



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

M-6011-04

87-11683

Montréal, le 1er décembre 1987

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

Monsieur/Madame,

Veillez 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. - Complexe de Montréal et les Métallurgistes Unis d'Amérique, section 5747.

Ce mémoire couvre environ soixante employés.

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

Le directeur des Relations de travail

Serge Guin

SG/lcr

p.j. (s)

M/ 1141-2 1007

'87 DEC -2 15 07

PROTCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE MONTREAL

LOCAL 5747

Le 20 novembre 1987

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 5747 ci-après appelée

"LE SYNDICAT"

ET : Sidbec-Dosco, Complexe de Montréal, ci-après appelé

"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 lesquels 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.

ARTICLE I GENERALITES

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

ARTICLE II EMPLOYES

- 2.01 Le présent protocole s'applique aux employés du local 5747 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.

ARTICLE III RETOUR AU TRAVAIL

3.01 A 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. Les règles applicables pour le délai du retour d'un employé, seront celles prévues à l'article 10.06 d) de la convention collective.

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 arrêt d'opération, à compter de lundi le 23 novembre 1987.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

A. Courcy

Legg

Paul Castonguay

Jacques B...

...



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:87-11684

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-16011-004

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **      DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/11/20    87/12/02    ** DUREE:          ** SAL:          *
*                               **                               **                               *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SIDBEC DOSCO LTEE          ** UNITED STEELWORKERS OF AMERICA          *
*                               ** LOCAL 5747          *
* 5870 ST-PATRICK          **                               *
* MONTREAL, P.Q.          **                               *
*                               ** MONTREAL, QUE          *
*                               **                               *
*                               **                               H2X 3J7          *
*****
*                               **          MUNICIPALITE: 65260          *
*                               **          *
*                               **          ACTIVITE: 2940          *
*                               **          *
*                               **          AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE
MEMOIRE D'ENTENTE - REGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT

Monique Larocque
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-16011-04
87-11684

87 000-2 15 10

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

G. Cournoyer

Section locale 8060

Section locale 2423

Serge Duvivier
Réal Castonguay

Section locale 5747

Section locale 8897

Section locale 8060 -2

A. Tremblay

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 exceptionnelle 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) LES TERMES ET EXPRESSIONS SUIVANTES SONT DÉFINIS COMME SUIV:

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).

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:

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:

<u>Profit net en millions</u>	<u>Boni de participation</u> <u>au profit</u> (montant forfaitaire)
- de 0 à 1.25 millions	-
- 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 \$

- (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 \$.

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 \$

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 \$

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.



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

A.N: 646-03

DÉPÔT

02472-9

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 7 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé 24729

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16011-04
Date	Signature: 85-04-15	Reception: 85-04-19	Durée	Du: 85-02-01 Au: 88-01-31
				Nombre de salariés régis par la convention collective 69

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant United Steelworkers of America local 5747 1290 rue St-Denis Montréal, Qué H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Sidbec-Dosco Ltée 5870 rue St-Patrick Montréal, Qué H4E 1B3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Sidbec-Dosco Inc Att.: M. Serge Gouin 300 rue Léo Parizeau Montréal, Qué H2W 2S7	Région: 06-06 Activité: 2940 (5) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-04-29

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

2472-9



CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
SIDBEC-DOSCO INC.
COMPLEXE DE MONTRÉAL
(ci-après appelée la Compagnie)
ET

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
SECTION LOCALE 5747
(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	Personnel exclu, restriction des tâches exécutées par	2
2.04	Activités syndicales, restriction des	3
2.05	Aucune discrimination	3
III	DROITS DE LA DIRECTION	
3.01	Droits de la direction	5
3.02	Droits de griefs	5
IV	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	
4.01	Retenue obligatoire	6
4.02	Déductions, fréquence et remise de	6
4.03	Information au Syndicat	6
4.04	Responsabilité	6
V	REPRÉSENTATION SYNDICALE	
5.01	Délégués syndicaux, reconnaissance des	7
5.02	Comité de l'E.C.S., reconnaissance du, et fréquence de rencontres	7
5.03	Comité de griefs, reconnaissance du	7
5.04	Grief, permission d'enquêter	7
5.05	Rencontres, périodes de	8
5.06	Membres des comités et délégués, désignation des	8
5.07	Comité de négociation, reconnaissance du	8
5.08	Paiement, activités 5.01, 5.02, 5.03	8
VI	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS	
6.01	Intention générale et discussion préalable	9
6.02	Grief, définition d'un	9
6.03	Délai de présentation	9
6.04	Étapes de la procédure de griefs	9
6.05	Référence à l'arbitrage, délai de	10
6.06	3 e étape, suspension et congédiement	10

6.07	Grief de groupe, d'interprétation, d'application ou en vertu de l'E.C.S.	10
6.08	Jours exclus dans les délais	11
6.09	Règlement monétaire	11
VII	ARBITRAGE	
7.01	Arbitrage, avis préalable d'	12
7.02	Arbitre, désignation de l'	12
7.03	Arbitrage, délai d'audition d'	12
7.04	Sentences arbitrales, caractère exécutoire des	12
7.05	Juridiction de l'arbitre	12
7.06	Frais d'arbitrage, partage des	13
7.07	Procédure accélérée d'arbitrage, recours à la	13
VIII	GRÈVE ET LOCK-OUT	
8.01	Interdiction	14
IX	HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
9.01	Heures, heures normales	15
9.02	Heures de travail, changement dans les	15
9.03	Heures de travail, non garantie des	15
9.04	Heures supplémentaires, définition et rétribution	15
9.05	Heures supplémentaires, le taux d'	16
9.06	Semaine de la paie, définition de la	16
9.07	Heures supplémentaires, période d'	16
9.08	Heures supplémentaires, indemnité de repas	16
9.09	Rappel d'urgence, paiement en cas de	17
9.10	Heures supplémentaires, refus de l'employé	17
9.11	Heures supplémentaires, répartition des	17
9.12	Programmation, heures régulières	17
X	ANCIENNETÉ	
10.01	But général	19
10.02	Ancienneté, définition du terme	19
10.03	Employés stagiaires, définition et crédits de service	19
10.04	Ancienneté privilégiée	20
10.05	Ancienneté, maintien de l'	20
10.06	Ancienneté, perte de l'	20
10.07	Dispositions d'ancienneté, application des	21
10.08	Avancement, procédure d'affichages	22
10.09	Mise à pied, procédure de	24
10.10	Rappel, procédure de	26
10.11	Employés handicapés	26
10.12	Assignment temporaire	27
10.13	Liste d'ancienneté	28
10.14	Personnel exclu, retour à l'unité de négociation	28

XI	DISCIPLINE	
11.01	But général	29
11.02	Avertissement	29
11.03	Définition des mesures disciplinaires	29
11.04	Procédure	29
11.05	Délai de présentation de grief	29
11.06	Retrait des mesures disciplinaires	30
XII	SÉCURITÉ	
12.01	Intention des parties	31
12.02	Responsabilité de la Compagnie	31
12.03	Équipements de protection	31
12.04	Comité de Santé et de Sécurité de l'établissement,	31
	Non utilisé	32
12.05	Accidenté du travail	32
12.06	Droit de refuser de travailler	34
12.07	Registres	37
12.08	Médecin responsable	38
12.09	Programme de santé	38
12.10		
XIII	SALAIRES	
13.01	Échelle de salaires	39
13.02	Progression à l'intérieur d'une classe	40
13.03	Promotion	40
13.04	Mutation	40
13.05	Rétrogradation	40
13.06	Assignment temporaire	41
13.07	Taux horaire, calcul du	41
13.08	Différentiel spécial	41
13.09	Différentiel spécial, application du	41
13.10	Différentiel spécial, promotion d'un employé avec	41
13.11	Différentiel spécial mutation ou rétrogradation d'un employé avec	42
13.12	Différentiel spécial, réintégration du	42
13.13	Différentiel spécial, réduction du	42
13.14	Correction des erreurs	42
13.15	Griefs d'injustice	42
13.16	Mode de paiement	42
XIV	PRIMES D'ÉQUIPE	
14.01	Primes d'après-midi	43
14.02	Prime de nuit	43
14.03	Prime de congé brisé	43
14.04	Temps supplémentaire, prime d'équipe non applicable dans le calcul du	43

		Page
XV	VACANCES	
15.01	Vacances, éligibilité et allocation des	44
15.02	Boni, calcul des vacances et périodes de référence	45
15.03	Cessation d'emploi, succession, décès	45
15.04	Taux en cas de mise à pied	46
15.05	Vacances, période de prise de	46
15.06	Vacances, date de fermeture pour	46
XVI	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	
16.01	Liste des jours fériés	47
16.02	Jours fériés, observance des	47
16.03	Jours fériés, heures de travail	47
16.04	Tarifs de salaires pour jours fériés	47
16.05	Éligibilité, conditions d'	47
16.06	Éligibilité, conditions d'	48
16.07	Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour	49
16.08	Jours fériés durant période de vacances	49
XVII	PAIE DE DEUIL	
17.01	Éligibilité, conditions d'	49
17.02	Famille immédiate, définition de la	49
17.03	Procédure pour l'employé	49
XVIII	RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ	
18.01	Rémunération	50
18.02	Procédure pour l'employé	50
XIX	PERMISSION D'ABSENCE	
19.01	Raisons personnelles	51
19.02	Permission d'absence pour fins syndicales	51
XX	AVANTAGES SOCIAUX	
20.01	Avantages sociaux, régimes d'	53
XXI	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	
21.01	Changements technologiques, implication des	54
21.02	Formation, préférence pour la	54
21.03	Mutation inter-usine	54
21.04	Déplacements, implications des	54
XXII	CONGÉS DE MALADIE	
22.01	Congés de maladie, rémunération lors des	55
22.02	Congés de maladie, accumulation des	55
22.03	Retour au travail	55
22.04	Déduction des montants versés par la C.S.S.T.	55
22.05	Éligibilité	56

	Page
XXIII	
23.01	
DURÉE DE LA CONVENTION	
Durée de la convention et procédure de renouvellement	57
ANNEXE A	
Manuel d'étude conjointe des salaires E.C.S.	58
ANNEXE B	
Classification E.C.S. des postes de bureau	59
ANNEXE C	
Régime de prestations supplémentaires de chômage	62
ANNEXE D	
Liste des arbitres	63
ANNEXE E	
Procédure accélérée d'arbitrage	64
ANNEXE H	
Fonction du comité de Santé et de Sécurité de l'établissement	66
ANNEXE J	
Programme de santé	68
LETTRES D'ENTENTE	
Indemnité de vie chère	70
Considération prioritaire d'emploi	72
Sous-contrat	73
Lunettes de sécurité	74
Horaire de 12 heures	75
Qualifications	80
Programme d'aide aux employés	81
Vacances	82
Comité de coopération patronal-syndical	83
Fonds d'éducation syndicale	84
Bris d'équipement	85
Salle de réunion	86
Congé de maternité	87
Dépôt bancaire volontaire	88
Re: 10.03 et 10.05 c)	89
Semaine condensée	90
Horaire de douze (12) heures modifié	94
Changements technologiques	97
Re. 15.04	99
Paie de deuil	100
Indemnisation de cessation d'emploi	101
Retraite spéciale - Re. Fermeture	102

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 20 janvier 1959 et amendé le 21 décembre 1965.

- 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 employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 ci-dessus ne doivent pas accomplir les tâches qui sont normalement effectuées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour les enseigner ou, dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers sont dans l'incapacité d'accomplir leur tâche.

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

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

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

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

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

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 20 janvier 1959 et amendé le 21 décembre 1965.

- 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 employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 ci-dessus ne doivent pas accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour les enseigner ou, dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers sont dans l'incapacité d'accomplir leur tâche.

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

- b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:
1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
 2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;
Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie.

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

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

2.04 Les parties conviennent

- a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;
- b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);
- c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie.
Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants.
- d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

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

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

ARTICLE III DROITS DE LA DIRECTION

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

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;
- b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;
- c) d'établir et de modifier des règles et règlements devant être observés par tous les employés, lesquels règles et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention.

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

ARTICLE IV RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01**
- a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.
 - b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.
 - c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

4.02 Cette retenue sera effectuée au moyen de prélèvements sur le salaire hebdomadaire de chaque employé. La Compagnie fera parvenir mensuellement au Secrétaire-Trésorier du Syndicat International, C.P. 6275 Station A, MONTRÉAL, (Québec) H3C 3B5, 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 les délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à cette convention collective. Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

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

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

5.03 Le Comité des griefs du syndicat composé d'au plus trois (3) membres en plus d'un représentant du Syndicat international représentera les employés en matière touchant à l'administration de cette convention.

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

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

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

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

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

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

5.08 Un délégué syndical ou un membre de comité prévu à la convention collective appelé à l'usine par un représentant de la Compagnie pour une activité prévue aux articles 5.01, 5.02 et 5.03, en dehors de 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 son délégué syndical. Le supérieur immédiat rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2ième étape:

Si le délégué syndical ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du supérieur immédiat, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du supérieur immédiat, transmis par le président du comité des griefs, sur la formule à cet effet, au chef de service concerné ou à son représentant.

Le chef de service concerné ou son représentant, rencontrera le président du comité des griefs ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement. Le chef de service

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

3ième étape:

Si le président du comité des griefs ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape numéro 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le Président du Syndicat ou son représentant, au gérant 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 5.03 afin de discuter du grief. Le plaignant pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VII ARBITRAGE

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

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

7.03 L'arbitre procédera à l'audition du grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date de sa nomination, il soumettra sa décision dans les trente (30) jours ouvrables 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.

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

ARTICLE VIII GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL
ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 9.01** a) Les heures de travail de bureau sont de 8h 15 à 12h, de 13h à 16h 30, soit sept heures et quart (7 1/4) par jour; la semaine régulière de travail va du lundi au vendredi inclusivement, soit trente-six heures et quart (36 1/4).
- b) La Direction pourra céduer les employés à des opérations à une (1), deux (2) ou trois (3) équipes. Toutefois, les heures de travail d'une journée, sans compter l'heure du repas, ne devront pas dépasser sept heures et quart (7 1/4) par jour; la semaine régulière de travail va du lundi au vendredi inclusivement, soit trente-six heures et quart (36 1/4).
- c) Pour le travail en quart, les quarts changeront à chaque semaine.

9.02 S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autre que celles prévues dans cet article affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

9.03 Les alinéas ci-dessus du présent article ne peuvent être interprétés comme des heures de travail garanties par jour ou par semaine ou pour toute autre période de temps, mais ils serviront de base à des horaires de travail disponibles conformément aux dispositions de la présente convention.

- 9.04** a) Pour les employés travaillant suivant les horaires réguliers de bureau ou suivant les horaires de une, deux ou trois équipes, tout travail permis effectué au-delà des heures régulières de travail de la journée et tout travail effectué le samedi et le dimanche sera considéré comme supplémentaire et rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux régulier.

- 9.04
- b) Un employé sera rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires dans le cas où il n'aurait pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué seize (16) heures consécutives de travail.
 - c) Les employés affectés à la programmation de sept heure et quinze minutes (7h 15m.) appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés au taux et demi pour les quatre (4) premières heures et quarante-cinq (45) minutes de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.
 - d) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire si ce taux est plus élevé que la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé.

9.05 Le taux régulier correspondra à l'équivalence horaire, telle qu'établie au paragraphe 13.00 du taux hebdomadaire qui s'applique selon le cas, soit le taux de départ, celui de la 1ère progression, de la 2e progression, ou le taux standard tel qu'indiqué au paragraphe 13.01.

9.06 Pour les besoins de cette clause, la semaine va du dimanche à 00.01 heure au dimanche suivant à 00.01 heure.

9.07 Le temps supplémentaire sera payé pour des périodes de quinze (15) minutes ou multiples de celles-ci.

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

9.09 Un employé qui a quitté le terrain de la Compagnie après avoir achevé son équipe régulière mais qui est rappelé à son poste sera rémunéré à taux et demi pour le travail effectué et il recevra au minimum la paie correspondant à cinq (5) heures régulières.

9.10 Il est entendu qu'un employé qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires pour des motifs personnels acceptables ne subira aucune sanction. Toutefois, nonobstant les dispositions ci-dessus, si un service ou une section de service établit un horaire de travail supplémentaire, tous les employés de ce service ou de cette section devront suivre cet horaire et ils devront demander un congé non rémunéré lorsqu'ils seront dans l'incapacité de travailler ces heures supplémentaires.

9.11 En autant que cela est possible, la Compagnie répartira les heures supplémentaires également entre les employés qui effectuent normalement le travail en question dans leur service respectif.

- 9.12 a) La programmation des équipes de travail 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.
- b) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.12 a) elle (la Compagnie) convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation à moins que ce changement ne survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.
- c) Pour assurer qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisé de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

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

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

ARTICLE X ANCIENNETÉ

10.01 **But général**

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

10.02 **Définition:**

Le terme "ancienneté" signifie la durée du service 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 travaillées 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 Ancienneté privilégiée

En cas de mise à pied, le Président, le Vice-Président et un autre agent du Syndicat local se verront accorder une préférence d'ancienneté afin de poursuivre leurs devoirs syndicaux à la condition toutefois que ces agents soient aptes à effectuer le travail disponible. Ils pourront néanmoins suivre une formation de trente (30) jours au nouveau poste.

10.05 Maintien de l'ancienneté

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

- a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident.
- b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.
- c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de quarante-deux (42) mois.
- d) Un employé qui n'a jamais travaillé à un poste de l'unité de négociation et qui est muté à un tel poste ne commencera, en ce qui touche à la mise à pied, la promotion ou le rappel, à accumuler l'ancienneté qu'à compter de la date où cette mutation prend effet.
- e) Un employé embauché comme étudiant ou sur une base temporaire ne devra pas accumuler son ancienneté aux fins de cette convention. Cependant, si ledit employé est par la suite engagé sur une base permanente, le temps accumulé au service de la Compagnie sera ajouté à son ancienneté en autant que son service n'a pas été interrompu.

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'habileté 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

- a) À condition de se conformer au droit de tout employé d'être rappelé, tout poste devenant vacant au niveau de l'unité de négociation, à l'exception de ceux de la classe la plus basse, sera affiché sur les panneaux d'affichage des services intéressés pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables et durant cette période les employés devront postuler directement au Service du Personnel.

- b) La vacance d'un poste résulte 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 à la suite de maladie, d'accident, de congé non rémunéré, d'avancement ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas les employés intéressés conserveront le droit de reprendre leur poste à la fin de leur absence temporaire. L'affichage temporaire deviendra permanent après une période d'un (1) an à moins d'indication contraire au moment de l'affichage.
Si leur absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une année se soit écoulée.

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

- d) Un employé qui postule un emploi ainsi affiché doit le faire par écrit sur des formules fournies dans chaque service et cette demande doit être apportée par l'employé lui-même au Superviseur ou au Service du Personnel avant huit heures quinze (8h 15) le lendemain de la date limite de l'affichage. La copie de la liste des applicants sera remise au syndicat le lendemain de son affichage.

- e)
 1. Le choix sera effectué par le superviseur concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de l'affichage parmi les candidatures provenant de l'unité de négociation. Dans chaque cas, on tiendra compte de l'ancienneté, à la condition toutefois que le candidat ait les qualifications et les capacités requises pour remplir le poste en question, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07. Ces vacances pourront cependant être temporairement comblées afin de ne pas interrompre les programmes de travail jusqu'à ce que les choix soient effectués. Tous les candidats seront interviewés.
 2. Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation.

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

3. Les candidats qui n'auront pas été choisis pourront demander une entrevue pour discuter les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été choisis et un représentant du syndicat pour être présent sur demande de l'employé intéressé.
-
- f) Si personne ne postule les postes affichés ou s'il n'y a aucun candidat qualifié conformément aux dispositions de l'Article 10.07, le poste pourra être comblé de d'autres sources à la discrétion de la Direction.
 - g) Si un employé choisi conformément aux dispositions ci-dessus ne satisfait pas aux exigences normales du poste après une période raisonnable, cet employé aura droit:
 1. Si moins d'un (1) mois s'est écoulé depuis son avancement, de reprendre son ancien poste et l'employé qui avait été promu à ce poste retournera au poste qu'il occupait avant son avancement.
 2. Si plus d'un (1) mois s'est écoulé, de se servir de ses droits d'ancienneté à un poste de classe égale ou inférieure à celui qu'il occupait avant d'être promu.

10.09 Procédure de mise à pied

Tout employé mis à pied à la suite d'une réduction de main-d'oeuvre peut, à la condition de se conformer au paragraphe 10.07 ci-dessus, au sujet de sa capacité à effectuer une tâche réclamer successivement:

10.09

- a) Un poste identique occupé par un employé moins ancien, ou si un tel poste n'existe pas,
- b) Un poste différent, de classe égale ou inférieure, occupé par un employé moins ancien et pour lequel il y a une qualification suffisante, à condition que son ancienneté soit plus grande que celle de l'employé à déplacer, ou si un tel poste n'existe pas.
- c) Il sera mis à pied.
- d) Les employés qui désirent solliciter un poste suivant la procédure de mise à pied devront aviser leur Superviseur ou le Service du Personnel et des Relations industrielles, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis de mise à pied.
- e) Exceptions:
Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.09 b) ci-dessus, tout employé mis à pied à cause d'un manque de travail aura droit de se faire muter suivant son ancienneté à un poste qu'il avait occupé antérieurement à condition qu'il y ait donné satisfaction. Cependant, si ledit employé ne réussit pas à faire la preuve dans un délai raisonnable de sa capacité à effectuer le travail requis, les dispositions prévues à l'alinéa 10.09 b) et c) ci-dessus pourront s'appliquer sans plus tarder.
- f) Avis de mise à pied
 - 1. Les employés mis à pied recevront un avis de quatorze (14) jours et le Syndicat recevra une liste des employés ayant reçu un tel avis.
 - 2. Les employés devront donner à la Compagnie un avis de quatorze (14) jours de leur intention de quitter la Compagnie.

10.10

Procédure de rappel

- a) Les employés mis à pied en cas de manque de travail seront enregistrés sur une liste de rappel et continueront d'accumuler l'ancienneté conformément au paragraphe 10.05 c).
- b) Lorsque du travail est disponible les employés figurant sur la liste de rappel seront rappelés suivant l'ancienneté pourvu qu'ils aient une qualification suffisante, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07 du présent article.
- c)
 - 1. L'employé rappelé sera prévenu par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. S'il est prévenu par téléphone une lettre recommandée confirmera le rappel. Le syndicat recevra une copie de l'avis. L'employé doit prévenir la Compagnie de tout changement d'adresse.
 - 2. L'employé rappelé devra aviser la Compagnie dans les sept (7) jours civils suivant l'avis de rappel de son intention de reprendre le travail et d'y retourner dans les quatorze (14) jours civils suivant l'avis de rappel ou de s'entendre d'une autre façon à la satisfaction de la Compagnie.
- d) Un employé qui refuse un rappel à un poste de classe inférieure ne perdra pas son ancienneté mais perdra ses droits (pour la mise à pied) sur le poste qu'il a refusé.
- e) On n'embauchera aucun nouvel employé avant que tous les employés figurant à la liste de rappel n'aient eu la chance de combler les postes vacants pour lesquels ils sont qualifiés.

10.11

Employés handicapés

- a) Tout employé qui, par suite d'accident ou maladie ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées pour sa tâche

régulière, pourra, par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations, la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche pour laquelle il est apte à remplir.

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

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

10.12 Assignment temporaire

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 assignment temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) 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 d'emploi.

S'il survient des circonstances nécessitant de prolonger une assignation temporaire, plutôt que de prolonger une telle assignation temporaire au-delà de ce délai pour un employé assigné sans qu'il y ait eu entente mutuelle entre les parties la Compagnie accepte d'offrir en temps supplémentaire le travail ainsi requis aux employés qualifiés qui effectuent habituellement le travail.

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 vice-président du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche excluse de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

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

ARTICLE XI

DISCIPLINE

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

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

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

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

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

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

- b) Pour les fins de cet article, l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.
- c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

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

ARTICLE XII SÉCURITÉ ET SANTÉ

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 La Compagnie convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements 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 choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

- a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement sur lequel siègera un (1) membre nommé par le Syndicat.
Les fonctions de ce comité sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité du travail et sont reproduites à l'Annexe "H".
- b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité.
Le comité tiendra des réunions mensuelles.
- c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.

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

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

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

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

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 au représentant syndical du comité de santé et sécurité.

- e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.
- f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour 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.

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

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

- 2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le supérieur immédiat, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le supérieur immédiat fera le nécessaire pour corriger la situation.
- 3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le supérieur immédiat, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son supérieur immédiat. Celui-ci avisera immédiatement deux (2)

membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

- i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation.
 - ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T..
- 4) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b) 7, i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du 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 à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

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

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

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

- 7) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 12.07b)7),i) et du deuxième alinéa de l'article 12.07 b)4), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
 - i) Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07b)7),i), faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

- c) La Compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.
- d) Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Une fois cette liste établie, le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.

12.08

- a) La Compagnie dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.
La Compagnie doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) La Compagnie soumettra au comité de santé et de sécurité de l'établissement les résultats des tests qui sont faits en usine dans le cadre de son programme d'hygiène industrielle de même que les différentes statistiques relatives aux accidents de travail.
Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement pourra demander que des vérifications additionnelles soient faites s'il croit qu'il y a indice de pollution au-delà des seuils reconnus ou demander d'autres tests pour les besoins du programme d'hygiène industrielle. La Compagnie fera, les vérifications additionnelles nécessaires et informera le comité de santé et sécurité de l'établissement des résultats.

12.09

Médecin responsable des services de santé de l'établissement

- a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.
- b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

12.10

Programme de santé

- a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.
- b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.
- c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

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

ARTICLE XIII SALAIRES

13.01 Échelle des taux de salaire hebdomadaires:

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

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

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 un poste de même classe sera rémunéré au taux de formation, de débutant, intermédiaire ou standard correspondant au taux qu'il avait dans son ancien poste, et par la suite, les dispositions de 13.02 s'appliqueront.

13.05 Rétrogradation

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

13.06 **Assignment temporaire**

L'employé assigné temporairement par la Compagnie à une tâche de classe supérieure pour une période d'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.

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 **Différentiel spécial**

La Compagnie fournira au Syndicat une liste des employés à qui sera payé un différentiel spécial conformément aux dispositions de cette convention.

Cette liste contiendra les renseignements suivants:

- a) le nom de l'employé à qui le différentiel sera versé;
- b) le titre de l'emploi pour lequel le différentiel doit être versé;
- c) la classe de cet emploi;
- d) le taux standard de cette classe;
- e) le montant de ce différentiel;
- f) la date d'entrée en vigueur de ce différentiel;

13.09 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 l'emploi pour lequel le différentiel spécial a été établi.

13.10 Si un employé recevant un différentiel spécial est promu à un emploi 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.

13.11 Si un employé recevant un différentiel spécial est muté ou rétrogradé à un emploi 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 l'emploi pour lequel le différentiel spécial a été établi demeure disponible.

13.12 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.10 et 13.11 retourne à l'emploi pour lequel 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 13.13.

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

13.14 Correction des erreurs

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

13.15 Grievs 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.

13.16 Mode de paiement

- a) Tous les employés recevront une paie hebdomadaire.
- b) Les heures supplémentaires travaillées seront incluses avec la paie de la semaine régulière à laquelle elles se rattachent.

ARTICLE XIV

PRIMES D'ÉQUIPE

14.01 Les employés travaillant dans une équipe d'après-midi recevront une prime d'équipe de trente (30) cents l'heure.

14.02 Les employés travaillant dans une équipe de nuit recevront une prime d'équipe de trente-cinq (35) cents l'heure.

14.03 Une prime de congé brisé de un dollar (\$1.00) l'heure sera accordée selon les dispositions 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.

14.04 De telles primes ne pourront en aucun cas servir au calcul du taux d'heures supplémentaires.

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 (1) 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 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 quatre-vingt (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 de vacances additionnelles prévues en 15.01 g).

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

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

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

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

15.04 Si un employé est mis à pied, les congés payés s'accumuleront jusqu'à la date de mise à pied conformément aux dispositions du paragraphe 15.01 ci-dessus au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% des gains durant la période affectée. Cette rémunération de congé sera versée à la prochaine période de congé payé.

15.05 Les employés devront prendre leurs congés payés à une période acceptable à la compagnie et, à moins d'avis contraire, ils devront prendre deux semaines de ces congés au cours de la période fixée annuellement par la Compagnie pour la fermeture de l'usine à cette fin. Cette période devra se situer durant les mois de juillet et/ou août. Toutefois l'ancienneté sera déterminante dans le cas où l'employé a le choix.

15.06 La Compagnie s'efforcera de fixer la date de fermeture de l'usine avant le 1er avril de chaque année et d'établir les horaires de congés le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année.

ARTICLE XVI

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01

Les jours suivants seront chômés et payés:

Le Jour de l'An

Le 2 janvier

Vendredi Saint

Fête de la Reine

Saint-Jean Baptiste

Fête de la Confédération

Fête du Travail

Le Jour d'Action de Grâces

Noel

Le lendemain de Noel

16.02

Tous les jours fériés énumérés plus haut devront être pris un jour qui tombe pendant la semaine de travail. Toutefois, la Direction se réserve le droit de déterminer la journée de célébration de ces jours fériés en tenant compte de l'efficacité des opérations et des usages du milieu.

16.03

La journée de travail qui servira de base au jour chômé payé se définit comme les heures prévues entre huit heures quinze (8h 15) le jour chômé et huit heures quinze (8h 15) le lendemain.

16.04

Tout employé qui a droit à cette allocation recevra son taux régulier pour ce congé.

16.05

Pour avoir droit à cette allocation de jour payé, un employé doit répondre aux trois (3) conditions suivantes:

- a) Il doit avoir au moins trente (30) jours de service reconnu dans la Compagnie

- b) Il doit avoir effectué sa dernière équipe régulière qui précède immédiatement le congé et avoir effectué sa première équipe régulière qui le suit, à moins qu'il ait été empêché pour une des raisons énumérées au paragraphe 16.06 ci-dessous.
- c) Il doit avoir effectué durant ce congé toutes les heures qu'il avait auparavant accepté de faire à moins qu'il ne donne à son superviseur des raisons valables de s'en dispenser.

16.06

- a) Un employé absent le jour précédent ou suivant un jour férié payé sera excusé 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 précédent le jour de congé, absence autorisée, et tout autre motif raisonnable.

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

- b) Absences en vertu du programme de congés payés pourvu toutefois que l'employé ait effectué l'une des quatre (4) dernières équipes régulières qui précèdent immédiatement le congé et l'une des quatre (4) premières équipes régulières qui suivent immédiatement le congé sauf en ce qui est prévu au paragraphe 18.01 pour l'office de juré ou si l'employé est en congé payé.

16.07 Si un employé qui a droit à l'allocation de jour férié suivant les dispositions du présent article travaille un des jours fériés mentionnés ci-haut, il recevra, en plus de l'allocation pour le jour férié, une fois et demie (1 1/2) l'équivalent horaire de son taux régulier de salaire pour les heures qu'il aura travaillées ce jour-là, sauf que les heures travaillées en plus de sept heures et quart (7 1/4) durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

16.08 Un employé dont les congés payés coïncident avec une journée chômée payée aura droit à une (1) journée supplémentaire de congé.

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

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

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

ARTICLE XVIII RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré ou témoin de la Couronne par subpoena (à condition que lui 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) son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré

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

ARTICLE XIX PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles

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

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

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

ARTICLE XXII

CONGÉS DE MALADIE

22.01 Si un employé est absent de son travail à cause d'incapacité physique résultant de maladie ou d'accident, il recevra pendant qu'il est au service de la Compagnie, son taux régulier de salaire durant le nombre de jours de congé de maladie qu'il aura accumulés.

22.02 On calculera comme suit le nombre de jours de congé de maladie auxquels un employé a droit:

- a) Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au 1er mai 1964 restera au crédit de l'employé conformément aux dispositions de la convention signée le 4 mai 1959.
- b) À compter du 1er mai 1964, et par la suite, les jours de congé de maladie continueront à s'accumuler au taux d'une journée par mois complet de travail d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.
- c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 22.02 b), un employé ayant atteint le maximum de 45 jours de congé de maladie, pourra continuer à accumuler ceux-ci au taux d'une demi-journée (1/2) par mois complet de travail, pourvu toutefois que le total ne dépasse en aucun temps soixante-cinq (65) jours.

22.03 Un employé qui a utilisé tous ses congés de maladie recommencera à les accumuler suivants les dispositions des alinéas 22.02 b) et c) ci-dessus à compter du début du mois suivant son retour au travail.

22.04 L'allocation de congé de maladie sera réduite de tout montant versé par la Commission des Accidents du Travail en cas de maladie ou d'accident et qui pourrait affecter la période pendant laquelle le salaire serait versé.

22.05 Pour être éligible aux indemnités prévues aux dispositions de cet article, une preuve suffisante d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident devra être fournie à la Compagnie (y compris, selon les circonstances 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 taux de salaire hebdomadaires réguliers (article 13.03), 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 taux de salaire hebdomadaires réguliers (article 13.01) les négociations sur cette question auront lieu si nécessaire entre le 1er et le 31 octobre 1987.

Signée à Montréal, *Le 15 avril 1985*

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 5747

L. Aubry <i>L. Aubry</i>	Présidente
P. Richard <i>P. Richard</i>	Délégué
L. Gladwish <i>L. Gladwish</i>	Vice-présidente
M. Bureau	Représentant

[Signature]
Au nom de Sidbec-Dosco, Inc., Complexe de Montréal

L. Tellier	Directeur d'usine
L. Castonguay <i>L. Castonguay</i>	Chef de service, personnel Relations industrielles
D. Carbone <i>D. Carbone</i>	Chef de section, Comptabilité générale
S. Gouin <i>Serge Gouin</i>	Directeur, Relations de travail

ANNEXE "A"

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES
SALAIRES

(E.C.S.)

*hmv
LC*

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION "E.C.S." DES POSTES DE BUREAU

CLASSE	TITRE	SERVICE	CODE
13	Dessinateur - Projeteur	Ingénierie	64-13-02
12	Acheteur senior	Achats	57-12-01
11	Répartiteur	Transport	61-11-01
10	Programmeur - Planificateur	Tréfilerie	52-10-01
10	Acheteur junior	Achats	57-10-03
10	Chargé de production	Informatique	59-10-09
10	Magasinier	Magasin	60-10-01
10	Programmeur - Planificateur	Laminoir	66-10-01
10	Technicien - Chimie	Métallurgie	67-10-01
10	Programmeur - Planificateur	Tuberie	68-10-01
9	Commis senior - grand livre	Comptabilité	58-09-01
9	Commis senior - Comptabilité générale	Comptabilité	58-09-02
9	Commis senior		
	Prix de revient	Comptabilité	59-09-01
<u>8</u>	<u>Commis Grand Livre</u>	<u>Comptabilité</u>	<u>58-08-03</u>
<u>8</u>	<u>Vérificateur ordonnancier</u>	<u>Magasin</u>	<u>60-08-05</u>
<u>8</u>	<u>Commis crédit</u>	<u>Comptabilité</u>	<u>62-08-09</u>
7	Expéditeur senior	Tréfilerie	52-07-02
7	Expéditeur senior	Tréfilerie	52-07-04
7	Commis de Production	Tréfilerie	52-07-07
7	Commis à la paie	comptabilité	58-07-04
7	Caissier	Comptabilité	58-07-05
7	Premier Commis -vérificateur	Comptabilité	58-07-09
7	Commis - Prix de revient	Comptabilité	59-07-05

*lmo
LE*

CLASSE	TITRE	SERVICE	CODE
7	Commis - Transport	Transport	61-07-02
7	Dessinateur - détails	Ingénierie	64-07-04
7	Expéditeur senior	Laminoir	66-07-03
6	Commis - Approvisionnement	Aciérie	56-06-01
6	Commis - Vérificateur	Comptabilité	58-06-06
6	Commis Codification de format	Informatique	59-06-08
6	Commis - Senior - Fixation des Prix	Facturation	62-06-03
<u>6</u>	<u>Commis codification</u>	<u>Facturation</u>	<u>62-06-08</u>
<u>5</u>	<u>Commis Principal - Contrôle des données</u>	<u>Facturation</u>	<u>62-05-07</u>
<u>5</u>	<u>Commis senior</u>	<u>Service de bureau</u>	<u>65-05-01</u>
5	Commis - Codification	Laminoir	66-05-06
4	Commis - Inventaire	Tréfilerie	52-04-05
4	Sténo-dactylo	Aciérie	56-04-02
4	Commis au comptoir	Magasin	60-04-03
<u>4</u>	<u>Commis - entrée des données</u>	<u>Magasin</u>	<u>60-04-04</u>
4	Commis - Entrée et contrôle des données	Facturation	62-04-06
4	Commis - Facturation	Facturation	62-04-04
4	Opérateur de spectomètre	Métallurgie	67-04-03
<u>4</u>	<u>Commis Métallurgie</u>	<u>Métallurgie</u>	<u>67-04-04</u>
3	Commis - dactylo	Entretien	52-03-01
3*	Commis - dactylo	Tréfilerie	52-03-06
3	Commis - dactylo	Achats	57-03-05
3	Commis - Classeur	Comptabilité	58-03-08

CLASSE	TITRE	SERVICE	CODE
3	Commis - Service de bureau	Service de bureau	65-03-02
3	Standardiste - Réceptionniste	Service de bureau	65-03-03
<u>2</u>	<u>Commis - entrées des données</u>	<u>Comptabilité</u>	<u>68-03-08</u>

*Classification estimée

*Lma
LC*

ANNEXE "C"

RÉGIME DE PRESTATIONS

SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

*Lma
LC*

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

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

Pour les 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.

*hmo
LC*

ANNEXE "E"

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

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

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

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

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

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

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

*Lma
LC*

3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.
4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.
5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.
6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.
7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ANNEXE "H"

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

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

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

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

- 2) d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la loi 17;
- 3) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5) de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 6) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la loi 17;
- 7) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

*LMC
LC*

- 8) de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 9) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- 10) de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- 11) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- 12) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
- 13) d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

*hmd
LC*

ANNEXE "J"

Programme de santé

LE PROGRAMME DE SANTÉ DOIT PRÉVOIR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS:

- 1) les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
- 2) les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
- 3) les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
- 4) les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 5) les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
- 6) les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
- 7) le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.

- 8) l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur;
- 9) (Nous reproduisons intégralement l'article 37 de la Loi 17 sanctionné le 21 décembre 1979);

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

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

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

*Lma
LC*

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.

LC

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

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

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

SOUS-CONTRAT

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.

*LC
LC*

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SÉCURITÉ

La Compagnie défraiera le coût des verres de prescription des lunettes de sécurité jusqu'à un maximum de 75,00 \$ par employé par période de deux (2) ans.

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

*Lma
LC*

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. Champs d'application

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.01 c) de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de douze (12) heures de travail.

2. Horaires de travail

- a) Les heures régulières de travail seront de:
07:00 heures à 19:00 heures pour l'équipe de jour et de
19:00 heures à 07:00 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 7:00 heures le dimanche et se termine le dimanche suivant 7:00 heures.
- d) 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.

*L. Miller
7C*

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 payées. De plus ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.07 de la convention collective.

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 18:00 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 19:00 heures et 07:00 heures.
- b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure en plus de la prime de nuit, s'il y a lieu.

L. mee
LC

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 feront payées au double du taux horaire régulier.
- c) Le jour férié est constitué de la période de 24 heures qui va de 7:00 heures le jour d'observance férié à 7:00 heures le lendemain du 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 contremaître général. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le contremaître général pourra désigner des employés parmi ceux qui ont effectué le moins d'heures supplémentaires.

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

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

HORAIRE RÉGULIER - 12 HEURES

Semaine 1

DLMMJVS

NUIT

DDCCBBA

JOUR

BBAADDC

CONGÉ

AADDCCB
CCBBAAD

Semaine 2

DLMMJVS

AADDCCB

CCBBAAD

BBAADDC
DDCCBBA

Semaine 3

DLMMJVS

BBAADDC

DDCCBBA

CCBBAAD
AADDCCB

Semaine 4

DLMMJVS

CCBBAAD

AADDCCB

DDCCBBA
BBAADDC

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 9.07 de la convention collective.

*Emp
D*

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.
2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.
3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.
4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

*hmo
LC*

LETTRE D'ENTENTE

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.

Le comité de santé et de sécurité de l'établissement, en collaboration avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement, verra à établir un programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie dans un délai de huit (8) mois.

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

*Lmau
LC*

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

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.

LC

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du Président du Syndicat local, des Présidents du comité de griefs, d'E.C.S., et de Santé-Sécurité d'une part et de quatre (4) représentants de la direction d'autre part. 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 sollicitée soient décrits dans la demande.

*hml
LC*

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.

*Lma
LC*

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.

LC

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.

LC

LETTRE D'ENTENTE

CONGÉ DE MATERNITÉ

Les employés seront sujettes aux dispositions de la Loi relatives au congé de maternité.

Cependant, l'employée pourra obtenir sur demande écrite jusqu'à un an de congé de maternité sans solde, incluant les semaines de congé prévues à la Loi.

*h me.
LC*

LETTRE D'ENTENTE

DÉPÔT BANCAIRE VOLONTAIRE

Dans un délai de trois (3) mois, à compter de la signature de cette convention, les employés qui désirent bénéficier du dépôt bancaire devront le signifier par écrit (copie au syndicat) à la compagnie.

*h mce
LC*

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.

*Lma.
LC*

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 7:00 heures et se terminera à 15:00 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 7:00 heures et se terminera à 15:00 heures.

L'horaire est reproduit en annexe.

*hmc
LC*

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 23:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant à 23:00 heures.

4. Période de repas

- a) Sur l'équipe de 7:00 heures à 19:00 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 18:00 heures.
- b) Sur l'équipe de 19:00 heures à 7:00 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.

*Lma
LC*

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

5. Prime d'équipe

L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de quarante-trois (0,43 \$) 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.

LETTRÉ D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

ANNEXE

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (2 équipes)

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u>
<u>NUIT</u> <u>19 - 7hres</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u>	<u>B</u> <u>B</u> <u>B</u>
<u>JOUR</u> <u>7 - 19hres</u>	<u>B</u> <u>B</u> <u>B</u> <u>B</u> *	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> *

* Le jeudi, le quart de travail débutant à sept (7) heures se terminera à quinze (15) heures.

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (1 équipe)

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>
<u>JOUR</u> <u>7 - 19hres</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> *

* Le jeudi, le quart de travail débutant à sept (7) heures se terminera à quinze (15) heures.

*Lma
LC*

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'échelonne sur la semaine complète du dimanche au samedi. Les heures de travail seront de 7:00 heures à 17:00 heures les samedi et dimanche et de 7:00 heures à 19:00 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 23:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant à 23:00 heures.

*h ma
IC*

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

4. Période de repas

- a) sur l'équipe de 7:00 heures à 19:00 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 18:00 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

Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de un dollar et 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.

*L. Miller
LC*

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

ANNEXE

HORAIRE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉ

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D* L M M J V S*</u>	<u>D* L M M J V S*</u>
<u>JOUR</u> <u>7 - 19hres</u>	<u>A* A B B A A B*</u>	<u>B* B A A B B A*</u>
<u>CONGÉ</u>	<u>B B A A B B A</u>	<u>A A B B A A B</u>

* Le samedi et le dimanche, l'horaire de travail sera de sept (7) heures à dix-sept (17) heures.

*h ma
LC*

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. 4. 5. et 6. Les employés qui, en conséquence de ces déplacements devraient être mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 7. 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 continue 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) 7 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.

*Emu
LC*

LETTRE D'ENTENTE

RE. 15.04

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.

*Lma
LC*

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.

16011-04 (646-03)

02472-9

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (16-03)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 8 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-16011-04
Date	Signature: 82-03-10	Reception: 82-04-13	Durée: Du 82-03-10 Au 85-01-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 92

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Métallurgistes Unis d'Amérique local 5747 1290 rue St-Denis Montréal, Qué. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Sidbec-Dosco Inc 5870 St-Patrick Montréal, Qué. H4E 1B3

Unité de négociation

"Clerks, shippers, expeditors, tool designers, machine operators, mill provider, charge hands, stockmen-light-heavy, storekeepers, draftmen, schedulers, time-keepers, chemist, shift, estimators tag boys except the persons automatically excluded by Section 2, paragraph A, sub-paragraphs 1, 2 and 3 of the Act."

Région	06-06	Activité	2940 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Prenez note qu'à votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: SIDBEC DOSCO LITEE
UNION STEELWORKERS OF AMERICA LOCAL 5747

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Rosette David* Date: 82-04-16

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

003 (011)

RECHERCHE

MESSAGER

16011-04 (646-03)

2472-9

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE DE MONTREAL

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 5747

(ci-après appelé le Syndicat)

**PAR
MESSAGE**

huy
NOV 13 11 02

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO LIMITEE

USINE DE MONTREAL

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 5747

(ci-après appelés le Syndicat)

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre le 20 janvier 1959 et amendé le 21 décembre 1965.

2.02

- a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.
- b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

2.03

- a) Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 ci-dessus ne doivent pas accomplir les tâches qui sont normalement effectuées par les employés de l'unité de négociation, sauf pour les enseigner ou, dans les cas d'urgence, lorsque les employés réguliers sont dans l'incapacité d'accomplir leur tâche.

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

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

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

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

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

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

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

2.04 Les parties conviennent

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

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

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;
- b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;

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

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

ARTICLE IV - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

- a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.
- b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.
- c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du travail.

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

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

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

ARTICLE V - REPRESENTATION
SYNDICALE

5.01 Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à cette convention collective. Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02

- a) La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S. composé d'un président et de deux (2) membres pour décrire et classifier les tâches conformément aux dispositions du Manuel E.C.S. Les comités E.C.S. patronal et syndical se réuniront au moins une (1) fois le mois.
- b) Le comité E.C.S. syndical se verra accorder une journée préparatoire de huit (8) heures précédant une rencontre régulière avec le comité E.C.S. patronal.

5.03 Le Comité des griefs du Syndicat, composé d'au plus trois (3) membres en plus d'un représentant du Syndicat international représentera les employés en matière touchant à l'administration de cette convention.

5.04

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT 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 son délégué syndical. Le supérieur immédiat rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2ième étape:

Si le délégué syndical ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du supérieur immédiat, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du supérieur immédiat, transmis par le président du comité des griefs, sur la formule à cet effet, au chef de service concerné ou à son représentant.

Le chef de service concerné ou son représentant rencontrera le président du comité des griefs ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement. Le chef de service concerné rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3ième étape:

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

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

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

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

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

6.07

- a) Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale de même qu'un grief soumis en vertu de l'article 6.02 c) du E.C.S. Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.
- b) Le Syndicat pourra se substituer à l'employé congédié et pourra formuler un grief à l'intérieur des délais prévus lorsque ce dernier est dans l'impossibilité de faire valoir ses droits.

6.08

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

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

6.09 Tout règlement monétaire découlant d'une entente ou d'une décision de l'arbitre doit s'effectuer dans les trente (30) jours civils de l'entente ou de la décision, à défaut de quoi 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 "D" de cette convention. Lorsqu'un arbitre est ainsi choisi, il ne sera pas considéré pour les choix subséquents jusqu'à ce que tous les arbitres désignés à l'annexe "D" aient été choisis de la même façon. Les parties communiqueront conjointement avec l'arbitre ainsi choisi dans les cinq (5) jours de sa désignation selon la formule convenue. Un grief relatif à un congédiement, à une suspension, ou à un cas de sécurité-santé aura priorité sur les autres cas et sera entendu dans les plus brefs délais possibles.

7.03 L'arbitre procédera à l'audition du grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date de sa nomination, il soumettra sa décision dans les trente (30) jours ouvrables 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.

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

ARTICLE VIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL ET
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01

- a) Les heures de travail de bureau sont de 8 h 15 à 12h, de 13h à 16 h 30, soit sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) par jour; la semaine régulière de travail va du lundi au vendredi inclusivement, soit trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$).
- b) La Direction pourra céduer les employés à des opérations à une (1), deux (2) ou trois (3) équipes. Toutefois, les heures de travail d'une journée, sans compter l'heure du repas, ne devront pas dépasser sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) par jour; la semaine régulière de travail va du lundi au vendredi inclusivement, soit trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$).
- c) Pour le travail en quart, les quarts changeront à chaque semaine.

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

9.03 Les alinéas ci-dessus du présent article ne peuvent être interprétés comme des heures de travail garanties par jour ou par semaine ou pour toute autre période de temps, mais ils serviront de base à des horaires de travail disponibles conformément aux dispositions de la présente convention.

9.04

- a) Pour les employés travaillant suivant les horaires réguliers de bureau ou suivant les horaires de une, deux ou trois équipes, tout travail permis effectué au-delà des heures régulières de travail de la journée et tout travail effectué le samedi et le dimanche sera considéré comme supplémentaire et rémunéré à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier.
- b) Un employé sera rémunéré au taux prévue pour les heures supplémentaires dans le cas où il n'aurait pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué ~~deux~~ seize (16) heures consécutives de travail.
- c) Les employés effectés à la programmation de sept heures et quinze minutes (7h.15m.) appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés aux taux et demi pour les quatre (4) premières heures et quarante-cinq (45) minutes de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.
- d) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classes 0 et 1.

9.05 Le taux régulier correspondra à l'équivalence horaire, telle qu'établie au paragraphe 13.00 du taux hebdomadaire qui s'applique selon le cas, soit le taux de départ, celui de la lière progression, de la 2e progression, ou le taux standard tel qu'indiqué au paragraphe 13.01

9.06 Pour les besoins de cette clause, la semaine va du dimanche à 00:01 heure au dimanche suivant à 00:01 heure.

9.07 Le temps supplémentaire sera payé pour des périodes de quinze (15) minutes ou multiples de celles-ci.

9.08 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 (\$4.50). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

9.09 Un employé qui a quitté le terrain de la Compagnie après avoir achevé son équipe régulière mais qui est rappelé à son poste sera rémunéré à taux et demi pour le travail effectué et il recevra au minimum la paie correspondant à cinq (5) heures régulières.

9.10 Il est entendu qu'un employé qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires pour des motifs personnels acceptables ne subira aucune sanction. Toutefois, nonobstant les dispositions ci-dessus, si un service ou une section de service établit un horaire de travail supplémentaire, tous les employés de ce service ou de cette section devront suivre cet horaire et ils devront demander un congé non rémunéré lorsqu'ils seront dans l'incapacité de travailler ces heures supplémentaires.

9.11 En autant que cela est possible, la Compagnie répartira les heures supplémentaires également entre les employés qui effectuent normalement le travail en question dans leur service respectif.

9.12

- a) La programmation des équipes de travail sera affichée avant 16:00 heures le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique et indiquera les heures et les journées de travail.
- b) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.08 b) elle (la Compagnie) convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation à moins que ce changement ne survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

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

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

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

ARTICLE X - ANCIENNETÉ

10.01 But général

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

10.02 Définition:

Le terme "ancienneté" signifie la durée de 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. A la fin de cette période, ils acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.
- b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées ou soixante (60) jours travaillés selon ce qui survient le premier, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trois (3) ans, la durée de service accumulé avant la mise à pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six (6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

10.04 Ancienneté privilégiée

En cas de mise à pied, le Président, le Vice-Président et un autre agent du Syndicat local se verront accorder une préférence d'ancienneté afin de poursuivre leurs devoirs syndicaux à la condition toutefois que ces agents soient aptes à effectuer le travail disponible. Ils pourront néanmoins suivre une formation de trente (30) jours au nouveau poste.

10.05 Maintien de l'ancienneté

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

- a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident.
- b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.

- c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trente six (36) mois.
- d) Un employé qui n'a jamais travaillé à un poste de l'unité de négociation et qui est muté à un tel poste ne commencera, en ce qui touche à la mise à pied, la promotion ou le rappel, à accumuler l'ancienneté qu'à compter de la date où cette mutation prend effet.
- e) Un employé embauché comme étudiant ou sur une base temporaire ne devra pas accumuler son ancienneté aux fins de cette convention. Cependant, si ledit employé est par la suite engagé sur une base permanente, le temps accumulé au service de la Compagnie sera ajouté à son ancienneté en autant que son service n'a pas été interrompu.

10.06 Perte de l'ancienneté

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

- a) s'il quitte volontairement;
- b) s'il est congédié pour une raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;
- c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée; sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;
- d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;
- e) s'il est absent pendant plus de cinq (5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;

- f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;
- g) s'il est mis à pied en raison du manque de travail, pour une période supérieure à trente-six (36) mois consécutifs;
- h) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

**APPLICATION DES DISPOSITIONS
D'ANCIENNETÉ**

10.07 Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

- a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté 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'habileté 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

- a) A condition de se conformer au droit de tout employé d'être rappelé, tout poste devenant vacant au niveau de l'unité de négociation, à l'exception de ceux de la classe la plus basse, sera affiché sur les panneaux d'affichage des services intéressés pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables et durant cette période les employés devront postuler directement au Service du Personnel.
- b) La vacance d'un poste résulte 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 à la suite de maladie, d'accident, de congé non rémunéré, d'avancement ou de rétrogradation temporaires d'un employé. Dans ces cas les employés intéressés conserveront le droit de reprendre leur poste à la fin de leur absence temporaire. L'affichage temporaire deviendra permanent après une période d'un (1) an à moins d'indication contraire au moment de l'affichage.

Si leur absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une année se soit écoulée.
- c) L'avis affiché devra spécifier le titre de la tâche, sa classification, une description suffisante de la tâche et la date à laquelle expire l'avis. Il doit aussi indiquer si la vacance est temporaire, et dans ce cas le nom de l'employé absent.

- d) Un employé qui postule un emploi ainsi affiché doit le faire par écrit sur des formules fournies dans chaque service et cette demande doit être apportée par l'employé lui-même au Superviseur ou au Service du Personnel avant huit heures quinze (8h15) le lendemain de la date limite de l'affichage. La copie de la liste des applicants sera remise au syndicat le lendemain de son affichage.
- e) 1. Le choix sera effectué par le Superviseur concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de l'affichage parmi les candidatures provenant de l'unité de négociation. Dans chaque cas, on tiendra compte de l'ancienneté, à la condition toutefois que le candidat ait les qualifications et les capacités requises pour remplir le poste en question, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07. Ces vacances pourront cependant être temporairement comblées afin de ne pas interrompre les programmes de travail jusqu'à ce que les choix soient effectués. Tous les candidats seront interviewés.
2. Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation.

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

3. Les candidats qui n'auront pas été choisis pourront demander une entrevue pour discuter les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été choisis et un représentant du Syndicat pourra être présent sur demande de l'employé intéressé.
-
- f) Si personne ne postule les postes affichés ou s'il n'y a aucun candidat qualifié conformément aux dispositions de l'Article 10.07, le poste pourra être comblé de d'autres sources à la discrétion de la Direction.
 - g) Si un employé choisi conformément aux dispositions ci-dessus ne satisfait pas aux exigences normales du poste après une période raisonnable, cet employé aura droit:
 1. Si moins d'un (1) mois s'est écoulé depuis son avancement, de reprendre son ancien poste et l'employé qui avait été promu à ce poste retournera au poste qu'il occupait avant son avancement.
 2. Si plus d'un (1) mois s'est écoulé, de se servir de ses droits d'ancienneté à un poste de classe égale ou inférieure à celui qu'il occupait avant d'être promu.

10.09 Procédure de mise à pied

Tout employé mis à pied à la suite d'une réduction de main-d'oeuvre peut, à la condition de se conformer au paragraphe 10.07 ci-dessus, au sujet de sa capacité à effectuer une tâche réclamer successivement:

- a) Un poste identique occupé par un employé moins ancien, ou si un tel poste n'existe pas,
- b) Un poste différent, de classe égale ou inférieure, occupé par l'employé le moins ancien et pour lequel il a une qualification suffisante, à condition que son ancienneté soit plus grande que celle de l'employé à déplacer, ou si un tel poste n'existe pas,
- c) Il sera mis à pied.
- d) Les employés qui désirent solliciter un poste suivant la procédure de mise à pied devront aviser leur Superviseur ou le Service du Personnel et des Relations Industrielles, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis de mise à pied.

e) Exceptions:

Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.09 b) ci-dessus, tout employé mis à pied à cause d'un manque de travail aura droit de se faire muter suivant son ancienneté à un poste qu'il avait occupé antérieurement à condition qu'il y ait donné satisfaction. Cependant, si ledit employé ne réussit pas à faire la preuve dans un délai raisonnable de sa capacité à effectuer le travail requis, les dispositions prévues à l'alinéa 10.09 b) et c) ci-dessus pourront s'appliquer sans plus tarder.

f) Avis de mise à pied

1. Les employés mis à pied recevront un avis de quatorze (14) jours et le Syndicat recevra une liste des employés ayant reçu un tel avis.
2. Les employés devront donner à la Compagnie un avis de quatorze (14) jours de leur intention de quitter la Compagnie.

10.10 Procédure de rappel

- a) Les employés mis à pied en cas de manque de travail seront enregistrés sur une liste de rappel et continueront d'accumuler l'ancienneté conformément au paragraphe 10.05 c).
- b) Lorsque du travail est disponible les employés figurant sur la liste de rappel seront rappelés suivant l'ancienneté pourvu qu'ils aient une qualification suffisante, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07 du présent article.
- c) 1. L'employé rappelé sera prévenu par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. S'il est prévenu par téléphone, une lettre recommandée confirmera le rappel. Le Syndicat recevra une copie de l'avis. L'employé doit

prévenir la Compagnie de tout changement d'adresse.

2. L'employé rappelé devra aviser la Compagnie dans les sept (7) jours civils suivant l'avis de rappel de son intention de reprendre le travail et d'y retourner dans les quatorze (14) jours civils suivant l'avis de rappel ou de s'entendre d'une autre façon à la satisfaction de la Compagnie.
- d) Un employé qui refuse un rappel à un poste de classe inférieure ne perdra pas son ancienneté mais perdra ses droits (pour la mise à pied) sur le poste qu'il a refusé.
 - e) On n'embauchera aucun nouvel employé avant que tous les employés figurant à la liste de rappel n'aient eu la chance de combler les postes vacants pour lesquels il sont qualifiés.

10.11 Employés handicapés:

- a) Tout employé qui par suite d'accident ou maladie ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées pour sa tâche régulière pourra par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telle situation, la compagnie s'efforcera d'assigner tel employé à toute tâche pour laquelle il est apte à remplir.
- b) Tout employé qui par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu durant son emploi à la Compagnie, ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité normalement exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra, par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations, la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche disponible existante ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou à être entraîné. Si le taux de la

tâche qu'il peut occuper est inférieur à celui de la tâche qu'il occupait, il recevra le taux de cette dernière tâche, jusqu'à ce que le différentiel entre les classes soit éliminé.

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

10.12 Assignations temporaires

Il est entendu et convenu que la Compagnie aura le droit d'affecter les 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 vingt et un (21) 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 lors d'un affichage d'emploi.

S'il survient des circonstances nécessitant de prolonger une assignation temporaire, plutôt que de prolonger une telle assignation temporaire au-delà de ce délai pour un employé assigné sans qu'il y ait eu entente mutuelle entre les parties la Compagnie accepte d'offrir en temps supplémentaire le travail ainsi requis aux employés qualifiés qui effectuent habituellement le travail.

10.13 Liste d'ancienneté:

- a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.
- b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.
- c) Les copies revisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois (3) mois. Des copies en seront données au Syndicat.
- d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

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

ARTICLE XI - DISCIPLINE

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

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

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

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

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

11.05

- a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.
- b) Pour les fins de cet article, l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.
- c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

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

ARTICLE XII - SECURITE ET SANTE

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

12.02 La Compagnie convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur 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 Equipement de protection

- a) La compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

- a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement sur lequel siègera un (1) membre nommé par le Syndicat.

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

- b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité. Le comité tiendra des réunions mensuelles.

- c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.
- d) Non utilisé.
- e) Les réunions se tiennent à dates fixes, mais le comité d'établissement peut décider à l'occasion de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.

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

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

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

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 ou le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.
- b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.
- c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T.
- d) La Compagnie aidera un employé accidenté à remplir les formules d'avis d'accident et de demande de prestation à la C.S.S.T.

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

Une copie sera donnée au représentant syndical du comité de santé et sécurité 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 quatre (4) semaines à compter de la date de sa réclamation.

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

12.07 Droit de refuser de travailler:

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

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

b) Etapes

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

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

- 2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.
- 3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.
 - i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation
 - ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

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

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du 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 à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

- 5) Le comité de l'établissement pour les fins de l'article 12.07 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.
- 6) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 12.07 et la décision de l'inspecteur, l'employé ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

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

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

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

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

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

12.08

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

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

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

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

12.09 Médecin responsable des services de santé de l'établissement

- a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.
- b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

12.10 Programme de santé

- a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.
- b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.
- c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

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

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01

- a) A compter du 1er février 1982, l'indemnité de vie chère de \$39.88 par semaine sera intégrée à l'échelle de salaires, le taux de salaire hebdomadaire régulier pour les tâches de la classe 0 sera augmenté de quarante et un dollars et soixante-neuf cents (\$41.69) et passera à \$333.51. L'écart entre les classes augmentera de soixante-treize cents (\$0.73) par semaine et deviendra onze dollars et soixante-trois cents (\$11.63) par semaine et l'échelle des salaires hebdomadaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

CLASSE	FORMA- TION	DÉBU- TANT	INTERMÉ- DIAIRE	STANDARD
0			321.88	333.51
1			333.51	345.14
2		333.51	345.14	356.77
3		345.14	356.77	368.40
4		356.77	368.40	380.03
5		368.40	380.03	391.66
6		380.03	391.66	403.29
7		391.66	403.29	414.92
8	391.66	403.29	414.92	426.55
9	403.29	414.92	426.55	438.18
10	414.92	426.55	438.18	449.81
11	426.55	438.18	449.81	461.44
12	438.18	449.81	461.44	473.07
13	449.81	461.44	473.07	484.70
14	461.44	473.07	484.70	496.33

- b) A compter du 1er février 1983, le taux de salaire hebdomadaire régulier sera augmenté de neuf dollars et six cents (\$9.06) par semaine.

L'écart entre les classes augmentera de soixante-treize cents par semaine et deviendra douze dollars et trente-six cents (\$12.36) par semaine et l'échelle des salaires hebdomadaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

CLASSE	FORMA- TION	DÉBU- TANT	INTERMÉ- DIAIRE	STANDARD
0			330.21	342.57
1			342.57	354.93
2		342.57	354.93	367.29
3		354.93	367.29	379.65
4		367.29	379.65	392.01
5		379.65	392.01	404.37
6		392.01	404.37	416.73
7		404.37	416.73	429.09
8	404.37	416.73	429.09	441.45
9	416.73	429.09	441.45	453.81
10	429.09	441.45	453.81	466.17
11	441.45	453.81	466.17	478.53
12	453.81	466.17	478.53	490.89
13	466.17	478.53	490.89	503.25
14	478.53	490.89	503.25	515.61

- c) A compter du 1er février 1984, le taux de salaire hebdomadaire régulier sera augmenté de dix dollars et quatre vingt huit cents (\$10.88) par semaine. L'écart entre les classes augmentera de soixante-treize cents (\$0.73) par semaine, et deviendra treize dollars et neuf cents (\$13.09) par semaine et l'échelle des salaires hebdomadaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

CLASSE	FORMA- TION	DÉBU- TANT	INTERMÉ- DIAIRE	STANDARD
0			340.36	353.45
1			353.45	366.54
2		353.45	366.54	379.63
3		366.54	379.63	392.72
4		379.63	392.72	405.81
5		392.72	405.81	418.90
6		405.81	418.90	431.99
7		418.90	431.99	445.08
8	418.90	431.99	445.08	458.17
9	431.99	445.08	458.17	471.26
10	445.08	458.17	471.26	484.35
11	458.17	471.26	484.35	497.44
12	471.26	484.35	497.44	510.53
13	484.35	497.44	510.53	513.62
14	497.44	510.53	523.62	536.71

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 classes 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 un poste de même classe sera rémunéré au taux de formation, de débutant, d'intermédiaire ou standard correspondant au taux qu'il avait dans son ancien poste, et par la suite, les dispositions de 13.02 s'appliqueront.

13.05 Rétrogradation

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

13.06 Assignation temporaire

L'employé assigné temporairement par la Compagnie à un emploi de classe supérieure pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, recevra le taux de salaire qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il reçoit dans son emploi régulier.

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 $36\frac{1}{4}$.

13.08 Différentiel spécial

La Compagnie fournira au Syndicat une liste des employés à qui sera payé un différentiel spécial conformément aux dispositions de cette convention.

Cette liste contiendra les renseignements suivants:

- a) le nom de l'employé à qui le différentiel sera versé;
- b) le titre de l'emploi pour lequel le différentiel doit être versé;
- c) la classe de cet emploi;
- d) le taux standard de cette classe;
- e) le montant de ce différentiel;
- f) la date d'entrée en vigueur de ce différentiel.

13.09 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 l'emploi pour lequel le différentiel spécial a été établi.

13.10 Si un employé recevant un différentiel spécial est promu à un emploi 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.

13.11 Si un employé recevant un différentiel spécial est muté ou rétrogradé à un emploi 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 l'emploi pour lequel le différentiel spécial a été établi demeure disponible.

13.12 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.10 et 13.11 retourne à l'emploi pour lequel 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 13.13.

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

13.14 Correction des erreurs

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

13.15 Grievs 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.

13.16 Mode de paiement

- a) Tous les employés recevront une paie hebdomadaire.
- b) Les heures supplémentaires travaillées seront incluses avec la paie de la semaine régulière à laquelle elles se rattachent.

ARTICLE XIV - PRIMES D'ÉQUIPE

14.01 Les employés travaillant dans une équipe d'après-midi recevront une prime d'équipe de vingt (20) cents l'heure. Cette prime sera de vingt-cinq (25) cents à compter du 1er février 1983 et de trente (30) cents à compter du 1er février 1984.

14.02 Les employés travaillant dans une équipe de nuit recevront une prime d'équipe de vingt-cinq (25) cents l'heure. Cette prime sera de vingt-cinq (25) cents à compter du 1er février 1983 et de trente-cinq (35) cents à compter du 1er février 1984.

14.03 A compter du 1er février 1983 une prime de congé brisé de un dollar (\$1.00) l'heure sera accordée selon les dispositions 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.

14.04 De telles primes ne pourront en aucun cas servir au calcul du taux d'heures supplémentaires.

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 (1) 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 aux taux de douze (12%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- g) Un employé qui a complété soixante et un (61) ans d'âge et trente (30) ans de service continu, se verra accorder une (1) semaine additionnelle de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines supplémentaires.

- 15.02 a) A compter du 30 avril 1982, un boni de vacances de \$75.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente. A compter du 30 avril 1983 ce boni sera de quatre-vingt (\$80.00) dollars.

Le boni de vacances ne s'applique pas aux semaines de vacances additionnelles prévues à 15.01 g).

- b) Pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit, on calculera les années de service au 30 avril de chaque année. Les vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.
- c) L'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel sera du 1er mai au 30 avril.

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

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

15.04 Si un employé est mis à pied, les congés payés s'accumuleront jusqu'à la date de mise à pied conformément aux dispositions du paragraphe 15.01 ci-dessus au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% des gains durant la période affectée. Cette rémunération de congé sera versée à la prochaine période de congé payé.

15.05 Les employés devront prendre leurs congés payés à une période acceptable à la compagnie et, à moins d'avis contraire, ils devront prendre deux semaines de ces congés au cours de la période fixée annuellement par la Compagnie pour la fermeture de l'usine à cette fin. Cette période devra se situer durant les mois de juillet et/ou août. Toutefois, l'ancienneté sera déterminante dans le cas où l'employé a le choix.

15.06 La Compagnie s'efforcera de fixer la date de fermeture de l'usine avant le 1er avril de chaque année et d'établir les horaires de congés le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année.

ARTICLE XVI - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 Les jours suivants seront chômés et payés:

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

16.02 Tous les jours fériés énumérés plus haut devront être pris un jour qui tombe pendant la semaine de travail. Toutefois, la Direction se réserve le droit de déterminer la journée de célébration de ces jours fériés en tenant compte de l'efficacité des opérations et des usages du milieu.

16.03 La journée de travail qui servira de base au jour chômé payé se définit comme les heures prévues entre huit heures quinze (8h15) le jour chômé et huit heures quinze (8h15) le lendemain.

16.04 Tout employé qui a droit à cette allocation recevra son taux régulier pour ce congé.

16.05 Pour avoir droit à cette allocation de jour payé, un employé doit répondre aux trois (3) conditions suivantes:

- a) Il doit avoir au moins trente (30) jours de service reconnu dans la Compagnie.

- b) Il doit avoir effectué sa dernière équipe régulière qui précède immédiatement le congé et avoir effectué sa première équipe régulière qui le suit, à moins qu'il ait été empêché pour une des raisons énumérées au paragraphe 16.06 ci-dessous.
- c) Il doit avoir effectué durant ce congé toutes les heures qu'il avait auparavant accepté de faire à moins qu'il ne donne à son superviseur des raisons valables de s'en dispenser.

a)
16.06 Un employé absent le jour précédant ou suivant un jour férié payé sera excusé 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.

- b) Absences en vertu du programme de congés payés pourvu toutefois que l'employé ait effectué l'une des quatre (4) dernières équipes régulières qui précèdent immédiatement le congé et l'une des quatre (4) premières équipes régulières qui suivent immédiatement le congé sauf en ce qui est prévu au paragraphe 18.01 pour l'office de juré ou si l'employé est en congé payé.

16.07 Si un employé qui a droit à l'allocation de jour férié suivant les dispositions du présent article travaille un des jours fériés mentionnés ci-haut, il recevra, en plus de l'allocation pour le jour férié, une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) l'équivalent horaire de son taux régulier de salaire pour les heures qu'il aura travaillées ce jour-là, sauf que les heures travaillées en plus de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

16.08 Un employé dont les congés payés coïncident avec une journée chômée payée aura droit à une (1) journée supplémentaire de congé.

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 ($7\frac{1}{4}$) son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.

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

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

ARTICLE XVIII - RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de sept fois et un quart ($7\frac{1}{4}$) son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

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

ARTICLE XIX - PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles:

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

- a) Si l'employé le demande par écrit.
- b) Si l'absence est demandée pour une bonne raison.
- c) Si cela ne nuit pas aux opérations. Dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

La Compagnie pourra prolonger une permission d'absence si l'employé en fait la demande avant l'expiration de cette permission et si cette demande est faite pour une bonne raison.

Le Syndicat sera informé dans le cas d'une telle prolongation.

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 à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé 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 des effets personnels.

ARTICLE XXII - CONGÉS DE MALADIE

22.01 Si un employé est absent de son travail à cause d'incapacité physique résultant de maladie ou d'accident, il recevra pendant qu'il est au service de la Compagnie, son taux régulier de salaire durant le nombre de jours de congé de maladie qu'il aura accumulés.

22.02 On calculera comme suit le nombre de jours de congé de maladie auxquels un employé a droit:

- a) Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au 1er mai 1964 restera au crédit de l'employé conformément aux dispositions de la convention signée le 4 mai 1959.
- b) A compter du 1er mai 1964, et par la suite, les jours de congé de maladie continueront à s'accumuler au taux d'une journée par mois complet de travail d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.
- c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 22.02 b), un employé ayant atteint le maximum de 45 jours de congé de maladie, pourra continuer à accumuler ceux-ci au taux d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de travail, pourvu toutefois que le total ne dépasse en aucun temps soixante-cinq (65) jours.

22.03 Un employé qui a utilisé tous ses congés de maladie recommencera à les accumuler suivant les dispositions des alinéas 22.02 b) et c) ci-dessus à compter du début du mois suivant son retour au travail.

22.04 L'allocation de congé de maladie sera réduite de tout montant versé par la Commission des Accidents du Travail en cas de maladie ou d'accident et qui pourrait affecter la période pendant laquelle le salaire serait versé.

22.05 Pour être éligible aux indemnités prévues aux dispositions de cet article, une preuve suffisante d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident devra être fournie à la Compagnie (y compris selon les circonstances un certificat médical).

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA
CONVENTION

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

Signé à Montréal le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 5747.


L. Aubry	Présidente
D. Richard	Vice-Présidente
H. Lee	Secrétaire-Archiviste
M. Bureau	Représentant

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Complexe de Montréal


L. Tellier	Directeur d'usine
L. Castonguay	Chef de Service - Personnel et Relations industrielles
L. de L'Etoile	Chef de Section Relations de Travail Superviseur - Comptabilité générale
M. Mills	Chef de Groupe - Compte à payer
J.G. Lafontaine	Contremaître général - Laminoir
A. Sauriol	Directeur - Relations de Travail


Signée à Montréal, le 10 mars 1982

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, Section
Locale 5747.



L. Aubry, Présidente

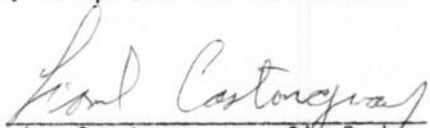

P. Richard, Vice-Président



H. Lee, Secrétaire-Archiviste



M. Bureau, Représentant.

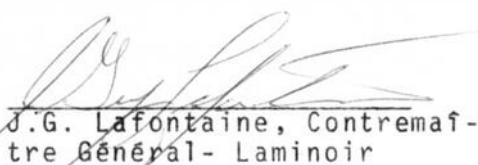
Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Complexe de Montréal.

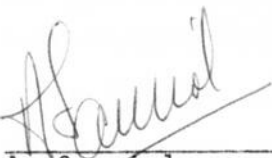

Louis Tellier, Directeur
d'usine


L. Castonguay, Chef de
Service, Personnel et Relations
Industrielles.


L. De L'Etoile, Chef
de Section, Relations de
Travail


M. Mills, Chef de Groupe,
Compte à payer.


J.G. Lafontaine, Contremaître
Général- Laminoir


A. Sauriol,
Directeur, Relations de
Travail.

ANNEXE "A"

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES
SALAIRES

(E.C.S.)

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION "E.C.S." DES POSTES DE BUREAU

CLASSE	TITRE	SERVICE	CODE
13	Dessinateur- Projeteur	Ingénierie	64-13-02
12	Acheteur Sénior	Achats	57-12-01
11	Répartiteur	Transport	61-11-01
10	Programmeur- Planificateur	Tréfilerie	51-10-03
10	Programmeur- Planificateur	Tréfilerie	52-10-01
10	Programmeur- Planificateur	Laminoir	66-10-01
10	Programmeur- Planificateur	Tuberie	68-10-01
10	Technicien- Chimie	Métallurgie	67-10-01
10	Opérateur de Terminal- Programmeur	Informatique	59-10-04
10	Acheteur Junior	Achats	57-10-03
10 *	Magasinier	Magasin	60-10-01
10 *	Chargé de production	Informatique	59-10-09
9	Commis Sénior -Grand Livre	Comptabilité	58-09-01
9	Commis Sénior- Comptabilité générale	Comptabilité	58-09-02
9	Commis Sénior - Prix de revient	Comptabilité	59-09-01
9	Commis Sénior - Revision des Prix	Comptabilité	62-09-01
9	Programmeur Aciérie	Laminoir	66-09-02
8 *	Receveur-Vérificateur- Ordonnancier	Magasin	65-08-02
7	Expéditeur Sénior	Tréfilerie	52-07-02
7	Expéditeur Sénior	Tréfilerie	52-07-04
7 *	Commis de Production	Tréfilerie	52-07-07
7 *	Commis relance	Tréfilerie	52-07-08

7	Expéditeur Sénior	Laminoir	66-07-03
7	Essayeur- Contrôle de la Qualité	Métallurgie	67-07-05
7	Commis à la paie	Comptabilité	58-07-04
7	Caissier	Comptabilité	58-07-05
7	Premier Commis- Vérificateur	Comptabilité	58-07-09
7	Commis -Prix de Revient	Comptabilité	59-07-05
7	Commis - Transport	Transport	61-07-02
7	Dessinateur- Détails	Ingénierie	64-07-04
7	Préposé Principal à l'imprimerie	Imprimerie	65-07-05
6	Commis- Approvisionnement	Aciérie	56-06-01
6	Commis- Grand Livre	Comptabilité	58-06-03
6	Commis - Vérificateur	Comptabilité	58-06-06
6	Commis Sénior - Fixation des Prix	Comptabilité	62-06-03
6	Préposé à l'imprimerie	Imprimerie	65-06-06
6 *	Commis Crédit	Comptabilité	62-06-09
6 *	Commis Codification de format	Informatique	59-06-08
5	Commis Sénior - Service de Bureau	Service de Bureau	65-06-01
5 *	Commis - Contrôle des données	Comptabilité	62-05-05
5	Commis - Codification	Laminoir	66-05-06
4	Commis - Inventaire	Tréfilerie	52-04-05
4	Sténo-dactylo	Aciérie	56-04-02
4	Opérateur-Perforatrice et Terminal	Informatique	59-04-06
4 *	Commis-Contrôle des Données	Comptabilité	62-04-06
4	Commis au comptoir	Magasin	60-04-03
4	Commis-Facturation	Comptabilité	62-04-04
4	Commis- Laminoir	Laminoir	66-04-04
4	Opérateur de spectomètre	Métallurgie	67-04-03
4 *	Commis- Vérification des données	Informatique	59-04-11

3	Commis-Dactylo	Tréfilerie	52-03-06
3	Commis- Dactylo	Entretien	53-03-01
3	Commis-Dactylo	Achats	57-03-05
3 *	Commis- Entrée des données	Magasin	60-03-04
3	Commis- Classeur	Comptabilité	58-03-08
3	Commis - Service de Bureau	Service de Bureau	65-03-02
3	Standardiste - Réceptionniste	Service de Bureau	65-03-03
3 *	Commis- Entrée des données	Comptabilité	62-03-05
3 *	Commis - Entrée des données	Magasin	60-03-04
2 *	Commis Dactylo (3 équipes)	Tréfilerie	52-02-09
2	Commis- Dactylo	Métallurgie	67-02-04
2	Opérateur de Perforatrice -Vérificatrice Informatique		59-02-02

* Classification estimée

ANNEXE "C"

**RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE**

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

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

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

Pierre N. Dufresne
Marcel Guilbert

ANNEXE "E"

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

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

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

1. Lorsque les parties, par entente mutuelle, décideront de référer un grief à l'arbitrage selon la procédure accélérée, elles conviennent de procéder de la façon suivante:
 - Les parties prépareront un dossier préliminaire constitué du grief, des réponses aux différentes étapes et de tout autre pièce ou document qu'elles jugeront nécessaire d'ajouter. Ce dossier sera transmis par courrier à l'arbitre le plus tôt possible avant la date d'audition.
 - Chaque partie préparera un bref mémoire écrit résumant sa position et exposant les arguments qu'elle entend faire valoir devant l'arbitre. Ce mémoire sera transmis par courrier à l'arbitre, avec copie à l'autre partie, pas moins de dix (10) jours avant la date d'audition.

2. L'audition aura pour but principal de permettre aux parties de clarifier les faits qui ne seraient pas admis et de développer les arguments au soutien de leur position respective. Aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition.
3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.
4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.
5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.
6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.
7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ANNEXE "H"

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

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

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

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

2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la Loi 17;
3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi 17;

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

ANNEXE "J"

Programme de Santé

LE PROGRAMME DE SANTE DOIT PREVOIR LES ELEMENTS SUIVANTS:

1. les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
2. les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
3. les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
4. les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
5. les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
6. les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
7. le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE VIE CHERE

01. Une indemnité de vie chère de \$0.01 l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0.3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: Base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.
02. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1982 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1982 et pour chaque augmentation de 0.3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1982.

Cette indemnité de vie chère est sujette aux dispositions prévues à la lettre d'entente "Fonds d'éducation syndicale".

03. 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 1982; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1983 et 1984 et Janvier 1985.

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

04. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.
05. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1983, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1982 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
06. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1984, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1983 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Février 1982. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.
08. Durant la période de versement prévue en 03, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 01.

L. Aubry

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDÉRATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

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

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

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

L. Aubry

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

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

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

L. Aubry

JRC

LETTRE D'ENTENTE
LUNETTES DE SÉCURITÉ

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

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

L. Aubry

ARC

LETTRE D'ENTENTE
HORAIRE DE 12 HEURES

1. Champ d'application

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.01 c) de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de 12 heures de travail.

2. Horaire de travail

- a) Les heures régulières de travail seront de 07:00 heures à 19:00 heures pour l'équipe de jour et de 19:00 heures à 07:00 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 heures consécutives lesquelles sont payées au taux double.
- c) La semaine de paie commence à 7:00 heures le dimanche et se termine le dimanche suivant à 7:00 heures.
- d) 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 payées. De plus ces deux (2) heures additionnelles

ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.07 de la convention collective.

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 18:00 heures.
- b) Sur l'équipe de nuit, l'employé se verra allouer une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 01:00 heure et 04:00 heures.

5. Prime d'équipe et de dimanche

- a) L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de trente (30) cents l'heure pour toutes les heures régulières travaillées entre 19:00 heures et 07:00 heures. Cette prime sera de trente-sept (37) cents de l'heure à compter du 1er février 1983 et de quarante-trois (43) cents de l'heure à compter du 1er février 1984.
- b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de \$1.00 l'heure en plus de la prime de nuit, s'il y a lieu.

Cette prime sera de \$1.25 l'heure à compter du 1er février 1983.

6. Jours fériés

- a) La paie de jour férié sera de douze (12) heures au taux horaire régulier pour l'employé admissible.
- b) L'employé requis de travailler le jour où l'on observe un jour férié sera payé à taux et demi pour les heures travaillées en plus de la paie de jour férié, telle que définie au paragraphe a) s'il y a droit, sauf que les heures travaillées en plus de 12 heures durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.
- c) Le jour férié est constitué de la période de 24 heures qui va de 7:00 heures le jour d'observance férié à 7:00 heures le lendemain du jour d'observance.

ARC

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

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

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

L. Aubry

12C

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
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
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
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 9.07 de la convention collective.

RC

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.
2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.
3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.
4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

L. Aubry

ARC

LETTRE D'ENTENTE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

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

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

L. Aubry

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

Suite aux paragraphes 15.01 c), d), e) et f) 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 au cours de l'année civile et que l'employé en fasse la demande par écrit à la Compagnie avant le 1er mai de la même année.

L. Aubry

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

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

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

L. Aubry

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'EDUCATION SYNDICALE

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

L. Aubry

JRC

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

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

L. Aubry

JRC

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATTRAPAGE

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

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

L. Aubry

ARC

LETTRE D'ENTENTE
CONGE DE MATERNITE

Les employées seront sujettes aux dispositions de la Loi relatives au congé de maternité.

Cependant, l'employée pourra obtenir sur demande écrite jusqu'à un an de congé de maternité sans solde, incluant les semaines de congé prévues à la Loi.

L. Aubry

ARC

LETTRE D'ENTENTE
CONGE DE MATERNITE

Les employées seront sujettes aux dispositions de la Loi relatives au congé de maternité.

Cependant, l'employée pourra obtenir sur demande écrite jusqu'à un an de congé de maternité sans solde, incluant les semaines de congé prévues à la Loi.

L. Aubry

ARC