances payées. La rémunération de ces vacances sera de six pour cent (6%) des gains totaux accumulés pendant les douze (12) mois précédant le premier mai qui précède immédiatement telles vacances.

3.- Les employés qui ont dix (10) années et plus de service continu pour la Compagnie au premier mai de chaque année auront droit à trois (3) semaines de vacances payés. La rémunération de ces vacances sera de huit pour cent (8%) des gains totaux accumulés pendant les douze (12) mois précédant le premier mai qui précède immédiatement telles vacances.

21.05 La rémunération des vacances prévue à cet article, est payée aux employés avant leur départ pour lesdites vacances.

21.06 Tout employé quittant le service de la Compagnie reçoit le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service. Le paiement s'effectue avec le dernier chèque de paie.

J. E. P.
lin
D. P.
bl

21.07 La Compagnie se réserve le droit de fermer l'usine pour les vacances pendant une période de deux (2) semaines pourvu que cette fermeture ait lieu pendant les mois de juillet et août, ou à un autre moment consenti par les parties.

La période normale de fermeture d'usine est fixée aux deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet. La période de fermeture pourra être déplacée si la Compagnie en informe l'Association avant le 15 juin. Dans de tel cas la période de fermeture aura lieu pendant les mois de juillet et août.

Les employés qui ont deux (2) semaines de vacances prendront leurs vacances pendant telle fermeture.

Ceux qui ont droit à trois (3) semaines prendront deux (2) semaines pendant la fermeture de l'usine et la troisième semaine après entente avec la Compagnie.

21.08 Dans les cas spéciaux où l'employé désire prendre ses trois (3) semaines de vacances hors de la fermeture d'usine, il devra faire la demande par écrit avant le 1er mai et la Compagnie devra lui répondre avant le 15 mai. Dans ces cas, la Compagnie devra tenir compte du travail à faire pendant la période de fermeture d'usine et de l'exigence du travail et l'employé devra s'engager à travailler pendant la fermeture s'il y a nécessité.

J. R. P.
L. M.
D. P.
G. H.

21.09 S'il n'y a pas de fermeture d'usine pendant
l'été les vacances seront prises tel que
déterminé ci-dessus et le choix de celles-ci se
fera selon les exigences du travail et
l'ancienneté des groupes de métier.

J.P.P.
Qu
D.P.
Ber

Article XXII - JOURS FERIES

22.01 Les jours fériés suivants, ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet seront chômés et payés.

22.02 a) Les jours chômés et payés sont les suivants:

- 1) Le Jour de l'An
- 2) Le Lendemain du Jour de l'An
- 3) Le Vendredi Saint
- 4) La Fête de la Reine
- 5) La Fête de la St-Jean Baptiste
- 6) La Fête du Canada
- 7) La Fête du Travail
- 8) Le Jour de l'Action de Grâce*
- 9) La Veille de Noel
- 10) Le Jour de Noel
- 11) La Veille du Jour de l'An.

b) Si l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la loi ou par ordonnance, le congé tombant le dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant; le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédent ledit congé ou selon entente entre les parties.

J & P
L
D.P.
SA

22.03 a) Tout employé recevra, pour chacun des jours ci-dessus mentionnés, l'équivalent de huit et demi (8½) heures de son salaire régulier.

b) Tous les employés travaillant sur l'équipe de nuit seront rémunérés au taux de l'équipe de nuit pour les jours fériés payés.

22.04 L'employé a droit à un jour payé à la condition qu'il ait travaillé une cédule complète de travail le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié et le jour ouvrable suivant immédiatement tel jour à moins qu'il ait obtenu la permission de s'absenter telle que: maladie, accident, accident de travail ou le décès d'un membre de sa famille immédiate.

22.05 Tout employé qui est appelé au travail à l'occasion d'un des jours ci-dessus mentionnés doit être payé au taux de temps double pour le travail fait, plus le salaire régulier pour le jour férié, tel que ci-dessus prévu au paragraphe 22.03.

J. E. P.
Cur
D. P.
SR

Article XXIII - CONGES SPECIAUX

23.01 Tout employé ayant complété sa période
d'essai aura droit aux congés spéciaux suivants
à l'occasion de deuil ou naissance à savoir:

Congés pour deuil

- a) dans le cas du décès d'un membre de sa famille
immédiate tel que: conjoint, enfant, père,
mère, frère ou soeur, belle-mère et
beau-père, l'employé à droit à trois (3)
jours entre la date du décès et celle des
funérailles.
- b) dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une
belle-soeur, l'employé à droit à la
journée des funérailles pour lui permettre d'y
assister.

Congés pour naissance

- c) dans le cas de naissance d'un enfant,
l'employé aura droit à deux (2) jours à
son choix.
- d) dans tous les cas de décès mentionnés ci-haut
aux articles 22.04 et 23.01 l'employé
devra apporter à la Compagnie une preuve pour
fins de corrections à son dossier.

J. S. P.
Jun
D. O.
blu

23.02 Tous les congés ci-dessus mentionnés ne seront accordés et payés que dans le cas où les événements les justifiant se produiraient pendant les jours ouvrables à l'exception pour l'article 23.01, paragraphe c.

23.03 Service de jurés

La compagnie paie la différence entre le salaire régulier de l'employé et le salaire reçu comme juré lorsque ledit employé est appelé à servir ou sert comme juré.

J. R. P.
Jur
D. P.
S. R.

Article XXIV - SALAIRES

24.01 A partir de la signature de la convention chaque employé sera rémunéré selon le taux de salaire horaire écrit à l'annexe "C" pour sa classification.

m.p.

24.02 Compte tenu de la similitude entre le travail de chaîneur II et chaîneur I les parties conviennent de la règle particulière suivante: Lors de l'embauchage et pendant sa période d'essai, l'employé affecté au travail de chaîneur reçoit le salaire de débutant. A la fin de la période d'essai il est automatiquement promu comme chaîneur II. Après une année complète d'ancienneté à compter de sa date d'embauchage il est automatiquement promu à chaîneur I.

Ja
R. m.
D.P.
J. S.

X

Article XXV - CONTREMAITRE ET INSPECTEUR

25.01 Les personnes exclues de l'unité de négociations ne remplissent pas les tâches des employés régis par la présente convention.

Sauf pour la manipulation des pièces pour fins d'inspection, un travail servant à l'entraînement des employés ou à des essais de nouveaux produits. Néanmoins, dans le cas des cours 1, 2 et 3, un contremaître pourra ramplacer un employé absent, n'ayant pas donné de préavis, pour une période de temps ne dépassant pas deux (2) heures.

25.02 Dans les six (6) mois de la promotion d'un employé hors de l'unité de négociations, la Compagnie pourra le retourner à son ancienne occupation dans l'unité et l'employé promu aura lui-même le choix de retourner à son ancien emploi sans perte d'ancienneté.

JEP
Lun
D.P.
hr

Article XXVI - ETUDIANTS

26.01 La Compagnie aura le droit d'engager des étudiants pendant la période des vacances ou pour des périodes temporaires en autant que tel engagement ne cause aucune mise à pied parmi les employés réguliers. Les étudiants ne sont pas sujets à la présente convention et ne sont pas obligés de devenir membres de l'Association ni de payer une cotisation syndicale.

JEP
Lm
D.P.
Sh

Article XXVII - GENERALITES

27.01 Il y aura une période de repos de dix (10) minutes le matin et une période de dix (10) minutes l'après-midi, ainsi qu'un arrêt de dix (10) minutes à cinq (5) heures p.m. pour tout employé travaillant en temps supplémentaire. En dehors de ces périodes de repos, les employés n'auront pas accès à la cantine.

27.02 Tout employé aura accès à son locker en tout temps.

27.03 Tout employé appelé par l'Employeur durant les heures de travail pour participer à une assemblée réunissant un ou des représentants des deux parties, ne subira aucune perte de salaire.

JEP
Jm
D.P.
blu

Article XXVIII - INTERPRETATION

28.01 Pour les fins d'interprétation de la convention
actuelle, le texte français prévaudra.

JEP
Am
D.P.
bb

Article XXIX - DUREE

29.01 Cette convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans à partir de sa signature jusqu'au 31 mars 1986.

29.02 Chaque partie de la présente peut donner avis à l'autre partie, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de son expiration, par courrier recommandé, de son désir de mettre fin ou d'amender la convention actuelle ou d'en négocier une nouvelle.

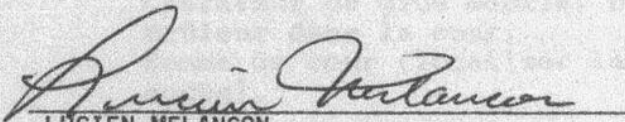
Si un tel avis est envoyé, tel que stipulé ci-haut, les parties se rencontreront après un délai d'au moins huit (8) jours de l'envoi de l'avis.

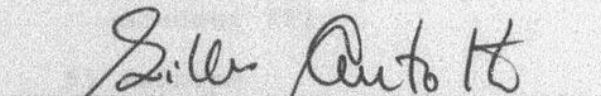
JEP
Lm
D.P.
Sh

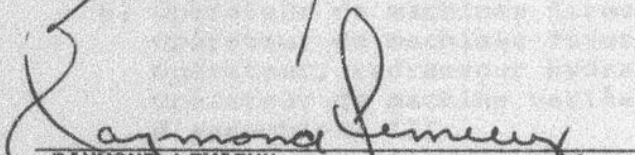
EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention collective de travail,
par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés ont apposé
leurs signatures.

Ce vingtième jour de septembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

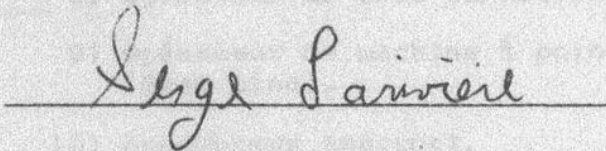
ACIER MARSHALL LTÉE

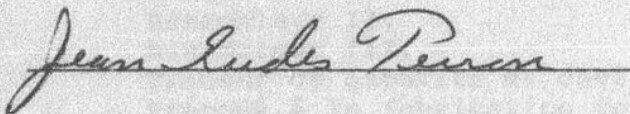

LUCIEN MELANÇON

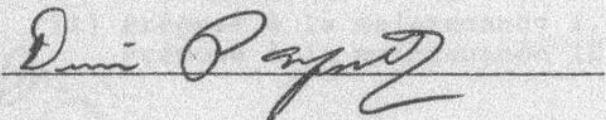

GILLES AUTOTTE


RAYMOND LEMIEUX

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE ACIER MARSHALL INC.


Serge Larivière


Jean-Louis Perron


Dami Papat

ANNEXE "A"

ACIER MARSHALL LTEE

Groupe de métiers

- 1) Journalier,
- 2) Balayeur,
- 3) Chaîneur I,
Chaîneur II,
Opérateur de grue mobile, opérateur de pont roulant,
Brûleur dans la cour,
Homme de cour (localiser le matériel dans les cours),
- 4) Soudeur I,
Soudeur II,
Soudeur III,
- 5) Peintre
- 6) Opérateur de machines fixes I,
Opérateur de machines fixes II,
Opérateur, redresseur hydraulique,
Opérateur de machine variée avec qualifications
d'assembleur III,
- 7) Opérateur de machine à découper à chalumeaux
multiples (8),
Brûleur à chalumeau simple ou double,
- 8) Opérateur de scie circulaire à froid,
- 9) Opérateur de machine à poinçons et forêts multiples
(Beam Line),
- 10) Assembleur apprenti,
Assembleur I,
Assembleur II,
Assembleur III,
Traceur de gabarits et chef d'équipe,
Préposé à la fabrication des raccords,
- 11) Préposé à la maintenance I, et chef d'équipe,
Préposé à la maintenance II.

Ger
de P
cur
D.P.

ANNEXE "B"

ACIER MARSHALL LTEE

Liste des arbitres

JEAN-PAUL LALANCETTE

JEAN-DENIS GAGNON

RAYMOND LEBOEUF

J.P.L.
J.D.G.
R.L.
D.O.

ANNEXE "C"

ACIER MARSHALL LTEE

Taux horaires de salaires

Classe	Groupe	Effectif à	Effectif	Effectif
		la signature	01-04-84	01-04-85
		4%	5%	6%
15	.CHEF D'EQUIPE (QUAND CELUI-CI REMPLACE UN CONTREMAITRE TEMPORAIREMENT) (MAX. 3 MOIS) .TRACEUR DE GABARTI ET CHEF D'EQUIPE .PREPOSE A AL MAINTENANCE I ET CHEF D'EQUIPE	10.16.	10.67.	11.31.
14	.MARQUEUR .ASSEMBLEUR I .OPERATEUR DE LA MACHINE A POINTS CONS ET FORETS MULTIPLES (BEAM LINE)	10.04.	10.54.	11.17.
13		9.86.	10.35.	10.97.
12	.PREPOSE A LA MAINTENANCE II	9.72.	10.21.	10.82.
11	.ASSEMBLEUR II	9.58.	10.06.	10.66.
10	.OPERATEUR DE SCIE CIRCULAIRE A FROID (KALTEKRAE) .SOUDEUR I .OPERATEUR DE MACHINE VARIEE AVEC QUALIFICATIONS D'ASSEMBLEUR III .OPERATEUR DE MACHINE A DECOUPER, A CHALUMEAUX MULTIPLES (8)	9.44.	9.91.	10.51.
9	.ASSEMBLEUR III .HOMME DE COUE (LOCALISER LE MATERIEL) .OPERATEUR REDRESSEUSE HYDRAULIQUE .PREPOSE A LA FABRICATION DES RACCORDS	9.27.	9.73.	10.31.
8	.SOUDEUR II	9.13.	9.59.	10.17.
7	.ASSEMBLEUR APPRENTIS .OPERATEUR DE POST BOULANT .OPERATEUR DE CRUE MOBILE	8.99.	9.44.	10.01.
6	.OPERATEUR DE MACHINE I .SOUDEUR III .BRULEUR I dans les cours .BRULEUR A CHALUMEAUX SIMPLES OU DOUBLES	8.84.	9.28.	9.84.
5	.OPERATEUR DE MACHINE II .PEINTRE .CHAINEUR I	8.67.	9.10.	9.65.
4	.CHAINEUR II	8.54.	8.97.	9.51.
3	.BALAYEUR	8.38.	8.80.	9.33.
2	.JOURNALIER	8.23.	8.64.	9.16.
1	.DEBUTANT	8.08.	8.48.	8.99.