

~~AE~~ 8822-9

CT-87-11-Q-019

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-23411-02

AFFAIRE: QD-010-08-87

Québec, le 10 novembre 1987

P R E S I D E N T :

Le Commissaire général du travail,

Serge LALANDE

FERRONNEX INC.  
450, rue Victoria  
Ville de La Baie, Qué.  
G7B 3M7

EMPLOYEUR REQUERANT

SYNDICAT DES EMPLOYES DE FERRONNEX  
DE LA BAIE (F.S.A.)  
333, rue Racine est, suite 2  
Chicoutimi, Qué.  
G7H 1S8

ASSOCIATION ACCREDITEE

D E C I S I O N

Le 5 août 1987, le requérant a demandé au commissaire général du travail de vérifier si l'association accréditée représente encore la majorité absolue du groupe de salariés visés par l'accréditation qui a été émise en sa faveur le 3 avril 1984 pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du Code du Travail."*

DE: FERRONNEX INC.  
450, rue Victoria  
Ville de La Baie, Qué.  
G7B 3M7

Le 12 août 1987, l'association a présenté deux (2) requêtes, l'une selon l'article 12 et l'autre selon l'article 13 du Code du Travail.

.../2

'87 NOV 10 10:57

Par document reçu à nos bureaux le 20 octobre 1987, l'association nous informe qu'elle n'entend pas contester la requête en révocation présentée le 5 août 1987.

De plus, l'association a présenté le 21 septembre 1987 des désistements de ses requêtes selon les articles 12 et 13 du Code du Travail.

Le rapport de l'agent révèle que:

- l'association accréditée ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée;

- la requête en révocation selon l'article 41 du Code du Travail a été soumise dans les délais prévus au Code du Travail.

POUR CES MOTIFS,

le soussigné

DONNE ACTE

du désistement des requêtes présentées en vertu des articles 12 et 13 du Code du Travail;

REVOQUE

l'accréditation émise en faveur du Syndicat des Employés de Ferronnex de La Baie (F.S.A.) le 3 avril 1984 pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du Code du Travail."*

DE: FERRONNEX INC.  
450, rue Victoria  
Ville de La Baie, Qué.  
G7B 3M7



Serge LALANDE,  
Commissaire général du travail.



### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 2 5 5

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

088229

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23411-02
Date	Signature 84-10-12	Reception 84-10-18	Durée	Du 84-10-08	Au 87-10-07	Nombre de salariés régis par la convention collective 10	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Ferronnex de La Baie</b> 533, rue Dupré Chicoutimi-Nord, Qc G7G 1C5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ferronnex Inc.</b> 450, R Rue Victoria Ville de La Baie, Qc G7B 3M7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Cain, Lamarre, Casgrain, Wells et Lachance, Avocats</b> 110, rue Racine Est, C.P. 820 Chicoutimi, Qc G7H 5E8 Att: M. Guy Wells V/D: G-5-84-50010	Région <u>02-01</u> Activité <u>6730 (8)</u> Affiliation <u>AUTRES (10)</u>

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

<p align="center"><b>Remarques</b></p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td align="center"><i>A. Lemblanc</i></td> <td align="center">84-10-19</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>A. Lemblanc</i>	84-10-19
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>A. Lemblanc</i>	84-10-19						

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

RECHERCHE

8 octobre 1984 - 7 octobre 1987

CONVENTION COLLECTIVE

entre

FERRONNEX INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
FERRONNEX DE LA BAIE

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

8 octobre 1984 - 7 octobre 1987

84 OCT 18 10:46

*cm*

CONVENTION COLLECTIVE

entre

FERRONNEX INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
FERRONNEX DE LA BAIE

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

8 octobre 1984 - 7 octobre 1987

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Aux fins de la présente convention, l'employeur reconnaît le Syndicat des Employés de Ferronnex de la Baie, affilié à la F.S.A., comme l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 3 avril 1984.
- 1.02 Il est convenu que l'employeur ne fera pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec tout salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 1.03 Les parties reconnaissent que les administrateurs qui sont à l'emploi de Ferronnex Inc. ne sont pas des salariés au sens du Code du travail mais qu'ils peuvent cependant faire le même travail que les salariés de l'unité de négociation. Toutefois, tout engagement d'administrateur au-delà de trois (3), y incluant le gérant, ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied de salariés réguliers à temps complet.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses employés et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions d'emploi et les taux de salaire.
- 2.02 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre des parties.

- 2.03 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause, en tant que contraire aux dispositions de toutes ordonnances, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement celle de la dite clause ou de la partie de la clause qui sera alors considérée comme inexistante.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

- 3.01 A moins que le contexte ne s'y oppose, pour fins d'interprétation le mot "salariné" comprend le personnel tant féminin que masculin visé par le certificat d'accréditation. Egalement, le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- 3.02 "Salariné régulier" désigne un salarié qui a été engagé pour travailler à l'année et qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.02.
- 3.03 "Salariné saisonnier" désigne un salarié qui a été engagé pour travailler uniquement pour une période de l'année ou pour remplacer une absence d'un employé régulier et qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.02.

Ce salarié bénéficie des avantages de la présente convention collective.

Le salarié saisonnier qui travaille occasionnellement une année complète conserve son statut de salarié saisonnier. Toutefois, le salarié saisonnier qui travaille vingt-quatre (24) mois consécutifs acquiert le statut de salarié régulier.

Le salarié saisonnier peut travailler à temps complet ou à temps partiel. Le salarié saisonnier à temps partiel bénéficie des avantages de la présente convention collective en fonction des heures travaillées et ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

3.04 "Salarié régulier à temps complet" désigne le salarié qui répond aux exigences du paragraphe 3.02 et qui travaille la semaine normale de travail prévue au paragraphe 15.01.

3.05 "Salarié régulier à temps partiel" désigne le salarié qui répond aux exigences du paragraphe 3.02 et qui travaille moins que la semaine normale de travail prévue au paragraphe 15.01

Ce salarié bénéficie des avantages de la présente convention collective en fonction des heures travaillées et ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

Le salarié à temps partiel qui fait occasionnellement le total des heures prévues au paragraphe 15.01 conserve son statut de salarié à temps partiel.

3.06 "Salarié à l'essai" désigne le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.02 et qui, tout en étant régi par la présente convention collective au cours de cette période, n'a pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied, mesure disciplinaire, transfert, congédiement ou licenciement.

3.07 "Salarié étudiant: désigne un salarié qui fournit la preuve qu'il est étudiant et qui détient un poste temporaire.

- 3.08 "Salarié à subvention": désigne un salarié qui bénéficie d'un programme de subvention gouvernemental d'emploi. Après l'expiration de la durée de la subvention, l'employeur doit, dans les quinze (15) jours qui suivent, décider s'il a l'intention d'acquiescer les services de ce salarié. Par la suite, si ses services sont retenus, la convention recevra sa pleine application.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de direction sont du ressort de l'employeur et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter, le droit:
- a) de diriger et d'administrer ses opérations;
  - b) de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
  - c) d'embaucher, congédier, mettre à pied, licencier, diriger, classifier, transférer, promouvoir, suspendre et discipliner les salariés.
- 4.02 Tout salarié qui se croit lésé par l'application d'une ou plusieurs parties du paragraphe 4.01, contrairement aux dispositions de la présente convention, peut soumettre un grief en conformité de l'article 23 de la présente convention collective.

ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 Les parties conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève, de lock-out, de ralentissement ou d'interruption concertée de travail ou de toute autre action similaire, pendant la durée de cette convention.
- 5.02 Nonobstant l'expiration de la présente convention collective, lorsque le droit à la grève ou au lock-out est acquis, la présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties à la présente exerce son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés actuellement à l'emploi de l'employeur doivent comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membre du syndicat pendant la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat dès son embauche comme condition de maintien de son emploi.
- 6.03 L'employeur convient de fournir au syndicat lors de la remise mensuelle de la cotisation syndicale, les noms et adresses de tous les salariés, mis à pied, congédiés ou licenciés, ainsi que les nouveaux salariés embauchés avec mention de leur salaire.

Sauf en cas de force majeure, les sommes déduites sont remises au syndicat avant le 15 du mois suivant, accompagnées de la

liste des salariés pour lesquels l'employeur a fait le prélèvement. Cette liste inclut le nom du salarié, son salaire, ainsi que le montant prélevé et une copie de cette liste est adressée au Syndicat des employés de Ferronnex, 533, Rue Dupré, Chicoutimi-Nord, G7G 1C5, P. Qué.

- 6.04 Pour fins d'impôt, l'employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 7 - RETENUE SYNDICALE

- 7.01 Pendant la durée de cette convention, l'employeur retient sur la paie de tout salarié, un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire.
- 7.02 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de tout recours et de toute réclamation qui pourraient être exercés par un salarié ou un groupe de salariés résultant de l'application du présent article.
- 7.03 Le syndicat doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'employeur s'engage à coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition un tableau à un endroit en vue des salariés, déterminé par l'employeur, pour afficher les avis syndicaux à condition que ceux-ci ne soient pas dirigés contre l'employeur et ses représentants. Le syndicat fait préalablement parvenir au gérant une copie

signée de ces avis, pour approbation, et ce, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 9 - ABSENCES PERMISES

- 9.01 En dehors des mois d'avril, mai et juin, tout délégué du syndicat, appelé à s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales légitimes, c'est-à-dire congrès, stage d'étude, réunion spéciale, reçoit de l'employeur un congé sans solde, sous réserve de maintenir le rendement normal de l'entreprise.

La demande d'un tel congé d'absence doit être faite à l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, à moins de force majeure. Cependant, deux (2) salariés ne pourront s'absenter en même temps. De plus, un maximum de quinze (15) jours par année peut être utilisé pour de telles activités pour l'ensemble des salariés.

- 9.02 Pour les fins d'application de la présente convention collective, lorsqu'un officier syndical assiste sur son horaire régulier à une rencontre cédulée avec l'employeur ou son représentant, ses gains à taux régulier sont maintenus.
- 9.03 Tout salarié qui témoigne lors d'une séance d'arbitrage selon l'article 24 de la présente convention ne subit pas de perte de salaire.

ARTICLE 10 - REPRESENTATION

- 10.01 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur

consent à le recevoir en autant qu'il ait, au préalable, pris rendez-vous.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté de chaque salarié s'établit suivant la durée de ses services à l'emploi de l'employeur. L'ancienneté se compte en jour, et en année de calendrier.

Pour le salarié régulier à temps complet, son ancienneté se calcule en fonction de son service pour l'employeur.

Pour les salariés saisonniers et les salariés réguliers à temps partiel, chaque jour ou partie de jour effectivement travaillé équivaut à un deux cent quarante-deuxième (1/242) d'année d'ancienneté. En aucun cas, le salarié saisonnier et le salarié régulier à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié régulier à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

11.02 Tout nouveau salarié engagé pour travailler à l'année doit, pour acquérir le statut de salarié régulier, travailler quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, cumulatifs, à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Une fois cette période complétée, l'ancienneté est établie à compter de sa date initiale d'embauche.

11.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté bénéficie de tous les droits et privilèges reconnus par la présente convention sauf qu'il ne peut, au cours de cette période, se prévaloir de la procédure de grief en cas de mise à pied, mesure disciplinaire, congédiement,

transfert ou licenciement.

- 11.04 Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi lorsque:
- a) il quitte volontairement l'employeur;
  - b) il est congédié pour une cause juste et suffisante;
  - c) il est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation et/ou sans une raison valable;
  - d) il fait défaut de reprendre son travail à la suite d'un rappel au travail subséquent à une mise à pied et ce, dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date de l'envoi par courrier recommandé d'un avis de rappel au travail adressé à la dernière adresse connue du salarié concerné;
  - e) s'il est mis à pied ou absent pour cause de maladie non occupationnelle ou un accident autre qu'un accident de travail, pour une période de plus de six (6) mois;
  - f) s'il est absent par suite de maladie occupationnelle ou d'un accident de travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
- 11.05 Le salarié conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il obtient un congé sans solde accordé après entente écrite entre l'employeur et le syndicat;
  - b) lorsqu'il est absent pour cause de maladie occupationnelle ou d'accident de travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) lorsqu'il est mis à pied ou absent pour maladie non occupationnelle ou un accident autre qu'un accident de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois.

11.06 Le salarié régulier continue à accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent pour cause de maladie occupationnelle ou d'accident de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois.

11.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention et par la suite, à tous les six (6) mois, l'employeur fournit au syndicat la liste complète des salariés couverts par le certificat d'accréditation en spécifiant, le nom, l'adresse, l'occupation, la date d'entrée et le salaire hebdomadaire. L'employeur affiche une copie additionnelle de cette liste, excluant les taux de salaire. Après trente (30) jours d'affichage, ladite liste sera considérée comme exacte, officielle et incontestable.

#### ARTICLE 12 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Par mouvement de personnel, on entend: la promotion, le transfert, la rétrogradation, la mise à pied et le rappel au travail.

12.02 Pourvu que les salariés demeurant à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les exigences normales de la tâche, les salariés sont mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

a) salariés étudiants et salariés à subvention

- b) salariés à l'essai;
- c) salariés saisonniers;
- d) salariés réguliers à temps partiel;
- e) salariés réguliers à temps complet;

- 12.03 Les salariés qui sont mis à pied les derniers, sont réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe 12.02, à condition qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.04 Aux fins de l'application de la présente convention, une promotion est une mutation d'un emploi moins rémunéré à un emploi plus rémunéré et la rétrogradation est l'inverse.
- 12.05 Aux fins de l'application de la présente convention, le transfert est une mutation qui n'implique pas de changement de salaire.
- 12.06 Tout poste de salarié régulier vacant ou nouvellement créé est affiché dans un endroit en vue, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. L'avis d'affichage décrit la fonction, énumère les exigences du poste et les qualifications requises pour l'accomplir, il indique également s'il s'agit d'un poste à temps partiel ou à temps complet.

L'employeur peut combler ce poste de façon temporaire jusqu'à la nomination du nouveau titulaire.

- 12.07 Un salarié désireux d'obtenir un poste de salarié régulier vacant ou nouvellement créé doit faire parvenir à l'employeur un avis l'informant de son intention, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- 12.08 Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse accomplir ce travail selon les exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications requises.
- 12.09 Un salarié qui, à la demande de l'employeur, remplit temporairement un poste moins rémunéré que son poste habituel, ne subit pas de diminution de salaire.
- 12.10 Le salarié à qui le poste est accordé a droit à une période d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail pour se familiariser avec sa nouvelle fonction. Si, au cours de cette période, le salarié n'est pas satisfait de sa nouvelle fonction, il a droit de retourner à son ancien poste avec son ancien salaire. Si l'employeur n'est pas satisfait du salarié, au cours de cette même période, il a le droit de le retourner à son ancien poste de même qu'à son ancien salaire.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Le syndicat convient de la nécessité du maintien de la discipline dans l'établissement; il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 13.02 L'employeur peut congédier, sans réprimande ni suspension préalable, tout salarié pour une raison grave qui nécessite un congédiement immédiat.

- 13.03 L'employeur peut congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, après l'avoir d'abord réprimandé, puis suspendu.
- 13.04 Lorsque l'employeur réprimande, suspend ou congédie un salarié, il doit le faire par écrit en indiquant les motifs de la mesure disciplinaire avec copie au syndicat.
- 13.05 Après une période de vingt-quatre (24) mois, la mesure disciplinaire sera rayée du dossier du salarié.
- 13.06 Si un salarié croit qu'une réprimande, une suspension ou un congédiement n'est pas justifié, il peut faire un grief pour demander de biffer de son dossier sa réprimande, sa suspension ou son congédiement, selon le cas.
- 13.07 L'employeur lors du congédiement d'un salarié doit fournir par écrit au salarié concerné et au syndicat les motifs de ce congédiement.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 Les échelles des taux de salaire horaire, pour chaque année de la présente convention sont celles déterminées à l'annexe "A". La progression dans l'échelle se fait en fonction de l'ancienneté accumulée.
- 14.02 La paie est remise aux salariés à toutes les semaines, le mercredi dans la mesure du possible mais au plus tard le jeudi midi. Elle couvre la semaine précédente de travail. La paie des salariés est remise par chèque.

14.03 L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suivantes:

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnité, allocation ou commission versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- les retenues syndicales;

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail des salariés réguliers à temps complet est en moyenne de quarante (40) heures par semaine, par période de six (6) semaines, et s'étend du lundi au samedi. Le nombre d'heures de travail des salariés saisonniers et des salariés à temps partiel est déterminé par l'employeur et ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. Toutefois le salarié qui remplace un salarié régulier absent a droit au même horaire que celui qu'aurait eu ce salarié régulier, s'il avait été au travail.

15.02

- a) La durée normale d'une journée de travail

ne peut excéder neuf (9) heures, sauf le jeudi et le vendredi où elle est de dix heures et demie (10½).

- b) Un salarié n'est tenu de travailler dix heures et demie (10½) comme durée normale d'une journée de travail qu'une journée par semaine, le jeudi ou le vendredi.
- c) Chaque journée de travail est interrompue pendant une heure sans paie pour le repas du dîner; celui qui travaille le jeudi soir ou le vendredi soir a droit à une (1) heure de repas sans paie pour le souper.
- d) L'horaire de travail et la cédule de travail de chaque salarié sont déterminés par l'employeur, conformément aux dispositions des présents paragraphes, et ils ne peuvent être modifiés sans en avoir préalablement averti le salarié concerné quarante-huit (48) heures à l'avance. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'urgence.

15.03 Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, sans perte de rémunération.

15.04: Par période de six (6) semaines, le salarié régulier à temps complet aura droit à deux (2) reprises à deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire incluant à chaque fois le dimanche.

#### ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire.

L'employeur, dans la mesure du possible, tentera d'éviter de faire faire du temps supplémentaire. Lorsqu'il est nécessaire

d'en faire, les salariés concernés sont prévenus dès que possible.

L'employeur offre le travail en temps supplémentaire aux salariés qui sont en mesure de remplir les exigences normales de la tâche, par ordre d'ancienneté, du salarié plus ancien au plus jeune.

S'il est impossible à l'employeur d'obtenir le nombre de salariés suffisant pour effectuer le travail en temps supplémentaire, l'employeur assigne les salariés qui sont en mesure de remplir les exigences normales de la tâche, en commençant par l'ordre inverse d'ancienneté, pour avoir le nombre de salariés requis pour les besoins des opérations.

16.02 Toute heure de travail exécutée à la demande de l'employeur en plus de la durée normale de la journée de travail, telle que définie au sous-paragraphe a) du paragraphe 15.02, ou de la semaine normale (sauf les semaines où les salariés doivent travailler plus de quarante (40) heures pour respecter la moyenne sur une base de six (6) semaines) est considérée comme du temps supplémentaire et est rémunérée au taux et demi du salaire régulier, soit 150%, à moins d'entente contraire avec le salarié concerné et le syndicat. Les semaines où l'horaire régulier de l'employé régulier à temps complet est moindre que quarante (40) heures, le temps supplémentaire s'applique après quarante (40) heures. Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de payer du temps supplémentaire si après le quart régulier, le temps requis par l'employeur ne dépasse pas trente (30) minutes. Après cette période, le taux du temps supplémentaire s'applique.

16.03 Tout salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalant à

trois (3) heures au taux de salaire régulier à moins que ces heures soient immédiatement avant ou consécutives à ces heures régulières; dans ce dernier cas, il est payé pour le temps travaillé conformément au paragraphe 16.02 si le total des heures travaillées dépasse la durée normale d'une journée de travail.

- 16.04 A toutes les trois (3) heures consécutives de temps supplémentaire effectuées le même jour, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- 16.05 Si un salarié est tenu de faire plus de trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives immédiatement après avoir complété sa journée régulière de travail, il a le droit à un repas gratuit d'une valeur de cinq dollars (5 \$). Il a également droit à une période de trente (30) minutes, sans rémunération, pour prendre son repas.
- 16.06 Le salarié qui doit utiliser son propre véhicule automobile pour répondre à un appel de service, a droit de réclamer des frais de transport de 0,21 \$ du kilomètre parcouru pour son déplacement.
- 16.07 Le salarié qui fait du temps supplémentaire pourra, après entente avec l'employeur, au lieu d'être payé à temps et demi, prendre un congé payé dont la date est convenue entre lui et l'employeur, équivalent au nombre d'heures travaillées à temps et demi. Si le congé n'a pas été pris dans les trois (3) semaines qui suivent la période où le temps supplémentaire a été fait, ce temps supplémentaire sera payé sur le chèque de paie qui suit la fin de ce délai.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 Tout salarié régulier ou saisonnier a droit aux jours de congés payés suivants:

- 1.- Jour de l'An
- 2.- le lendemain du Jour de l'An
- 3.- le lundi de Pâques
- 4.- la Fête Nationale des Québécois
- 5.- le jour de la Confédération
- 6.- la Fête du Travail
- 7.- le jour de l'Action de Grâce
- 8.- le Jour de Noël
- 9.- le lendemain de Noël

17.02 La rémunération pour un jour de fête chômé et payé est équivalente à la rémunération que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail selon sa cédule.

Si un salarié qui a droit à un congé férié en vertu du paragraphe 17.01 est appelé à travailler le jour du congé, il reçoit, en plus de la rémunération ci-dessus, le paiement des heures ainsi travaillées à taux régulier.

17.03 Si l'un ou l'autre des congés payés et chômés ci-dessus mentionnés survient un jour de congé du salarié, il est reporté dans la semaine suivante à une date fixée après entente entre l'employeur et le salarié, ou payé selon le choix du salarié concerné.

17.04 Pour bénéficier d'un jour de congé chômé et payé, un salarié doit avoir complété sa période d'essai et devra avoir travaillé le jour ouvrable cédulé qui précède et le jour ouvrable cédulé qui suit la date du congé, à moins que son absence n'ait été

autorisée au préalable par l'employeur.

- 17.05 L'employeur accorde à tout salarié régulier à temps complet deux (2) congés mobiles par année contractuelle. La date de prise de chacun de ces congés est fixée après entente entre le salarié et l'employeur. Le salarié saisonnier qui a travaillé à temps complet six (6) mois consécutifs a également droit à un congé mobile.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances annuelles chômées et payées sur la base de son salaire effectivement gagné selon le régime suivant:

- moins d'un an: Un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines: 4%.
- un (1) an et plus: Deux (2) semaines: 4%
- quatre (4) ans et plus: Trois (3) semaines: 6%.

- 18.02 a) Les vacances d'un salarié ne sont pas affectées pour des raisons de maladie occupationnelle, accident du travail ou congé de maternité.
- b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence telle que précitée, peut déplacer ses vacances à une autre date, en autant qu'elles soient prises au plus tard le 30 avril. Cependant, ce nouveau choix ne peut affecter le choix des vacances des autres salariés.

18.03 Le temps de service, pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, est calculé au 30 avril précédent. La rémunération de vacances est basée sur le salaire effectivement gagné pendant la période de référence du 1er mai au 30 avril précédent la date de prise des vacances.

18.04 Le ou vers le 1er mai de chaque année, les salariés, dans la mesure du possible après entente préalable entre eux, font connaître à l'employeur leur date de prise de vacances.

A défaut d'entente entre les salariés, l'employeur accorde la préférence aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

Un seul salarié à la fois peut prendre ses vacances, sauf durant le congé de la construction, en juillet, où deux (2) salariés peuvent les prendre en même temps.

La troisième semaine de vacances à laquelle un salarié peut avoir droit se prend obligatoirement entre le 1er octobre et le 30 avril.

18.05 Le paiement des vacances dues au salarié, lui est versé le jour de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.

18.06 La liste de prise des vacances est affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.

18.07 La date de prise des vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

- 18.08 L'employeur ne peut remplacer les vacances d'un salarié par une indemnité compensatoire.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

- 19.01 L'employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels, un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire et autres avantages. Le plan sera choisi conjointement par le syndicat et l'employeur dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention. A défaut d'entente, le plan actuel continue de s'appliquer.
- 19.02 Ne pourront faire partie de ce plan d'assurance-groupe que les salariés réguliers ayant au minimum quatre-vingt-dix (90) jours d'ancienneté au service de l'employeur.
- 19.03 Le coût de la prime est payé dans une proportion de 50% par l'employeur et 50% par le salarié.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

- 20.01 Tout salarié régulier et saisonnier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les circonstances suivantes:
- a) à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant: un (1) jour ouvrable sans perte de salaire;
  - b) à l'occasion du mariage de son enfant: un (1) jour ouvrable sans perte de salaire, si le jour du mariage coïncide avec un jour où le salarié aurait normalement été au travail;

- c) à l'occasion du mariage du salarié:  
un (1) jour ouvrable sans perte de salaire;
- d) à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs, incluant la journée des funérailles, sans perte de salaire;
- e) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours consécutifs, incluant la journée des funérailles, sans perte de salaire;
- f) à l'occasion du décès d'un de ses grand-parents, de son petit-enfant, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère: le jour des funérailles, sans perte de salaire;
- g) si un ou l'autre des événements mentionnés aux paragraphes précédents surviennent à plus de deux cents (200) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de congé sans solde.
- h) à l'occasion d'une hospitalisation urgente ou d'une opération chirurgicale urgente de son conjoint ou de son enfant, excluant les visites au service de l'urgence ou aux cliniques externes: le jour de l'hospitalisation ou de l'opération, sans perte de salaire.

ARTICLE 21 - ABSENCES POUR MALADIE

- 21.01 Pour les fins de l'application du présent article, le terme "maladie" exclut les accidents de travail et les maladies professionnelles selon la Loi sur les accidents du travail.

21.02 Tout salarié régulier à temps complet a droit mensuellement à cinq-douzième (5/12) de jour ouvrable pour absence pour maladie, sans perte de salaire.

Tout salarié saisonnier a droit, après chaque période de quarante-huit (48) jours effectivement travaillés, à un (1) jour ouvrable pour absence pour maladie, sans perte de salaire.

Tout salarié régulier à temps partiel reçoit, à titre de paiement d'absence pour maladie, 2% de son salaire brut versé à chaque paie.

21.03 En application du paragraphe précédent, au premier janvier de chaque année, l'employeur crédite au compte du salarié régulier à temps complet et du salarié saisonnier cinq (5) jours d'absence pour maladie. Dans le cas d'une absence pour maladie du salarié, chaque journée d'absence est débitée au compte du salarié et ce, jusqu'à épuisement complet du compte, le tout sous réserve du paragraphe suivant.

21.04 L'absence pour maladie sans perte de salaire ne s'applique pas à la première journée de toute absence pour maladie ou à une absence pour maladie d'une seule journée.

21.05 Le 15 décembre de chaque année, tous les jours d'absence pour maladie sans perte de salaire, prévus au paragraphe 21.02 et non utilisés à cette date sont payés au salarié, à son taux de salaire effectif au moment où ils ont été gagnés. Ce versement libère l'employeur de toute obligation pour toute absence survenant entre le 15 décembre et le 31 décembre.

21.06 Dans le cas où l'emploi d'un salarié prend

fin, l'employeur lui paie les jours d'absence pour maladie sans perte de salaire prévus au paragraphe 21.02 et non utilisés, à son taux de salaire effectif au moment où ils ont été gagnés.

- 21.07 A chaque année, lors de la fin de l'emploi d'un salarié saisonnier, l'employeur se rembourse, par voie de retenue sur la paie de salaire ou de vacances, des jours d'absence pour maladie payés à même le compte prévu au paragraphe 21.03 et qui n'ont pas été gagnés selon le paragraphe 21.02.
- 21.08 Le présent article ne s'applique qu'à compter du 1er janvier 1985.

ARTICLE 22 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 22.01 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 22.02 L'employeur doit avoir sur place une trousse de premiers soins pour les blessures mineures.

ARTICLE 23 - REGLEMENT DE GRIEFS

- 23.01 Un grief, aux fins de la présente convention, est une mésentente entre les parties relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 23.02 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente con-

vention peut soumettre un grief en suivant la procédure ci-après décrite:

- a) Seul ou accompagné d'un officier syndical, le salarié doit présenter son grief, par écrit, à son supérieur immédiat dans les vingt (20) jours de calendrier qui suivent la naissance dudit grief ou la connaissance de l'événement ayant donné naissance audit grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de la date dudit événement.
- b) Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente dans les délais susmentionnés ou encore si le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage dans les vingt (20) jours de la décision susmentionnée ou de l'expiration du délai pour la rendre.

#### ARTICLE 24 - ARBITRAGE

24.01 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement suivi la procédure de grief prévue à l'article 23.

La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre partie dans le délai prévu au paragraphe 23.02 b); cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et du correctif recherché. Une copie de cet avis devra être transmise à l'arbitre choisi.

- 24.02 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit dans cette convention.
- 24.03 Les parties s'entendent pour que l'arbitrage soit référé à l'un des arbitres suivants, à tour de rôle:
- Me Gabriel Côté;
  - Me Martin Côté;
  - Me Serge Simard;
- 24.04 Les parties aux présentes voient à ce que la procédure d'arbitrage soit expéditive, la décision de l'arbitre devant être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'audition. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que le(s) salarié(s) concerné(s). Sur demande de l'arbitre, les parties peuvent prolonger le délai ci-haut mentionné.
- 24.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de 50% par chacune des parties.

ARTICLE 25 - UNIFORMES

- 25.01 Tout uniforme exigé par l'employeur sera fourni aux salariés et entretenu par l'employeur.
- 25.02 a) L'employeur s'engage à fournir au salarié régulier qui possède la classification d'homme d'entrepôt-livreur, les vêtements suivants:
- deux (2) paires de pantalons
  - deux (2) chemises

- une (1) paire de gants
- un (1) chapeau de sécurité
- une (1) mante de pluie
- un (1) habit d'hiver

b) L'employeur s'engage à fournir au salarié saisonnier qui possède la classification d'homme d'entrepôt-livreur, les vêtements suivants:

- une (1) paire de gants
- un (1) chapeau de sécurité

De plus, si ce salarié travaille trois (3) mois consécutifs, l'employeur lui fournit ou lui paie l'équivalent:

- d'une (1) paire de pantalons
- d'une (1) chemise
- d'une mante de pluie

c) L'entretien des vêtements fournis aux salariés qui ont la classification d'homme d'entrepôt-livreur est à leur charge.

#### ARTICLE 26 - FONCTION DE JURE OU DE TEMOIN

26.01 Tout salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant une Cour de justice dans une cause impliquant l'employeur reçoit de ce dernier la différence entre sa paie de juré ou de témoin et son salaire régulier.

#### ARTICLE 27 - REPAS A L'EXTERIEUR

27.01 Un salarié qui, dans l'exécution de son travail, est appelé à prendre un repas à l'extérieur de son domicile, a droit de recevoir une allocation de repas de 5 \$, avec pièces justificatives.

ARTICLE 28 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 28.01 Lorsqu'à la demande de l'employeur un salarié suit, en dehors de son horaire régulier de travail, un cours de perfectionnement pour des fins connexes aux besoins de l'entreprise, l'employeur s'engage à défrayer les frais de scolarité de ce cours.

ARTICLE 29 - CHEF D'EQUIPE

- 29.01 L'employeur nomme, selon ses besoins, un ou des chefs d'équipe lorsqu'il le juge à propos.
- 29.02 Le salarié qui possède la classification de chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0,50 \$.

ARTICLE 30 - INCAPACITE PHYSIQUE

- 30.01 Dans le cas où un des salariés, par suite d'incapacité physique, est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité et de sécurité au travail, l'employeur, en collaboration avec le syndicat, tentera de trouver dans la mesure du possible, un emploi quelconque au salarié concerné et aux conditions déterminées par les parties.

ARTICLE 31 - TRAVAIL A FORFAIT

- 31.01 L'employeur peut confier par contrat, sous-contrat ou travail à forfait l'exécution de tout travail habituellement fait par des salariés de l'uni-

té de négociation en autant que cela n'ait pas pour effet d'entraîner le licenciement d'un ou des salariés réguliers à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente convention.

ARTICLE 32 - ANNEXE ET LETTRES D'ENTENTE

32.01 L'annexe "A", de même que les lettres d'entente sur les absences pour maladie pour l'année 1984, sur la liste des salariés réguliers, sur les heures de travail de Mlle Céline Lavoie et la lettre d'entente relative aux paiements forfaitaires font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 33 - DUREE

33.01 La présente convention entre en vigueur le 8 octobre 1984 et se termine le 7 octobre 1987.

LES PARTIES ONT SIGNE ce 10ième jour d'octobre 1984, à Chicoutimi, P.Q.

FERRONNEX INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

Caral Simard Evo Chabot

~~XXXXXXXXXX~~ Mario Tremblay

Daniel Gagny

## ANNEXE "A"

ECHELLES DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE DES ECHELLES</u>	<u>EMBAUCHE A 2 ANS D'ANCIENNETE</u>	<u>2 ANS D'ANCIENNETE A 3 ANS D'ANCIENNETE</u>	<u>3 ANS D'ANCIENNETE ET PLUS</u>
<u>Commis</u>	8/10/84	6.44 \$	7.72 \$	8.58 \$
	8/10/85	6.69	8.03	8.92
	8/10/86	6.96	8.35	9.28
<u>Homme d'en- trepôt-livreur</u>	8/10/84	6.44	7.72	8.58
	8/10/85	6.69	8.03	8.92
	8/10/86	6.96	8.35	9.28
<u>Secrétaire</u>	8/10/84	6.08	7.29	8.10
	8/10/85	6.32	7.58	8.42
	8/10/86	6.57	7.88	8.76
<u>Caissière</u>	8/10/84	4.97	5.97	6.63
	8/10/85	5.18	6.21	6.90
	8/10/86	5.38	6.46	7.17
<u>Journalier</u>	8/10/84	4.01	4.82	5.35
	8/10/85	4.17	5.00	5.56
	8/10/86	4.34	5.20	5.78

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

FERRONNEX INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

Les parties conviennent que pour l'année 1984, à compter du 3 avril 1984, les salariés réguliers à temps complet bénéficient de quatre (4) jours d'absence pour maladie. Pour Mlle Céline Lavoie, elle bénéficie de trois (3) jours. Messieurs Richard Gobeil et Gaetan Fortin et Mademoiselle Marie-Claude Gagnon ont droit à deux (2) jours d'absence pour maladie pour l'année 1984.

Le 15 décembre 1984, l'employeur paiera les jours d'absence pour maladie non utilisés, au taux de salaire effectif à cette date. L'employeur n'aura aucune obligation pour les absences pour maladie survenant entre le 15 décembre et le 31 décembre 1984.

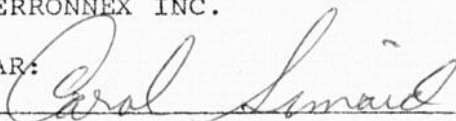
Aucun employé à l'emploi de la compagnie le 8 octobre 1984 ne subit de diminution de son salaire horaire par suite de l'application des nouvelles échelles des taux de salaire horaire.

La compagnie continuera sa pratique de permettre à ses employés d'acheter des marchandises au prix coûtant plus 10% et à la famille immédiate d'un employé (père, mère, enfant, frère, soeur) d'acheter au prix coûtant plus 20%.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI,  
CE 10IEME JOUR D'OCTOBRE 1984.

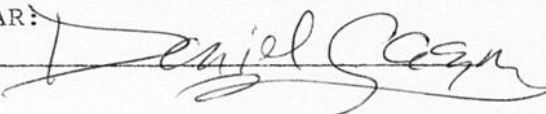
FERRONNEX INC.

PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

PAR:



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

FERRONNEX INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

Les parties conviennent que  
les salariés suivants sont des salariés réguliers  
et qu'ils ont la classification apparaissant vis-  
à-vis leur nom:

<u>Nom</u>	<u>Classification</u>
Jocelyn Bolduc	commis
Eric Chrétien	commis (chef d'équipe)
Johanne St-Gelais	secrétaire
Jacques Gaudreault	homme d'entrepôt-livreur
Antoine Tremblay	commis
Céline Lavoie	caissière

ET LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI,  
CE 10IEME JOUR D'OCTOBRE 1984

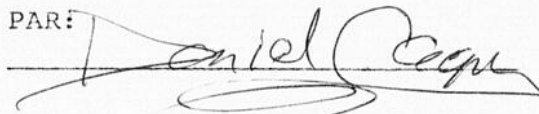
FERRONNEX INC.

PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

PAR:



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

FERRONNEX INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

Les parties conviennent que Mlle Céline Lavoie, sur une base hebdomadaire, sera cédulée pour travailler un minimum de cinq (5) heures de plus que Mme Marie-Claude Gagnon ou celle la remplaçant, et ce, pour la durée de la convention collective.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI,  
CE 10IEME JOUR D'OCTOBRE 1984.-

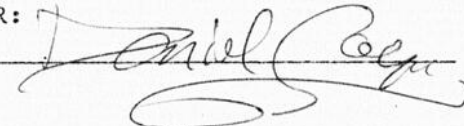
FERRONNEX INC.

PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

PAR:



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

FERRONNEX INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

L'employeur convient de payer  
les montants suivants aux salariés actuellement à  
son emploi, et ce au plus tard le 26 octobre  
1984:

M. Jocelyn Bolduc:	600 \$
M. Eric Chrétien:	600 \$
Mlle Johanne St-Gelais:	600 \$
M. Jacques Gaudreault:	600 \$
M. Antoine Tremblay:	600 \$
M. Gaetan Fortin:	450 \$
Mlle Céline Lavoie:	450 \$
M. Richard Gobeil:	300 \$
Mlle Marie-Claude Gagnon:	300 \$
M. Daniel Bolduc:	300 \$

ET LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI,  
CE 10IEME JOUR D'OCTOBRE 1984.-

FERRONNEX INC.

PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE FERRONNEX DE LA BAIE

PAR:

