2470-3

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11673

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-16011-017

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

EMPLOYEUR

SIDBEC-DOSCO INC.
COMPLEXE DE CONTRECOEUR
1900 MONTEE DE LA POMME D'OR
C.P. 1000, CONTRECOEUR,
JOL 1CO

ASSOCIATION

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
SECTION LOCALE 8060 FTQ
160 RUE CHARRON,
CONTRECOEUR,
JOL 1CO

MUNICIPALITE: 57780

ACTIVITE: 6250

AFFILIATION: F.T.Q.

REMARQUE
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
E.V: 1900 MONTEE DE LA POMME D'OR ET 3185 RTE MARIE-VICTORIN O.
CONTRECOEUR

Monique Caron 87/12/08
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

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

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

(AN: M-646-11) M-16011-17

87-11673

SIDBEC–DOSCO INC.

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

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

Montréal, le 1er décembre 1987

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

Monsieur/Madame,

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

Ce mémoire couvre environ 155 employés.

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

Le directeur des Relations de travail

Serge Gouin

SG/lcr

p.j. (s)

87 DEC -2 12

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE CONTRECOEUR

LOCAL 8060

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Le syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique Section locale 8060, ci-après appelée

"Le syndicat"

ET: Sidbec-Dosco Inc., Complexe de Contrecoeur, ci-après appelée

"La compagnie"

En considération de l'entente intervenue entre les parties sur les dispositions de la convention collective qui vient à échéance le 31 janvier 1988 concernant la réouverture sur l'échelle des salaires horaires réguliers, les parties conviennent que ce qui suit constitue les termes et conditions selon 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 8060 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'opérations. Elle procédera de la façon décrite au paragraphe 3.03 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 consignés au bureau du Personnel de la compagnie. Ils seront avisés de la date, de l'heure et de l'endroit où ils devront se présenter au travail.

3.03 Les employés seront rappelés en fonction de la programmation normale prévue dans la division ou le département où ils étaient assignés au moment de l'arrêt de travail. Chaque employé ainsi requis sera assigné à la tâche qu'il occupait au moment de l'arrêt de travail comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt des opérations, à compter du lundi 23 novembre 1987 ou encore pour ceux rattachés aux opérations, le vendredi 20 novembre à 20:00 heures.

3.04 Les employés suivants seront rappelés selon la programmation suivante:

Laminoir à chaud: Samedi, le 21 novembre 1987, 08:00 heures:

1 programmeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature en ce 20e jour de novembre 1987.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

André Tremblay

Diane Dutremble

LA COMPAGNIE SIDBEC-DOSCO

Serge Gouin

Jacques Villemure

Fernand Fleury

André Faucher

Gilles Isabelle

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11675

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-16011-017

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

EMPLOYEUR

SIDBEC-DOSCO INC.
COMPLEXE DE CONTRECOEUR
1900 MONTEE DE LA POMME D'OR
C.P. 1000, CONTRECOEUR,
JOL 1CO

ASSOCIATION

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
SECTION LOCALE 8060 FTQ
160 RUE CHARRON,
CONTRECOEUR,
JOL 1CO

MUNICIPALITE: 57780

ACTIVITE: 6250

AFFILIATION: F.T.Q.

REMARQUE
MEMOIRE D'ENTENTE - REGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT
E.V: 1900 MONTEE DE LA POMME D'OR ET 3185 RTE MARIE-VICTORIN
CONTRECOEUR

Monique Caron/ms
SIGNATURE

87/12/08
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

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

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

M-16011-02 - 87-11674
M-16011-17 - 87-11675

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: **SIDBEC-DOSCO INC.**

(ci-après appelée la "Compagnie")

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

(ci-après appelé le "Syndicat")

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SIDBEC-DOSCO INC.

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

Section locale 6586

Section locale 8060

Section locale 2423

Section locale 5747

Section locale 8897

Section locale 8060 -2

ANNEXE

RÉGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT

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

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

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

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

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

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

.../1

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

a) **Profit net:**

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

b) **Intérêts dus à l'actionnaire:**

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

c) **Année de référence:**

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

d) **Masse salariale:**

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

.../2

e) **Salaire d'un employé:**

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

2) **ADMISSIBILITÉ**

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

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

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

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

.../3

1. retraite avec pension conformément aux dispositions du régime de rentes;

2. décès;

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

3) MODE DE CALCUL DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT

a) Profit net de 12.5 millions de dollars ou moins

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

Profit net en millions	Boni de participation au profit (montant forfaitaire)
- de 0 à 1.25 millions	50,00$
- de 1.25 à moins de 2.5	80,00 $
- de 2.5 à moins de 3.5	120,00 $
- de 3.5 à moins de 4.5	160,00 $
- de 4.5 à moins de 5.5	200,00 $
- de 5.5 à moins de 6.5	240,00 $
- de 6.5 à moins de 7.5	280,00 $
- de 7.5 à moins de 8.5	320,00 $
de 8.5 à moins de 9.5	360,00 $
- de 9.5 à moins de 10.5	400,00 $
- de 10.5 à moins de 11.5	440,00 $
- de 11.5 à moins de 12.5	480,00 $
- 12.5 millions	500,00 $

.../5

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

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

Exemple:

Heures travaillées (incluant les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés):	1 510 heures
Profit net au cours de l'année de référence	5.4 millions

Calcul:

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

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

.../6

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

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

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

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

Exemple no 1:

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

Calcul:

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

.../8

Exemple no 2:

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

Calcul:

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

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

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

.../9

4) **MODE DE DISTRIBUTION DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT**

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

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

5) **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

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

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

16011-17
M-16011-15
646-11
OK

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 04 180

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

02470-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16011-17

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	166
	85-04-15	85-04-19		85-02-01	88-01-31		

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8060 - FTQ 160 rue Charron Contrecoeur, Qué J0L 1C0	☐ Déposant Sidbec-Dosco Inc Complexe de Contrecoeur 1900 Montée de la Pomme d'Or C.P. 1000 Contrecoeur, Qué J0L 1C0
☒ Déposant, si autre que les parties Sidbec-Dosco Inc Att.: M. Serge Gouin 300 rue Léo Parizeau Montréal, Qué H2W 2S7	E.V.: Même; 3185 Marie-Victorin O., Contrecoeur Région 06-07 Activité 6250 (8) Affiliation 1

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-04-29

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

003(113)

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

COMPLEXE DE CONTRECOEUR

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

SECTION LOCALE 8060

(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 de l'unité syndicale, restriction des tâches exécutées par le	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 non prévus	5
IV	**RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**	
4.01	Retenue obligatoire	6
4.02	Retenue, 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	Permission d'absence	7
5.05	Rencontres, périodes des	8
5.06	Membres des comités et délégués, désignation des	8
5.07	Comité de négociation, reconnaissance du	8
5.08	Activités syndicales, rémunération en dehors des heures régulières de travail des	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	Suspension et congédiement, présentation des griefs de	10

		Page
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 de présentation, délai de réponse	11
6.09	Règlement monétaire, délai de versement du	11
VII	**ARBITRAGE**	
7.01	Arbitrage, avis préalabe 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**	
9.01	Semaine régulière de travail	15
9.02	Semaine de quarante (40) heures	15
9.03	Équipes, programmation des	16
9.04	Horaires d'opération, modification des	16
9.05	Heures supplémentaires, définition et rétribution	16
9.06	Heures supplémentaires pour la semaine de quarante (40) heures	16
9.07	Rémunération après douze (12) heures consécutives de travail	16
9.08	Programmation, changement de	17
9.09	Heures supplémentaires, calcul des	17
9.10	Heures supplémentaires, répartition des	17
9.11	Rappel pour urgence, paiement en cas de	18
9.12	Rémunération après seize (16) heures consécutives de travail sans bénéficier de huit (8) heures consécutives de repos	18
9.13	Allocation de présentation au travail	18
9.14	Heures de travail, non garantie des	18
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	Divisions, reconnaissance des	20
10.05	Ancienneté, maintien de l'	20
10.06	Ancienneté, perte de l'	20
10.07	Dispositions d'ancienneté, application des	21

		Page
10.08	Avancement, procédure d'	22
10.09	Mise à pied, procédure de	23
10.10	Rappel, procédure de	25
10.11	Employés handicapés	26
10.12	Assignations temporaires	26
10.13	Liste d'ancienneté	27
10.14	Personnel exclu, retour à l'unité syndicale.	27
XI	**DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT**	
11.01	But général	28
11.02	Avertissement et délai	28
11.03	Définition des mesures disciplinaires	28
11.04	Procédure	28
11.05	Retrait des mesures disciplinaires	28
11.06	Mesures disciplinaires retirées du dossier, invocation à l'arbitrage des	29
XII	**SANTÉ ET SÉCURITÉ**	
12.01	Intention des parties	30
12.02	Responsabilité de la Compagnie	30
12.03	Équipements protecteurs	30
12.04	Comité de santé et de sécurité de l'établissement, composition et fonction du	30
12.05	Non utilisé	31
12.06	Accidenté du travail, rémunération, transport et assistance à l'	31
12.07	Droit de refuser de travailler en cas de danger imminent	33
12.08	Postes de travail, caractéristiques dangereuses des	36
12.09	Médecin responsable, des services de santé de l'établissement, choix, responsabilité et fonction du	37
12.10	Programme de santé, responsabilité et contenu du	37
XIII	**SALAIRES**	
13.01	Échelle des salaires - Horaire régulier	38
13.02	Progression à l'intérieur d'une classe	39
13.03	Promotion	39
13.04	Mutation	39
13.05	Rétrogradation	39
13.06	Assignation temporaire	40
13.07	Taux horaire, calcul du	40
13.08	Rémunération pour la semaine de quarante (40) heures	40
13.09	Différentiel spécial, liste des employés affectés	41
13.10	Différentiel spécial et tâche concernée	41
13.11	Différentiel spécial et promotion	41
13.12	Différentiel spécial et mutation	41

		Page
13.13	Différentiel spécial et retour à la tâche concernée	41
13.14	Différentiel spécial et différentiel entre les classes	42
13.15	Correction des erreurs	42
13.16	Griefs d'injustice	42
XIV	**PRIMES D'ÉQUIPE**	
14.01	Primes journalières et dominicales	43
XV	**VACANCES**	
15.01	Vacances, éligibilité et allocation des	45
15.02	Boni, calcul des vacances et périodes de référence	46
15.03	Cessation d'emploi, succession, décès	46
15.04	Vacances, période des	47
XVI	**JOURS FÉRIÉS**	
16.01	Liste des jours fériés	48
16.02	Paie des jours fériés, définition	48
16.03	Éligibilité, règles d'	48
16.04	Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour	49
16.05	Heures supplémentaires, calcul des	49
16.06	Jours Fériés durant période de vacances	49
16.07	Jours fériés, observance des	49
XVII	**PAIE DE DEUIL**	
17.01	Éligibilité, conditions d'	50
17.02	Famille immédiate, définition de la	50
17.03	Procédure pour l'employé	50
XVIII	**RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ**	
18.01	Rémunération	51
18.02	Procédure pour l'employé	51
XIX	**PERMISSION D'ABSENCE**	
19.01	Raisons personnelles	52
19.02	Permission d'absence pour fins syndicales	52
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

		Page
XXII	**CONGÉS DE MALADIE**	
22.01	Congés de maladie, rémunération lors des	55
22.02	Retour au travail	55
22.03	Déduction des montants versés par la C.S.S.T.	55
22.04	Éligibilité, conditions d'	55
XXIII	**DURÉE DE LA CONVENTION**	
23.01	Durée et procédure de renouvellement	56
	ANNEXE A	
	Manuel d'Étude Conjointe des salaires (Emplois de bureau et emplois techniques)	57
	ANNEXE B	
	Restrictions quant à la priorité de division	58
	ANNEXE C	
	Régime des prestations supplémentaires de chômage	60
	ANNEXE D	
	Liste des arbitres	61
	ANNEXE E	
	Procédure accélérée d'arbitrage	62
	ANNEXE F	
	Délégués syndicaux	64
	ANNEXE G	
	Article 6 du manuel E.C.S.	65
	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-contrats	73
	Lunettes de sécurité	74
	Horaire de 12 heures	75
	Qualifications	79
	Programme d'aide aux employés	80
	Rémunération pour travail avant l'équipe régulière	81
	Vacances	82

Page

Lettre d'entente (suite)

Comité de coopération patronal/syndical	83
Fonds d'éducation syndicale	84
Bris d'équipement	85
Procédure de répartition du temps supplémentaire	86
Président du syndicat	89
Salle de réunion	90
RE: 10.03 et 10.05 c)	91
Semaine condensée	92
Horaires de douze (12) heures modifiés	96
Changements technologiques	99
Ancienneté	101
Tâches de l'unité de négociation, restriction	102
Heures de travail	103
Candidature choisie, affichage de	104
Employés affectés à des tâches de même description	105
Perfectionnement	106
Permission d'absence - Congé de maternité	107
Congé de maladie	108
Tableau d'affichage	109
Art. 2.03 a)	110
Articles 9.01 et 9.02	111
Re.: Article 10.08 c)	112
Re.: Article 10.08 e)	113
Re.: Article 10.09	114
Dépôt bancaire	116
Paie de deuil	117
Indemnisation de cessation d'emploi	118
Retraite spéciale - Re.: Fermeture	119

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 2 février 1973.

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 définie au certificat d'accréditation ne pourront accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.
La Compagnie informera le Syndicat 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;
Sinon, 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 VI.

ARTICLE IV RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

5.02 La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S. Syndical 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.

Le comité E.C.S. syndical se verra accorder une journée préparatoire précédent une rencontre patronale-syndicale du comité E.C.S.

5.03 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de griefs composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat (dont deux (2) pourront agir à la fois) et du délégué impliqué dans le grief. Ledit comité représentera les employés concernés à compter de la troisième étape de la procédure de griefs de cette convention. Un membre du Syndicat International peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

b) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité a obtenu une permission en vertu de l'article 5.04 a) et qu'il doit quitter sa division, il doit d'abord aviser le chef de la division visitée 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 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 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 délégué sur la formule à cet effet, au chef de service concerné ou à son représentant.

Le chef de service concerné ou son représentant, rencontrera un (1) membre du comité de grief, 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 rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3ième étape:

Si le délégué 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 directeur de l'usine ou à son représentant.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité de griefs défini au paragraphe 5.03 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 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.

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

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

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

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

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

ARTICLE VII ARBITRAGE

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

7.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, les parties se rencontreront en vue de choisir un arbitre par désignation au sort parmi les arbitres désignés en annexe "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

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

9.02 a) La semaine de travail des employés requis par la Compagnie de travailler quarante (40) heures par semaine régulièrement de jour sera du lundi au vendredi. Les heures de ces employés seront de 8:00 heures à 16:00 heures. Une période de repas payée d'une demi-heure s'appliquera à ces employés et elle se prendra normalement à midi mais pourra se prendre entre 11:30 heures et 13:00 heures quand les circonstances l'exigeront.

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

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

d) Les heures de travail des employés visés à l'alinéa b) ci-haut, vont de minuit à 8:00 heures; 8:00 heures à 16:00 heures; 16:00 heures à minuit avec une demi-heure rémunérée pour la période de repas. Le repas se prendra dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe. Lorsque nécessaire, les employés devront se relever les uns les autres pendant cette période de repas et devront se conformer aux dispositions de relève assignées par le supérieur immédiat.

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

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

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

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

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

9.05 **Temps supplémentaire:**

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

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

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

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

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

9.08 Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé travaillant par équipe après les délais prévus à l'article 9.03, elle convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation, à moins que ce changement survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

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

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

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

c) Un tableau de temps supplémentaire sera disponible dans chaque département. Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées apparaîtront sur ce tableau.

d) Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmé recevra une indemnité de repas au montant de quatre dollars et demi (4,50 $). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

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

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

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

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

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

ARTICLE X ANCIENNETÉ

10.01 But général

Fondamentalement, les règles ayant trait à l'ancienneté sont faites parce que les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les occasions d'avancement doivent augmenter 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 **Divisions**

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

1. Achats et magasin
2. Comptabilité
3. Contrôle de la production et des stocks
4. Métallurgie
5. Entretien
6. Divers

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

10.05 **Maintien de l'ancienneté**

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

a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie, un accident ou maternité.
b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.
c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de quarante-deux (42) mois.

10.06 **Perte de l'ancienneté**

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

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

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

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

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

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

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

10.07 **Application des dispositions d'ancienneté**

Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté définis en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'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**
(Affichage des tâches):

a) La compagnie affichera les tâches vacantes, à l'exception de celles de la classe la plus basse, au tableau de chaque division pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Sous réserve de l'annexe "B", préférence sera accordée aux candidatures reçues de la division concernée et si nulle n'y est retenue, alors les applications provenant des autres divisions seront considérées. Dans tous les cas, le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables, et conformément aux dispositions de la clause 10.07.

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

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

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

3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, de congé autorisé ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur tâche à la fin de leur absence temporaire.

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

d) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux

de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables après le choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation. Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche qui doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.

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

10.09 **Procédure de mise à pied**

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

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

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

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

4. À la tâche détenue par un employé moins ancien dans l'usine, à condition que l'employé puisse remplir la tâche sans entraînement sauf avec les directives normales de base OU
Si la tâche n'est pas disponible.

5. Il sera mis à pied.

b) Dans l'application de l'article 10.09 a) 2), 4) l'employé devra aviser son supérieur immédiat de son choix avant 16:00 heures le mardi suivant l'affichage de l'avis de mise à pied. La Compagnie assignera l'employé selon la préférence qu'il aura indiquée et sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article XIII de la convention collective. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il référera à 10.09 a) 3.

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

10.10 **Procédure de rappel**

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

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

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

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

e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.10 a), un employé qui n'a pas exercé ses droits d'ancienneté prévus à 10.09 ne sera rappelé que lorsque du travail sera disponible dans la tâche qu'il occupait au moment d'être mis à pied, sous réserve des dispositions de l'article 10.05 c) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.

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

10.11 **Employés handicapés**

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

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

10.12 **Assignations temporaires**

Il est entendu et convenu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve de la clause XIII de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder quinze (15) jours civils sauf par entente mutuelle des parties. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix d'un affichage de tâche.

10.13 Liste d'ancienneté

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

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

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

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

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

ARTICLE XI DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

11.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activités opérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine.

Dans leur application on devra tenir compte des circonstances entourant le ou les incidents.

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

11.03 Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la suspension et/ou le congédiement.

Ces mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XII SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

12.03 **Équipement de protection**

a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs 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 siègeront un (1) membre et un (1) observateur nommés par le Syndicat. Les fonctions de ce comité sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité du travail et sont reproduites à l'Annexe "H".

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

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

d) 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 d) en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par un représentant de la Compagnie pour une activité découlant de l'article XII 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.

12.07 **Droit de refuser de travailler**

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

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

b) **Étapes**

1) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser le 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 contremaître, 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 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 **Échelle des salaires horaires réguliers:**

À compter du 1er février 1985, le taux de salaire hebdomadaire standard pour les tâches de la classe 0 sera 391.52 par semaine. L'écart entre les catégories de tâche sera de treize dollars et neuf cents (13,09 $) et l'échelle de salaires hebdomadaires réguliers sera la suivante:

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

13.02 **Progression à l'intérieur d'une classe**

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

13.03 **Promotion**

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

13.04 **Mutation**

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

13.05 **Rétrogradation**

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

13.06 Assignation temporaire

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

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

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

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

13.09 **Différentiel spécial**

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

Cette liste contiendra les renseignements suivants:

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

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

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

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

13.13 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.11 et 13.12 retourne à la tâche pour laquelle on avait établi un différentiel spécial, ce différentiel spécial est remis en vigueur à moins qu'il n'ait été réduit ou éliminé en vertu des dispositions de l'article 13.14.

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

13.15 **Correction des erreurs**

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

13.16 **Griefs d'injustice**

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

ARTICLE XIV PRIMES D'ÉQUIPE

14.01 a) 1. Trente (30) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de 16:00 heures à minuit.

2. Trente-cinq (35) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de minuit à 08:00 heures.

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

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

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

e) Une prime de congé brisé de un dollar (1,00 $) l'heure sera accordée, selon les modalités suivantes:

Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar (1,00 $) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.

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

ARTICLE XV VACANCES

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

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

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

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

d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre 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 dollars (80,00 $) est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente.
Le boni de vacances ne s'applique pas aux semaines additionnelles de vacances prévues en 15.01 g).

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

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

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

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

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

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS

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

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

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

16.03 Pour être admissible à l'allocation de jour férié, un employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

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

b) avoir travaillé la journée ou l' équipe régulière qui précède et qui suit le jour férié. Toutefois, s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes: vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas sept (7) jours civils précédant 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.

c) avoir travaillé les heures pour lesquelles il était requis de travailler le jour férié en question, à moins qu'il puisse fournir des raisons valables pour son défaut de le faire à son supérieur.

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

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

16.06 Si le jour où l'on observe un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé, il recevra une journée additionnelle de vacances et l'allocation de congé telle que spécifiée à 16.02.

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

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

ARTICLE XVII PAIE DE DEUIL

17.01 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra sept fois et un quart (7 1/4) ou huit (8) fois son taux horaire régulier selon le cas plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.

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

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

ARTICLE XVIII RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré ou témoin de la Couronne par subpoena (à condition que 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) ou huit (8) fois son taux horaire régulier selon le cas plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré

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

ARTICLE XIX PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles

La Compagnie accepte d'accorder un congé raisonnable sans rémunération pour des raisons personnelles lorsque:

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

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

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales

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

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

c) Un employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé non rémunéré de vingt-quatre (24) mois maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat 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 les cas où l'introduction par la Compagnie de changements technologiques pourrait modifier ou éliminer une ou plusieurs tâches faisant partie de l'unité de négociation, les représentants de la Compagnie rencontreront trois (3) représentants du Syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en marche du nouveau procédé technologique. La Compagnie fournira les explications à propos du nouveau procédé technologique et avisera du nombre des employés touchés par ce changement.

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

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

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

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

ARTICLE XXII CONGÉS DE MALADIE

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

a) à compter du 5 novembre 1973, les jours de congés de maladie s'accumuleront à raison d'une journée par mois complet de travail, pour s'accumuler d'année en année jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

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

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

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

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

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION

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

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender cette convention.

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

Signée à Montréal, le 15 avril 1985

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

Jacques Pelland
Président

Jean-Claude Couture
Président comité E.C.S.

Pierre Gauthier
Vice-président et
Président comité de griefs

Marcel Bureau
Représentant

Paul Chénier
Chef délégué

Au nom de Sidbec-Dosco Inc., Complexe de Contrecoeur

Gabriel Orsini
Directeur, Personnel
& Relations industrielles

Serge Gouin
Directeur, Relations de
Travail

Lise Boismenu
Chef de section
Relations de Travail

Gilles Champoux
Chef de Service, C.P.S.

Gilles Paquin
Chef de section
Comptabilité

ANNEXE "A"

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES SALAIRES (EMPLOIS DE BUREAU ET EMPLOIS TECHNIQUES).

ANNEXE "B"

RESTRICTIONS QUANT À LA PRIORITÉ DE DIVISION

Dans l'application de l'article 10.08, lorsqu'une tâche mentionnée à la liste qui suit, est affichée comme tâche vacante, la priorité de division ne s'appliquera pas et les candidatures provenant de toutes les divisions seront considérées également.

Achats et magasin	**Classe**
Commis à la réception	2/4
Commis au comptoir	
Receveur vérificateur	6
Expéditeur	7
Commis dactylo (magasin)	2/3
Commis - entrée de données	
Commis junior	4/6
Commis aux inventaires	
Commis dactylo (achats)	2/3
Dactylo - bons de commande	
Commis inventaires - Achats et réfractaires	4/4
Sténo-dactylo	
Comptabilité	
Commis senior (comptes à payer)	7
Commis - entrée de données comptables	3/4
Messager - conducteur de camion	
Réceptionniste - téléphoniste	3/7
Commis senior - fournitures de bureau	
Commis vérification des données	4/7
Commis à la paie	
Commis projet et immobilisation	7
Contrôle de la Production et des Stocks	
Peseur	5
Commis aux paiements	7/4
Sténo-dactylo	
Commis aux inventaires	5
Commis intermédiaire (Fil machine et barres)	7
Commis d'expédition (Fil machine et barres)	5/7
Commis à la relance	
Commis intermédiaire (Laminoir à plats)	7/7
Applicateur	
Commis aux rendements métalliques	4/7
Commis aux machines et procédés	
Commis d'expédition (laminoir à plats)	5/6
Commis intermédiaire (Aciérie)	

Commis intermédiaire (Usine de Réduction)	6

Métallurgie

Commis-dactylo	2
Commis statisticien - Contrôle de la qualité (laminoirs).	4
Commis statisticien - contrôle des procédés (Aciérie)	4
Commis statisticien - Usine de Réduction	4

Entretien - Atelier central

Commis entretien	4
Commis-dactylo	2

Divers

Commis reproduction et microfilm	3
Commis aux archives	4
Commis varitypiste	3

Cette liste regroupe les tâches de classe égale ou inférieure à sept (7). On pourra, s'il y a lieu, ajouter ou retrancher de cette liste toute tâche qui, à la suite de modifications de classe lors de la présente convention collective, serait affectée conformément à ce critère.

ANNEXE "C"

RÉGIME DES PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

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.

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.

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

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

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

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

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

ANNEXE "F"

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

ENDROIT	NOMBRE
Laminoir à barres et achat	1
Laminoir à plats	1
Atelier central et magasin	1
Aciérie et parc à ferraille	1
Usine de réduction	1
Autres	1

ANNEXE "G"

La Compagnie accepte d'inclure à titre d'information l'extrait suivant de l'article 6 du manuel E.C.S.

Article 6.02 c) de l'E.C.S.

"c) À défaut d'entente entre la Compagnie et le Syndicat sur la description et/ou la classification, on procède comme suit:

1. La compagnie applique la classification proposée et le salaire standard approprié entre en vigueur selon le paragraphe 6.02 b) 3*.

2. Le Syndicat peut, dans les trente (30) jours suivants, intenter un grief à l'effet que l'occupation n'est pas décrite ou classifiée conformément à ce manuel des occupations de bureau.

3. Le différend suit le cours de la procédure de règlement des griefs exposé dans la convention."

***6.02 b) 3:**

"3. Sauf indication contraire, le salaire prévu entre en vigueur à la date de la modification ou de la création de la nouvelle occupation".

ANNEXE "H"

FONCTIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

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 au 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;

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE "J"

PROGRAMME DE SANTÉ

Le programme de santé doit prévoir les éléments suivants:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

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

02. Une indemnité de vie chère de 0,01 $ l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0,3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.

03. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1985 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1985 et pour chaque augmentation de 0,3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1985.

04. De cette manière, l'indice sera révisé pour les mois respectifs mentionnés ci-dessous et l'indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice pour les mois d'Avril, Juillet et Octobre 1985; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1986 et 1987 et Janvier 1988.

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

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

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

07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national de 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-CONTRATS

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

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SÉCURITÉ

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

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

LB

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. **Champ d'application**

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.04, de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de douze (12) heures de travail.

2. **Horaire de travail**

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

b) l'horaire régulier est reproduit en annexe.

3. **Rémunération**

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

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

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

4) **Période de repas**

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

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

5. **Prime d'équipe et de dimanche**

a) L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime: de quarante-trois (43) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre 20:00 heures et 08:00 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.

6. **Jours fériés**

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

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

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

7. Paie de deuil et de juré

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

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

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

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

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

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

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

HORAIRE RÉGULIER - 12 HEURES

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

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

Si l'employé ne travaille pas ces heures régulières prévues à l'horaire mais qu'il a droit à un paiement total ou partiel de celles-ci en vertu d'une autre disposition de la lettre d'entente ou de la convention collective, les deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées payées. De plus, ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.09 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

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, a établi un programme d'aide aux employés.

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

Il est entendu que le programme n'est pas partie intégrante à la convention collective et ne sera pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage

LB

LETTRE D'ENTENTE

RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL AVANT L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE

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

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

LB

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

1. 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.

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

- Re. 15.04

3. 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.

LB

CD

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera consitué 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.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE

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

LETTRE D'ENTENTE

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.

LB

LETTRE D'ENTENTE

PROCÉDURE DE RÉPARTITION DU

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La Compagnie, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, mettra à l'essai pour la durée de la convention une procédure de répartition du temps supplémentaire sur laquelle la compagnie et le syndicat se seront préalablement entendus.

Cette procédure pourra être modifiée s'il y a lieu après entente entre les parties.

Un tableau de temps supplémentaire sera disponible dans chaque département. Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées apparaîtront sur ce tableau.

PROCÉDURE

1. Le travail en temps supplémentaire est distribué de manière aussi juste que possible entre les employés qualifiés qui effectuent ordinairement le travail en question, à l'intérieur de chacune des programmations qui sont: 12 heures, 36 1/4 heures et 40 heures.

   a) Le temps supplémentaire sera offert à l'employé qualifié qui effectue ordinairement le travail en question (si plusieurs, à l'employé qui est le plus bas en temps supplémentaire).

   b) À l'intérieur de la division, à celui qui est qualifié et qui peut effectuer normalement le travail en question.

   c) À l'extérieur de la division, à celui qui est qualifié et qui peut effectuer normalement le travail en question.

2. a) Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées ne pourront être inscrites au tableau que lorsqu'un employé aura accepté d'effectuer ou travaillé les heures supplémentaires en question.

b) Si un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire sur une autre tâche que celle qu'il effectue normalement aucune heures refusée ne sera inscrite au tableau.

c) Quand un nombre d'heures fixes sera offert à un employé, c'est ce nombre d'heures que l'on inscrira au tableau soit comme des heures offertes ou comme des heures offertes mais non travaillées, ou les deux dans le cas où un employé accepte de faire ce nombre d'heures et qu'effectivement il n'en travaille qu'une partie.

d) Quand le travail à effectuer est d'une durée indéterminée, le nombre d'heures offertes ainsi que le nombre d'heures offertes mais non travaillées sera égal à celui du temps effectivement travaillé par l'employé qui a effectué le travail en question.

e) Lorsqu'un employé sera transféré à une autre tâche suite à la procédure d'affichage ou à celle de la mise à pied, l'employé se verra créditer de la moyenne d'heures supplémentaires de la tâche à laquelle il est assigné si plusieurs employés effectuent cette tâche, s'il est seul il commencera à zéro (0).

f) La mise à jour du tableau se fera hebdomadairement.

g) Au début de chaque année les tableaux seront remis à zéro (0), toutefois, les employés d'une même tâche conserveront l'écart qu'ils avaient entre eux à la fin de l'année précédente.

h) Les heures supplémentaires effectuées un jour férié pour des opérations programmées ne seront pas considérées dans le tableau des heures supplémentaires.

LB

i) Pour fin de calcul un employé absent de plus d'un mois de son travail normalement efffectué se verra attribuer à son retour le même écart qu'il avait lors de son départ.

j) Dans l'application de cette procédure la compagnie s'efforcera de garder un écart de quarante (40) heures entre le plus haut et le plus bas.

LETTRE D'ENTENTE

PRÉSIDENT DU SYNDICAT

Le Président du syndicat sera affecté à la programmation de jour.

LB

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 les comités de griefs de l'E.C.S., et de sécurité.

LETTRE D'ENTENTE

RE: 10.03 et 10.05 c)

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

LETTRE D'ENTENTE

SEMAINE CONDENSÉE

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

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

L'horaire est reproduit en annexe.

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

L'horaire est reproduit en annexe.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

3. **Rémunération**

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

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

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

4. **Période de repas**

a) Sur l'équipe de 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.

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

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

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

5. **Prime d'équipe**

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

ANNEXE

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (2 équipes)

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

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

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (1 équipe)

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

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

LB

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS

1. La compagnie et le syndicat devront s'entendre avant que la compagnie mette à l'essai un horaire de douze (12) heures modifié, tel que prévu ci-dessous. En tout temps, une partie peut donner à l'autre partie un avis, par poste recommandée, de son intention de mettre fin à cette entente, laquelle prend fin, au plus tard, trente (30) jours après la réception de cet avis. À l'intérieur de ce délai, les parties se rencontreront pour discuter des motifs de l'avis.

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

3. **Rémunération**

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

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

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

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

4. **Période de repas**

a) sur l'équipe de 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.

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

5. **Prime de dimanche**

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

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

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

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

ANNEXE

HORAIRE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉ

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

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

LETTRE D'ENTENTE

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aux fins de la présente, une tâche est vacante:

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

ANCIENNETÉ

Les employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au 29 octobre 1973 maintiendront les crédits d'ancienneté accumulés au service de la Compagnie avant cette date.

Si un employé exclu de l'unité de négociation accède à un emploi visé par l'unité de négociation postérieurement au 29 octobre 1973, il maintiendra son ancienneté générale à la Compagnie pour fins de vacances et bénéfices.

LETTRE D'ENTENTE

TÂCHES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

RESTRICTION

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

LETTRE D'ENTENTE

HEURES DE TRAVAIL

La cédule normale de travail des préposés au Transport sera de 7:00 heures à 15:00 heures et 15:00 heures à 23:00 heures du lundi au vendredi.

LETTRE D'ENTENTE

CANDIDATURE CHOISIE, AFFICHAGE DE

Lors d'affichage de candidature choisie, la Compagnie devra y inscrire le nom et le numéro matricule du candidat choisi. La Compagnie fournira à un délégué syndical qui en fait la demande, les noms et numéros matricule des autres candidats

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOYÉS AFFECTÉS À DES TÂCHES

DE MÊME DESCRIPTION

Lorsque des employés de même description et classification de tâche travaillent selon une programmation prévue en 9.02 b) et c) et que la Compagnie décide d'ajouter un poste de jour de 08:00 heures à 16:30 heures, du lundi au vendredi dans cette tâche, l'employé le plus ancien parmi le groupe d'employés exerçant cette tâche aura la priorité sur ce ou ces postes à la condition que l'efficacité n'en soit pas affectée.

LETTRE D'ENTENTE

PERFECTIONNEMENT

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

PERMISSION D'ABSENCE -

CONGÉ MATERNITÉ

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

LETTRE D'ENTENTE

CONGÉS DE MALADIE

Les deux (2) parties s'entendent pour mettre à l'étude la formule actuelle des congés de maladie dans le but de formuler un nouveau programme pouvant répondre aux besoins des deux (2) parties.

Toute formule envisagée ne devra toutefois pas impliquer des coûts qui excèdent ceux encourus dans le cadre du programme actuel.

LETTRE D'ENTENTE

TABLEAU D'AFFICHAGE

Des tableaux d'affichage seront situés aux endroits appropriés tels que définis ci-dessous:

ENDROIT	NOMBRE
Atelier central & Magasin	1
Achats	1
Laminoir à barres	1
Aciérie	1
C.P.S. Laminoir à plats	1
Laminoir à chaud	1
Laminoir à froid	1
Usine de réduction	1
Feruni	1

LB

LETTRE D'ENTENTE

ART. 2.03 a)

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

2. Le terme "expérimentation" tel qu'exprimé en 2.03 a) ne vise pas le travail normalement effectué par les employés de la division MÉTALLURGIE assujettis aux termes de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLES 9.01 et 9.02

Dans l'application de l'article 9.01 et 9.02 a) les parties pourront s'entendre pour rémunérer les employés à taux supplémentaire pour une période n'excédant pas une (1) semaine, plutôt que de modifier l'horaire régulier pour le remplacer par un autre horaire prévu à la convention.

LETTRE D'ENTENTE

RE: ARTICLE 10.08 c)

À titre indicatif seulement, la Compagnie indiquera sur l'avis affiché l'horaire et l'endroit d'assignation en vigueur au moment de l'affichage. La Compagnie se réserve le droit de changer en tout temps cet horaire et l'endroit d'assignation.

LETTRE D'ENTENTE

RE: 10.08 e)

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

LETTRE D'ENTENTE

- RE. 10.09

Avant de mettre en application les dispositions prévues à l'article 10.09 a) 5, les employés pourront déplacer sur les tâches prévues ci-dessous, s'ils possèdent l'ancienneté et les qualifications.

Numéro	Occupation	Classe
Achats et magasin		
401	Commis à la réception	2
407	Commis au comptoir	4
411	Commis dactylo (magasin)	2
413	Commis entrée de données	3
424	Commis-dactylo (achats)	2
428	Dactylo Bons de commande	3
	Sténo-dactylo Biens d'équipement	4
Comptabilité		
513	Messager - conducteur de camion.	4
514	Réceptionniste-téléphoniste	3
528	Commmis-vérification de données	4
C.P.S.		
102	Peseur	5
	Sténo-dactylo (transport)	4
122	Commis aux inventaires	5

LETTRE D'ENTENTE

- RE. 10.09 (suite)

Numéro	Occupation	Classe
C.P.S. (suite)		
124	Commis d'expédition (Fils machine et barres)	5
542	Commis aux rendements métalliques	4
302	Commis d'expédition (laminoir à plats)	5
Métallurgie		
201	Commis-dactylo	2
Entretien		
345	Commis-dactylo	2
Divers		
327	Commis -reproduction et microfilm	3
329	Commis varitypiste	3

La Compagnie reconnaît le secondaire terminal ou l'équivalent à tous les employés à son emploi au moment de la signature de la convention collective.

N.B. Dans l'éventualité où de nouvelles tâches sont créées, les parties considèreront la possibilité de les inclure à la lettre d'entente, en vertu des mêmes critères de sélection.

LETTRE D'ENTENTE

DÉPÔT BANCAIRE

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

LETTRE D'ENTENTE

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.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (646-08)

DÉPÔT 24703 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-16011-07	
Date	Signature: 82-10-08	Réception: 82-11-08	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 8060 160 rue Charron Contrecoeur, Qué J0L 1C0	☒ Déposant Sidbec-Dosco Inc Att.: M. Jean-Luc Narbonne Relations de Travail Complexe de Contrecoeur C.P. 1000 Contrecoeur, Qué J0L 1C0

Unité de négociation

ENTENTE: Article 10.15 ne sera pas mis en application pour la durée de la convention collective

Région	Activité	Affiliation
06-07	6250 (8)	1

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: Case Postale 638 R.R. #3, Contrecoeur, Ctée Richelieu ainsi que le nom de l'employeur est: Sidbec Dosco Ltée (Usine de Contrecoeur. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.
Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Lucette David	82-11-25

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

003 (011)

RECHERCHE

16011-07(646-08)

LETTRE D'ENTENTE

Réf: Article 10.15

Il est entendu entre les parties que l'article 10.15 ne sera pas mis en application pour la durée de la Convention Collective.

Pour le syndicat

Métallurgistes Unis d'Amérique
Section locale 8060
160 rue Charron
Contrecoeur, Québec
JOL 1CO

Pour la compagnie

Sidbec-Dosco Inc.
Complexe de Contrecoeur
C.P. 1000
Contrecoeur, Québec
JOL 1CO

Signée à Contrecoeur le 8 octobre 1982.

16011-07 (646-08)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.Nº (646-08)

DÉPÔT

Dépôt Nº: 02470-3 — 82 04 984

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-16011-07**
Date	Signature: 82-03-10	Réception: 82-04-13	**Durée**	Du: 82-02-01	Au: 85-01-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	175

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 8060 1290 rue St-Denis, 10e étage Montréal, Qué. H2X 3J7	☐ Déposant Sidbec-Dosco Inc Usine de Contrecoeur Case postale 638 R.R. # 3 Contrecoeur, Qué- (CtÉ Richelieu) J0L 1C0

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau et les techniciens à l'emploi de la Compagnie à l'exception des secrétaires de gérant, des techniciens en instrumentation et combustion, en instrumentation électro-mécanique, en hydraulique et en électricité, des métallurgistes des projecteurs, de l'analyste sénior en prix de revient, des employés des départements du personnel et du génie industriel et des personnes automatiquement exclues par la loi, de Sidbec-Dosco Ltée (Usine de Contrecoeur)."

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-07	6250 (8)	1

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

Remarques

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

— Prenez note qu'à votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SIDBEC DOSCO LTEE

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 82-04-16

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

RECHERCHE

16011-07(646-08)

2470-3

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE DE CONTRECOEUR

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 8060

(ci-après appelés le Syndicat)

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO LIMITEE

USINE DE CONTRECOEUR

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 8060

(ci-après appelés le Syndicat)

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	BUT DE LA CONVENTION	
1.01	But de la convention	
II	RECONNAISSANCE SYNDICALE	
2.01	Unité syndicale, définition	
2.02	Employé, définition du terme	
2.03	Personnel exclu, restriction des tâches exécutées par	
2.04	Activités syndicales, restriction des	
2.05	Aucune discrimination	
III	DROITS DE LA DIRECTION	
3.01	Droits de la direction	
3.02	Droits d'un employé	
IV	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	
4.01	Retenue obligatoire	
4.02	Déductions, fréquence et remise des	
4.03	Information au Syndicat	
4.04	Responsabilité	
V	REPRESENTATION SYNDICALE	
5.01	Délégués syndicaux, reconnaissance des	
5.02	Comité de l'E.C.S., reconnaissance du, et fréquence de rencontres	
5.03	Comité de griefs, reconnaissance du	
5.04	Grief, permission d'enquêter	
5.05	Rencontres, périodes de	
5.06	Membres des comités et délégués, désignation des	
5.07	Comité de négociations, reconnaissance du	
5.08	Activité, en dehors des heures régulières	

ARTICLE PAGE

VI PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS

6.01 Intention générale et discussion préalable

6.02 Grief, définition d'un

6.03 Délai de présentation

6.04 Etapes de la procédure de griefs

6.05 Référence à l'arbitrage, délai de

6.06 Griefs, employé suspendu ou congédié

6.07 Grief de groupe, d'interprétation, d'application ou en vertu de l'E.C.S.

6.08 Jours exclus dans les délais de présentation, délais de réponse

6.09 Règlement monétaire suite à un arbitrage

VII ARBITRAGE

7.01 Arbitrage, avis préalable d'

7.02 Arbitre, désignation de l'

7.03 Arbitrage, délai d'audition d'

7.04 Sentences arbitrales, caractère exécutoire des

7.05 Juridiction de l'arbitre

7.06 Frais d'arbitrage, partage des

7.07 Procédure accélérée d'arbitrage, recours à la

VIII GREVE ET LOCK-OUT

8.01 Interdiction

IX HEURES DE TRAVAIL

9.01 Semaine régulière de travail

9.02 Semaine de quarante(40) heures

9.03 Equipes, programmation des

9.04 Horaires d'opération, modification des

9.05 Heures supplémentaires, définition et rétribution

ARTICLE PAGE

9.06 Heures supplémentaires pour la semaine de quarante (40) heures

9.07 Rémunération après 12 heures consécutives

9.08 Programmation, changement de

9.09 Heures supplémentaires, calcul des

9.10 Heures supplémentaire, distribution des

9.11 Rappel d'urgence, paiement en cas de

9.12 Heures de repas

9.13 Allocation de présentation au travail

9.14 Heures de travail, non garantie des

X ANCIENNETE

10.01 But général

10.02 Ancienneté, définition du terme

10.03 Employés stagiaires, définition et crédits de service

10.04 Divisions, reconnaissance des

10.05 Ancienneté, maintien de l'

10.06 Ancienneté, perte de l'

10.07 Dispositions d'ancienneté, application des

10.08 Avancement, procédure d'

10.09 Mise à pied, procédure de

10.10 Rappel, procédure de

10.11 Employés handicapés

10.12 Assignation temporaire

10.13 Liste d'ancienneté

10.14 Personnel exclu, retour à l'unité de négociations

10.15 Employé occupant une fonction syndicale

XI DISCIPLINE

11.01 But général

11.02 Avertissement

11.03 Définition des mesures disciplinaires

ARTICLE PAGE

11.04 Procédure
11.05 Retrait des mesures disciplinaires
11.06 Dossier à l'arbitrage

XII SECURITE
12.01 Intention des parties
12.02 Responsabilité de la Compagnie
12.03 Responsabilité du Syndicat
12.04 Equipements protecteurs, responsabilité des employés
12.05 Accidenté du travail
12.06 Droits de refuser d'exécuter un travail, étapes
12.07 Registre, résultats des tests
12.08 Médecin, responsable des services de santé
12.09 Programme de santé

XIII SALAIRES
13.01 Echelle de salaires
13.02 Progression à l'intérieur d'une classe
13.03 Promotion
13.04 Mutation
13.05 Rétrogradation
13.06 Assignation temporaire
13.07 Taux horaire, calcul du
13.08 Rémunération pour la semaine de quarante (40) heures
13.09 Différentiel spécial, liste des employés affectés
13.10 Différentiel spécial et tâche concernée
13.11 Différentiel spécial et promotion
13.12 Différentiel spécial et mutation
13.13 Différentiel spécial et retour à la tâche concernée
13.14 Différentiel spécial et différentiel entre les classes
13.15 Correction des erreurs
13.16 Griefs d'injustice

ARTICLE PAGE

XIV PRIMES D'EQUIPE

14.01 Primes journalières et dominicales

XV VACANCES

15.01 Vacances, éligibilité et allocation de

15.02 Boni, calcul des vacances et période de référence

15.03 Cessation d'emploi, succession, décès

15.04 Vacances, période des

XVI JOURS FERIES

16.01 Liste des jours fériés

16.02 Paie des jours fériés, définition

16.03 Eligibilité, règles d'

16.04 Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour

16.05 Heures supplémentaires, calcul des

16.06 Jours fériés durant période de vacances

16.07 Jours fériés, observance des

XVII PAIE DE DEUIL

17.01 Eligibilité, conditions d'

17.02 Famille immédiate, définition de la

17.03 Procédure pour l'employé

XVIII REMUNERATION POUR SERVICE DE JURE

18.01 Rémunération

18.02 Procédure pour l'employé

ARTICLE PAGE

XIX PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales

XX AVANTAGES SOCIAUX

20.01 Avantages sociaux, régimes d'

XXI CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Changements technologiques, implications des

21.02 Formation, préférence pour la

21.03 Mutation inter-usine

21.04 Déplacements, implications des

XXII CONGES DE MALADIE

22.01 Congés de maladie, rémunération lors des

22.02 Retour au travail

22.03 Déduction des montants versés par la C.S.S.T.

22.04 Eligibilité, conditions d'

XXIII DUREE DE LA CONVENTION

23.01 Durée de la convention et procédure de renouvellement

ANNEXE A

Restrictions quant à la priorité de division

ANNEXE B

Procédure accélérée d'arbitrage

ANNEXE C

Manuel de l'E.C.S.

ANNEXE D

Régime de prestations supplémentaires de chômage

ANNEXE E

Liste des arbitres

ARTICLE

PAGE .

ANNEXE "F" — Délégués syndicaux

ANNEXE "G" — Article 6 manuel E.C.S.

ANNEXE "H" — Fonctions du comité de santé sécurité de l'établissement

ANNEXE "J" — Programme de santé

LETTRE D'ENTENTE	-	Indemnité de vie-chère
"	-	Considération prioritaire d'emploi
"	-	Lunettes de sécurité
"	-	Horaire de douze (12) heures
"	-	Qualifications
"	-	Président du syndicat
"	-	Ancienneté
"	-	Tâches de l'unité de négociation, restriction
"	-	Heures de travail
"	-	Candidature choisie, affichage de
"	-	Employés affectés à des tâches de même description
"	-	Vacances
"	-	Perfectionnement
"	-	Congé maternité
"	-	Congé maladie
"	-	Comité de coopération Patronal - Syndical
"	-	Rémunération pour travail avant équipe régulière
"	-	Salle de réunion
"	-	Procédure de répartition du temps supplémentaire
"	-	Tableau d'affichage
"	-	Article 10.08 c)
"	-	Article 9.01 et 9.02
"	-	Alcoolisme et toxicomanie
"	-	Bris d'équipement
"	-	Fonds d'éducation syndicale
"	-	Indemnité de rattrapage
"	-	Sous-contrat
"	-	Article 2.03 a)
"	-	Vacances (date d'embauche)
"	-	Dépôt bancaire

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 reconnait 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 2 février 1973.

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

La Compagnie informera le Syndicat à l'avance lorsque du travail pour fins d'expérimentation est prévu.

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

1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie. La Compagnie ne cédera pas en sous-contrat du travail si une telle action a pour conséquence de causer le licenciement ou la mise à pied d'employés de l'unité de négociation.
Les contrats ou sous-contrats déjà attribués ne sont pas sujets aux dispositions du présent article.

2.04 Les parties conviennent

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

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

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

2.05 (suite) La Compagnie reconnait 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) , 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 parmi les employés selon les modalités prévues à l'annexe "F". Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02 La Compagnie reconnait un comité de l'E.C.S. Syndical 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.
Le comité E.C.S. SYNDICAL se verra accorder une journée préparatoire précédent une rencontre patronale-syndicale du comité E.C.S.

5.03 La Compagnie reconnaitra un comité syndical de griefs composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat (dont deux (2) pourront agir à la fois) et du délégué impliqué dans le grief. Ledit comité représentera les employés concernés à compter de la troisième étape de la procédure de griefs de cette convention. Un membre du Syndicat International peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

5.04 a) suite...

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

b) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité a obtenu une permission en vertu de l'article 5.04 a) et qu'il doit quitter sa division, il doit d'abord aviser le chef de la division visitée 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 connaitre 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 reconnaitra 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 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 ses heures régulières de travail, sera rémunéré à son taux régulier,(y compris le boni de Vie chere) 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 lère 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.

6.04 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 délégué sur la formule à cet effet, au chef de service concerné ou à son représentant. Le chef de service concerné ou son représentant, rencontrera un (1) membre du comité de grief, 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 rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3ième étape:

Si le délégué ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no. 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le président du syndicat ou son représentant, au directeur de l'usine ou à son représentant.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité de griefs défini au paragraphe 5.03 afin de discuter du grief. La 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 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.
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.

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

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

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

ARTICLE VII ARBITRAGE

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

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

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

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

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

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

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

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 "B".

ARTICLE VIII GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

9.01 Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cette convention, la semaine régulière de travail sera de 36¼ heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail sera de 7¼ heures, réparties entre 08:15 heures et 16:30 heures, avec une heure non rémunérée pour le repas du midi.

9.02 a) La semaine de travail des employés requis par la Compagnie de travailler quarante (40) heures par semaine régulièrement de jour sera du lundi au vendredi. Les heures de ces employés seront de 8:00 heures à 16:00 heures. Une période de repas payée d'une demi-heure s'appliquera à ces employés et elle se prendra normalement à midi mais pourra se prendre entre 11:30 heures et 13:00 heures quand les circonstances l'exigeront.

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

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

9.02 d) Les heures de travail des employés visés à l'alinéa b) ci-haut, vont de minuit à 8:00 heures; 8:00 heures à 16:00 heures; 16:00 heures à minuit avec une demi-heure rémunérée pour la période de repas. Le repas se prendra dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe. Lorsque nécessaire, les employés devront se relever les uns les autres pendant cette période de repas et devront se conformer aux dispositions de relève assignées par le supérieur immédiat.

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

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

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

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

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

9.05 Temps supplémentaire:

Sous réserve des dispositons prévues au paragraphe 9.06, le travail effectué au-delà de 7¼ heures dans une journée, le travail effectué le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie.

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

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

a) Les employés affectés à la programmation de 7¼ heures, appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés à taux et demi pour les quatre premières heures et ¾ de surtemps en plus de leurs programmation régulière et à taux double pour les heures effectuées en plus de 12 heures consécutives de travail.

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

9.08 Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé travaillant par équipe après les délais prévus à l'article 9.03, elle convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation, à moins que ce changement survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

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

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

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

c) Un tableau de temps supplémentaire sera disponible dans chaque département. Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées apparaîtront sur ce tableau.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE X ANCIENNETE

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 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.

10.03 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 Divisions

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

1. Achats et magasin
2. Comptabilité
3. Contrôle de la production et des stocks.
4. Métallurgie
5. Entretien
6. Divers

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

10.05 Maintien de l'ancienneté

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

a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie un accident ou maternité.

b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.

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

10.06 Perte de l'ancienneté

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

a) s'il quitte volontairement;

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

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

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

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

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

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

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

APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ANCIENNETE

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

10.08 Procédure d'avancement (affichage des tâches):

a) La compagnie affichera les tâches vacantes, à l'exception de celles de la classe la plus basse, au tableau de chaque division pour une période de cinq(5) jours ouvrables. Sous réserve de l'annexe "A", préférence sera accordée aux candidatures reçues de la division concernée et si nulle n'y est retenue, alors les applications provenant des autres divisions seront considérées. Dans tous les cas, le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq(5) jours ouvrables, et conformément aux dispositions de la clause 10.07 .

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

1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.
2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.

10.08 b) 3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, congé autorisé ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas-là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur tâche à la fin de leur absence temporaire.

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

d) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après le choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation. Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche qui doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.

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

ARTICLE 10

10.09 PROCEDURE DE MISE A PIED

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

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

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

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

4. à la tâche détenue par un employé moins ancien dans l'usine, à condition que l'employé puisse remplir la tâche sans entraînement sauf avec les directives normales de base OU
   Si la tâche n'est pas disponible,

5. il sera mis à pied.

b) Dans l'application de l'article 10.09 a)2),4) l'employé devra aviser son supérieur immédiat de son choix avant 16:00 heures le mardi suivant l'affichage de l'avis de mise à pied. La Compagnie assignera l'employé selon la préférence qu'il aura indiquée et sera rémunéré conformément

10.09 b) aux dispositions de l'article 13 de la convention collective. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il référera à 10.09 a) 3.

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

10.10 PROCEDURE DE RAPPEL

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

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

c) Conformément à la clause 10.09 a) ci-dessus, un employé qui a été déplacé de sa tâche régulière pendant plus de trois (3) années, ne sera plus sujet à rappel à cette même tâche. Cependant, si cette tâche devient ultérieurement disponible, elle sera considérée comme une tâche vacante régie par les dispositions du paragraphe 10.08 (Affichage des tâches).

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

10.10 e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.10 a), un employé qui n'a pas exercé ses droits d'ancienneté prévus à 10.09 ne sera rappelé que lorsque du travail sera disponible dans la tâche qu'il occupait au moment d'être mis à pied, sous réserve des dispositions de l'article 10.06 g) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.

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

10.11 EMPLOYES HANDICAPES

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

b) Tout employé qui par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu durant son emploi à la Compagnie, ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité normalement exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations, la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé

10.11 b) à toute tâche disponible existente ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou a être entraîné. Si le taux de la tâche qu'il peut occuper est inférieure à celui de la tâche qu'il occupait, il recevra le taux de cette dernière tâche, jusqu'à ce que le différentiel entre les classes soit éliminé. S'il n'y a aucune tâche disponible qu'il peut accomplir, il conserve et accumule son ancienneté. Pendant cette période, toute tâche disponible ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou sur laquelle il peut être entraîné lui sera offerte.

10.12 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

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

10.13 LISTE D'ANCIENNETE

a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employé 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

10.13 c) 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.

10.15 Un employé qui occupe une fonction syndicale dans l'exécutif ou dans un comité reconnu sera le dernier employé à être mis à pied indépendamment des clauses d'ancienneté.

ARTICLE XI DISCIPLINE ET CONGEDIEMENT

11.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activitésopérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine.

Dans leur application on devra tenir compte des circonstances entourant le ou les incidents.

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

11.03

Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la suspension et/ou le congédiement.

Ces mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.

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

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

DISCIPLINE ET CONGEDIEMENT

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

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

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

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

SANTE ET SECURITE

ARTICLE XII

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

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

12.03 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 COMITE DE SANTE ET DE SECURITE DE L'ETABLISSEMENT

a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement sur lequel siègeront un (1) membre et un (1) observateur nommés par le Syndicat. Les fonctions de ce comité sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité du travail et sont reproduites à l'Annexe "H ".

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

Ce comité tiendra des réunions mensuelles.

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

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

b) Etapes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.08

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

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

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 Echelle des salaires horaires réguliers:

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-neufs 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	FORMATION	DEBUTANT	INTERMEDIAIRE	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

13.01 b) A compter du ler 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 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	FORMATION	DEBUTANT	INTERMEDIAIRE	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

13.01 c) A compter du ler février 1984 le taux de salaire hebdomadaire régulier sera augmenté de dix dollars et quatre-vingt huits 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	FORMATION	DEBUTANT	INTERMEDIAIRE	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	523.62
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 classe 8 à 14 inclusivement, 26 semaines de travail pour chaque taux). Le changement d'un taux à l'autre entrera en vigueur à compter du début de la semaine suivant la date d'achèvement de la période de formation précédente.

13.03 Promotion

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

13.04 Mutation

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

13.05 Rétrogradation

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

Assignation temporaire

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

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

13.07 Lorsque le salaire d'un employé doit être ramené à une base horaire pour fins d'application d'une des clauses de la présente convention, ce taux horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé au moment du calcul par 36¼.

13.08 Les employés travaillant par équipe qui sont requis de travailler quarante (40) heures par semaine, seront rémunérés à leur taux horaire tel que défini à l'article 13.07 pour les 3¾ heures additionnelles.

13.09 Différentiel spécial

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

Cette liste contiendra les renseignements suivants:

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

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

c) la classe de cette tâche;

d) le taux standard de cette classe;

e) le montant de ce différentiel;

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

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

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

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

13.13 Lorsqu'un employé, tel que décrit aux articles 13.11 et 13.12 retourne à la tâche pour laquelle on avait établi un différentiel spécial, ce différentiel spécial est remis en vigueur à moins qu'il n'ait été réduit ou éliminé en vertu des dispositions de l'article 13.14.

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

13.15 Correction des erreurs

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

13.16 Griefs d'injustice

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

ARTICLE XIV PRIMES D'EQUIPE

14.01 a) 1. Vingt (20) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de 16:00 heures à minuit. 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.

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

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

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

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

e) A compter du 1er février 1983 une prime de congé brisé de un dollar ($1.00) l'heure sera accordée selon les modalités suivantes:
Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar ($1.00) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.
Cette prime ne sera jamais incluse au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE XV VACANCES

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

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

b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de 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) 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) dollars.

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

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

SUITE ...

15.04 a) d'indiquer leur préférence sur des listes affichées sur les tableaux dans chaque division.

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

ARTICLE XVI JOURS FERIES

16.01 Les jours suivants sont reconnus jours fériés:

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

16.02 L'allocation de jour férié doit être égale au produit de sept fois et quart(7¼) le taux horaire de paie régulier dans le cas d'un employé soumis à l'horaire de 36¼ heures par semaine et huit(8) fois le taux horaire de paie régulier dans le cas d'un employé soumis à l'horaire de quarante(40) heures par semaine.

16.03 Pour être admissible à l'allocation de jour férié, un employé doit satisfaire aux trois(3) conditions suivantes:

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

b) avoir travaillé la journée ou l'équipe régulière qui précède et qui suit le jour férié. Toutefois, s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes:

vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas 7 jours civils précédant le jour de congé, absence autorisée et tout autre motif raisonnable, alors cette exigence sera abandonnée.

16.03 c) avoir travaillé les heures pour lesquelles il était requis de travailler le jour férié en question, à moins qu'il puisse fournir des raisons valables pour son défaut de le faire à son supérieur.

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

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

16.06 Si le jour où l'on observe un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé, il reçoit une journée additionnelle de vacances et l'allocation de congé telle que spécifiée à 16.02.

16.07 Les jours fériés sont normalement observés le jour où ils surviennent à moins qu'un autre jour soit substitué par statut fédéral ou provincial ou par entente mutuelle des parties.
Dans le cas des employés de jour ou sur une(1), deux(2) ou trois(3) équipes, les jours fériés tombant un samedi seront observés le vendredi précédent et ceux tombant un dimanche, le lundi suivant.

ARTICLE XVII PAIE DE DEUIL

17.01 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra sept fois et un quart (7¼) ou huit (8) fois son taux horaire régulier selon le cas plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.

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

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

ARTICLE XVIII REMUNERATION POUR SERVICE DE JURE

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($7\frac{1}{4}$) ou huit(8) fois son taux horaire régulier selon le cas plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

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

ARTICLE XIX Permission d'absence

19.01 Raisons personnelles:

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

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

21.03 Si la Compagnie déménage les opérations d'une usine à 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.

ARTICLE XXI Changements technologiques (suite)

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 CONGES DE MALADIE

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

a) à compter du 5 novembre 1973, les jours de congés de maladie s'accumuleront à raison d'une journée par mois complet de travail, pour s'accumuler d'année en année jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables;

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

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

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

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

ARTICLE XXIII DUREE DE LA CONVENTION

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

Signé à Montréal, le 10 mars 1982.

Signée à ~~Contrecoeur~~ Montréal, le 10 mars 1982

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, Section Locale 8060

L. Champagne, Président

Denis Mailhot, Vice-Président

J.G. Rainville, Chef délégué.

R. Matte, Membre du Comité de Francisation.

M. Bureau, Représentant.

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

S. Gouin, Directeur, Relations Industrielles.

F. Fleury, Chef de Service Relations de Travail.

J. Allaire, Contrôleur

G. Champoux, Chef de Service C.P.S.

A. Sauriol, Directeur, Relations de Travail.

ANNEXE "A"

RESTRICTIONS QUANT A LA PRIORITE DE DIVISION

Dans l'application de l'article 10.08, lorsqu'une tâche mentionnée à la liste qui suit, est affichée comme tâche vacante, la priorité de division ne s'appliquera pas et les candidatures provenant de toutes les divisions seront considérées également:

Achats et Magasin	Classe
Commis à l'entreposage	4
Commis au comptoir	4
Vérificateur	4
Receveur vérificateur	6
Expéditeur	7
Dactylo - bons de commande	3
Commis - entrée des données	3
Contrôle de la Production et des Stocks	
Sténo-dactylo	4
Commis aux inventaires - section Fils Machine & Barres	5
Préposé au transport	5
Peseur	5
Commis inventaires	5
Commis expédition	5
Receveur de ferraille	5
Commis intermédiaire - section Fils Machine & Barres	7
Commis intrant	7
Commis intermédiaire - section Aciérie	6
Commis intermédiaire - section Usine de Réduction	6
Commis relance	7
Commis intermédiaire - section Laminoir à Froid	7
Applicateur	7
Aciérie	
Commis entretien	4

ANNEXE "A" (suite)

Entretien - Atelier Central	Classe
Commis entretien	4
Laminoír à Chaud	
Commis entretien	4
Métallurgie	
Commis statisticien	4
Codificateur des procédés	7
Ingénierie	
Commis varitypiste	3
Comptabilité	
Réceptionniste-téléphoniste	3
Commis - comptes à payer	4
Messager camionneur	4
Commis papeterie	4
Opérateur de terminal	4
Commis junior - Prix de revient	4
Commis vérificateur	6
Commis vérificateur de factures	6
Codificateur de format	6
Commis - inventaires	5
Commis sénior - Comptes à Payer	7
Commis à la paie	7
Commis projet et immobilisation	7
Usine de Réduction	
Commis d'entretien	4
Commis planification	4
Commis aux inventaires	6
Laminoir à Froid	
Commis d'entretien	4

Cette liste regroupe les tâches de classe égale ou inférieure à sept (7).

On pourra, s'il y a lieu, ajouter ou retrancher de cette liste toute tâche qui, à la suite de modifications de classe lors de la présente convention collective, serait affectée conformément à ce critère.

ANNEXE "B"

PROCEDURE ACCELEREE 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 "C"

MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES (EMPLOIS DE BUREAU ET EMPLOIS TECHNIQUES).

ANNEXE "D"

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

ANNEXE "E"

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 "F"

DELEGUES SYNDICAUX

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

ENDROIT	NOMBRE
Laminoir à barres & achat	1
Laminoir à plat	1
Atelier central & magasin	1
Aciérie & parc à ferraille	2
Usine de réduction	1

ANNEXE "G"

La Compagnie accepte d'inclure à titre d'information l'extrait suivant de l'article 6 du manuel E.C.S.

Article 6.02 c) de l'E.C.S.

"c) A défaut d'entente entre la Compagnie et le Syndicat sur la description et/ou la classification, on procède comme suit:

1. La Compagnie applique la classification proposée et le salaire standard approprié entre en vigueur selon le paragraphe 6.02 b) 3*.
2. Le Syndicat peut, dans les trente (30) jours suivants, intenter un grief à l'effet que l'occupation n'est pas décrite ou classifiée conformément à ce manuel des occupations de bureau.
3. Le différend suit le cours de la procédure de règlement des griefs exposé dans la convention."

*6.02 b) 3:

"3. Sauf indication contraire, le salaire prévu entre en vigueur à la date de la modification ou de la création de la nouvelle occupation."

ANNEXE "H"

FONCTIONS DU COMITE DE SANTE ET DE SECURITE DE L'ETABLISSEMENT

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 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;

ANNEXE (SUITE)

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des évènements 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 évènements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

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

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

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

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

ANNEXE " J "

Programme de santé

Le programme de santé doit prévoir les éléments suivants:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

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 dispositons 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 indemnitée de vie chère est sujette aux dispositons prévues à la lettre entente "Fonds d'éducation syndicale".

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

03.

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDERATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SECURITE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE 12 HEURES

1. Champ d'application

Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.04 de mettre en vigueur pour la durée de la convention collective un horaire prévoyant les équipes de 12 heures de travail.

2. Horaire de travail

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

b) L'horaire régulier est reproduit en annexe.

3. Rémunération

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

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

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

JC

4. Période de repas

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

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

5. Prime d'équipe et de dimanche

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

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

6. Jours fériés

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

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

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

7. Paie de deuil et de juré

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

8. Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra à 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 Compangie 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 supérieur immédiat. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le supérieur immédiat pourra désigner des employés parmi ceux qui ont effectué le moins d'heures supplémentaires.

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

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

HORAIRE RÉGULIER - 12 heures

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

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

Si l'employé ne travaille pas ces heures régulières prévues à l'horaire mais qu'il a droit à un paiement total ou partiel de celles-ci en vertu d'une autre disposition de la lettre d'entente ou de la convention collective, les deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées payées. De plus, ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.09 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

Président du Syndicat

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

LETTRE D'ENTENTE

Ancienneté

Les employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au 29 octobre 1973 maintiendront les crédits d'ancienneté accumulés au service de la Compagnie avant cette date.

Si un employé exclu de l'unité de négociation accède à un emploi visé par l'unité de négociation postérieurement au 29 octobre 1973, il maintiendra son ancienneté générale à la Compagnie pour fins de vacances et bénéfices.

LETTRE D'ENTENTE

Tâches de l'unité de négociation, restriction

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

LETTRE D'ENTENTE

Heures de travail

La cédule normale de travail des préposés au Transport sera de 7:00 heures à 15:00 heures et 15:00 heures à 23:00 heures du lundi au vendredi.

LETTRE D'ENTENTE

Candidature choisie, affichage de

Lors d'affichage de candidature choisie, la Compagnie devra y inscrire le nom et le numéro matricule du candidat choisi. La Compagnie fournira à un délégué syndical qui en fait la demande, les noms et numéros matricule des autres candidats.

LETTRE D'ENTENTE

Employés affectés à des tâches de même description

Lorsque des employés de même description et classification de tâche travaillent selon une programmation prévue en 9.02b) et c) et que la Compagnie décide d'ajouter un poste de jour de 08:00 heures à 16:30 heures, du lundi au vendredi dans cette tâche, l'employé le plus ancien parmi le groupe d'employés exerçant cette tâche aura la priorité sur ce ou ces postes à la condition que l'efficacité n'en soit pas affectée.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

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

LETTRE D'ENTENTE

PERFECTIONNEMENT

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

PERMISSION D'ABSENCE - CONGE MATERNITE

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

LETTRE D'ENTENTE

CONGES DE MALADIE

Les deux (2) parties s'entendent pour mettre à l'étude la formule actuelle des congés de maladie dans le but de formuler un nouveau programme pouvant répondre aux besoins des deux (2) parties.

Toute formule envisagée ne devra toutefois pas impliquer des coûts qui excèdent ceux encourus dans le cadre du programme actuel.

LETTRE D'ENTENTE

COMITE DE COOPERATION 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 soient décrits dans la demande.

LETTRE D'ENTENTE

RENUMERATION POUR TRAVAIL AVANT L'EQUIPE REGULIERE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE REUNION

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 les comités de griefs, de l'E.C.S., et de sécurité.

LETTRE D'ENTENTE

PROCEDURE DE REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

La Compagnie, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, mettra à l'essai pour la durée de la convention une procédure de répartition du temps supplémentaire sur laquelle, la compagnie et le syndicat se seront préalablement entendus.

Cette procédure pourra être modifiée s'il y a lieu après entente entre les parties.

Un tableau de temps supplémentaire sera disponible dans chaque département. Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées apparaîtront sur ce tableau.

PROCEDURE

1. Le travail en temps supplémentaire est distribué de manière aussi juste que possible entre les employés qualifiés qui effectuent ordinairement le travail en question, à l'intérieur de chacune des programmations qui sont: 12 heures, 36¼ heures et 40 heures.

   a) Le temps supplémentaire sera offert à l'employé qualifié qui effectue ordinairement le travail en question (si plusieurs, à l'employé qui est le plus bas en temps supplémentaire).

   b) A l'intérieur de la division, à celui qui est qualifié et qui peut effectuer normalement le travail en question.

   c) A l'extérieur de la division, à celui qui est qualifié et qui peut effectuer normalement le travail en question.

2. a) Les heures offertes ainsi que les heures offertes mais non-travaillées ne pourront être inscrites au tableau que lorsqu'un employé aura accepté d'effectuer ou travaillé les heures supplémentaires en question.

   b) Si un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire sur une autre tâche que celle qu'il effectue normalement aucune heure refusée ne sera inscrite au tableau.

PROCEDURE (SUITE)

2. c) Quand un nombre d'heures fixes sera offert à un employé, c'est ce nombre d'heures que l'on inscrira au tableau soit comme des heures offertes ou comme des heures offertes mais non travaillées, ou les deux dans le cas où un employé accepte de faire ce nombre d'heures et qu'effectivement il n'en travaille qu'une partie.

d) Quand le travail à effectuer est d'une durée indéterminée, le nombre d'heures offertes ainsi que le nombre d'heures offertes mais non travaillées sera égal à celui du temps effectivement travaillé par l'employé qui a effectué le travail en question.

e) Lorsqu'un employé sera transféré à une autre tâche suite à la procédure d'affichage ou à celle de la mise à pied, l'employé se verra crédité de la moyenne d'heures supplémentaires de la tâche à laquelle il est assigné si plusieurs employés effectuent cette tâche, s'il est seul il commencera à zéro (0).

f) La mise à jour du tableau se fera hebdomadairement.

g) Au début de chaque année les tableaux seront remis à zéro (0), toutefois, les employés d'une même tâche conserveront l'écart qu'ils avaient entre eux à la fin de l'année précédente.

PROCEDURE (SUITE)

2. h) Les heures supplémentaires effectuées un jour férié pour des opérations programmés, ne seront pas considérées dans le tableau des heures supplémentaires.

i) Pour fin de calcul un employé absent de plus d'un mois de son travail normalement effectué se verra attribuer à son retour le même écart qu'il avait lors de son départ.

j) Dans l'application de cette procédure la compagnie s'efforcera de garder un écart de quarante (40) heures entre le plus haut et le plus bas.

LETTRE D'ENTENTE

TABLEAU D'AFFICHAGE

Des tableaux d'affichage seront situés aux endroits appropriés tel que définit ci-dessous.

ENDROIT	NOMBRE
Atelier Central & Magasin	1
Achats	1
Laminoir à barres	1
Aciérie	1
C.P.S. Laminoir à plats	1
Laminoir à chaud	1
Laminoir à froid	1
Usine de réduction	1

LETTRE D'ENTENTE

RE: ARTICLE 10.08 c)

A titre indicatif seulement, la Compagnie indiquera sur l'avis affiché l'horaire et l'endroit d'assignation en vigueur au moment de l'affichage. La Compagnie se réserve le droit de changer en tout temps cet horaire et l'endroit d'assignation.

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 9.01 et 9.02

Dans l'application de l'article 9.01 et 9.02 a) les parties pourront s'entendre pour rémunérer les employés à taux supplémentaire pour une période n'excédant pas une (1) semaine, plutôt que de modifier l'horaire régulier pour le remplacer par un autre horaire prévu à la convention.

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

LETTRE D'ENTENTE

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.

JC

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.

sujet à ratification par les membres

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATTRAPAGE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

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

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

LETTRE D'ENTENTE

ART. 2.03 a)

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

2. Le terme "expérimentation" tel qu'exprimé en 2.03 a) ne vise pas le travail normalement effectué par les employés de la division METALLURGIE assujettis aux termes de la présente convention collective.

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 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.

LETTRE D'ENTENTE

DEPOT BANCAIRE

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