02583-3

C.A.F. 2910 NO.CONV. 25833
AFFIL. 7 NP.EMPL. 398
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 5615 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16011012

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 02583-3

82	04	082

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16011-12

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-03-10	82-04-13		82-02-01	85-01-31	398

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique syndicat local 8897 FTQ 1290 rue St-Denis Montréal, Qué. H2X 3J7	☐ Déposant Sidbec-Dosco Inc Usine de Longueuil 2555 Chemin du Lac Longueuil, Qué. J4N 1C1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail sauf: 1) les employés de service administratif, tels que les employés de bureau, les préposés aux magasins, les préposés à la réception, les planificateurs à la production, les planificateurs à l'entretien 2) les employés des services d'ingénierie et de contrôle, tels que les ingénieurs, les dessinateurs, les techniciens en inspection, les techniciens en laboratoire."

Région	06-06	Activité	2910 (5)	Affiliation	7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Sidbec-Dosco Inc
Att: M. André Sauriol
507 Place d'Armes
Montréal, Qué.
H2Y 2W8

- Prenez note qu'à votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit:
SIDBEC DOSCO
METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE SYNDICAT LOCAL 7625 FTQ

Signature	Date
Pierrette David	82-04-16

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

003 (011)

RECHERCHE

16011-12

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE DE LONGUEUIL

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 8897

(ci-après appelés le Syndicat)

PAR MESSAGER

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses employés, d'établir les salaires, heures de travail et autres conditions de travail, de prévoir des dispositions relatives à la sécurité et à la santé des employés de même qu'un mécanisme rapide de règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre le 25 novembre 1977 et amendée le....

2.02

a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.

b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

2.03

a) Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation ne pourront accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

La Compagnie informera le Syndicat une (1) semaine à l'avance lorsque du travail pour fin d'expérimentation est prévu.

b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation;

1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;

2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie.

La Compagnie ne cédera pas en sous-contrat du travail si une telle action a pour conséquence de causer le licenciement ou la mise à pied d'employés de l'unité de négociation.

Les contrats ou sous-contrats déjà attribués ne sont pas sujets aux dispositions du présent article.

2.04 **Les parties conviennent**

a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;

b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);

c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie.

Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants.

d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

2.05 La Compagnie et le Syndicat acceptent de n'exercer aucune discrimination entre les employés du fait de leur race, de leur foi, de leur couleur, de leur sexe, de leur âge, de leur nationalité ou de leurs activités syndicales légitimes.

La Compagnie reconnaît le droit qu'ont les employés de devenir membres du Syndicat et ne s'y opposera pas. La Compagnie ou ses représentants n'exerceront aucune discrimination, intrusion, restriction ou coercition contre les membres du fait de leur appartenance syndicale.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, la Compagnie a et conserve tous les droits lui permettant de diriger et de gérer ses affaires incluant, mais sans s'y limiter, les droits de:

a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;

b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;

c) d'établir et de modifier des règles et règlements devant être observés par tous les employés, lesquels règles et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention.

3.02 L'exercice par la compagnie de droits qui ne sont pas spécifiquement prévus à la Convention seront sujets aux droits d'un employé de formuler un grief conformément à l'article 6.

ARTICLE IV - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.

b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.

c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du travail.

4.02 Cette retenue sera effectuée au moyen de prélèvements sur le salaire hebdomadaire de chaque employé. La Compagnie fera parvenir mensuellement au Secrétaire-Trésorier du Syndicat international, C.P. 6275, Station A Montréal (Québec) H3C 4B5 la somme des montants ainsi déduits.

4.03 La Compagnie transmettra au Secrétaire-Financier du Syndicat une copie de l'état de compte accompagnant chaque paiement mensuel au Syndicat international et un relevé mensuel du total des cotisations prélevées de chaque employé.

4.04 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à l'abri de toute plainte ou responsabilité survenant ou découlant de l'application des dispositions de cet article.

ARTICLE V - REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à l'Annexe "F". Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02

a) La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S. composé d'un président et de deux (2) membres pour décrire et classifier les tâches conformément aux dispositions du Manuel E.C.S. Les comités E.C.S. patronal et syndical se réuniront au moins une (1) fois le mois.

b) Le Comité E.C.S. syndical se verra accorder une (1) journée préparatoire de huit (8) heures précédent une rencontre régulière avec le comité E.C.S. patronal.

5.03 La Compagnie reconnaît un comité syndical de griefs composé comme suit:

- le président du Syndical local
- le président du comité de griefs
- le chef délégué concerné
- le délégué concerné

Le dit comité représentera les employés concernés à compter de la troisième étape de la procédure de griefs de cette convention. Un membre du Syndicat international peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

5.04

a) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité prévu à la convention collective est tenu de quitter sa tâche pour assister à une rencontre avec les représentants de la Compagnie, il avisera son contremaître à l'avance.

Lorsqu'il est tenu de quitter sa tâche pour s'occuper d'un grief ou pour exercer les fonctions prévues à la convention collective pour les membres de comité, il devra d'abord en obtenir la permission, laquelle ne saurait lui être refusée sans raison valable. Il ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé pendant ses heures régulières à l'exécution légitime de ces fonctions (y compris les primes ou autres montants que l'employé aurait reçus s'il était demeuré à sa tâche).

b) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité a obtenu une permission en vertu de l'article 5.04 a) et qu'il doit quitter sa division, il doit d'abord aviser le chef de la division visité ou son représentant de la nature des affaires à traiter et il ne s'occupera pas d'affaires autres que celles pour lesquelles la permission a été accordée.

5.05 Les rencontres entre les représentants de la Compagnie et les membres des comités de griefs, d'E.C.S. et de Santé et Sécurité de l'établissement, auront lieu durant les heures régulières de travail de jour, sauf entente mutuelle entre les parties.

5.06 Le Syndicat fera connaître à la Compagnie par écrit les noms des membres du Syndicat qui font partie des différents comités prévus à la convention collective ainsi que les noms de ceux qui occupent la fonction de délégué et leur secteur respectif. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement pouvant survenir à cette liste.

5.07 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation formé d'employés et d'un représentant du Syndicat international. Ce comité représentera les employés lors de la négociation de la convention collective. Nonobstant les dispositions de l'article 5.04, la Compagnie n'aura pas à compenser les pertes de salaires subies par les employés dans l'exercice de ces fonctions.

5.08 Un délégué syndical ou un membre de comité prévu à la convention collective rappelé à l'usine par un représentant de la Compagnie pour une activité prévue aux articles 5.01, 5.02 et 5.03, en dehors de ces heures régulières de travail, sera rémunéré à son taux régulier, (y compris le boni de vie chère et le régime de rémunération supplémentaire) pour le temps passé à cette activité.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Le but de cet article est d'établir la méthode à suivre dans la discussion et le règlement des griefs tel que défini ci-dessous. Dans le but de clarifier les mésententes entre l'employé et le contremaître, les parties feront leur possible, à ce niveau, pour régler les plaintes et les problèmes.

6.02 Pour les fins de cet article, on entend par grief la présentation d'une plainte ou problème non résolu ayant trait à une mesure disciplinaire ou congédiement considéré injustifié ou déraisonnable, aux salaires, aux heures de travail ou aux conditions de travail, y compris les questions d'application, d'interprétation ou d'allégation de contravention de cette convention.

6.03 Les griefs doivent être présentés dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date où survient l'incident qui donne lieu au grief ou à compter du moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance.

6.04 1ère étape:

Tout employé qui croit avoir une requête ou une plainte justifiée peut soumettre un grief par écrit à son contremaître en présence de son délégué syndical. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2ème étape:

Si le délégué syndical ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du contremaître, transmis par le Chef délégué sur la formule à cet effet, au contremaître général ou à son représentant.

Le contremaître général ou son représentant, rencontrera le Chef délégué ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement.

Le contremaître général rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3ème étape:

Si le Chef délégué ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le Président du comité des griefs ou son représentant, au gérant ou à son représentant.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité des griefs défini au paragraphe 5.03 afin de discuter du grief. Le plaignant pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La Direction rendra une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion.

6.05 Si l'on ne parvient pas à un règlement satisfaisant du grief, et si le grief en est un qui concerne l'application, l'interprétation ou une allégation de violation de la convention, le grief peut être référé par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage, tel que stipulé à l'article VII ci-dessous. Sauf toutefois, et l'on en convient par la présente, qu'aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après une période de trente (30) jours à compter de la date de la décision par écrit de la Direction.

6.06 Tout grief alléguant qu'un employé a été suspendu, ou congédié sans cause juste et raisonnable sera soumis directement à la 3e étape de la procédure de griefs.

6.07 Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale de même qu'un grief soumis en vertu de l'article 6.02 c) du E.C.S.. Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.

Le Syndicat pourra se substituer à l'employé congédié et pourra formuler un grief à l'intérieur des délais prévus lorsque ce dernier est dans l'impossibilité de faire valoir ses droits.

6.08

a) Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que la période de vacances des personnes directement impliquées, n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues dans chacune des étapes des procédures de griefs et d'arbitrage de cette convention, lorsqu'il est fait mention de jours ouvrables.

b) A tout stage de la procédure de griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent se prolonger par entente mutuelle entre les parties. Par ailleurs, si le grief n'a pas reçu de réponse de la part de la Compagnie dans les délais spécifiés ou tels que convenus, le Syndicat peut faire passer le grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais spécifiés.

6.09 Tout règlement monétaire découlant d'une entente ou d'une décision de l'arbitre doit s'effectuer dans les trente (30) jours civils de l'entente ou de la décision, à défaut de quoi le dit règlement monétaire devra alors inclure les intérêts encourus entre la 31e journée et le jour du paiement.

Le taux d'intérêt sera celui prévu par la Loi.

ARTICLE VII - ARBITRAGE

7.01 La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à 6.05 doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.

7.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, les parties se rencontreront en vue de choisir un arbitre par désignation au sort parmi les arbitres désignés en annexe "D" de cette convention. Lorsqu'un arbitre est ainsi choisi, il ne sera pas considéré pour les choix subséquents jusqu'à ce que tous les arbitres désignés à l'annexe "D" aient été choisis de la même façon. Les parties communiqueront conjointement avec l'arbitre ainsi choisi dans les cinq (5) jours de sa désignation selon la formule convenue. Un grief relatif à un congédiement, à une suspension, ou à un cas de sécurité-santé aura priorité sur les autres cas et sera entendu dans les plus brefs délais possibles.

7.03 L'arbitre procédera à l'audition du grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date de sa nomination. Il soumettra sa décision dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'audition du litige. Les parties pourront d'un mutuel accord prolonger ce délai.

7.04 Les sentences arbitrales doivent lier les deux (2) parties de même que tous les employés régis par cette convention.

7.05 L'arbitre n'aura juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention en autant que cela soit nécessaire à prendre une décision sur le grief et il n'aura aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer en quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. S'il est déterminé ou convenu à toute étape de la procédure de griefs, ou décidé par un arbitre qu'un employé a encouru des mesures disciplinaires ou a été congédié injustement, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision; aussi la Direction devra le réintégrer à sa tâche sans perte d'ancienneté et paiera à l'employé les salaires qu'il aurait gagnés s'il avait travaillé, ou tout autre arrangement de compensation qui soit juste et équitable dans l'opinion des parties ou dans l'opinion de l'arbitre si le cas est référé à l'arbitrage.

7.06 Les parties à cette convention défraieront conjointement à parts égales les honoraires de l'arbitrage et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

7.07 Nonobstant les dispositions prévues à cet article, les parties peuvent, par entente mutuelle dans chaque cas particulier, utiliser la procédure accélérée d'arbitrage telle que décrite à l'annexe "E".

ARTICLE VIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit y avoir aucun lock-out de la part de la Compagnie, ni aucune interruption, ni arrêt de travail, ni grève, ni grève sur le tas, ni ralentissement, ni rien qui puisse nuire à la production de la part d'un employé ou des employés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 Définitions

a) Aux fins de cet article, la semaine de paie s'étend à compter du samedi à minuit au samedi suivant à minuit.

b) La semaine de travail coïncidera avec la semaine de paie.

c) La journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit et se terminant à minuit le jour suivant.

d) La journée normale de travail pour les employés est de huit (8) heures consécutives de travail programmées dans une journée.

e) Normalement, la semaine minimale de travail pour les employés est de cinq (5) journées de travail programmées dans une semaine de paie.

f) La rotation des équipes de travail se fera à rebours et les équipes se conformeront à la programmation des opérations affichées.

9.02 Employés de jour

a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement sauf tel que prévu en 9.02 c).

b) La journée normale de travail sera de 08:00 à 16:00 heures. La Compagnie accordera une demi-heure rémunérée pour le repas. Cette période de repas se prendra normalement entre 11:30 et 13:00 heures.

c) La Compagnie pourra programmer des employés pour travailler cinq (5) jours consécutifs à l'intérieur de la semaine de paie de façon différente de celle prévue en 9.02 a). Dans ce cas, les employés travailleront de 08:00 à 16:00 heures.

9.03 Opérations à une (1), deux (2) ou trois (3) équipes

a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.

b) Les heures de travail seront établies comme suit:

Opérations à une (1) équipe:
de 08:00 à 16:00 heures

Opérations à deux (2) équipes:
de 08:00 à 16:00 heures et
de 16:00 à 24:00 heures

Opérations à trois (3) équipes:
de 08:00 à 16:00, de 16:00 à 24:00 et
de 00:01 à 08:00 heures.

c) La Compagnie accordera une demi-heure rémunérée pour le repas. Cette période de repas se prendra normalement dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe.

Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront se relever les uns les autres pendant cette période de repas et devront se conformer aux dispositions de relève assignées par le contremaître. Les dispositions de l'article 13.09 ne s'appliqueront pas dans ce cas.

Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de continuer à travailler pendant toute la période de temps prévue ci-haut pour prendre son repas, il recevra une demi-heure (½) au taux prévu pour les heures supplémentaires et une nouvelle période de repas d'une demi-heure (½) lui sera allouée.

9.04 **Opérations à quatre (4) équipes**

a) La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours programmés à l'intérieur de la semaine de paie.

b) Les heures de travail seront de 00:01 à 08:00, de 08:00 à 16:00 et de 16:00 à 24:00 heures. Les dispositions relatives aux repas prévus à l'article 9.03 c) s'appliquent également dans ce cas.

9.05 S'il survient des circonstances exigeant des heures de départ ou de cessation de travail autres que celles prévues en 9.02 b) ou 9.03 b) affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

9.06 La programmation des équipes de travail sera affichée avant 16:00 heures le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique et indiquera les heures et les journées de travail.

9.07 Pour s'assurer qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisé de l'absence de son remplacant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

Toutefois, un employé ne sera pas tenu de demeurer à sa tâche plus de deux (2) heures après la fin de son équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur équipe et ils pourront alors quitter l'usine.

9.08 Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera calculé et payé de la façon suivante:

a) Le temps supplémentaire sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier de l'employé pour chaque heure et/ou fraction de quinze (15) minutes de chaque heure travaillée en temps supplémentaire.

b) Un employé sera rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires ——— dans le cas où il n'aura pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué ——— seize (16) heures consécutives de travail.

c) Les employés affectés à la programmation de huit (8) heures appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés aux taux et demie pour les quatre (4) premières heures de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

d) Les heures travaillées en plus de la journée de travail régulièrement programmée de même que les heures travaillées pendant les jours de congés programmés seront considérées comme du temps supplémentaire.

e) Le temps supplémentaire ne sera pas appliqué plus d'une fois aux mêmes heures de travail.

f) Aucun temps supplémentaire ne sera payé dans le cas où le temps supplémentaire résulte d'un changement dans les heures ou les jours de travail causé par:

- l'exercice par un employé de ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé sur une équipe autre que son équipe régulièrement programmée.

- un arrangement entre les employés. Tout arrangement de cette sorte exige la permission expresse du contremaître concerné.

g) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.06, la Compagnie convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation à moins que ce changement survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

h) Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmée, recevra une indemnité de repas au montant de quatre dollars cinquante ($4.50). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

i) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classe 1 à 2 et 3.

9.09

a) Lorsque des heures supplémentaires de travail sont considérées nécessaires par la Compagnie pour le bon fonctionnement de l'entreprise, elles seront distribuées de manière aussi juste que possible entre les employés de même description de tâche qui effectuent normalement le travail en question.

b) La distribution des heures supplémentaires requises par la Compagnie s'effectuera selon la procédure prévue à cet effet par la lettre d'entente.

c) La Compagnie affichera des listes hebdomadaires indiquant les heures supplémentaires effectuées de même que celles offertes et refusées selon la procédure entendue localement. Une copie de cette liste sera également remise au Syndicat en même temps.

9.10 Paiement en cas de rappel pour urgence

Le temps effectué par un employé qui est rappelé au travail alors qu'il a déjà poinçonné sa carte après avoir complété sa journée de travail régulièrement programmée ou qui est appelé au travail un jour où il ne doit pas travailler selon la programmation sera considéré comme temps supplémentaire payé à taux et demi sauf que dans cette circonstance, il doit recevoir un minimum équivalent à cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.

9.11 Allocation de présentation au travail

Tout employé qui se présente au début de son quart régulier sans avoir été avisé avant son départ pour le travail qu'on n'avait pas besoin de lui à sa tâche normale, se verra offrir le travail disponible pour lequel il est équipé (ou peut l'être). Il sera en outre rémunéré pour quatre (4) heures à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer. Si l'employé désire effectuer cette nouvelle tâche pendant plus longtemps, il sera rémunéré au taux régulier applicable à cette tâche. S'il refuse d'effectuer ce travail de remplacement, il ne sera pas payé. Au cas où il n'y a pas de travail disponible et qu'il soit renvoyé chez lui par son contremaître, il recevra la rémunération correspondant à quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque la pénurie de travail n'est pas imputable à la Compagnie, comme par exemple, en cas de différend ouvrier, de feu, d'inondation, de tempête, de panne d'électricité, etc...

9.12 Les sections précédentes de cet article ne doivent pas se lire ni s'interpréter comme une garantie des heures de travail par jour ou par semaine, ni pour aucune autre période, mais elles ne doivent uniquement servir de base à la programmation du travail disponible conformément aux dispositions de cette convention.

ARTICLE X - ANCIENNETÉ

10.01 But général

Fondamentalement, les règles ayant trait à l'ancienneté sont faites parce que les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les occasions d'avancement doivent augmenter proportionnellement à la longueur du service. Toutefois, reconnaissant la responsabilité de la Direction en ce qui a trait à l'efficacité des opérations de l'usine, il est entendu et convenu qu'en appliquant les dispositions de cet article, on tiendra compte de la compétence à effectuer la tâche aussi bien que de l'ancienneté, tel que mentionné ci-dessous.

10.02 Définition

Le terme "ancienneté" signifie la durée du service continue d'un employé à la Compagnie comptée en termes de jours, de mois et d'années.

10.03 Employés stagiaires

a) Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété 480 heures travaillées. A la fin de cette période, ils acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.

b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trois (3) ans, la durée de service accumulé avant la mise à pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six (6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

10.04 Aux fins de cette convention, les divisions suivantes seront reconnues:

1. Laminoir

2. Entretien

3. Aciérie.

Si nécessaire pendant la durée de cette convention, cette liste pourra être modifiée par entente mutuelle des parties.

10.05 Maintien de l'ancienneté

Sous réserve des dispositions de 10.06, l'ancienneté continuera de s'accumuler:

a) dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident;

b) dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie;

c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trente six (36) mois.

10.06 Perte de l'ancienneté.

Un employé perdra son ancienneté et ne sera plus considéré comme un employé de la Compagnie:

a) s'il quitte volontairement;

b) s'il est congédié pour une raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;

c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;

d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;

e) s'il est absent pendant plus de cinq (5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;

f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;

g) s'il est mis à pied en raison de manque de travail, pour une période supérieure à trente-six (36) mois consécutifs;

h) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois pas année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ANCIENNETÉ

10.07 Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté définies en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'habileté requises pour occuper la tâche en cause.

b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une revision pourra être demandée par la procédure de griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que les décisions prises dans l'application de l'article 10.07 l'ont été d'une manière équitable et objective.

10.08 Procédure d'avancement (Affichage des tâches)

a) L'affichage des tâches sera limitée aux tâches vacantes de classification supérieure à la classe 3 ou à tout emploi d'aide supérieure à la classe 2 et pour lesquelles aucun employé n'a droit de rappel. La Compagnie convient d'afficher les tâches vacantes au tableau de chaque division pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Préférence sera accordée aux candidatures reçues de la division concernée et si nulle n'y est retenue, alors les applications provenant des autres divisions seront considérées. Dans tous les cas, le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables, et conformément aux dispositions de la clause 10.07.

Nonobstant ce qui précède, préférence sera accordée à l'employé le plus ancien à l'intérieur de l'usine lors d'affichage de toutes tâches de classe 4, 5 et 6.

b) Toute vacance de tâche résulte d'une quelconque des causes suivantes:

1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.

2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.

3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, de congé autorisé ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas-là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur tâche à la fin de leur absence temporaire. Si leur absence devient permanente l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une (1) année se soit écoulée.

c) L'avis affiché devra spécifier le titre de la tâche, sa classification, une description suffisante de la tâche et la date à laquelle expire l'avis. L'avis doit aussi indiquer si la vacance est temporaire et dans ce cas le nom de l'employé absent.

d) Formation

1. Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié disponible pour occuper une tâche et que la Compagnie décide d'accorder une formation à un ou plusieurs employés, elle devra afficher cette possibilité de formation comme une vacance de tâche et choisir les employés en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07. L'employé choisi pour une formation sur une vacance permanente de tâche ne pourra se porter candidat à une autre tâche tant qu'il n'aura pas complété la ou les périodes de débutant prévues pour cette tâche ou s'il n'y a pas de période de débutant, pendant quatre (4) mois, à moins qu'il s'agisse d'une tâche comportant un taux standard plus élevé.

2. Si la Compagnie forme un employé pour autre chose qu'une vacance permanente de tâche, rien dans la présente convention ne pourra empêcher celui-ci de revenir à son ancienne tâche après avoir achevé sa période de formation. Toutefois, lorsqu'une vacance permanente survient dans une tâche pour laquelle un ou des employés ont été formés et que l'affichage de la tâche n'a pas permis de combler la vacance, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont été formés, en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07, sera assigné à cette tâche. L'employé choisi pourra refuser cette assignation s'il n'occupe plus la même tâche qu'il occupait au moment où il a postulé pour cette formation ou si un délai de plus de 12 mois s'est écoulé depuis qu'il a achevé sa période de formation.

3. Durant cette période de formation qui ne devra pas excéder 520 heures, les employés seront rémunérés au taux de la première période de débutant. Il est entendu qu'aucune heure de cette période de formation ne s'appliquera au calcul de la période de débutant (learner period).

e) Un employé peut soumettre sa candidature pour une tâche de classe égale ou inférieure à la condition qu'il n'ait pas obtenu selon cette procédure une tâche à une classe égale ou inférieure dans les douze (12) mois précédents et qu'il s'agisse d'une vacance permanente de tâche.

f) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation.

Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche qui doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.

10.09 Procédure de mise à pied

a) Tout employé déplacé de sa tâche à la suite d'une réduction des effectifs entraînant une diminution de main-d'oeuvre sera, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.07 réassigné dans l'ordre suivant:

1) A la tâche comportant la même description à l'intérieur de la même division et occupée par l'employé le moins ancien OU
Si une telle tâche n'est pas disponible

2) A une autre tâche, à l'intérieur de la même division, occupée par un employé moins ancien, à condition que l'employé puisse remplir la tâche sans entraînement sauf avec les directives normales de base OU
Si telle tâche n'est pas disponible

3) A la dernière tâche occupée antérieurement autrement que par assignation temporaire à l'extérieur de sa division si elle est occupée par un employé moins ancien OU
Si telle tâche n'est pas disponible

4) A la tâche détenue par l'employé le moins ancien dans l'usine OU
Si la tâche n'est pas disponible

5) Il sera mis à pied.

b) Dans l'application de l'article 10.09 a) 2), l'employé devra aviser son contremaître de son choix avant 16:00 heures le mardi suivant l'affichage de l'avis de mise à pied. La Compagnie assignera l'employé selon la préférence qu'il aura indiquée et sera rémunéré conformément aux dispositions de l'annexe B. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il sera réassigné à la tâche détenu par l'employé le moins ancien à l'intérieur de la même division.

c) Un employé déplacé de sa tâche en vertu de l'application de 10.09 a) pourra choisir d'être mis à pied. Il devra avertir son contremaître de ses intentions dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'affichage de la liste des employés mis à pied.

d) Dans le cas d'une mise à pied due à une pénurie de travail, la Compagnie devra en avertir le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance en indiquant le nombre approximatif d'employés touchés. Les employés seront alors prévenus individuellement au moins cinq (5) jours ouvrables avant leur mise à pied.

e) Les mises à pied d'une durée maximum d'une semaine ne donnent pas lieu à la mise en action des procédures prévues dans cet article. Si cette mise à pied est due à un bris d'équipement, les employés affectés pourront déplacer, vingt-quatre (24) heures après le début de l'équipe sur laquelle est survenu le bris, les employés occupant les tâches prévues à l'annexe "G" à l'intérieur de leur division et comptant moins d'ancienneté.

Les employés travaillant sur l'équipe durant laquelle survient le bris ne devront pas recevoir moins de quatre (4) heures de paie à leur taux régulier pour cette équipe (six (6) heures pour les employés programmés sur équipe de douze (12) heures.)

Les employés programmés pour travailler sur l'équipe ou les équipes qui suivent l'équipe sur laquelle est survenu le bris auront, si le bris persiste, la préférence pour les tâches prévues sur l'équipe où ils auraient normalement dû travailler.

La Compagnie pourra, plutôt que de mettre en application la procédure prévue ci-haut, assigner selon l'ancienneté, les employés affectés à des tâches jugées nécessaires par la Compagnie.

Dans les cas autres que les bris d'équipements, la Compagnie n'utilisera pas, à l'intérieur d'une division, les dispositions de l'article plus de dix (10) jours ouvrables (pas plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois) par période de six (6) mois.

f) De plus, aucun employé ne peut être privé de son allocation de jours chômés payés lorsqu'il y a droit par ailleurs, du seul fait de l'application de la clause 10.09 e) ci-dessus. La Compagnie s'efforcera de prévenir à l'avance le Syndicat de tous les cas de mise à pied temporaire.

g) Normalement les apprentis ne seront pas touchés par les mises à pied provenant d'une réduction de main-d'oeuvre dans d'autres divisions, à la condition toutefois que ce maintien de l'apprenti au service de la Compagnie n'entraîne pas la mise à pied d'un ouvrier de métier du même métier ayant une plus grande ancienneté.

10.10 Procédure de rappel

a) Un employé qui a été déplacé ou mis à pied par l'application de la procédure de mise à pied sera rappelé, lorsque du travail sera disponible, sur la base de son ancienneté et conformément à l'article 10.07 de la présente convention.

b) Un employé déplacé de sa tâche régulière suite à l'application de l'article 10.09 a)2, 3 et 4, peut refuser d'y revenir lorsqu'il est rappelé mais il perd tous ses droits à cette tâche sauf lors d'un affichage ou d'une mise à pied ultérieurs. Si l'employé, plutôt que de retourner à sa tâche régulière choisit de demeurer à une autre tâche de classe égale ou inférieure à celle de sa tâche régulière, il ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10.08 e) dans les douze (12) mois qui suivent.

c) Un employé déplacé de sa tâche régulière pendant plus de trois (3) années suite à l'application de l'article 10.09 a) ne sera plus sujet à rappel à cette tâche.

d) La Compagnie ne pourra effectuer tout nouvel embauchage avant que tous les employés inscrits sur la liste d'ancienneté aient eu la possibilité de combler les vacances pour lesquelles ils ont la compétence.

e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.10 a), un employé s'étant prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) ne sera rappelé que lorsque du travail sera disponible dans la tâche qu'il occupait au moment d'être mis à pied, sous réserve des dispositions de l'article 10.06 g) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.

f) Un employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) et qui n'a pas été rappelé en vertu de 10.10 e) ci-haut six (6) mois après sa mise à pied pourra envoyer à l'expiration de ce délai, une lettre recommandée à la Compagnie pour être éligible, selon son ancienneté, à un rappel sur toute tâche disponible qu'il est en mesure de remplir.

10.11 Employés handicapés

a) Tout employé qui, par suite d'accident ou maladie ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées pour sa tâche régulière, pourra, par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche pour laquelle il est apte à remplir.

b) Tout employé qui par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu durant son emploi à la Compagnie, ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité normalement exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra, par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations, la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche disponible existante ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou à être entraîné. Si le taux de la tâche qu'il peut occuper est inférieur à celui de la tâche qu'il occupait, il recevra le taux de cette dernière tâche, jusqu'à ce que le différentiel entre les classes soit éliminé.

S'il n'y a aucune tâche disponible qu'il peut accomplir, il conserve et accumule son ancienneté. Pendant cette période, toute tâche disponible ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou sur laquelle il peut être entraîné lui sera offerte. Dans ce cas, l'exemption des dispositions d'ancienneté pourra s'accomplir par entente mutuelle des parties.

10.12 Assignation temporaire

Il est entendu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve des dispositions de l'article 13.09 de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) jours (3 semaines) civils sauf par entente mutuelle des parties.

S'il survient des circonstances nécessitant de prolonger une assignation temporaire, plutôt que de prolonger une telle assignation temporaire au-delà de ce délai pour un employé assigné sans qu'il y ait entente mutuelle entre les parties, la Compagnie accepte d'offrir en temps supplémentaire le travail ainsi requis aux employés qualifiés qui effectuent habituellement le travail. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix d'un affichage.

10.13 Liste d'ancienneté :

a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.

b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.

c) Les copies revisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois (3) mois. Des copies en seront données au Syndicat.

d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

10.14 Lorsqu'un employé est nommé à une tâche exclue de l'unité de négociation, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation s'il y revient mais le temps passé hors de l'unité ne comptera pas pour le calcul de son ancienneté.

ARTICLE XI - DISCIPLINE

11.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activités opérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine. Dans leur application on devra tenir compte des circonstances entourant le ou les incidents.

11.02 La Compagnie n'imposera pas de mesure disciplinaire à un employé sans qu'il ait été averti verbalement une fois, à moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat.

11.03 Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la suspension et/ou le congédiement. Ces mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.

L'avis écrit devra indiquer les raisons motivant la décision de la Compagnie. Cet avis sera remis à l'employé concerné à l'intérieur des délais prévus ci-haut et une copie sera remise au Syndicat en même temps.

11.04 La Compagnie informera promptement le Syndicat lorsqu'un employé est suspendu ou congédié pour quelque raison, et des dispositions seront prises lorsque c'est possible, pour que cet employé rencontre un délégué avant son départ.

11.05

a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.

b) Pour les fins de cet article, l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.

c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

11.06 Les avertissements écrits et/ou les avis de suspension retirés du dossier d'un employé en vertu des articles précédents ne seront en aucun cas invoqués à l'arbitrage et ne devront être considérés par l'arbitre, sous réserve ou autrement.

ARTICLE XII - SANTE ET SECURITE

12.01 La Compagnie et le Syndicat joindront leurs efforts pour maintenir un niveau élevé de santé et de sécurité sur les lieux de travail afin d'empêcher les accidents et les maladies industrielles.

12.02 La Compagnie convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail.

12.03 Équipement de protection

a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.

b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement composé de trois (3) membres nommés par la Compagnie et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

Les fonctions de ce comité sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité du travail et sont reproduites à l'Annexe "H".

b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité ainsi qu'aux membres des comités de sécurité divisionnaires. Ce comité tiendra des réunions mensuelles.

c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.

d) A moins d'entente contraire entre les parties, chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe, les deux personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions. Les co-présidents se réuniront dans la semaine précédant la réunion du comité d'établissement le temps nécessaire pour examiner le procès verbal et préparer l'ordre du jour.

e) Les réunions se tiennent à dates fixes, mais le comité d'établissement peut décider à l'occasion de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.

Une réunion spéciale est convoquée à la demande d un des co-présidents et celle-ci doit se tenir aussitôt que possible.

f) Les membres du comité d'établissement qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Lorsqu'ils sont tenus de quitter leurs tâches pour exercer leurs fonctions, ils le feront selon les dispositions de l'article 5.04 a).

Si un membre du comité de l'établissement assiste à une réunion prévue en vertu de l'article 12.04 e) en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par un représentant de la Compagnie pour une activité découlant de l'article 12 en dehors de ses heures régulières il recevra pour les heures passées à ces activités son taux horaire réguliers, y compris le boni de vie chère et le régime de rémunération supplémentaire.

12.05 Comité de sécurité divisionnaire

La Compagnie et le Syndicat acceptent de nommer des comités de sécurité au niveau des divisions composés de représentants de la Compagnie et du Syndicat en nombre égal mais qui seront au plus un (1) par secteur. Sauf par entente mutuelle des parties.

Les fonctions de ces comités sont d'enquêter sur les accidents survenus dans la division et de faire des recommandations, de tenir une réunion mensuelle afin de discuter de questions relatives à la sécurité pertinentes à la division et de faire une inspection de cette division.

Les comptes rendus de ces réunions seront adressés à tous les membres des comités divisionnaires ainsi qu'aux membres du comité de santé et sécurité de l'établissement.

12.06 Accidenté du travail

a) Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident ou le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.

b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.

c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T.

d) La Compagnie aidera un employé accidenté à remplir les formules d'avis d'accident et de demande de prestation à la C.S.S.T.

Si l'employé le désire, il aura un délai de vingt-quatre (24) heures maximum afin de discuter de ses intentions avec le représentant du Syndicat avant de signer la ou les dites formules.

Une copie sera donnée au président du comité de santé et de sécurité du Syndicat.

e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.

f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour quatre (4) semaines à compter de la date de sa réclamation.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas où la Compagnie conteste le bien fondé d'une réclamation à la C.S.S.T. Ces avances constituent une dette de l'employé concerné vis-à-vis la Compagnie. L'employé s'engage à rembourser la Compagnie, en entier, au plus tard lorsqu'il reçoit les montants qui lui sont dus par la C.S.S.T. L'employé accidenté complètera le formulaire prévu à cet effet disponible au service médical de la Compagnie.

12.07 Droit de refuser de travailler

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

Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnait l'article 12.07 a) si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

b) Étapes

1) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Dès que le supérieur immédiat est avisé, il convoque le délégué syndical et étudie avec lui et le travailleur impliqué, le problème soulevé.

b) Etapes

1) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser le contremaître, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

   Dès que le supérieur immédiat est avisé, il convoque le délégué syndical et étudie avec lui et le travailleur impliqué, le problème soulevé.

2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.

3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

   i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation

   ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

4) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fa t que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

5) Le comité de l'établissement pour les fins de l'article 12.07 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.

6) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 12.07 et la décision de l'inspecteur, l'employé ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

Le ou les salariés ainsi affectés pourront être assignés à d'autres tâches qu'ils sont en mesure d'accomplir. Tout litige sera soumis au comité de santé et sécurité de l'établissement.

7) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 12.07b)7, i) et du deuxième alinéa de l'article 12.07 b)4, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

i. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b) 7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

12.07 c) La Compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.

12.07 d) Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Unefois cette liste établie, le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.

12.08

a) La Compagnie dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

La Compagnie doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement.

12.07

c) La Compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.

d) Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Une fois cette liste établie le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.

12.08

a) La Compagnie dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

La Compagnie doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement.

b) La Compagnie soumettra au comité de santé et de sécurité de l'établissement les résultats des tests qui sont faits en usine dans le cadre de son programme d'hygiène industrielle de même que les différentes statistiques relatives aux accidents de travail.

Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement pourra demander que des vérifications additionnelles soient faites s'il croit qu'il y a indice de pollution au-delà des seuils reconnus ou demander d'autres tests pour les besoins du programme d'hygiène industrielle. La Compagnie fera, s'il y a lieu, les vérifications additionnelles nécessaires et informera le comité de santé et sécurité de l'établissement des résultats.

12.09 **Médecin responsable des services de santé de l'établissement.**

a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.

b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

12.10 **Programme de santé**

a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.

b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.

c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Les principaux éléments sont décrits à l'annexe "J".

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01 Le Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) traitant de la description, de la classification des tâches et de l'administration des salaires daté du 1er février 1967 et amendé le 15 août 1968 et le 15 octobre 1976 (ci-après désigné "Le Manuel E.C.S.") est incorporé à cette convention en Annexe "A" et ses dispositions doivent s'appliquer comme si elle étaient exposées in extenso ici.

13.02 **Description et classification des tâches**

Chaque tâche sera décrite et classifiée et un taux de paie s'appliquera à chaque employé à cette tâche conformément aux dispositions de cette convention.

13.03 Échelle des salaires horaires réguliers

a) A compter du 1er février 1982, l'indemnité de vie chère de un dollar et dix cents ($1.10) sera intégrée à l'échelle des salaires. Le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de la classe 1 sera augmenté de un dollar et quinze cents ($1.15) et passera à $10.400. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux (2) cents et sera de quinze cents et sept dixièmes (15 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classe	Taux Horaire Régulier	Classe	Taux Horaire Régulier
1	10.400	12	12.127
2	10.557	13	12.284
3	10.714	14	12.441
4	10.871	15	12.598
5	11.028	16	12.755
6	11.185	17	12.912
7	11.342	18	13.069
8	11.499	19	13.226
9	11.656	20	13.383
10	11.813	21	13.540
11	11.970	22	13.697

b) A compter du 1er février 1983, le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de la classe 1 sera augmenté de vingt cinq cents ($0.25) et passera à $10.650. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux (2) cents et sera de dix-sept cents et sept dixièmes (17 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classe	Taux Horaire Régulier	Classe	Taux Horaire Régulier
1	10.650	12	12.597
2	10.827	13	12.774
3	11.004	14	12.951
4	11.181	15	13.128
5	11.358	16	13.305
6	11.535	17	13.482
7	11.712	18	13.659
8	11.889	19	13.836
9	12.066	20	14.013
10	12.243	21	14.190
11	12.420	22	14.367

c) A compter du 1er février 1984, le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de classe 1 sera augmenté de trente cents ($0.30) et passera à $10.950. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux cents (2) et sera de dix-neuf cents et sept dixièmes (19 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classe	Taux Horaire Régulier	Classe	Taux Horaire Régulier
1	10.950	12	13.117
2	11.147	13	13.314
3	11.344	14	13.511
4	11.541	15	13.708
5	11.738	16	13.905
6	11.935	17	14.102
7	12.132	18	14.299
8	12.329	19	14.496
9	12.526	20	14.693
10	12.723	21	14.890
11	12.920	22	15.087

13.04 Le taux de l'échelle de salaires horaires réguliers pour chaque classe de tâches doit être le taux horaire régulier pour toutes les tâches classifiées dans cette classe de tâches.

13.05 Tâches de production et d'entretien:

Le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien (autre que les tâches de métier, apprenti ou d'élève) s'appliquera à tout employé pendant le temps où cet employé est tenu de remplir cette tâche, sauf que ce taux peut être modifié par l'annexe des "taux de débutants" exposés dans les sections 5.17 à 5.23 de l'article V du Manuel E.C.S. L'application des taux de débutants se fera conformément à la section 5.17 et la liste des tâches de débutants se fera conformément à la section 5.18 de l'article V du Manuel E.C.S. La liste des tâches soumises aux taux de débutants est insérée à l'annexe "B" de la présente convention.

13.06 Tâches de métier

Les taux de salaires établis pour les tâches de métier, d'apprenti ou d'élève s'appliqueront à un employé pendant le temps où cet employé est assigné aux classes de taux respectives conformément aux dispositions des sections 5.04 à 5.16 de l'article V du Manuel E.C.S..

13.07 Correction des erreurs:

Toute erreur mathématique ou erreur de copie faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications de tâches ou des taux horaires réguliers doit être corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

13.08 Griefs d'injustice

Aucun employé ne saurait alléguer qu'il existe un taux de salaire injuste; de plus, aucun grief alléguant un taux de salaire injuste ne saurait être intenté au nom d'un employé, ni traité pendant la durée de cette convention, sauf pour ce qui est prévu ici.

13.09 **Paiement en vertu des transferts temporaires**

Lorsque des employés sont transférés temporairement conformément à la section 10.12 de l'article X de cette convention et nonobstant toute autre disposition de cette convention il est convenu que:

a) 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.

b) si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux inférieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe inférieure pour le temps où il est employé à cette tâche, à moins qu'il ne soit admissible à exercer des droits d'ancienneté à une tâche d'un taux égal ou supérieur ou à moins que la Direction ne l'ait assigné à sa convenance, il conservera alors son taux régulier ou le taux de la tâche pour laquelle il pourrait exercer ses droits d'ancienneté.

13.10 **Fréquences de paiement**

Les employés seront payés une fois par semaine à chaque semaine.

13.11 **Différentiel spécial**

La Compagnie fournira au Syndicat une liste des employés à qui sera payé un différentiel spécial conformément aux dispositions de cette convention. Cette liste contiendra les renseignements suivants:

a) le nom de l'employé à qui le différentiel sera versé;

b) le titre de la tâche pour laquelle le différentiel doit être versé;

c) la classe de cette tâche;

d) le taux horaire régulier de cette tâche;

e) le montant de ce différentiel;

f) la date d'entrée en vigueur de ce différentiel.

13.12 Sauf si le différentiel spécial est modifié par les moyens indiqués ci-après, tout employé dont le nom apparaît à la liste mentionnée ci-haut, continuera de recevoir ce différentiel tant et aussi longtemps qu'il sera assigné à la tâche pour laquelle le différentiel spécial a été établi.

13.13 Si un employé recevant un différentiel spécial est promu à une tâche de classe supérieure, son différentiel spécial sera réduit d'un montant égal à celui de l'augmentation du taux horaire régulier qui en résulte ou il sera annulé s'il est inférieur à cette augmentation.

13.14 Si un employé recevant un différentiel spécial est muté ou rétrogradé à une tâche de classe égale ou inférieure, le différentiel spécial est annulé, sauf si l'employé est muté ou rétrogradé à la demande de la Compagnie et si la tâche pour laquelle le différentiel spécial a été établi demeure disponible.

13.15 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.13 et 13.14 retourne à la tâche pour laquelle on avait établi un différentiel spécial, ce différentiel spécial est remis en vigueur à moins qu'il n'ait été réduit ou éliminé en vertu des dispositions de l'article 13.16.

13.16 Outre les moyens déjà prévus, les augmentations du différentiel entre les classes serviront à diminuer ou à éliminer les différentiels spéciaux.

ARTICLE XIV - PRIMES D'ÉQUIPES

14.01

a) Vingt (20) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de 16:00 heures à minuit. Ce montant sera de vingt-cinq (25) cents à compter du 1er février 1983 et de trente (30) cents à compter du 1er février 1984.

b) Vingt-cinq (25) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de minuit à 8:00 heures. Ce montant sera de trente (30) cents à compter du 1er février 1983 et trente-cinq (35) cents à compter du 1er février 1984.

14.02 Les primes d'équipe en vertu de l'article 14.01 a) ou b) ci-haut s'appliquent aux heures supplémentaires d'une équipe de travail complète travailléespar un employé dans une journée.

14.03 Pour toutes les heures travaillées de minuit à minuit le dimanche, une prime de un dollar ($1.00) par heure travaillée, s'applique en plus de toute autre prime d'équipe applicable. Cette prime sera de un dollar vingt-cinq ($1.25) à compter du 1er février 1983.

14.04 Aucune des primes mentionnées ci-haut ne doit, en aucun cas, être considérée dans le calcul du paiement des heures supplémentaires.

14.05 A compter du 1er février 1983, une prime de congé brisé de un dollar ($1.00) l'heure sera accordée selon les modalités suivantes:

Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar ($1.00) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.

Cette prime ne sera jamais incluse au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE XV- VACANCES

15.01 Tout employé a droit à des congés annuels payés proportionnels à la durée de son service,tel que stipulé ci-dessous:

a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la Compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

f) Un employé qui a complété trente (30) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de douze (12%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

g) Un employé qui a complété soixante et un (61) ans d'âge et trente (30) ans de service continu, se verra accorder une (1) semaine additionnelle de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines supplémentaires.

15.02

a) A compter du 30 avril 1982 un boni de vacances de $75.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente. A compter du 30 avril 1983, ce boni sera de $80.00. Le boni de vacances ne s'applique pas aux semaines additionnelles de vacances prévues en 15.01 g)

b) Pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit, on calculera les années de service au 30 avril de chaque année. Les vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

c) L'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel sera du 1er mai au 30 avril.

15.03 Un employé qui démissionne ou qui est congédié ou qui prend sa retraite ou la succession d'un employé qui meurt pendant son service a droit:

1. Aux sommes intégrales dues pour les congés accumulés dans l'année de vacances précédente et qui n'ont pas encore été pris, comme défini au paragraphe 15.01 et en y ajoutant le boni de vacances s'il ne l'a pas déjà reçu, plus,

2. Aux sommes intégrales dues pour les congés depuis le début de l'année de vacances en cours jusqu'au moment du départ, comme défini au paragraphe 15.01.

15.04 Les vacances se prendront à un moment qui conviendra à la Compagnie. Toutefois, toute fermeture de l'usine pour les vacances aura lieu à l'intérieur de la période allant de la semaine incluant le 24 juin à la Fête du Travail, à moins qu'il en soit mutuellement convenu autrement. La Compagnie affichera la date de cette période de fermeture aux tableaux d'affichage de l'usine aussi longtemps que possible à l'avance mais sans

dépasser le 30 avril. Les employés seront normalement tenus de prendre leurs vacances pendant cette période de fermeture, sauf pour ce que la Compagnie peut requérir. Les employés d'entretien qui ont droit à deux (2) semaines ou plus de vacances tel que stipulé plus haut, se verront accorder la possibilité de prendre (2) semaines consécutives de leurs vacances pendant la période ci-haut mentionnée.

Si plusieurs employés désirent prendre leurs vacances à la même période et qu'il n'est pas possible de les accorder à tous ceux qui en font la demande en même temps, les employés comptant le plus d'ancienneté auront la préférence.

ARTICLE XVI - JOURS FÉRIÉS

16.01

a) Les jours suivants seront chômés et payés:

Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
La Saint-Jean-Baptiste
La Fête de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâces
Noël
Le 26 décembre

b) Nonobstant les dispositions plus haut mentionnées, il est entendu que la Compagnie pourra, pour satisfaire les exigences de la clientèle et conformément aux dispositions prévues en 16.04, inscrire des opérations à la programmation à l'occasion des jours fériés suivants:

Le 2 janvier
La Fête de la Reine
La Fête de la Confédération
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Vendredi Saint

A l'occasion des cinq (5) autres jours fériés, la Compagnie pourra céduler les employés requis pour la protection et le maintien en état de marche des équipements.

c) Il est entendu que ces congés seront constitués de la période de vingt-quatre heures de minuit à minuit le jour où le congé est observé, à la réserve de la clause 16.06 de cet article.

16.02 La paie d'un jour férié doit être égale au produit de huit (8) fois le taux horaire de paie régulier d'un employé.

16.03 Pour être admissible à la paie d'un jour férié, un employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

a) avoir trente (30) jours ou plus de service à la Compagnie.

b) Avoir effectué la dernière équipe régulièrement programmée qui précède immédiatement le congé et d'avoir effectué la première équipe régulièrement programmée qui le suit. Toutefois, s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes: vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas sept (7) jours civils précédant le jour de congé, absence autorisé, et tout autre motif raisonnable,

alors les exigences requises de cette condition seront abandonnées, en autant que l'employé aura effectué l'une des huit (8) dernières équipes régulièrement programmées qui précèdent immédiatement le congé ou l'une des huit (8) premières équipes régulièrement programmées qui suivent immédiatement le congé.

c) avoir travaillé les heures pour lesquelles il était programmé ou requis de travailler pendant le jour férié en question.

16.04 Un employé requis de travailler le jour où l'on observe un congé recevra une fois et demie (1½) le taux pour les heures travaillées en plus de tout paiement de jour férié qu'il peut avoir droit de recevoir, sauf que les heures travaillées en plus de huit (8) heures durant un tel jour férié par un employé éligible à la paie de jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

16.05 Dans le calcul hebdomadaire du surtemps, on considérera comme heures travaillées les heures pour lesquelles on a payé une allocation de congé pourvu que l'employé ait été normalement programmé à travailler ces heures.

16.06 Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra une journée additionnelle de vacances et en paiement de celle-ci il recevra le paiement du jour férié spécifié au paragraphe 16.02 ci-dessus.

16.07 Les jours fériés seront normalement observés le jour où ils tombent à moins qu'un autre jour soit substitué par statut fédéral ou provincial ou par entente mutuelle des parties.

Dans le cas des employés de jour ou sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes, les jours fériés tombant un samedi seront observés le vendredi précédent et ceux tombant un dimanche, le lundi suivant.

ARTICLE XVII - PAIE DE DEUIL

17.01 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra huit (8) fois son taux horaire régulier

plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.

17.02 La famille immédiate d'un employé comprend aux fins de cet article: le père, la mère, l'épouse ou le mari, le fils, la fille, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur (on entend par beau-frère ou belle-soeur, le frère ou la soeur du conjoint de l'employé ou le conjoint de la soeur ou du frère de l'employé).

17.03 Toute demande de paie de deuil doit être soumise par écrit par l'employé. Si la Compagnie réclame une preuve en relation avec cet article, l'employé concerné doit la fournir avant que ne soit fait le paiement de cette permission d'absence.

ARTICLE XVIII - RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de huit (8) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

18.02 Pour être admissible au remboursement, l'employé devra soumettre une réclamation écrite au Service du Personnel et présenter une pièce justificative obtenue de la Cour indiquant les dates de service et le montant reçu.

ARTICLE XIX - PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles

La Compagnie peut accorder une permission d'absence raisonnable sans paie pour des raisons personnelles:

a) si l'employé le demande par écrit;

b) si l'absence est demandée pour une bonne raison;

c) si cela ne nuit pas aux opérations. Dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales

a) La Compagnie accordera pour fins syndicales et dans les limites raisonnables des congés non rémunérés aux délégués syndicaux lorsque ceux-ci le demanderont par écrit.

b) Pour fins de calcul de temps supplémentaire, les permissions d'absence accordées pour fins syndicales mentionnées ci-haut seront considérées comme heures travaillées. De plus, les employés ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour fins de pension.

c) Un employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé non rémunéré de vingt-quatre (24) mois maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat ou dans le Syndicat International. Un tel congé doit être demandé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance par le Directeur du district numéro 5 du Syndicat International. Il sera loisible à la Compagnie de prolonger ce congé, à condition que la demande lui en soit faite trente (30) jours avant.

ARTICLE XX - AVANTAGES SOCIAUX

20.01 La Compagnie maintiendra en vigueur les régimes suivants selon les modalités négociées:

1. le régime d'assurance-collective

2. le régime de rentes non-contributif

3. le régime de prestations supplémentaires de chômage

ARTICLE XXI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Dans les cas où l'introduction par la Compagnie de changements technologiques pourrait modifier ou éliminer une ou plusieurs tâches faisant partie de l'unité de négociation, les représentants de la Compagnie rencontreront trois (3) représentants du Syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en marche du nouveau procédé technologique. La Compagnie fournira les explications à propos du nouveau procédé technologique et avisera du nombre des employés touchés par ce changement.

21.02 Lorsque l'introduction de ces changements entraîne des déplacements d'employés, les employés ainsi déplacés auront la préférence, selon leur ancienneté, pour la formation donnée sur les nouvelles tâches, à condition d'avoir les qualifications nécessaires pour assimiler cette formation.

21.03 Si la Compagnie déménage les opérations d'une usine à une autre, ou si elle ferme un département, une division ou une usine (même si un changement technologique n'en est pas la cause), la Compagnie rencontrera des représentants des diverses sections locales afin de revoir le statut des employés affectés et de considérer tout problème qui pourrait se présenter.

Les employés déplacés d'une usine à l'autre dans de tels cas maintiendront leur ancienneté pour fins de pension, vacances, congés et autres avantages sociaux. Ils pourront de plus maintenir leur ancienneté pour d'autres fins que celles mentionnées précédemment si une entente intervient à cet effet entre les parties impliquées.

21.04 Si le déplacement d'un employé d'une usine à l'autre est fait à la demande de la Compagnie et que ce déplacement nécessite le changement de domicile de cet employé, la Compagnie défraiera les coûts du déménagement de ses meubles et de ses effets personnels.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Cette convention est datée du 1er février 1982 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1985. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender cette convention.

Signée à Montréal le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8897

M. Edoin	Président
S. Côté	Vice-Président
D. Bolduc	Président - Comité de santé et de sécurité
J. Corriveau	Secrétaire-Financier
A. Morisset	Président - Comité E.C.S.
M. Bureau	Représentant

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine de Longueuil

D. Turmine	Directeur général
M. Joubert	Chef de service - Personnel
P. Héroux	Chef de section - Personnel
G. Brunelle	Adjoint-technique
G. Vigneault	Adjoint-technique
A. Sauriol	Directeur - Relations de travail

Signée à Montréal, le 10 MARS 1982

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8897

M. Edoin , Président

S. Côté, Vice Président.

D. Bolduc, Président-Comité de Santé et de sécurité.

J. Corriveau, Secrétaire-Financier

A. Morisset
Président, Comité E.C.S.

M. Bureau
Représentant.

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine de Longueuil

D. Turmine, Directeur général

M. Joubert, Chef de Service-Personnel

P. Héroux, Chef de section, Personnel

G. Brunelle, Adjoint-technique

G. Vigneault, Adjoint-technique

A. Sauriol, Directeur, Relations de Travail.

ANNEXE "A"

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES SALAIRES

(E.C.S.)

ANNEXE "B"

Nous joignons à la présente annexe le texte reproduisant intégralement les articles 5.17 à 5.23 du manuel E.C.S. Le but d'une telle insertion à la convention est de faire connaître à tous les employés les dispositions contenues dans ce texte.

5.17 L'échelle des taux de débutant, concernant les périodes de 520 heures de formation pratique dans l'exécution de tâches pour lesquelles les employés ne peuvent acquérir la formation nécessaire dans des tâches connexes, est établie au niveau des taux horaires standards pour chacune des classes. Ces taux sont déterminés en tenant compte des exigences relativement à la formation et à l'expérience, telles que précisées à l'élément 2 de la classification de chaque tâche à laquelle prépare la période de débutant. Cette détermination est faite conformément au tableau qui suit:

a) Sept à douze mois:

1. Une classification de période débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

b) Treize à dix-huit mois:

1. Une première classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

c) Dix-neuf mois et plus:

1. Une première classification de période de débutant au niveau de six classes inférieures à la classe de la tâche.

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.

3. Une troisième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

5.18 La Compagnie remettra au Syndicat, en utilisant la formule prévue à l'annexe "H" de ce manuel, une liste des tâches qui se prêtent à l'application des taux de débutant, selon l'accord de la Compagnie et du Syndicat. Cette liste apparaîtra en annexe de la convention collective et la Compagnie et le Syndicat pourront y ajouter ou y soustraire par entente mutuelle.

5.19 Les taux de débutant tels que prévus à l'article 5.17 s'appliqueront seulement aux tâches apparaissant en annexe de la convention collective, conformément aux dispositions de l'article 5.18. Les applications particulières de ces taux de débutant seront spécifiées dans cette annexe.

5.20 Un employé qui s'est déjà qualifié pour une tâche par des périodes de débutant ne sera pas requis de reprendre ces mêmes périodes.

5.21 La Compagnie créditera à tout employé assigné à une tâche comportant des taux de débutant le temps travaillé par cet employé dans cette tâche ou, s'il s'agit d'une tâche appartenant à un groupe, le temps travaillé à une tâche dans ce groupe.

Il est convenu que ces crédits seront calculés à l'aide des dossiers de la Compagnie.

5.22 Les taux de salaire pour chaque période de débutant s'appliquera conformément aux dispositions de l'ar-

ticle 5.17. Si le salaire d'un employé est plus élevé que le taux minimum d'une tâche de débutant, il conservera ce salaire sans toutefois dépasser le taux de la tâche jusqu'au moment où le taux applicable à la période de débutant égale ou excède le salaire de l'employé.

5.23 Le temps passé par un employé dans une tâche requérant des périodes de débutant sera cumulatif et s'ajoutera au temps passé à titre de débutant conformément aux dispositions de l'article 5.21.

EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de l'usine	Code standard	Titre d'usine	Mois facteur 2	Classe Tâche	No. de Pér. de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutant 520 1	520 2	520 3
70-21-01		Chef de groupe-laminage	31 à 36	21	3	15	17	19
70-19-02		Finisseur	31 à 36	19	3	13	15	17
70-17-03		Chauffeur de fours	25 à 30	17	3	11	13	15
70-16-04		Ebaucheur	19 à 24	16	3	10	12	14
70-14-05		Opérateur de cages	19 à 24	14	3	8	10	12
70-09-07		Alimenteur	7 à 12	9	1	7		
70-09-08		Pontonnier du laminoir	7 à 12	9	1	7		
70-09-25		Vérificateur de charge	13 à 18	9	2	5	7	
70-08-26		Pontonnier-entrepôt & expéditions	7 à 12	8	1	6		
70-09-27		Redresseur	7 à 12	9	1	7		
70-09-28		Entreposeur de billette s	13 à 18	9	2	5	7	
70-07-29		Pointeur	7 à 12	7	1	5		
70-08-35		Opérateur de scie	7 à 12	8	1	6		
70-08-38		Pontonnier-entrepôt de billettes	7 à 12	8	1	6		
70-15-43		Chef de groupe- monteur de cages et guides	19 à 24	15	3	9	11	13
70-13-46		Monteur de guides et cages	19 à 24	13	3	7	9	11
70-13-47		Opérateur de tour à profiler	13 à 18	13	2	9	11	
71-22-01		Premier aide-fondeur	37 à 48	22	3	16	18	20
71-13-02		Deuxième aide-fondeur	13 à 18	13	2	9	11	
71-10-03		Troisième aide-fondeur	7 à 12	10	1	8		

EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de l'usine	Code standard	Titre d'usine	Mois facteur 2	Classe Tâche	No. de Pér. de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutant 520 1	520 2	520 3
71-21-05		Premier couleur de brins	37 à 48	21	3	15	17	19
71-17-06		Deuxième couleur de brins	25 à30	17	3	11	13	15
71-12-07		Redresseur-Tronçonneur	13 à 18	12	2	8	10	
71-16-10		Pocheur	19 à 24	16	3	10	12	14
71-09-11		Aide-pocheur	7 à 12	9	1	7		
71-15-12		Pontonnier de coulée	13 à 18	15	2	11	13	
71-07-13		Préposé aux paniers répartiteurs	7 à 12	7	1	5		
71-08-18		Receveur	7 à 12	8	1	6		
71-10-20		Chef de groupe-réception	7 à 12	10	1	8		
71-08-24		Pontonnier-parc à ferraille	7 à 12	8	1	6		
75-12-01		Inspecteur	19 à 24	12	3	6	8	10
75-14-03		Chimiste-inspecteur	19 à 24	14	3	8	10	12
76-13-04		Lubrificateur	19 à 24	13	3	7	9	11

ANNEXE "C"

RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

Camille Beaulieu
Jean-Denis Gagnon
Jean-Paul Lalancette
Viateur Larouche
Claude Lauzon
Raymond Leboeuf
André Sylvestre
André Rousseau

Pour les cas relevant de l'E.C.S.

Pierre N. Dufresne
Marcel Guilbert

ANNEXE "E"

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

Les parties mettront à l'essai, pendant la durée de la présente convention collective, la procédure accélérée d'arbitrage décrite ci-dessous. En tout temps, une partie peut donner à l'autre partie un avis, par poste recommandée, de son intention de mettre fin à cette entente. Cette entente prend alors fin le 60e jour suivant la réception de cet avis mais elle continue de s'appliquer pour les seules fins de disposer des griefs déjà référés à l'arbitre en vertu de cette entente.

A l'intérieur de ce délai de 60 jours, les représentants de la Compagnie rencontreront les présidents des syndicats locaux parties à cette entente et un représentant du Syndicat International pour étudier les raisons d'une telle annulation.

1. Lorsque les parties, par entente mutuelle décideront de référer un grief à l'arbitrage selon la procédure accélérée, elles conviennent de procéder de la façon suivante:

   - Les parties prépareront un dossier préliminaire constitué du grief, des réponses aux différentes étapes et de tout autre pièce ou document qu'elles jugeront nécessaire d'ajouter. Ce dossier sera transmis par courrier à l'arbitre le plus tôt possible avant la date d'audition.

   - Chaque partie préparera un bref mémoire écrit résumant sa position et exposant les arguments qu'elle entend faire valoir devant l'arbitre. Ce mémoire sera transmis par courrier à l'arbitre, avec copie à l'autre partie, pas moins de dix (10) jours avant la date d'audition.

2. L'audition aura pour but principal de permettre aux parties de clarifier les faits qui ne seraient pas admis et de développer les arguments au soutien de leur position respective. Aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition.

3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.

4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.

5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.

7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ANNEXE "F"

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le Syndicat pourra nommer les délégués syndicaux parmi les employés des divisions suivantes jusqu'à concurrence du nombre indiqué pour chaque division.

- **Entretien**	- un (1) chef délégué
	- un (1) délégué par tranche complète de trente (30) employés, ou partie majoritaire de trente (30)
- **Laminoir**	- un (1) chef délégué
Secteur A Atelier des cylindres, parc à billettes, laminoir redresseur	- un (1) délégué par équipe
Secteur B Cisaille, empaqueteuse, balance, parachèvement, expéditions	- un (1) délégué par équipe
- **Aciérie**	- un (1) chef délégué
Secteur A Fours, parc à ferrailles, réfractaires	- un (1) délégué par équipe
Secteur B Coulée continue	- un (1) délégué par équipe

ANNEXE "G"

EMPLOIS DISPONIBLES - MISES A PIED TEMPORAIRES

Dans l'application de l'article 10.09 e), les employés auront la préférence pour les tâches suivantes:

LAMINOIR

Enfourneur

Ferrailleur

Accrocheur

Nettoyeur d'équipement

Journalier

ACIÉRIE

Brûleur

Aide briqueteur

Journalier

Homme de four

Conformément à l'article 10.07 les employés affectés par le bris pourront déplacer les employés les moins anciens qui occupent les tâches prévues ci-haut et ceci ne devra pas donner lieu à des déplacements successifs.

ANNEXE "H"

Fonctions du Comité de Santé et de Sécurité de l'Établissement

Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement a la responsabilité:

1. de choisir le médecin responsable des services de santé dans l'établissement conformément à l'article 118 de la Loi 17;

   Ce médecin responsable des services de santé de l'établissement remettra au comité de santé et de sécurité de l'établissement une liste des professionnels devant agir au niveau du service de santé;

2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la Loi 17;

3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;

6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi 17;

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;

13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

ANNEXE " J "

Programme de santé

Le programme de santé doit prévoir les éléments suivants:

1. les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;

2. les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;

3. les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;

4. les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

5. les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;

6. les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;

7. le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;

8. l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur;

9. Nous reproduisons intégralement l'article 37 de la Loi 17 sanctionné le 21 décembre 1979:

37. Si le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est affecté par l'employeur, il peut demander au comité de santé et de sécurité, ou à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner et de décider la question en consultation avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut de médecin responsable, avec le chef du département de santé communautaire du territoire ou se trouve l'établissement.

Le travailleur ou l'employeur peut demander à la Commission de réviser la décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa demande directement à la Commission. La décision de la Commission est finale et exécutoire.

10. Le certificat médical du médecin traitant ou de la C.S.S.T. sera suffisant pour déterminer la date du retour au travail. Toutefois, une absence prolongée pourra nécessiter une rencontre avec le médecin de la Compagnie.

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

01. Une indemnité de vie chère de $0.01 l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0.3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: Base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.

02. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1982 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1982 et pour chaque augmentation de 0.3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1982. Cette indemnité est sujette aux dispositions prévues à la lettre d'entente " Fonds d'éducation syndicale ".

03. De cette manière, l'indice sera revisé pour les mois respectifs mentionnés ci-dessous et l'indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice pour les mois d'avril, Juillet et Octobre 1982; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1983 et 1984 et Janvier 1985.

1.	Avril 1982	comparé à	Janvier 1982
2.	Juillet 1982	comparé à	Avril 1982
3.	Octobre 1982	comparé à	Juillet 1982
4.	Janvier 1983	comparé à	Octobre 1982
5.	Avril 1983	comparé à	Janvier 1983
6.	Juillet 1983	comparé à	Avril 1983
7.	Octobre 1983	comparé à	Juillet 1983
8.	Janvier 1984	comparé à	Octobre 1983
9.	Avril 1984	comparé à	Janvier 1984
10.	Juillet 1984	comparé à	Avril 1984
11.	Octobre 1984	comparé à	Juillet 1984
12.	Janvier 1985	comparé à	Octobre 1984

04. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.

05. A compter du début de la première (1ère) période de paie complète pour le mois de Février 1983, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1982 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.

06. A compter du début de la première (1ère) période de paie complète pour le mois de Février 1984, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1983 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.

07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Février 1982. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.

08. Durant la période de versement prévue en 03, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 01.

LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

La Compagnie établira un régime de rémunération supplémentaire (ci-après appelé le Régime), dont les dispositions suivantes régiront le calcul et le paiement.

I. L'appendice A ci-joint constitue l'échelle des taux des classes de tâches exprimés en cents, qui sera applicable pour le paiement en regard de toutes les tâches.

II. Sous réserve du paragraphe VII, les paiements versés en vertu du Régime seront effectués aux dates établies ci-dessous:

PÉRIODES TRIMESTRIELLES	PAIEMENT EFFECTUÉ LE
1er février 1982 au 1er mai 1982	19 mai 1982
2 mai 1982 au 31 juillet 1982	18 août 1982
1er août 1982 au 30 octobre 1982	17 novembre 1982
31 octobre 1982 au 29 janvier 1983	16 février 1983
30 janvier 1983 au 30 avril 1983	18 mai 1983
1er mai 1983 au 30 juillet 1983	17 août 1983
31 juillet 1983 au 29 octobre 1983	16 novembre 1983
30 octobre 1983 au 28 janvier 1984	15 février 1984
29 janvier 1984 au 28 avril 1984	16 mai 1984
29 avril 1984 au 28 juillet 1984	15 août 1984
29 juillet 1984 au 27 octobre 1984	14 novembre 1984
28 octobre 1984 au 31 janvier 1985	20 février 1985

III. Un employé sera admissible au Régime:

a) le jour suivant la date à laquelle il a terminé sa période de stage prévue par la convention collective, et

b) à condition que l'employé figure sur la liste de paye de la Compagnie le dernier jour de la période trimestrielle pour laquelle le boni est calculé tel qu'il est stipulé au paragraphe II, ci-dessus, sauf qu'un employé dont l'emploi est ou a été terminé avant telle date pour l'une des raisons suivantes, sera considéré admissible durant la période trimestrielle au cours de laquelle telle cessation a lieu.

(1) Retraite avec pension conformément aux dispositions du Régime de Rentes.

(2) Décès.

(3) Mise à pied pour manque de travail tel qu'il est stipulé à l'article "ancienneté" de la convention collective, auquel cas l'employé recevra le paiement en vertu du Régime à la première date régulière de paiement en vertu du Régime suivant la date de son retour au travail après rappel comme prévu par la convention collective. Si l'employé ne se présente pas au travail en dedans de la période spécifiée par la convention collective ou cesse d'avoir droit au rappel il perdra son droit à pareil paiement en vertu du régime.

IV. Le taux applicable en vertu du Régime sera payé pour toutes les heures de travail effectuées par un employé, mais ne sera pas augmenté en raison d'une rémunération de temps supplémentaire. Les heures où l'employé n'a pas travaillé, même si elles sont indemnisées conformément à certaines dispositions de la convention, et jugées heures de travail à d'autres fins, ne seront pas considérées comme des heures de travail effectuées aux fins de ce Régime.

V. Les paiements effectués à un employé en vertu du présent Régime seront inclus aux fins du calcul de la paie d'un employé concernant les vacances et les congés statutaires.

Note: si un employé ne travaille pas, le taux correspondant à sa classe selon l'appendice A s'applique vis-à-vis les heures servant au calcul de la paie de congé, s'il y est admissible.
Si l'employé travaille, seules les heures de travail effectives seront considérées, conformément au paragraphe IV.

VI. La Compagnie et le Syndicat ont convenu qu'on s'attendra à ce que tous les employés remplissent leurs fonctions en couvrant tout le domaine de la tâche, y compris toutes les fonctions inhérentes qui ne seraient pas précisément décrites. A titre d'exemple, les employés rempliront les fonctions d'une tâche qui pourraient être requises afin d'accélérer toute assignation de production, de réparation ou d'entretien à condition que l'employé

possède les qualifications nécessaires pour remplir ces fonctions.

Au cas où il y aurait des questions quant à l'application et l'interprétation de cet article, ces questions feront l'objet d'une discussion entre le directeur des relations industrielles et le président de l'unité syndicale ou leur délégué respectif.

VII. (a) Il est entendu que tout employé admissible en vertu des dispositions du présent Régime qui participe à une grève perdra son droit au paiement le plus élevé à partir de la date de sa participation jusqu'à la fin de tel trimestre ou son droit au paiement pour les deux dernières périodes de paie de tel trimestre.

(b) La participation à une grève qui se prolonge dans le trimestre suivant entraînera l'application ultérieure du paragraphe (a) ci-dessus.

VIII. Il est entendu et convenu que la convention collective sera lue et interprétée avec les changements nécessaires de manière que les dispositions du présent Régime prennent pleinement effet et en cas de différend, les dispositions du présent Régime prévaudront.

APPENDICE "A"

Classe de tâche	"Échelle complète"
1	15.0
2	15.0
3	15.0
4	16.0
5	19.0
6	22.8
7	26.6
8	30.4
9	34.2
10	38.0
11	41.8
12	45.6
13	49.4
14	53.2
15	57.0
16	60.8
17	64.6
18	68.4
19	72.2
20	76.0
21	79.8
22	83.6

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDÉRATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

Lorsqu'un employé comptant dix-huit (18) mois d'ancienneté et plus est mis à pied depuis au moins deux (2) mois, il peut formuler une demande pour un emploi dans une autre usine de la Compagnie.

La Compagnie convient, avant d'embaucher du nouveau personnel, de considérer de façon prioritaire les employés ayant soumis une telle demande. Lorsque plusieurs employés ont formulé une telle demande, la Compagnie les considérera dans l'ordre d'ancienneté.

Les employés mutés à une autre usine suite à l'application de cette lettre d'entente maintiennent leur ancienneté pour fins de vacances, pension, congés et autres avantages sociaux.

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

La Compagnie remettra au syndicat dans un délai de soixante (60) jours de la signature de la convention collective une liste des sous-contrats présentement en vigueur.

Les parties conviennent que dans un délai de trente (30) jours suivant la remise de cette lettre d'en faire l'étude et de discuter de l'opportunité que ces travaux donnés à sous-contrat soient accomplis par les membres de l'unité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SÉCURITÉ

La Compagnie défraiera le coût des verres de prescription des lunettes de sécurité jusqu'à un maximum de $75.00 par employé par période de deux (2) ans.

Nonobstant les dispositions précédentes, l'employé probationnaire devra défrayer le coût de ses verres de prescription. La Compagnie lui remboursera le coût encouru s'il demeure à l'emploi de la Compagnie après sa période de probation.

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE 12 HEURES

1. Champ d'application

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.03 c) de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de 12 heures de travail.

2. Horaire de travail

a) Les heures régulières de travail seront de 08:00 heures à 20:00 heures pour l'équipe de jour et de 20:00 heures à 08:00 heures pour l'équipe de nuit.

b) L'horaire régulier est reproduit en annexe.

3. Rémunération

a) Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.

b) Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées à taux et demi, sauf les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives lesquelles sont payées au taux double.

c) La semaine de paie commence à 20:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant à 19:59 heures.

4. Période de repas

a) Sur l'équipe de jour, l'employé se verra allouer deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.

b) Sur l'équipe de nuit, l'employé se verra allouer une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 01:00 heure et 04:00 heures.

5. Prime d'équipe et de dimanche

a) L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de trente (30) cents l'heure pour toutes les heures régulières travaillées entre 20:00 heures et 08:00 heures. Cette prime sera de trente-sept (37) cents l'heure à compter du 1er février 1983 et de quarante-trois (43) cents l'heure à compter du 1er février 1984.

b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de $1.00 l'heure en plus de la prime de nuit, s'il y a lieu. Cette prime sera de $1.25 l'heure à partir du 1er février 1983.

6. Jours fériés

a) La paie de jour férié sera de douze (12) heures au taux horaire régulier pour l'employé admissible.

b) L'employé requis de travailler le jour où l'on observe un jour férié sera payé à taux et demi pour les heures travaillées en plus de la paie de jour férié, telle que définie au paragraphe a) s'il y a droit, sauf que les heures travaillées en plus de 12 heures durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

c) Le jour férié est constitué de la période de 24 heures qui va de 20:00 heures la veille du jour d'observance férié à 20:00 heures le jour d'observance.

7. Paie de deuil et de juré.

L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective recevra douze (12) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

8. Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra à tire de paiement de ce congé douze (12) fois son taux horaire régulier mais ne pourra prendre une journée additionnelle de vacances.

9. Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront rester à leur tâche jusqu'à ce qu'ils soient relevés. Pour qu'ilne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisée de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur quart et ils pourront alors quitter l'usine.

10. A chaque semaine, les employés disponibles pour entrer au travail dans le cas d'absence inscriront leur nom sur une liste tenue à jour par le contremaître général. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le contremaître général pourra désigner des employés parmi ceux qui ont effectué le moins d'heures supplémentaires.

11. La mise en place et/ou l'abandon de cet horaire ne doit pas occasionner le paiement d'heures supplémentaires.

12. Les dispositions de cette entente ont préséance sur tout article de la convention collective qui pourrait prévoir des dispositions contraires.

HORAIRE RÉGULIER - 12 heures

Semaine 1 D L M M J V S	Semaine 2 D L M M J V S	Semaine 3 D L M M J V S	Semaine 4 D L M M J V S
NUIT D D C C B B A	A A D D C C B	B B A A D D C	C C B B A A D
JOUR B B A A D D C	C C B B A A D	D D C C B B A	A A D D C C B
CONGÉ A A D D C C B C C B B A A D	B B A A D D C D D C C B B A	C C B B A A D A A D D C C B	D D C C B B A B B A A D D C

Note: L'employé dont l'horaire régulier prévoit du travail le dimanche recevra deux (2) heures additionnelles à son taux horaire régulier s'il travaille effectivement les heures régulières prévues à l'horaire.

Si l'employé ne travaille pas ces heures régulières prévues à l'horaire mais qu'il a droit à un paiement total ou partiel de celles-ci en vertu d'une autre disposition de la lettre d'entente ou de la convention collective, les deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées payées. De plus, ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.08 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.

2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.

3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.

4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

LETTRE D'ENTENTE

TACHES NON AFFICHÉES

1. Lorsqu'une vacance permanente de tâche survient dans une tâche qui n'est pas sujette à la procédure d'affichage et qu'un embauchage est nécessaire pour combler cette vacance, la Compagnie considérera dans l'ordre d'ancienneté les employés qui ont fait une demande pour aller travailler dans la division où est la vacance. La tâche laissée vacante par l'employé qui serait ainsi muté sera comblée de la façon prévue à l'article X de la convention collective.

2. Si un employé accède en vertu des dispositions de cette lettre d'entente à une tâche de classe égale ou inférieure, il ne pourra pas utiliser à nouveau ces dispositions pour obtenir une autre tâche de classe égale ou inférieure dans les 12 mois qui suivront.

LETTRE D'ENTENTE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

Le comité de santé et de sécurité de l'établissement, en collaboration avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement, verra à établir un programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie.

Ledit programme devra entre autres prévoir les différents mécanismes d'intervention des services impliqués, les méthodes de dépistage et de contrôle, ainsi que les traitements appropriés qui pourront être suggérés aux employés visés.

LETTRE D'ENTENTE

RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL AVANT L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE

Un employé avisé la veille avant la fin de son équipe d'entrer plus tôt le lendemain pour faire des heures supplémentaires avant ses heures régulières programmées sera payé au taux prévu des heures supplémentaires.

Un employé appelé chez lui pour effectuer un travail non prévu la veille avant la fin de son quart sera payé au taux prévu des heures supplémentaires avec la garantie de recevoir un minimum de cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

Suite aux paragraphes 15.01 c), d), et e) de la convention collective, la Direction accepte que les employés qui auront accumulé 30 ou 19 ou 9 ou 5 années de service respectivement entre le 1er mai et le 31 décembre auront droit à la semaine additionnelle de vacances en vertu de la convention collective, à condition que:

1. cette semaine soit prise au cours de l'année civile

   ET

2. que l'employé en fasse la demande par écrit à la Compagnie avant le 1er mai de la même année.

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du Président du Syndicat local des présidents du comité de griefs, d'E.C.S., et de santé-sécurité d'une part et de quatre (4) représentants de la direction d'autre part.

Ce comité se réunira à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties pour considérer toute question d'intérêt commun, à la condition expresse que les sujets prévus à l'agenda de la rencontre sollicitée soient décrits dans la demande.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'EDUCATION SYNDICALE

Un montant égal à un cent (0.01¢) pour chaque heure régulière travaillée sera déduit du B.V.C. dû en mai 1982 et sera déposé dans un fonds administré par le syndicat à partir de juillet 1982 et (déposé) consécutivement aux dates de calcul du B.V.C., c'est-à-dire, octobre 1982, janvier, avril, juillet et octobre 1983 et 1984 et janvier 1985.

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

La Compagnie convient que les employés affectés par un bris d'équipement et susceptibles d'être mis à pied à cause de ce bris, pourront compléter la semaine de travail programmée durant laquelle survient le bris, et que les dispositions de mises à pied temporaires prévues à cette convention collective ne seront appliquées à ces mêmes employés, que la semaine suivant le bris d'équipement.

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATTRAPAGE

La compagnie accordera une indemnité de rattrapage égale aux sommes générées par la comparaison de l'IPC de janvier 1982 à celui d'octobre 1981 selon la formule prévue en 01 de la lettre d'entente "Indemnité de Vie Chère". Cette somme sera payée à part égale à compter de janvier 1983 et janvier 1984.

Ces deux montants s'appliqueront selon les dispositions prévues à 04 de la lettre d'entente "Indemnité de Vie Chère" et ne seront plus intégrés aux salaires.

LETTRE D'ENTENTE

RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Calcul des heures

Les parties conviennent dans les trois (3) mois de la date de la signature de la convention collective de s'entendre sur une méthode de calcul des heures de temps supplémentaire conformément à l'article 9.09 b).

LETTRE D'ENTENTE

POSTE DE JOUR - ENTRETIEN

Les employés d'entretien de même description et classification auront priorité selon leur ancienneté sur les postes de jour qui sont créés dans leur tâche par la Compagnie.

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 9.05 - ENTRETIEN

Si la majorité des employés de la division - Entretien fait une demande pour modifier les heures de travail pour la durée de l'arrêt annuel, la Compagnie ne s'opposera pas si cela ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations et si telle demande est soumise au moins un mois à l'avance.

LETTRE D'ENTENTE

PRÉSIDENT DU SYNDICAT

Le président du Syndicat sera affecté à la programmation de jour.

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 13.10

Trois (3) mois après la date de la signature de la convention collective, le paragraphe 13.10 apparaissant à l'article XIII de la convention collective sera remplacé par le texte suivant:

13.10

a) Tous les employés, sans exception, seront payés une fois par semaine, à chaque semaine par un dépôt des montants à la Caisse ou Banque de leur choix.

b) Si une erreur se produit dans la paie d'un employé et si cette erreur est dûe à la Compagnie et est d'un montant égal à une équipe régulière de travail ou plus, la Compagnie verra à corriger l'erreur en dedans de la semaine où l'erreur a été signifiée.

LETTRE D'ENTENTE

HEURES DE TRAVAIL

1. La Compagnie n'utilisera pas les dispositions de l'article 9.02 c) pendant la durée de la convention collective.

2. Les parties conviennent que dans l'application de l'article 9.04, l'horaire de 12 heures s'appliquera pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

POSTE DE JOUR - CLASSE 1, 2 OU 3

Il y aura affichage de poste vacant, selon la procédure de l'article 10.08, dans tous les cas de vacance permanente à un poste de jour de classification 1, 2 ou 3.

LETTRE D'ENTENTE

REPAS CHAUDS

La Compagnie convient de rencontrer le syndicat dans un délai de soixante (60) jours après la signature de la convention collective afin d'étudier la possibilité de mise en place de repas chauds pour les membres de l'unité de négociation. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle entre les parties.

ORIGINE LAVAL DATE DU LOT 82-08-12 NO LOT 78 TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL

```
41   025833   82-04-13   B1  44   0991982113111398721060101033 1XXX00XX001130 10121243050
                         C1  014804923 2100540362050000800010053 02 0
                         D1  00802001121100030320000000000000000001180000
                         E1  99999999900000000150000000150000000110000450000000970000
                         E2  990000  990000000000000000  000000000000040015001005001001 0
                         E3  000000000     0000  0000000000     0
                         F1  1100120509193000610608541000010011100011101101100005103 03
                         F2  2040203010000000200000000000000000
                         G1  1 1 1   1   2   20602   2   2   1
                         H1  0000000000000   0   0000 0   0000000000000000000
                         I1  0 1 3   1   1   0   00000000000   0  00000 00000
                         J1  120199999993999999920000030   1   02 030   000  101
                         K1  152033200X0XXX532224
                         L1  00210000000000X0000000000                    067820628070
```

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR	CHP MESSAGE	VALEUR
E16 C CHAMPS RELIES NULS	000000		