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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 7 7

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 08261-0

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16011-13
Date	Signature: 85-04-15 / Réception: 85-04-19	Durée: Du 85-02-01 Au 88-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 12

Association	Employeur
[ ] Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8060-2 - FTQ 1290 rue St-Denis, 10e étage Montréal, Qué H2X 3J7	[ ] Déposant Sidbec-Dosco Inc 507 Place d'Armes Montréal, Qué H2Y 2W8
[x] Déposant, si autre que les parties Sidbec-Dosco Inc Att.: M. Serge Gouin 300 rue Léo Parizeau Montréal, Qué H2W 2S7	E.V.: 2555 Chemin du Lac, Longueuil 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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-04-29

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

003 (113)

RECHERCHE

8261-0



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE DE LONGUEUIL

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

SECTION LOCALE 8060-2

(ci-après appelés le Syndicat)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
I		**BUT DE LA CONVENTION**	
1.01		But de la convention	1
II		**RECONNAISSANCE SYNDICALE**	
2.01		Unité syndicale, définition	2
2.02		Employé, définition du terme	2
2.03	a)	Personnel exclu de l'unité syndicale, restriction des tâches exécutées par	2
2.03	b)	Sous-contrat	2
2.04		Activités syndicales, restriction des	3
2.05		Aucune discrimination	3
III		**DROITS DE LA DIRECTION**	
3.01		Droits de la direction	4
3.02		Droits non prévus	4
IV		**RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**	
4.01		Retenue obligatoire	5
4.02		Retenue, fréquence et remise de	5
4.03		Information au syndicat	5
4.04		Responsabilité	5
V		**REPRÉSENTATION SYNDICALE**	
5.01		Délégués syndicaux, reconnaissance des	6
5.02		Comité de griefs, reconnaissance du	6
5.03		Permission d'absence	6
5.04		Rencontres, périodes des	6
5.05		Membres des comités et délégués, désignation des	6
5.06		Comité de négociation, reconnaissance du	6
5.07		Activités syndicales, rémunération en dehors des heures régulières de travail	7
VI		**PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS**	
6.01		Intention générale et discussion préalable	8
6.02		Grief, définition d'un	8
6.03		Délai de présentation	8
6.04		Étapes de la procédure de griefs	8
6.05		Référence à l'arbitrage, délai de	9
6.06		Suspension et congédiement, présentation des griefs de	9

6.07	Grief de groupe, d'interprétation, d'application ou en vertu de l'E.C.S.	9
6.08	Jours exclus dans les délais de présentation, délai de réponse	9
6.09	Règlement monétaire, délai de versement du	10
VII	**ARBITRAGE**	
7.01	Arbitrage, avis préalabe d'	11
7.02	Arbitre, désignation de l'	11
7.03	Arbitrage, délai d'audition d'	11
7.04	Sentences arbitrales, caractère exécutoire des	11
7.05	Juridiction de l'arbitre	11
7.06	Frais d'arbitrage, partage des	12
VIII	**GRÈVE ET LOCK-OUT**	
8.01	Interdiction	13
IX	**HEURES DE TRAVAIL**	
9.01	Semaine régulière de travail	14
9.02	Semaine de quarante (40) heures	14
9.03	Équipes, programmation des	15
9.04	Horaires d'opération, modification des	15
9.05	Heures supplémentaires, définition et rétribution	15
9.06	Heures supplémentaires pour la semaine de quarante (40) heures	15
9.07	Rémunération après douze (12) heures consécutives de travail	15
9.08	Programmation, changement de	16
9.09	Heures supplémentaires, calcul des	16
9.10	Heures supplémentaires, répartition des	16
9.11	Rappel pour urgence, paiement en cas de	17
9.12	Rémunération après seize (16) heures consécutives de travail sans bénéficier de huit (8) heures consécutives de repos	17
9.13	Allocation de présentation au travail	17
9.14	Heures de travail, non garantie des	17
X	**ANCIENNETÉ**	
10.01	But général	18
10.02	Ancienneté, définition du terme	18
10.03	Employés stagiaires, définition et crédits de service	18
10.04	Divisions, reconnaissance des	19
10.05	Ancienneté, maintien de l'	19
10.06	Ancienneté, perte de l'	19
10.07	Dispositions d'ancienneté, application des	20

10.08	Avancement, procédure d'(affichages)	21
10.09	Mise à pied, procédure de	22
10.10	Rappel, procédure de	24
10.11	Employés handicapés	25
10.12	Assignations temporaires	25
10.13	Liste d'ancienneté	26
10.14	Personnel exclu, retour à l'unité syndicale	26
XI	**DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT**	
11.01	But général	27
11.02	Avertissement et délai	27
11.03	Définition des mesures disciplinaires	27
11.04	Procédure	27
11.05	Retrait des mesures disciplinaires	27
11.06	Mesures disciplinaires retirées du dossier, invocation à l'arbitrage des	28
XII	**SANTÉ ET SÉCURITÉ**	
12.01	Intention des parties	29
12.02	Responsabilité de la Compagnie	29
12.03	Équipements protecteurs	29
12.04	Matière relative à la santé et sécurité	29
12.05	Non utilisé	29
12.06	Accidenté du travail, rémunération, transport et assistance à l'	29
12.07	Droit de refuser de travailler en cas de danger imminent	31
12.08	Postes de travail, caractéristiques dangereuses des	34
12.09	Rôle du médecin responsable	34
XIII	**SALAIRES**	
13.01	Échelle de salaires	35
13.02	Progression à l'intérieur d'une classe	36
13.03	Promotion	36
13.04	Mutation	36
13.05	Rétrogradation	36
13.06	Assignation temporaire	37
13.07	Taux horaire, calcul du	37
13.08	Rémunération pour la semaine de quarante (40) heures	37
13.09	Différentiel spécial, liste des employés affectés	37
13.10	Différentiel spécial et tâche concernée	38
13.11	Différentiel spécial et promotion	38
13.12	Différentiel spécial et mutation	38

13.13	Différentiel spécial et retour à la tâche concernée	38
13.14	Différentiel spécial et différentiel entre les classes	38
13.15	Correction des erreurs	38
13.16	Griefs d'injustice	38
XIV	**PRIMES D'ÉQUIPE**	
14.01	Primes journalières et dominicales	39
XV	**VACANCES**	
15.01	Vacances, éligibilité et allocation des	41
15.02	Boni, calcul des vacances et périodes de référence	42
15.03	Cessation d'emploi, succession, décès	42
15.04	Vacances, période des	43
XVI	**JOURS FÉRIÉS**	
16.01	Liste des jours fériés	44
16.02	Paie des jours fériés, définition	44
16.03	Éligibilité, règles d'	44
16.04	Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour	45
16.05	Heures supplémentaires, calcul des	45
16.06	Jours Fériés durant période de vacances	45
16.07	Jours fériés, observance des	45
XVII	**PAIE DE DEUIL**	
17.01	Éligibilité, conditions d'	46
17.02	Famille immédiate, définition de la	46
17.03	Procédure pour l'employé	46
XVIII	**RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ**	
18.01	Rémunération	47
18.02	Procédure pour l'employé	47
XIX	**PERMISSION D'ABSENCE**	
19.01	Raisons personnelles	48
19.02	Permission d'absence pour les fins syndicales	48
XX	**AVANTAGES SOCIAUX**	
20.01	Avantages sociaux, régimes d'	50
XXI	**CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**	
21.01	Changements technologiques, implication des	51
21.02	Formation, préférence pour la	51
21.03	Mutation inter-usine	51
21.04	Déplacements, implications des	51

XXII	**CONGÉS DE MALADIE**	
22.01	Congés de maladie, rémunération lors des	52
22.02	Retour au travail	52
22.03	Déduction des montants versés par la C.S.S.T.	52
22.04	Éligibilité, conditions d'	52
XXIII	**DURÉE DE LA CONVENTION**	
23.01	Durée et procédure de renouvellement	53
	ANNEXE A	
	Restrictions quant à la priorité de division	54
	ANNEXE B	
	Liste des tâches	55
	ANNEXE C	
	Liste d'ancienneté	56
	ANNEXE D	
	Régime de prestations supplémentaires de chômage	57
	ANNEXE E	
	Liste des arbitres	58
	LETTRES D'ENTENTE	
	Considération prioritaire d'emploi	59
	Lunettes de sécurité	60
	Horaire de 12 heures	61
	Qualifications	66
	Ancienneté	67
	Tâches de l'unité de négociation, restriction	68
	Employés affectés à des tâches de même description	69
	Vacances	70
	Perfectionnement	71
	Permission d'absence, Congé de maternité	72
	Comité de coopération patronal-syndical	73
	Rémunération pour travail avant l'équipe régulière	74
	Programme d'aide aux employés	75
	Vacances - date d'embauche	76
	Dépôt bancaire	77
	Indemnité de vie chère	78
	Fonds d'éducation syndicale	80
	Horaires de travail (9.02 b)	81
	Bris d'équipement	82
	Article 2.03 a)	83
	Procédure pré-arbitrage	84

Salle de réunion	85
Re: 10.03 et 10.05 c)	86
Re: 10.08 e)	87
Sous-contrats	88
Semaine condensée	89
Horaire de douze (12) heures modifiés	93
Changements technologiques	96
Paie de deuil	98
Indemnisation de cessation d'emploi	99
Retraite spéciale - RE . fermeture	100

ARTICLE 1 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 6 avril 1983.

2.02 a) Le terme "employé(e)" ou "employés(es)" 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(es), tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

2.03 a) Les superviseurs et autres employés exclus de l'unité de négociation ne devront pas occuper une tâche normalement occupée par des employés de l'unité de négociation au point où une telle pratique pourrait entraîner des mises à pied, des rétrogradations, pertes de salaire régulier ou déplacement d'un ou de plusieurs employés.

b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail accompli normalement 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 efffectuée 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), 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 représentants selon les modalités prévues ci-dessous.

5.02 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de griefs composé de deux membres, dont l'employé concerné par le grief si requis. Ledit comité représentera les employés à chacune des étapes 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.

5.03 Lorsqu'un représentant du syndicat 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 superviseur 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).

5.04 Les rencontres entre les représentants de la Compagnie et les membres des comités de griefs auront lieu durant les heures régulières de travail de jour, sauf entente mutuelle des parties.

5.05 Le Syndicat fera connaître à la Compagnie par écrit les noms des membres du Syndicat qui représentent les employés conformément aux dispositions de la convention collective. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement pouvant survenir à cette liste.

5.06 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 5.03, la Compagnie n'aura pas à compenser les pertes de salaire subies par les employés dans l'exercice de ces fonctions.

5.07 Un représentant du syndicat 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 et 5.02, en dehors de ses heures régulières de travail, sera rémunéré à son taux régulier, (y compris le boni de vie chère) 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 supérieur immédiat, 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 supérieur immédiat en présence de sonreprésentant du syndicat. Le supérieur immédiat rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2ième étape

Si le délégué ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no. 1, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par un représentant du syndicat, au directeur de l'usine ou à son représentant.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité de griefs défini au paragraphe 5.02 afin de discuter du grief.

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 2ième étape de la procédure de griefs.

6.07 Le Syndicat aura le droit de présenter à la deuxième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale. 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 de l'entente ou de la décision, à défaut de quoi ledit 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 "E"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 "E" 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 suivant l'audition du litige.

Les parties pourront d'un mutuel accord prolonger ces délais.

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'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

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 Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cette convention, la semaine régulière de travail sera de 36 1/4 heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail sera de 7 1/4 heures, réparties entre 08:15 heures et 16:30 heures, avec une heure non rémunérée pour le repas du midi.

9.02 a) La semaine de travail des employés requis par la Compagnie de travailler sur des équipes sans faire la semaine continue prévue à l'alinéa b) ci-après sera 40 heures réparties du lundi au vendredi.

b) Pour la durée de la présente convention collective les opérations à quatre (4) équipes se feront conformément aux dispositions prévues à la lettre d'Entente "Horaire de Douze (12) heures" apparaissant à cette convention.

c) Les heures de travail des employés visés à l'alinéa a) ci-haut, vont de minuit à 8:00 heures; 8:00 heures à 16:00 heures; 16:00 heures à minuit avec une demi-heure rémunérée pour la période de repas. Le repas se prendra dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe. Lorsque nécessaire, 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 supérieur immédiat.

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

9.03 La programmation des employés travaillant par équipe sera affichée avant 16:00 heures le jeudi précédent la semaine de travail à laquelle elle s'applique et indiquera les heures et les journées de travail.

La rotation des équipes de travail se fera à rebours ou de toute autre façon, selon l'entente mutuelle des parties.

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.

9.04 S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autres que celles prévues ci-haut, affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

9.05 **Temps supplémentaire**

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 9.06, le travail effectuée au-delà de 7 1/4 heures dans une journée, le travail effectué le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie.

9.06 Les employés travaillant 40 heures par semaine sont rémunérés à leur taux de salaire plus une demie pour le travail effectué au-delà de huit (8) heures dans une journée ou pour tout travail effectué le samedi ou le dimanche ou pour tout travail effectué un jour de congé prévu à la programmation dans le cas des employés affectés aux opérations continuelles.

9.07 Après douze (12) heures consécutives de travail effectivement travaillées les employés seront rémunérés à taux double.

a) Les employés affectés à la programmation de 7 1/4 heures, appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécuties de travail seront payés à taux et demi pour les quatre premières heures et 3/4 de surtemps en plus de leur programmation régulière et à taux double pour les heures effectuées en plus de 12 heures consécutives de travail.

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

9.08 Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé travaillant par équipe après les délais prévus à l'article 9.03, elle 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.

9.09 Les heures rémunérées au taux des heures supplémentaires ne doivent pas être considérées plus d'une fois, pour fins de calcul du temps supplémentaire.

9.10 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 qualifiés qui effectuent ordinairement le travail en question.

b) Un tableau de temps supplémentaire sera disponible. Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non travaillées apparaîtront sur ce tableau.

c) 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 programmé recevra une indemnité de repas au montant de quatre dollars et demi (4,50 $). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

9.11 Le temps effectué par une employé qui est rappelé au travail chez lui après avoir complété sa journée de travail, sera considéré comme temps supplémentaire payé au taux et demi et l'employé recevra un minimum de cinq (5) heures de paie à son taux régulier.

9.12 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.

9.13 Tout employé qui se présente à son travail à l'heure prévue sans avoir été avisé avant son départ pour le travail qu'on n'avait pas besoin de lui à son travail régulier et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas d'autre travail disponible à lui offrir, recevra quatre (4) heures de paie à son taux 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.

9.14 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 doivent uniquement servir de base de 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 proportionnelement 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 continu 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 ou soixante (60) jours travaillés, selon ce qui survient le premier. À 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 ou soixante (60) jours travaillés selon ce qui survient le premier, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de quarante-deux (42) mois 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 **Divisions**

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

1. Magasin
2. Contrôle de la production et des stocks

Il est convenu que, si nécessaire pendant la durée de cette convention, cette liste pourra être modifiée par entente mutuelle des parties pour représenter précisément l'organisation actuelle.

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 ou maternité.
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 quarante-deux (42) 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 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 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 par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

10.07 APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ANCIENNETÉ

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 définis 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'habilité requises pour occuper la tâche en cause.

b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une révision 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) La Compagnie affichera les tâches vacantes, à l'exception de celles de la classe la plus basse, au tableau de chaque division pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Sous réserve de l'annexe "A", 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.

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, 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.

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. Il doit aussi indiquer si la vacance est temporaire, et dans ce cas le nom de l'employé absent.

d) 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 le 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.

e) Un employé peut soumettre sa candidature pour une tâche de classe égale ou inférieure chaque fois que le changement résultera en une augmentation du salaire hebdomadaire régulier de l'employé (e). Dans tout autre cas, l'employé ne pourra soumettre sa candidature à une tâche de classe égale ou inférieure s'il a déjà obtenu telle tâche dans les douze (12) mois précédent.

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

2. à 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. à 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. à la tâche détenue par un employé moins ancien dans l'usine, 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,

5. il sera mis à pied.

b) Dans l'application de l'article 10.09 a) 2), 4) l'employé devra aviser son supérieur immédiat 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'article 13 de la convention collective. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il référera à 10.09 a) 3.

c) Dans les cas de mises à pied dues à une pénurie de travail, la Compagnie devra en avertir le Syndicat une (1) semaine à l'avance, en indiquant de manière approximative le nombre d'employés qui seront touchés. Les employés seront prévenus individuellement cinq (5) jours ouvrables avant la mise à pied.

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 aura le droit, lorsque du travail sera disponible, d'être rappelé sur la base de son ancienneté et conformément à l'article 10.07 de la présente convention.

b) Au cas où, à l'intérieur de l'usine, un employé rappelé à sa tâche régulière refuse d'y revenir, il perd tous ses droits à cette tâche, sauf lors d'un affichage ou d'une mise à pied ultérieure.

c) Conformément à la clause 10.09 a) ci-dessus, un employé qui a été déplacé de sa tâche régulière pendant plus de quarante-deux (42) mois ne sera plus sujet à rappel à cette même tâche. Cependant, si cette tâche devient ultérieurement disponible, elle sera considérée comme une tâche vacante régie par les dispositions du paragraphe 10.08 (Affichage des tâches).

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 qui n'a pas exercé ses droits d'ancienneté prévus à 10.09 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 10.05 c) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.

f) Un employé qui n'a pas exercé ses droits d'ancienneté prévus à 10.09 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 normalement exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra 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 qualifié et qu'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 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.

10.12 **Assignations temporaires**

Il est entendu et convenu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve de la clause XIII de cette convention. La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder quinze (15) jours civils, sauf par entente mutuelle des parties. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix d'un affichage de tâche.

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 révisées 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, nommé 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 ET CONGÉDIEMENT

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 l'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.

11.06 a) 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.

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

ARTICLE XII SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

12.02 L'employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements du gouvernement du Québec en vigueur 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 .

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 Toute matière relative à la santé et sécurité des employés sera discutée par le Président du Syndicat ou son représentant et un représentant de la Direction.

12.05 Non utilisé

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 et 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, une aggravation 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 lesdites formules.

Une copie sera donnée à un représentant du syndicat.

e) Un employé absent pour un accident de travail ou 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 cinq (5) 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 reconnaît l'article 12.07a) 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 le superviseur, 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 superviseur, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le superviseur fera le nécessaire pour corriger la situation.

3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le superviseur, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son superviseur. Celui-ci avisera immédiatement la Direction de

l'établissement et le représentant syndical qui enquêteront pour déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

i) Si on 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) faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait 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 du syndicat ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

5) Non utilisé.

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 12.07b)7), 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.

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) Non utilisé.

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 du représentant du Syndicat.

b) La Compagnie soumettra au représentant syndical 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 représentant syndical 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 les vérifications additionnelles nécessaires et informera le comité de sécurité de l'établissement des résultats.

12.09 Les employés seront soumis au programme de santé élaboré par le médecin responsable de l'établissement.

ARTICLE XIII SALAIRES

13.01 **Échelle des salaires hebdomadaires réguliers:**

À compter du 1er février 1985, le taux de salaire hebdomadaire standard pour les tâches de la classe 0 sera de trois cent quatre-vingt-onze dollars et cinquante-deux cents (391,52$) par semaine. L'écart entre les catégories de tâche sera de treize dollars et neuf cents (13,09$) par semaine, et l'échelle des salaires hebdomadaires réguliers sera la suivante:

Classe	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			378,43	391,52
1			391,52	404,61
2		391,52	404,61	417,70
3		404,61	417,70	430,79
4		417,70	430,79	443,88
5		430,79	443,88	456,97
6		443,88	456,97	470,06
7		456,97	470,06	483,15
8	456,97	470,06	483,15	496,24
9	470,06	483,15	496,24	509,33
10	483,15	496,24	509,33	522,42
11	496,24	509,33	522,42	535,51
12	509,33	522,42	535,51	548,60
13	522,42	535,51	548,60	561,69
14	535,51	548,60	561,69	574,78

13.02 Progression à l'intérieur d'une classe

L'employé recevra le taux de formation, de débutant, d'intermédiaire ou le taux standard prévu pour sa classe selon le temps qu'il aura travaillé à cette tâche (classe 0 à 7 inclusivement, 13 semaines de travail pour chaque taux et classe 8 à 14 inclusivement, 26 semaines de travail pour chaque taux). Le changement d'un taux à l'autre entrera en vigueur à compter du début de la semaine suivant la date d'achèvement de la période de formation précédente.

13.03 Promotion

L'employé promu à un poste de classe supérieure recevra le taux de formation, de débutant, d'intermédiaire ou standard qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait avant sa promotion et par la suite, les dispositions de 13.02 s'appliqueront.

13.04 Mutation

L'employé muté à une tâche de même classe sera rémunéré au taux de formation, de débutant, intermédiaire ou standard correspondant au taux qu'il avait dans son ancienne tâche et par la suite, les dispositions de 13.02 s'appliqueront.

13.05 Rétrogradation

L'employé rétrogradé à une tâche de classe inférieure recevra le taux standard de cette classe, si celui-ci est égal ou inférieur au salaire qu'il recevait dans son ancienne tâche. Si le taux standard de sa nouvelle classe est supérieur au salaire qu'il recevait dans son ancienne tâche, il recevra le taux de formation, débutant ou intermédiaire qui correspond à son salaire et par la suite, les dispositions de 13.02 s'appliqueront.

13.06 Assignation temporaire

a) L'employé assigné temporairement par la Compagnie à une tâche de classe supérieure pour une période de une (1) journée ouvrable complète ou plus recevra le taux de salaire qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il reçoit dans sa tâche régulière.

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 classe, 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.

13.07 Lorsque le salaire d'un employé doit être ramené à une base horaire pour fins d'application d'une des clauses de la présente convention, ce taux horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé au moment du calcul par 36 1/4.

13.08 Les employés travaillant par équipe qui sont requis de travailler quarante (40) heures par semaine, seront rémunérés à leur taux horaire tel que défini à l'article 13.07 pour les 3 3/4 heures additionnelles.

13.09 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 doit être versé;
b) le titre de la tâche pour laquelle le différentiel doit être versé;
c) la classe de cette tâche;
d) le taux standard de cette classe;
e) le montant de ce différentiel;
f) la date d'entrée en vigueur de ce différentiel.

13.10 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.

13.11 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 qui en résulte ou il sera annulé s'il est inférieur à cette augmentation.

13.12 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.

13.13 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.11 et 13.12 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 13.14.

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

13.15 **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 de salaires doit être corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

13.16 **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 aux présentes.

ARTICLE XIV PRIMES D'ÉQUIPE

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

2. Trente (30) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de minuit à 8:00 heures. Cette prime sera de trente-cinq (35) cents à compter du 1er février 1984.

b) Les primes d'équipe en vertu de l'alinéa 1) ou 2) ci-haut s'appliquent aux heures supplémentaires d'une équipe de travail complète travaillée par un employé dans une journée.

c) Pour toutes les heures travaillées de minuit le samedi à minuit le dimanche, une prime de un dollar et vingt-cinq cents (1,25 $) par heure travaillée s'applique en plus de toute autre prime d'équipe applicable.

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

e) 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 cinq (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) Un boni de vacances de 80,00 $ 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.

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:

i. 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 congés depuis le début de l'année de vacances en cours jusqu'au moment du départ, comme défini au paragraphe 15.01.

15.04 a) Les vacances se prennent à un moment qui convient à la Compagnie. Toutefois, la Compagnie tiendra compte, dans la mesure du possible, des préférences indiquées par les employés selon leur ancienneté. La Compagnie fournira à l'occasion aux employés, au plus tard le 1er mai, d'indiquer leur préférence sur des listes affichées sur les tableaux dans chaque division.

b) Les employés qui ont droit à deux (2) semaines ou plus, de vacances se verront accorder la possibilité de prendre deux (2) semaines consécutives de leurs vacances pendant les mois de juin, juillet ou août.

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS

16.01 **Les jours suivants sont reconnus jours fériés:**

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

16.02 L'allocation de jour férié doit être égale au produit de sept fois et quart (7 1/4) le taux horaire de paie régulier dans le cas d'un employé soumis à l'horaire de 36 1/4 heures par semaine et huit (8) fois le taux horaire de paie régulier dans le cas d'un employé soumis à l'horaire de quarante (40) heures par semaine.

16.03 Pour être admissible à l'allocation de 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 travaillé la journée ou l' équipe régulière qui précède et qui suit le jour férié. 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 (7) jours civils précédant le jour de congé, absence autorisée et tout autre motif raisonnable, alors cette exigence sera abandonnée, 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 requis de travailler pendant le jour férié en question, à moins qu'il puisse fournir des raisons valables pour son défaut de le faire à son supérieur.

16.04 Un employé requis de travailler le jour où l'on observe un jour férié reçoit son taux de salaire régulier plus une demie pour les heures travaillées en plus de l'allocation de jour férié, s'il y a droit, sauf que les heures travaillées en plus de la journée normale de travail durant un tel jour férié par un employé éligible à l'allocation de jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

16.05 Dans le calcul hebdomadaire de 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 survient pendant la période de vacances d'un employé, il reçoit une journée additionnelle de vacances et l'allocation de congé telle que spécifiée à 16.02.

16.07 Les jours fériés sont normalement observés le jour où ils surviennent 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 sept fois et un quart (7 1/4) ou huit (8) fois son taux horaire régulier selon le cas 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 ou témoin de la Couronne par subpoena (à condition que l'employé ou sa famille ne soit pas partie au litige) 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 sept fois et un quart (7 1/4) ou huit (8) fois son taux horaire régulier selon le cas 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 accepte d'accorder un congé raisonnable sans rémunération pour des raisons personnelles lorsque:

a) l'employé le demande par écrit;
b) il a bon motif;
c) le congé ne gêne pas le fonctionnement de l'usine sauf dans des cas d'urgence où le congé est accordé.

Lorsque l'employé a une raison valable de ne pas reprendre son travail à la fin de son congé, il doit en demander la prolongation avant son expiration. Le Syndicat sera informé de ces congés non rémunérés.

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 à l'avance.

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, ils ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour le calcul de la pension.

c) Un employé élu ou travaillant 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 d'entreprise ou dans le Syndicat International. Un tel

congé doit être demandé par écrit au moins soixante (60) 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 soit faite soixante (60) 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 le 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 l'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 effets personnels.

ARTICLE XXII CONGÉS DE MALADIE

22.01 Dans le cas d'un employé absent de son travail à cause d'incapacité physique due à la maladie ou à un accident, cet employé, pendant qu'il est au service de la Compagnie, continuera de recevoir le taux de salaire auquel il a droit suivant le nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit. Le nombre de jours de congé de maladie auquel un employé a droit sera calculé comme suit:

a) à compter du 6 avril 1983, les jours de congés de maladie s'accumuleront à raison d'une journée par mois complet de travail, pour s'accumuler d'année en année jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 01 a), un employé qui a accumulé un maximum de quarante-cinq (45) jours de congés de maladie à son crédit, peut continuer d'accumuler des crédits au taux d'une demi-journée par mois complet de travail, à condition toutefois que le total de ses crédits ne dépasse en aucun temps soixante-cinq (65) jours ouvrables.

22.02 Un employé qui a utilisé ses crédits de congé de maladie recommencera à accumuler des crédits suivants les dispositions de 01 a) et b), à compter du début du mois suivant son retour au travail.

22.03 La rémunération pour congés de maladie sera réduite de tout montant versé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec pour maladie ou accident et qui pourrait affecter la période pendant laquelle le salaire serait payé.

22.04 Pour être éligible aux indemnités prévues aux dispositions de cet article, une preuve suffisante de toute incapacité due à une maladie ou un accident devra être donnée à la Compagnie (y compris, si requis, un certificat médical).

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention est datée du 1er février 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988 sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires horaires réguliers (article 13.01), laquelle restera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1987.

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.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la réouverture sur les salaires tels que prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender les salaires. Toutefois en ce qui concerne l'échelle des salaires horaires réguliers (article 13.01) les négociations sur cette question auront lieu si nécessaire entre le 1er et le 31 octobre 1987.

Signée à Montréal, 15 avril 1985.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8060-2

Norman Simoneau	Président
Marc Lemire	Vice-président
Marcel Bureau	Représentant

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine de Longueuil

Fernand Fleury	Chef de service, Personnel Relations industrielles
Claudette Vandal	Chef de section, Personnel Relations de travail
Serge Gouin	Directeur, Relations de travail

ANNEXE "A"

RESTRICTIONS QUANT À LA PRIORITÉ DE DIVISION

Dans l'application de l'article 10.08, la priorité de division ne s'appliquera pas pour les tâches de classe sept (7) ou moins et les candidatures provenant de toutes les divisions seront considérées également.

ANNEXE "B"

Liste des tâches et des classes applicables pour la durée de la présente convention collective:

TITRE	SERVICE	CLASSE
Programmeur-Planificateur	C.P.S.	10
Planificateur-Expédition	C.P.S.	8
Receveur-vérificateur-expéditeur	Magasin	7
Commis intermédiaire	C.P.S.	7
Commis codification	C.P.S.	5
Commis d'expédition	C.P.S.	5
Commis au comptoir	Magasin	4
Commis - entretien	Entretien	4
Commis - C.P.S.	C.P.S.	4

Si une nouvelle tâche est établie pendant la durée de la présente convention collective, la classe applicable sera déterminée par la Compagnie. Si, dans les trente (30) jours de l'établissement de cette tâche, le Syndicat désire contester la classe déterminée par la Compagnie pour cette nouvelle tâche, la question pourra être soumise à l'arbitrage. Dans un tel cas, l'arbitre aura l'autorité de décider de la classe applicable à la tâche en litige selon les modalités prévues au manuel d'étude conjointe des salaires (emplois de bureau et emplois techniques) qui sera partie intégrante à cette convention. La classe déterminée par la Compagnie ou décidée par l'arbitre est applicable rétroactivement à la date d'établissement de la tâche.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	MATRICULE	DATE D'ANCIENNETÉ
Roy, Marcel	12734	17 octobre 1977
Bouchard, Jean-Paul	12757	14 novembre 1977
Lemire, Marc	12781	24 octobre 1978
Lewis, Gilles	12819	13 juin 1979
Simoneau, Norman	16452	4 octobre 1979
Bourbonnais, Gaston	00256	26 octobre 1980
Bélanger, Luc	16390	11 mai 1983
Parent, Jean	16480	12 mai 1983
Brunet, Richard	12360	11 octobre 1983
Allard, Louis	12926	12 décembre 1983
Blain, Gilles	16404	14 février 1984
Bouchard, Daniel	12938	27 février 1984
Arsenault, Lyne	13023	27 février 1984
Limouzin, Jean-Raymond	16554	19 novembre 1984

Nonobstant la liste affichée ci-haut, l'employé Gaston Bourbonnais 00256 conservera comme date d'ancienneté le 2 février 1953 tant et aussi longtemps qu'il occupera le poste de "commis au comptoir" dans la division "Magasin".

ANNEXE "D"

RÉGIME DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

ANNEXE "E"

LISTE DES ARBITRES

André Bergeron
Jean-Denis Gagnon
Jean-Paul Lalancette
Viateur Larouche
Claude Lauzon
Réginald Savoie
André Sylvestre
André Rousseau

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

Pierre N. Dufresne
Marcel Guilbert

Les parties conviennent de discuter de l'opportunité de nommer d'autres arbitres en tenant compte des disponibilités.

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 un (1) 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

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 stagiaire 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 stage.

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. **Champs d'application**

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.02 b, de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de 12 heures de travail.

2. **Horaires 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 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 quarante-trois (43) cents l'heure pour toutes les heures régulières travaillées entre 20:00 heures et 08:00 heures.

b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de 1,25 $ l'heure en plus de la prime de nuit, s'il y a lieu.

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 de 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 titre 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'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 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. À 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 supérieur immédiat. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le supérieur immédiat 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	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
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	B B A A D D C	C C B B A A D	D D C C B B A
C C B B A A D	D D C C B B A	A A D D C C B	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 9.10 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 un (1) 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

ANCIENNETÉ

Les employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au 6 avril 1983 maintiendront les crédits d'ancienneté accumulés au service de la Compagnie avant cette date.

Si un employé exclu de l'unité de négociation accède à un emploi visé par l'unité de négociation postérieurement au 6 avril 1983, il maintiendra son ancienneté générale à la Compagnie pour fins de vacances et bénéfices.

LETTRE D'ENTENTE

TÂCHES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

RESTRICTION

La Compagnie n'embauchera pas d'employés payés à la journée pour exécuter des tâches normalement effectuées par des employés de l'unité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOYÉS AFFECTÉS À DES TÂCHES

DE MÊME DESCRIPTION

Lorsque des employés de même description et classification de tâche travaillent selon une programmation prévue en 9.02 et que la Compagnie décide d'ajouter un poste de jour de 08:15 heures à 16:30 heures, du lundi au vendredi dans cette tâche, l'employé le plus ancien parmi le groupe d'employés exerçant cette tâche aura la priorité sur ce ou ces postes à la condition que l'efficacité n'en soit pas affectée.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

Lorsque plus d'un employé exerçant la même tâche désire au moment du choix des vacances prendre leur troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances à la même période, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont fait la demande prendra, dans la mesure du possible, cette troisième, quatrième ou cinquième semaine à la date de son choix.

Lorsque c'est faisable, la Compagnie pourra accorder trois (3) semaines consécutives de vacances entre la première semaine du mois de juillet et la dernière semaine du mois d'août.

LETTRE D'ENTENTE

PERFECTIONNEMENT

La Compagnie accordera une permission d'absence conformément à l'article 19 de la convention collective, d'une durée n'excédant pas un an à un employé qui désire suivre un cours de perfectionnement dans un domaine en relation directe avec son travail.

L'employé devra faire sa demande par écrit au moins 2 mois à l'avance.

Il devra soumettre à cet effet une attestation certifiant qu'il a été accepté dans une école reconnue.

LETTRE D'ENTENTE

PERMISSION D'ABSENCE -

CONGÉ MATERNITÉ

Dans l'application de l'article 19.01 de la convention collective, et plus spécifiquement en ce qui concerne les congés de maternité, la Compagnie convient d'accorder à l'employée qui en fait demande par écrit au moins trois (3) mois à l'avance une permission d'absence sans solde dans le but de prolonger son congé de maternité jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines consécutives incluant son congé de maternité.

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du Président du Syndicat local, d'une part et d'un (1) représentant de la direction d'autre part. Le représentant syndical pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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 soient décrits dans la demande.

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

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Le programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie mis de l'avant par le Comité de santé et de sécurité de l'établissement s'appliquera aux employés du Syndicat Local 8060-2.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES - DATE D'EMBAUCHE

Suite au paragraphe 15.01 de la convention collective, la Direction accepte que les employés qui auront accumulé 30, 19, 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 cette semaine soit prise entre sa date anniversaire et le 30 avril.

LETTRE D'ENTENTE

DÉPÔT BANCAIRE

Dans un délai raisonnable suite à la signature de la convention collective, la Compagnie accepte de rémunérer les employés en déposant leurs gages à l'institution bancaire de leur choix parmi celles qui auront été préalablement déterminées.

LETTRE D'ENTENTE
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

01. L'indemnité de vie-chère de trente et un (0,31 $) cents l'heure accumulée et payée au cours de la dernière année de la convention collective, l'indemnité de vie-chère de onze (0,11 $) cents l'heure accumulée au cours des trois (3) derniers mois de la convention et l'indemnité de rattrapage de seize (0,16 $) cents l'heure ne seront pas intégrés au salaire de base mais seront maintenus comme indemnité conformément aux dispositions de l'article 05 de la présente lettre d'entente jusqu'à la fin de la convention collective.

02. 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.

03. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1985 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1985 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 1985.

04. De cette manière, l'indice sera révisé 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 1985; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1986 et 1987 et Janvier 1988.

1.	Avril 1985	comparé à	Janvier 1985
2.	Juillet 1985	comparé à	Avril 1985
3.	Octobre 1985	comparé à	Juillet 1985
4.	Janvier 1986	comparé à	Octobre 1985
5.	Avril 1986	comparé à	Janvier 1986
6.	Juillet 1986	comparé à	Avril 1986
7.	Octobre 1986	comparé à	Juillet 1986
8.	Janvier 1987	comparé à	Octobre 1986
9.	Avril 1987	comparé à	Janvier 1987
10.	Juillet 1987	comparé à	Avril 1987
11.	Octobre 1987	comparé à	Juillet 1987
12.	Janvier 1988	comparé à	Octobre 1987

05. 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.

06. L'indemnité de vie chère payée au cours de cette convention collective ne sera pas intégrée à l'échelle des taux de salaire qui sont en vigueur.

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 Janvier 1985. 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 04, 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 02.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE

Le montant égal à un cent (0,01 $) pour chaque heure régulière travaillée qui a été déduit du B.V.C. dû en mai 1982 continuera d'être déposé dans un fonds administré par le syndicat aux dates de calcul du B.V.C., c'est-à-dire, avril, juillet et octobre 1985, janvier, avril, juillet et octobre 1986 et 1987 et janvier 1988.

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRES DE TRAVAIL (9.02 b)

Avant de mettre en application les dispositions prévues à l'article 9.02 b de la convention collective, la Compagnie rencontrera le président du syndicat pour expliquer les raisons pour lesquelles elle entend recourir à ces dispositions et considérer d'autres solutions satisfaisantes sous les deux (2) parties.

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'ÉQUIPEMENT

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

ART. 2.03 a)

L'article 2.03 a) n'a pas pour but de priver les employés de temps supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE

PROCÉDURE PRÉ-ARBITRAGE

Lorsqu'il y a été établi conformément aux procédures prévues à l'article VI de la convention collective, qu'un grief était référé à l'arbitrage, les parties pourront, avant de mettre en application les dispositions prévues à l'article VII, donner lieu à la procédure qui suit, par entente mutuelle.

1. Les parties se nommeront respectivement un représentant pour les représenter dans le grief concerné.

2. Les parties prépareront un dossier constitué du grief, des réponses aux différentes étapes et de toute autre pièce ou document qu'elles jugeront nécessaire d'ajouter. Il contiendra également un bref mémoire écrit résumant leur position respective et exposant les arguments qu'elles font valoir dans le cas.

   Ce dossier sera transmis à leur représentant respectif qui se rencontreront, au plus tard, quinze (15) jours après leur nomination.

3. La rencontre aura pour but de permettre aux parties, par la voix de leur représentant, de clarifier les faits et de trouver une solution au grief.

4. Si les deux représentants ne peuvent en venir à une entente, le grief suivra alors le cours normal de la procédure prévue à cet effet à l'article VII de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE RÉUNION

La Compagnie convient de mettre une salle de réunion à la disposition des représentants syndicaux une (1) heure avant le début des rencontres entre la Compagnie et le Comité de santé et de sécurité de l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE

RE: 10.03 et 10.05 c)

Nonobstant les dispositions prévues aux articles 10.03 et 10.05 c) de la convention collective, un employé qui est embauché pour travaux lors de fermeture et qui a moins de cinq (5) mois de service à la date de sa mise à pied ne sera plus considéré comme un employé de la Compagnie après sa mise à pied.

LETTRE D'ENTENTE

RE: 10.08 e)

Dans l'application de l'article 10.08 e), un employé qui a été choisi pour une tâche temporaire pourra soumettre sa candidature pour cette même tâche si celle-ci devient permanente.

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRATS

À la demande du syndicat, la Compagnie rencontrera les représentants du Syndicat afin de discuter des problèmes soulevés par le Syndicat relativement à l'octroi de sous-contrat et de discuter de l'opportunité que les travaux en question soient accomplis par des membres de l'unité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE

SEMAINE CONDENSÉE

1. Lorsque les opérations sont réduites à une ou deux équipes plutôt que de mettre en application les horaires prévus en 9.03, la compagnie et le syndicat devront s'entendre avant que la compagnie puisse mettre à l'essai un horaire de travail condensé de douze (12) heures, tel que prévu 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, laquelle prend fin, au plus tard, trente (30) jours après la réception de cet avis. À l'intérieur de ce délai, les parties se rencontreront pour discuter des motifs de l'avis.

2. a) Si conformément aux dispositions prévues en 1 ci-dessus, les parties conviennent d'une semaine de travail condensée (2 équipes) s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement et prévoyant un horaire de douze (12) heures sauf le jeudi où l'horaire débutera à 8:00 heures et se terminera à 16:00 heures.

L'horaire est reproduit en annexe.

b) Si conformément aux dispositions prévues en 1 ci-dessus, les parties conviennent d'une semaine de travail condensée (1 équipe) s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement et prévoyant un horaire de douze (12) heures sauf le jeudi où l'horaire débutera à 8:00 heures et se terminera à 16:00 heures.

L'horaire est reproduit en annexe.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

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 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 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué 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 20:00 heures à 8:00 heures, l'employé se verra alloué une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 1:00 heure et 4:00 heures.

c) Dans l'application du paragraphe 4 a), les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

5. Prime d'équipe

L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de quarante-trois (43) cents l'heure.

6. L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective sera rémunéré en fonction de son horaire tel que prévu en annexe à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

7. Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront rester à leur tâche jusqu'à ce qu'ils soient relevés. Pour 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 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.

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

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

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

ANNEXE

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (2 équipes)

	Semaine 1	Semaine 2
	D L M M J V S	D L M M J V
NUIT 20 - 8 hres	A A A	B B B
JOUR 8 - 20 hres	B B B B*	A A A A*

* Le jeudi, le quart de travail débutant à huit (8) heures se terminera à seize (16) heures.

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (1 équipe)

	Semaine 1	Semaine 2
	D L M M J V S	D L M M J V S
JOUR 8 - 20 hres	A A A	A A A A*

*Le jeudi, le quart de travail débutant à huit (8) heures se terminera à seize (16) heures.

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS

1. La compagnie et le syndicat devront s'entendre avant que la compagnie mette à l'essai un horaire de douze (12) heures modifié, tel que prévu 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, laquelle prend fin, au plus tard, trente (30) jours après la réception de cet avis. À l'intérieur de ce délai, les parties se rencontreront pour discuter des motifs de l'avis.

2. Si les parties conviennent d'un horaire de douze (12) heures modifié, cet horaire s'échelonnera sur la semaine complète du dimanche au samedi. Les heures de travail seront de 8:00 heures à 18:00 heures les samedi et dimanche et de 8:00 heures à 20:00 heures les jours de semaine. L'horaire 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 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.

LETTRE D'ENTENTE - HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS (suite)

4. Période de repas

a) sur l'équipe de 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué 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) Dans l'application du paragraphe 4 a), les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

5. Prime de dimanche

a) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra un prime de un dollar vingt-cinq (1,25 $) l'heure.

6. L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective sera rémunéré en fonction de son horaire tel que prévu en annexe à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

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

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

ANNEXE

HORAIRE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉ

	Semaine 1	Semaine 2
	D* L M M J V S*	D* L M M J V S*
JOUR 8 - 20 hres	A* A B B A A B*	B* B A A B B A*
CONGÉ	B B A A B B A	A A B B A A B

* Le samedi et le dimanche, l'horaire de travail sera de 8 heures à 18 heures.

LETTRE D'ENTENTE

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Considérant les effets qu'un changement technologique, tel que défini ci-dessous, a sur la sécurité d'emploi et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de l'unité de négociation, les parties conviennent de ce qui suit:

1. A) Aux termes de la présente lettre d'entente, **"Changement Technologique"** désigne et signifie l'automatisation de l'équipement existant ou le remplacement de l'équipement existant par du nouvel équipement ou l'addition d'équipement nouveau, ayant pour effet de réduire d'une façon directe et permanente le nombre d'employés.

N'est pas considéré aux termes de la présente lettre tout déplacement qui ne résulte pas d'un changement technologique et en particulier mais sans limiter les généralités de ce qui précède, tout déplacement qui est relié aux variations du niveau d'opération; au déménagement ou au changement d'affectation de l'équipement ne résultant pas d'un changement technologique; à l'épuisement des ressources; à l'abandon d'un produit ou à la perte de débouchés pour un produit, à une fermeture d'usine ou d'unité d'opération.

B) **"Employé de réserve"** désigne et signifie tout employé qui n'eut été de l'application du paragraphe 3 A) ci-après, aurait été mis à pied en conséquence directe de l'introduction d'un changement technologique.

2. A) La Compagnie avisera le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'introduction d'un tel changement technologique; lorsque c'est possible, cet avis sera donné avant.

B) Elle rencontrera et informera le Syndicat du changement technologique prévu et, sur demande, tiendra d'autres rencontres avec le syndicat dans le but de discuter de questions d'intérêt commun relativement aux employés de réserve.

3. A) Lors de l'introduction d'un changement technologique, les employés déplacés d'une façon permanente de leur tâche régulière directement à cause de l'introduction de ce changement technologique seront déplacés conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 1. 2. 3. et 4. Les employés qui, en conséquence de ces déplacements devraient être mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 5. seront au lieu d'être mis à pied, maintenus au travail comme employés de réserve (sauf pour ce qui est prévu en 3 C)) pendant une durée maximale de huit (8) mois de la date de l'introduction dudit changement technologique et ce, aux conditions suivantes:

1°) La Compagnie pourra assigner ou affecter les employés de réserve temporairement et sur une base continuelle à toute tâche qui exige d'être remplie conformément aux dispositions prévues à l'article 10.12 de la convention.

2°) Les employés de réserve recevront le taux horaire de la tâche à laquelle ils sont assignés ou affectés ou le taux de la classe 2.

B) Tout employé de réserve qui refuse une assignation ou affectation tel que prévu au paragraphe 3 A) 1°) sera immédiatement mis à pied et le nombre d'employés de réserve sera réduit d'autant.

C) Au cours de cette période maximale de huit (8) mois le nombre d'employés de réserve sera réduit de un (1), chaque fois qu'une tâche devient vacante. Cette règle ne s'applique pas lorsque cette tâche vacante ne peut être comblée que par l'embauche d'un employé.

Aux fins de la présente, une tâche est vacante:

a) Si un employé de l'unité quitte son emploi, est congédié, prend sa retraite, décède, ou obtient une promotion hors de l'unité de négociation:

b) Lors de la création d'une nouvelle tâche;

c) Suite à l'augmentation du nombre d'employés effectuant les tâches existantes.

Dans l'application de b) et c) ci-haut, les employés de réserve qui auront été appelés à combler ces tâches vacantes pourront retourner comme employés de réserve jusqu'à concurrence de la période maximale de huit (8) mois préalablement prévue, si cette augmentation n'est que temporaire.

D) Si à l'expiration de cette période de huit (8) mois, il reste encore des employés de réserve, ils seront alors mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 5 et tout droit conféré à ces employés de réserve en vertu de la présente lettre d'entente prendra fin immédiatement.

Note: Les dispositions prévues ci-haut ne viennent en rien soustraire les employés de réserve à l'application des dispositions de l'article X sur l'ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE

PAIE DE DEUIL

Pour l'employé qui doit parcourir 100 kilomètres et plus pour assister aux obsèques conformément aux dispositions de l'article XVII de la convention, la permission d'absence de trois (3) jours pourra se terminer le lendemain des obsèques.

Dans le cas d'une incinération, la troisième ou la quatrième journée, selon le cas, pourra être reportée le jour de l'incinération.

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNISATION DE CESSATION D'EMPLOI

Si la Compagnie décide de procéder à la fermeture définitive d'une usine, d'une division ou d'un département durant le terme de la présente convention collective et que cette fermeture a pour effet de réduire de façon directe et permanente, le nombre d'employés, les employés ainsi mis à pied qui ne sont pas éligibles à une "retraite anticipée spéciale" ou à la "retraite spéciale re. fermeture" seront éligibles aux dispositions suivantes:

- Une indemnité de cessation d'emploi de quatre-vingt (80) heures de salaire à son taux horaire régulier pour chaque année complète de service sera versée à tout employé qui sera ainsi mis à pied.

- Cette indemnité de cessation d'emploi ne sera pas considérée comme gain pour les fins de calculs de vacances ou pour tout autre avantage prévu dans les dispositions de la convention collective.

- L'employé qui choisit de recevoir une telle indemnité renoncera par le fait même à ses droits d'ancienneté tels qu'énoncés à l'article X de la convention collective.

Note: Pour fin de calcul, la dernière année de service sera considérée comme étant une année complète si l'employé a effectivement travaillé 1710 heures régulières.

LETTRE D'ENTENTE

RETRAITE SPÉCIALE - RE. FERMETURE

Si la Compagnie décide de procéder à la fermeture définitive d'une usine, d'une division ou d'un département durant le terme de la présente convention collective et que cette fermeture a pour effet de réduire de façon directe et permanente le nombre d'employés, l'employé ainsi affecté qui compte cinquante-cinq (55) ans d'âge et quinze (15) années de service sera éligible aux dispositions suivantes:

- Une retraite spéciale sans réduction actuarielle sera accordée à l'employé qui désire s'en prévaloir. De plus, cet employé aura droit à un supplément de 300,00 $ par mois pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou jusqu'au décès selon le cas.

- L'employé retraité selon cette formule aura droit aux couvertures d'assurance-vie pour retraités et les assurances, maladie et soins dentaires, seront maintenues jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

8261-0

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11678

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-16011-013

SIGNATURE	DEPOT		DU	AU	NB
DATE: 87/11/20	87/12/02	DUREE:			SAL:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
SIDBEC-DOSCO INC.	METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 8060-2 FTQ
507 PLACE D'ARMES	
MONTREAL, QUE H2Y 2W8	1290 RUE ST-DENIS, LOE ETAGE
	MONTREAL, QUE H2X 3J7

MUNICIPALITE: 65260

ACTIVITE: 2910

AFFILIATION: F.T.Q.

REMARQUE
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
E.V: 2555 CHEMIN DU LAC, LONGUEUIL

Marguerite Caron/ptms — 87/12/08
SIGNATURE — DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-16011-13

87-11678

SIDBEC-DOSCO INC.

300, rue Léo-Pariseau
Montréal (Québec)
H2W 2S7
Tél.: (514) 286-8600
Télex: 05-24515

Adresse postale:
Case postale 2000
Succursale place du Parc
Montréal (Québec)
H2W 2S7

Montréal, le 1er décembre 1987

Ministère du Travail
255 est, rue Crémazie
2e étage
Montréal (Québec)
H2M 1L5

Monsieur/Madame,

Veuillez trouver ci-joint, pour dépôt à votre Ministère, cinq exemplaires signés d'un protocole de retour au travail et d'un mémoire d'entente négociés entre Sidbec-Dosco Inc. - Usine de Longueuil et les Métallurgistes Unis d'Amérique, section 8060-2.

Ce mémoire couvre environ dix employés.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur/Madame, nos salutations distinguées.

Le directeur des Relations de travail

Serge Gouin

SG/lcr

p.j.(s)

'87 DEC -2 15 33

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE LONGUEUIL

SECTION LOCAL 8060-2

1987.11.20

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE LONGUEUIL - EMPLOYÉS DE BUREAU

ENTRE: Le Syndicat des Métallurgistes-Unis d'Amérique, section local 8060-2 ci-après appelée:

" Le Syndicat "

ET: Sidbec-Dosco, Complexe de Longueuil, ci-après appelée:

" La Compagnie "

En considération de l'entente intervenue entre les parties sur les dispositions de la convention collective qui vient à échéance le 31 janvier 1988, concernant la réouverture sur l'échelle des salaires horaires réguliers, les parties conviennent que ce qui suit, constitue les termes et conditions selon lesquelles s'effectuera le retour au travail des employés, l'état des droits et obligations respectifs de la Compagnie, des employés et du Syndicat au moment du retour au travail.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE LONGUEUIL - EMPLOYÉS DE BUREAU

ARTICLE I - GÉNÉRALITÉS

1.01 Ce protocole est conclu entre les parties aux présentes dans le but de reprendre les opérations de façon normale et efficace.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE LONGUEUIL - EMPLOYÉS DE BUREAU

ARTICLE II - EMPLOYÉS

2.01 Le présent protocole s'applique aux employés du local 8060-2 qui étaient au travail et occupaient une tâche au moment de l'arrêt de travail. Ce protocole ne s'applique pas aux employés qui étaient en mise à pied à cette date ni aux employés ayant remis leur démission depuis le déclenchement de l'arrêt de travail.

2.02 Il n'y aura ni interruption dans l'ancienneté, ni déduction du service en raison du temps perdu par les employés entre l'arrêt de travail et la date effective de retour au travail de tout employé qui se sera conformé aux dispositions des présentes concernant la procédure de retour au travail.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE LONGUEUIL - EMPLOYÉS DE BUREAU

ARTICLE III - RETOUR AU TRAVAIL

3.01 À la suite de la signature du présent protocole, la Compagnie déterminera ses besoins en personnel en fonction de ses besoins d'opération. Elle procédera de la façon décrite ci-dessous pour rappeler ses employés au travail.

3.02 Tous les employés requis pour combler les tâches disponibles seront contactés par téléphone ou lettre recommandée à la dernière adresse ou numéro de téléphone consigné au bureau du personnel de la Compagnie. Ils seront avisés de la date, de l'heure et de l'endroit où ils devront se présenter au travail.

3.03 Les employés doivent se présenter au travail selon l'horaire sur lequel ils se seraient présentés s'il n'y avait pas eu d'arrêt d'opération, à compter de lundi le 23 novembre 1987.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11679

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-16011-013

SIGNATURE	DEPOT		DU	AU	NB
DATE:	87/11/20	87/12/02	DUREE:		SAL:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
SIDBEC-DOSCO INC.	METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 8060-2 FTQ
507 PLACE D'ARMES	
MONTREAL, QUE H2Y 2W8	1290 RUE ST-DENIS, LOE ETAGE
	MONTREAL, QUE H2X 3J7

MUNICIPALITE: 65260

ACTIVITE: 2910

AFFILIATION: F.T.Q.

REMARQUE
MEMOIRE D'ENTENTE - REGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT
E.V: 2555 CHEMIN DU LAC, LONGUEUIL

Monique Caron/ms — SIGNATURE

87/12/08 — DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST,RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-16011-13
87-11679

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: SIDBEC-DOSCO INC.

(ci-après appelée la "Compagnie")

ET: LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE,
Sections locales 6586, 8060, 2423, 5747,
8897 et 8060 -2

(ci-après appelé le "Syndicat")

Chaque Section locale du Syndicat a conclu avec la Compagnie une convention collective en date du 15 avril 1985 en faveur des salariés visés par chacun des certificats d'accréditation émis en faveur de chaque Section locale du Syndicat.

Chacune de ces conventions collectives, qui est en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988, prévoit une réouverture en date du 31 octobre 1987 en ce qui concerne les échelles des salaires horaires réguliers, le tout tel qu'expressément prévu.

Étant donné cette réouverture de la convention collective sur les échelles des salaires horaires réguliers, la Compagnie et chacune des Sections locales du Syndicat ont entrepris des négociations à cet égard en date du 5 octobre 1987.

Après quelques rencontres de négociation, la Compagnie et chacune des Sections locales du Syndicat ont convenu ce qui suit:

1. À compter du 1er décembre 1987, une augmentation de 0,25 $ l'heure sera versée sur l'échelle des salaires horaires réguliers.

2. Sidbec mettra également en place un régime de participation aux profits dont le contenu et les modalités sont définis en annexe du présent document et dûment initialés par les représentants des deux (2) parties.

3. À compter du 31 janvier 1991, une augmentation de 0,30 $ l'heure sera versée sur l'échelle des salaires horaires réguliers.

4. Toutes les autres dispositions de la convention collective présentement en vigueur demeurent les mêmes jusqu'à son échéance le 31 janvier 1988.

5. La Compagnie et le Syndicat conviennent que le présent Mémoire d'entente constitue le règlement intervenu entre eux suite à la réouverture sur les salaires prévue à chacune de leur dite convention collective.

6. Le présent Mémoire d'entente est déposé auprès du Commissaire général du travail, conformément à l'article 72 du Code du travail;

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et chaque Section locale du Syndicat ont signé par leurs représentants dûment autorisés, à Montréal, ce 20e jour du mois de novembre 1987.

SIDBEC-DOSCO INC.	MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
	Section locale 6586
	Section locale 8060
	Section locale 2423
	Section locale 5747
	Section locale 8897
	Section locale 8060 -2

ANNEXE

RÉGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT

Étant donné que Sidbec-Dosco se doit de réaliser des profits pour pouvoir assumer sa place dans l'industrie de l'acier et progresser à tous égards face à la compétition.

Étant donné que Sidbec-Dosco se doit de réaliser des profits de manière à ce qu'elle soit perçue par ses clients comme un producteur et un fournisseur stable et rentable et qu'elle maintienne ainsi la loyauté de ses clients et assure à long terme la demande pour ses produits.

Étant donné que Sidbec-Dosco ne peut réaliser des profits que s'il y a, entre autres, effort constant et pleine et entière collaboration de la part de chacun de ses employés.

Étant donné que Sidbec-Dosco vise à stimuler les efforts et la collaboration de chacun de ses employés en vue d'atteindre une meilleure productivité.

Étant donné que Sidbec-Dosco est prête à partager avec ses employés les effets de toute telle amélioration de la productivité en autant et dans la mesure où ceux-ci se font ressentir sur les niveaux de profit de l'entreprise.

Sidbec-Dosco convient donc de mettre en vigueur un régime de participation au profit qui permettra aux employés visés par la présente convention collective de bénéficier des profits réalisés par Sidbec-Dosco selon la formule exceptionelle de partage des profits décrite ci-après. Toutefois, tenant compte de son contexte particulier actuel, Sidbec-Dosco convient de ne mettre en application une telle formule exceptionnelle de partage des profits que pour les trois (3) prochaines années soit, à compter du 1er janvier 1988 jusqu'au 31 décembre 1990.

.../1

1) **LES TERMES ET EXPRESSIONS SUIVANTES SONT DÉFINIS COMME SUIT:**

a) **Profit net:**

Revenu net pour l'ensemble de Sidbec-Dosco déterminé en conformité avec les principes comptables généralement reconnus avant les postes extraordinaires, les impôts et les dividendes mais après les intérêts dus à l'actionnaire; il ne comprend pas les revenus provenant d'investissements dans une filiale ou dans un co-associé de Sidbec-Dosco.

b) **Intérêts dus à l'actionnaire:**

Le montant des intérêts dus à l'actionnaire est établi à 7 500 000 $ par année. De plus il est convenu que ce montant d'intérêts dus à l'actionnaire demeurera établi à 7 500 000 $ par année, pour toute la durée du présent régime de participation au profit, peu importe que ce montant soit majoré, diminué ou annulé pour quelque raison que ce soit dans l'avenir.

c) **Année de référence:**

Période de douze (12) mois de calendrier précédant immédiatement l'année de calendrier au cours de laquelle le boni de participation au profit est payé.

d) **Masse salariale:**

Total des salaires payés à tous les employés, syndiqués et non syndiqués, cadres et non cadres, de tous les établissements de Sidbec-Dosco au Canada, pour toutes les heures effectivement travaillées par ces derniers au cours de l'année de référence (incluant les heures supplémentaires, les paies de vacances et les paies pour les jours fériés payés à ces employés au cours de l'année de référence).

.../2

e) **Salaire d'un employé:**

Total du salaire payé à un employé pour toutes les heures effectivement travaillées par ce dernier au cours de l'année de référence (incluant les heures supplémentaires, les paies de vacances et les paies pour les jours fériés payés à cet employé au cours de l'année de référence).

2) **ADMISSIBILITÉ**

Une personne n'est admissible à recevoir un boni de participation au profit en vertu du présent régime que si elle remplit les trois (3) conditions suivantes:

a) elle doit être un employé tel que défini à la clause 2.02 de la convention collective, et

b) elle doit avoir terminé sa période de stage au 31 décembre de l'année de référence, et

c) son nom doit apparaître sur la liste de paie de la compagnie au 31 décembre de l'année de référence, sauf qu'un employé dont le nom n'apparaît pas sur ladite liste de paie de la compagnie au 31 décembre de ladite année de référence, demeure admissible si son emploi a été terminé avant cette date mais au cours de ladite année de référence et ce, pour l'une des raisons suivantes:

.../3

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. Toutefois si, au 31 décembre de ladite année de référence, l'ancienneté de cet employé a cessé de s'accumuler conformément aux dispositions de l'article 10.05 de la convention collective, il ne sera pas admissible pour recevoir un boni de participation au profit en vertu du présent régime.

3) MODE DE CALCUL DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT

a) Profit net de 12.5 millions de dollars ou moins

(1) Si le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence est de 12.5 millions de dollars ou moins, le boni de participation au profit sera le montant forfaitaire suivant calculé de la façon prévue ci-après selon le niveau de profit net réalisé, sujet aux dispositions de l'alinéa (2) ci-après:

Profit net en millions	Boni de participation au profit (montant forfaitaire)
- de 0 à 1.25 millions	50⁰⁰
- de 1.25 à moins de 2.5	80,00 $
- de 2.5 à moins de 3.5	120,00 $
- de 3.5 à moins de 4.5	160,00 $
- de 4.5 à moins de 5.5	200,00 $
- de 5.5 à moins de 6.5	240,00 $
- de 6.5 à moins de 7.5	280,00 $
- de 7.5 à moins de 8.5	320,00 $
de 8.5 à moins de 9.5	360,00 $
- de 9.5 à moins de 10.5	400,00 $
- de 10.5 à moins de 11.5	440,00 $
- de 11.5 à moins de 12.5	480,00 $
- 12.5 millions	500,00 $

.../5

(2) i) Le boni de participation au profit prévu à l'alinéa (1) ci-avant ne sera payé en entier à un employé que si ce dernier a effectivement travaillé (incluant les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés) pour Sidbec-Dosco pendant au moins 2 080 heures au cours de l'année de référence. (1 885 heures pour les employés de bureau affectés à l'horaire de travail de 36 1/4 heures par semaine.)

ii) Si un employé a travaillé moins que 2 080 heures (ou 1 885 heures pour les employés de bureau affectés à l'horaire de travail de 36 1/4 heures par semaine) pour Sidbec-Dosco au cours de l'année de référence, il recevra un boni de participation au profit directement proportionnel au nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées (incluant les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés) au cours de l'année de référence.

Exemple:

Heures travaillées
(incluant les heures supplémentaires,
les vacances et les jours fériés): 1 510 heures

Profit net au cours de l'année
de référence 5.4 millions

Calcul:

1 510 divisé par 2 080 égal
.726; .726 multiplié par
200 égal 145,20 $

Le boni de participation au profit serait donc alors de 145,20 $.

.../6

b) **Profit net de plus de 12.5 millions de dollars**

Si le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence s'élève à plus de 12.5 millions de dollars, le boni de participation au profit sera d'un montant égal au total des deux (2) montants forfaitaires suivants calculés de la façon prévue ci-après selon le niveau de profit net réalisé:

1) Pour les premiers 12.5 millions de profit net réalisé, un montant forfaitaire calculé de la façon prévue au paragraphe a) ci-avant;

2) Pour le montant de profit net réalisé au-delà de 12.5 millions, un montant forfaitaire calculé comme suit: le montant de profit net excédant 12.5 millions de dollars multiplié par .06; le résultat obtenu divisé par la masse salariale payée au cours de l'année de référence; le résultat obtenu multiplié par le salaire gagné par l'employé au cours de l'année de référence.

Exemple no 1:

Profit net	20.5 millions
Masse salariale	100 millions
Salaire gagné par l'employé	33 280,00 $
Heures travaillées (incluant les heures supplémentaires les vacances et les jours fériés)	2 080 heures ou plus

Calcul:

- Pour les premiers 12.5 millions de profit net	500,00 $
- Pour le montant de profit net au-delà de 12.5 millions: 8 millions multiplié par .06 égal 480 000,00 $; 480 000,00 $ divisé par 100 millions égal .0048; .0048 multiplié par 33 280,00 $ =	159,74 $
- Total des deux montants forfaitaires: 500,00 + 159,74 =	659,74 $

.../8

Exemple no 2:

Profit net	20.5 millions
Masse salariale	100 millions
Salaire gagné par l'employé	24 160,00 $
Heures travaillées (incluant les heures supplémentaires et les vacances et les jours fériés)	1 510 heures

Calcul:

- Pour les premiers 12.5 millions de profit net: 1 510 divisé par 2 080 égal .726; .726 multiplié par 500,00 $ = 363,00 $

- Pour le montant de profit net au-delà de 12.5 millions: 8 millions multiplié par .06 égal 480 000,00 $; 480 000,00 $ divisé par 100 millions égal .0048; .0048 multiplié par 24 160,00 $ = 115,97 $

- Total des deux montants forfaitaires: 363,00 + 115,97 = 478,97 $

.../9

4) MODE DE DISTRIBUTION DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT

a) Après avoir déterminé le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence, mais en aucun cas après le 15 mars suivant la fin de ladite année de référence, la compagnie devra fournir au syndicat un état du calcul du profit net réalisé par Sidbec-Dosco, certifié par les vérificateurs externes de la compagnie.

b) Au plus tard le 15 avril suivant la fin de chaque année de référence, Sidbec-Dosco versera, s'il y a lieu, à chaque employé le boni de participation au profit auquel il a droit, calculé de la façon prévue ci-avant, par chèque distinct de celui de sa paie normale, après déductions fiscales appropriées. Un état résumant le calcul du boni de participation au profit payable à cet employé sera joint au paiement qui lui est fait.

5) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Le boni de participation au profit sera payé, s'il y a lieu, pour la première année, au plus tard le 15 avril 1989, en se basant sur l'année de calendrier 1988 comme année de référence; pour la deuxième année, au plus tard le 15 avril 1990, en se basant sur l'année de calendrier 1989 comme année de référence; pour la troisième année, au plus tard le 15 avril 1991, en se basant sur l'année de calendrier 1990 comme année de référence.

b) Le (s) boni (s) de participation au profit payé (s) à un employé en vertu du présent Régime est (sont) exclus aux fins de calcul de la paie de vacances et des jours fériés dudit employé.