

NOM 165

91

~~03204-5~~

NO 03204-5

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 08 157  
03204-5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-646-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-04-12	83-07-12		83-04-12	84-06-30	90

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de Sidbec Feruni</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Sidbec-Feruni Inc</b> Case postale 638 R.R. no. 3 Contrecoeur Cté Richelieu, QC. J0L 1C0

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SIDBEC FERUNI. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-07	Activité	8649 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:  
Sidbec-Dosco  
Att: M. Serge Guin  
507 Place d'Arnes  
Montréal, QC.  
H2Y 2W8

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-08-18

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

003 (011)

RECHERCHE

M646-09.

DIRECTORAT GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
CAPITOLES



'83 AVR 14 15 57

SIDBEC - FERUNI INC.

de l'homme relatif à la... les conditions de la...  
d'établir les... les... les...  
une méthode de... les... les...  
relatives à la... les... les...

Les négociations de... les... les...  
compréhensibles dans leur... Toutefois, la...  
des... les... les...  
essentiellement la... les... les...

Dans la présente... il est entendu que le...  
relatif à la... et que la...  
lorsque la... les... les...

CONVENTION COLLECTIVE

1982 - 1984

Le Syndicat des employés de Sidbec-Feruni

'83 JUL 12 13 39

DIRECTORAT GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
CAPITOLES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, les salariés et le syndicat, d'établir les salaires et autres conditions de travail, de prévoir une méthode de règlement des griefs, ainsi que des dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés.
- 1.02 Les stipulations de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement la nullité de ladite clause.
- 1.03 Dans la présente convention, il est entendu que le masculin comprend le féminin et que le singulier comprend le pluriel, lorsque la substitution est applicable.
- 1.04 La nature du travail et les conditions de travail de chaque salarié doit être défini par le contrat de travail et le salaire doit être fixé par le contrat de travail. Toute modification de la méthode de paiement sera faite par un changement de la méthode de paiement par le contrat de travail.
- 1.05 Les employés de la région de... (text is very faint and partially illegible)
- 1.06 L'employeur ne pourra pas... (text is very faint and partially illegible)

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Au sens de la présente convention, le terme "salarié" signifie un salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat le 29 janvier 1975.
- 2.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur de ses salariés visés par l'accréditation existante en faveur du syndicat.
- 2.03 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat le 29 janvier 1975.
- 2.04 La nature du travail d'un salarié déterminera si ce salarié doit ou non faire partie de l'unité de négociation et aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de la méthode de paie. En cas de désaccord, seul le commissaire-enquêteur a juridiction pour appliquer et interpréter la présente clause.
- 2.05 Les employés de la compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation mentionnée aux paragraphes 2.01 et 2.03 ci-haut ne devront travailler à aucune des tâches qui sont régulièrement exécutées par les employés de ladite unité de négociation, sauf à des fins d'instructions, de formation, d'expérimentation, ou dans des cas d'urgence.
- 2.06 L'employeur ne cédera pas en sous-contrat de travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation mentionné aux paragraphes 2.01 et 2.03 ci-haut si une telle cession a pour conséquence de causer une mise-à-pied de salariés de ladite unité ou de retarder un rappel pour plus de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer et d'opérer son entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est reconnu que ces droits incluent:-
- a) Le droit de déterminer l'emplacement de ses usines, les produits à fabriquer, les cédules de production et les méthodes, procédés et moyens d'opération.
  - b) Le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, de mettre-à-pied et de suspendre les salariés et aussi de les discipliner ou de les congédier pour juste cause, sujet au droit du salarié concerné qui a acquis de l'ancienneté, de soumettre son grief de la manière prévue à l'article 8.
- 3.02 Toute décision de l'employeur relative aux conditions de travail et d'emploi prévues à la présente convention peut être contestée par le syndicat, ou par tout salarié, ou tout groupe de salariés qui s'estiment lésés ou se croient injustement traités, le tout suivant les dispositions de l'article 8 de la convention collective.
- 3.03 Le syndicat reconnaît à la direction le droit d'émettre, de modifier ou d'abroger tout règlement que l'employeur juge utile à la bonne marche des opérations, en autant que ce règlement n'entre pas en conflit avec les stipulations de la présente convention collective. Les salariés et le syndicat doivent être informés, par écrit, de ce règlement.
- 3.04 Dans l'éventualité où un changement technologique aurait pour conséquence de modifier ou d'éliminer une tâche, l'employeur permettra au salarié affecté par un tel changement de recevoir l'entraînement prévu pour la nouvelle tâche, pourvu que le salarié ait les aptitudes pour rencontrer les exigences normales de la tâche, dans les trente (30) jours ouvrables d'entraînement.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et demeurer membre pour la durée de la convention, à moins d'être refusé ou expulsé pour raison juste et valable par le syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 4.02
- a) La cotisation syndicale sera déduite chaque semaine et tout montant ainsi déduit sera transmis, chaque mois, par l'employeur au trésorier du syndicat accompagné d'une liste démontrant le nom et les montants payés par chaque salarié.
  - b) Pour tout nouveau salarié, l'employeur déduira sur le premier chèque le montant du droit d'entrée tel que décidé par le syndicat.

ARTICLE 5 - AFFICHAGE

5.01 Sauf dans le cas où un document contient tout propos dirigé contre les parties en cause ou leurs mandataires, le secrétaire du syndicat peut afficher tout document sur les deux tableaux d'affichage situés à des endroits à la vue des salariés.

Ces documents doivent au préalable avoir été initialés par le secrétaire du syndicat ou un autre officier, en cas d'absence, qui assume personnellement la responsabilité quant au contenu de tels documents.

ARTICLE 6 - GREVE ET LOCK-OUT

6.01 Le syndicat convient que, pendant la durée de la convention, il n'y a pas de grève, de grève sur le tas, de ralentissement de travail ou toute autre action collective de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente, si les actes précités sont de nature à arrêter, ralentir ou entraver les opérations de l'employeur.

6.02 L'employeur convient, pour sa part, de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur reconnaît un comité de relations ouvrières composé de trois (3) salariés nommés par le syndicat. Ce comité se réunit au besoin, minimum une (1) fois par mois, pour discuter et tenter de régler tout différend qui peut survenir durant la présente convention avec les représentants de l'employeur. Il est entendu que ces rencontres ont lieu durant les heures régulières de travail.
- Les salariés qui ne sont pas sur leur équipe régulière de travail sont rémunérés aux taux prévus à l'annexe "A" de la présente convention.
- 7.02 Le syndicat fera parvenir à l'employeur les noms de son président, de ses officiers et des membres du comité des relations ouvrières et avisera l'employeur par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 7.03 L'employeur peut permettre à un (1) membre syndical du comité des relations ouvrières de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période de temps raisonnable, afin de rencontrer les dirigeants de l'employeur, pour discuter des griefs existants. Il peut être accompagné des plaignants, s'il le désire.
- Il est convenu qu'un seul membre syndical du comité des relations ouvrières pourra s'absenter à la fois.
- 7.04 A la demande écrite du syndicat, faite au moins cinq (5) jours à l'avance, l'employeur doit accorder un congé aux salariés désignés par le syndicat (maximum de quatre (4) salariés à la fois) pour participer à des activités syndicales extérieures, y compris l'affectation de plus longue durée à des fonctions au nom du syndicat. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire des salariés durant cette absence.
- 7.05 Le nombre de délégués syndicaux est fixé de la façon suivante:-
- Deux (2) délégués jusqu'à soixante (60) salariés inclusivement; trois (3) délégués de 61 à 90 salariés inclusivement; quatre (4) délégués de 91 à 120 salariés inclusivement; et ainsi de suite dans la même proportion. En cas d'absence de l'un d'eux, un substitut peut agir à sa place, si nécessaire.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.06

Les dispositions du présent article doivent être appliquées sans nuire au bon fonctionnement des opérations de l'entreprise. En cas d'application de cette clause, le gérant d'usine donnera les raisons au Syndicat.

7.07

Un représentant extérieur du syndicat, dont le nom doit être fourni par écrit à l'employeur, peut obtenir un rendez-vous de la Direction, en vue de discuter avec cette dernière des points régis par cette convention.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01 Les parties à cette convention conviennent qu'il est de la plus haute importance de régler les griefs aussi rapidement que possible.

Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

- 8.02 L'employeur et le syndicat conviennent d'utiliser la procédure suivante pour le règlement des griefs:-

a) Première étape

Tout grief devra être soumis par écrit par le salarié concerné accompagné d'un membre délégué du comité de relations patronales-ouvrières au contremaître impliqué, dans les dix (10) jours ouvrables de la date où l'incident est survenu. Le contremaître doit donner réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

b) Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, le salarié ou son délégué peut, avec ou sans la présence du salarié, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou son représentant. Celui-ci doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

A défaut pour l'employeur de répondre au grief dans les délais prévus, le grief passera automatiquement à l'étape suivante.

- 8.03 A défaut d'entente, après achèvement de toutes les étapes de la procédure de grief, le grief peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, tel que stipulé à l'article suivant. Sauf toutefois, et on en convient par la présente, qu'aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après une période de trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la décision du gérant de l'usine ou de son représentant.

- 8.04 Les délais prévus au présent article ainsi qu'à l'article 9 sont de rigueur. Toutefois, à tout stage de la procédure des griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

8.05 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 d'altérer, ni de changer, de 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 salarié a encouru des mesures disciplinaires ou a été congédié injustement, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision.

La Direction devra réinstaller le salarié à son poste, sans perte d'ancienneté, et lui paiera 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 unique, si le cas est référé à l'arbitrage.

8.06 Le salarié congédié ou suspendu pour cause doit recevoir avis du motif de son congédiement ou suspension, et le syndicat en est informé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.07 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, le fardeau de la preuve incombera à l'employeur.

8.08 Tout rapport disciplinaire est rayé du dossier de l'employé à la fin d'une période de douze (12) mois de son dépôt à ce dossier, à condition qu'il n'y ait pas eu d'autre infraction de même nature depuis lors.

8.09 Dans le cas de manquement de la part d'employés susceptibles de susciter la prise de mesure disciplinaire par la Compagnie, un avis sera transmis par la Compagnie à l'employé ou aux employés visés, et le Syndicat en reçoit une copie.

8.10 Il est entendu que les rencontres relatives à la procédure de règlement de griefs se font durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire.

8.12 Si entente il y a, à quelque étape que ce soit dans la procédure de règlement de griefs, l'entente obtenue doit être donnée par écrit au salarié et signée par les parties.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à l'article 8.03 doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.
- 9.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception d'un tel avis, les parties tentent de s'entendre en vue de choisir, d'un commun accord, l'arbitre unique qui entendra la grief. A défaut d'un commun accord, le cas pourra être référé au ministère du Travail pour qu'il procède à la nomination de l'arbitre selon les dispositions du Code du Travail.
- 9.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 9.04 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la présente convention et ne pourra, en aucun cas, la modifier.
- 9.05 Les parties à cette convention défrayeront conjointement les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où auront lieu les séances d'arbitrage.
- 9.06 S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté se calcule à compter de la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage. Dans le cas d'ancienneté égale entre salariés, le plus âgé sera considéré comme celui ayant la plus grande ancienneté.
- 10.02 Un salarié accumule son ancienneté en tout temps, sauf s'il la perd pour une des raisons suivantes:-
- a) Il quitte volontairement son emploi;
  - b) Il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage;
  - c) Il est mis-à-pied pour une période excédant trente-six (36) mois;
  - d) Alors qu'il est mis-à-pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi, par l'employeur, d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse fournie à l'employeur; le délai de cinq (5) jours peut être prolongé à dix (10) jours ouvrables si le salarié a trouvé un autre emploi et en avise l'employeur dans lesdits cinq (5) jours de son intention de revenir.
- 10.03 Pour obtenir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés dans une période de neuf (9) mois comme salarié de l'employeur. Lorsque cette période d'essai a été complétée, le salarié est considéré comme ayant acquis ses droits d'ancienneté à compter de la date de son embauchage ou de son réembauchage si ce dernier a perdu son ancienneté.
- 10.04 Au moment de la signature de la présente convention, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté. Par la suite, une liste révisée d'ancienneté sera donnée à tous les trois (3) mois et une autre copie sera affichée à l'attention des salariés.
- 10.05 Préavis de mise-à-pied
- a) Un salarié affecté par une mise-à-pied doit recevoir un avis écrit de sa mise-à-pied, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 10.05 b) En cas de licenciement ou de mise-à-pied pour au moins six (6) mois, un préavis d'une (1) semaine doit être donné à un salarié qui a plus de trois (3) mois de service mais moins d'un (1) an; un avis de deux (2) semaines doit être donné à un salarié qui a plus d'un (1) an de service mais moins de cinq (5) ans; un avis de quatre (4) semaines doit être donné à un salarié qui a plus de cinq (5) ans de service mais moins de dix (10) ans; un avis de huit (8) semaines doit être donné à un salarié qui a dix (10) années de service et plus.
- c) Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, si l'employeur omet de donner ce préavis, il doit alors verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 10.06 Dans les cas de mises-à-pied, rappels, transferts ou promotions, le salarié plus ancien a priorité sur le salarié moins ancien, à condition qu'il ait les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.07 Dans les cas de mises-à-pied, la procédure suivante s'applique:-
- a) Les salariés en probation sont d'abord mis-à-pied.
- b) Les salariés réguliers sont ensuite mis-à-pied par ordre inverse d'ancienneté dans le ou les classifications où une mise-à-pied est requise.
- c) Le salarié ainsi sujet à une mise-à-pied peut déplacer dans l'ordre suivant:- d'abord, le salarié ayant moins d'ancienneté dans toutes les tâches, sans entraînement; si le salarié ne peut remplir les exigences, il doit déplacer le journalier le moins ancien à l'usine.
- 10.08 Dans les cas de rappel, la procédure suivante s'appliquera:-
- a) Un salarié mis-à-pied aux termes de la procédure de mise-à-pied mentionnée ci-haut aura le droit d'être rappelé quand du travail devient disponible et sujet aux principes de l'article 10.06 ci-haut, sur la base de son ancienneté, dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied.
- b) Les salariés ayant droit d'être rappelés en seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue;
- c) Pour protéger leurs droits d'ancienneté, les salariés mis-à-pied devront aviser l'employeur par écrit et sans délai de tout changement d'adresse.

- 10.09 L'employeur, chaque semaine, fait part par écrit au syndicat des rétrogradations, séparations et des transferts résultant de l'affichage d'une tâche.
- 10.10 Lorsqu'un salarié est nommé à une tâche exclue de l'unité de négociation, il conserve ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation s'il y revient, mais le temps passé hors de l'unité ne compte pas pour le calcul de son ancienneté.
- 10.11 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur des groupes de tâches énumérées à l'annexe "A" et qui comporte une rémunération supérieure, ainsi que la nomination sur une tâche cédulée seulement de jour.
- 10.12 Un salarié mis-à-pied par suite d'un manque de travail et qui refuse de travailler à une autre occupation, ne perd pas pour cela son droit d'ancienneté.
- 10.13 a) Il y a affichage pendant quatre (4) jours ouvrables de tout poste nouveau ou vacant et les salariés intéressés peuvent poser leur candidature, en signant leur nom sur une feuille de candidature prévue à cet effet par l'employeur. Le syndicat reçoit une copie de la feuille de candidature.

Le salarié intéressé doit remplir la formule de demande pour un poste vacant fournie par l'employeur et, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage, le choix de l'employeur se fait suivant les dispositions de la clause 10.06.

- b) Toute copie de la feuille de candidature est transmise aux salariés absents qui en font la demande à la personne désignée par l'employeur à cet effet, et le syndicat reçoit une copie de la feuille de candidature.

10.14 *10.14 B* Sauf dans le cas où un réserviste a déjà été confirmé suite à un affichage, dans le cas d'assignation temporaire excédant vingt (20) jours ouvrables, le poste en question sera affiché selon les normes de l'article 10.06. Il est entendu que les employés remplacés retrouveront, au moment de leur retour au travail, la tâche qu'ils occupaient au moment de leur départ, et de même pour les autres employés déplacés, sujet aux droits des employés en vertu de la présente convention collective.

*Handwritten notes:*  
12/04/83  
L.C.B.  
A.G.Y.  
Am

10.14

Il est entendu que l'employeur a le droit d'affecter temporairement des salariés à toute tâche qui exige d'être remplie, sous réserve des dispositions des articles 13.07 et 13.08 de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) jours de calendrier (trois (3) semaines), sauf par entente mutuelle entre les parties.

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

Lors d'un affichage d'emploi, l'employeur n'utilise pas l'expérience acquise par un salarié affecté temporairement à une tâche.

ARTICLE 11 : *Réf.: document ci-joint*

- 11.01 Statu quo
- 11.02 " "
- 11.03 " "
- 11.04 " "
- 11.05 " "
- 11.06 " "
- 11.07 " "
- 11.08 " "
- 11.09 " "

*Voir feuille*

11.10 L'employé qui aura travaillé dix (10) heures ou plus dans une journée, aura droit, en plus de la période prévue au paragraphe 11.01 ci-haut, à une autre période de repas d'une demi-heure non payée, ainsi qu'à un repas chaud ou, à défaut, au paiement d'une somme de quatre dollars et cinquante (\$4.50).

- 11.11 Statu quo
- 11.12 " "
- 11.13 " "
- 11.14 " "

ARTICLE 12 - SANTE ET SECURITE

- 12.01 a) L'employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur du gouvernement du Québec, en matière de santé et de sécurité au 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.
- b) Il est convenu que le syndicat peut avoir recours à la procédure des griefs et d'arbitrage en cas de non respect de l'article 12.
- 12.02 a) Un comité conjoint de sécurité, composé de trois (3) représentants de la compagnie et de trois (3) représentants désignés par le syndicat, se réunit deux (2) fois par mois afin d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène et de faire des recommandations à ce sujet à la Direction. Le rôle de président de ce comité se fait par alternance, chaque mois, du syndicat à l'employeur.
- b) Les membres du comité qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Si un membre du comité assiste à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par l'employeur pour une activité découlant de l'article 12, en dehors de ses heures régulières, il reçoit les taux horaires prévus à l'annexe "A" de la convention collective.
- 12.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit pas subir aucune perte de salaire pour les heures d'absence le jour même de l'accident, si l'absence en question est, de l'avis de l'employeur, nécessitée par cet accident.
- 12.04 L'employeur fournit, à ses frais, l'équipement de sécurité exigé par elle. En ce qui a trait aux vêtements de travail, elle fournit, à chaque salarié, une allocation de 1,00\$ par semaine à être appliquée sur les frais de location et d'entretien desdits vêtements.
- Pour l'hiver, l'employeur fournit un vêtement aux salariés qui sont affectés à des tâches continuellement effectuées à l'extérieur.
- 12.05 Le syndicat accepte d'aider la direction à faire respecter les règlements de sécurité et à favoriser le port des vêtements et des dispositifs de sécurité.

- 12.06 Le comité de sécurité, au niveau de l'usine, est informé de tous les accidents et examine, sans retard, tous les accidents graves et tous les processus dangereux. Le temps pris sur l'équipe régulière est rémunéré par l'employeur.
- 12.07 Un salarié blessé dans un accident de travail est rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident, selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'équipe applicable.
- 12.08 L'employeur fournit un service de transport muni d'appareils de premiers secours, pour le transport immédiat d'un salarié blessé au travail, soit à l'hôpital, soit chez le médecin, et elle paie le temps perdu par le salarié blessé au travail et ce, pendant son quart de travail, lorsque cet accident ou maladie industriel réclame un traitement médical.
- 12.09
- a) Tout salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail qu'il juge dangereux ou lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention, les lois ou les règlements ne sont pas observés par l'employeur, ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé ou sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail en danger.
  - b) Dans ce cas, le salarié ou un représentant du comité de sécurité ou un représentant syndical informe son contre- / maître, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
  - c) Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé, de bonne foi, d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. L'employeur peut, toutefois, le transférer à un travail disponible.
- 12.10 Le syndicat peut utiliser l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, après avoir obtenu l'approbation du comité de sécurité à ce sujet.
- 12.11 Les recommandations du comité de sécurité sont soumises à l'employeur qui les prend en sérieuse considération et fait connaître, dans un délai de quinze (15) jours, sa position motivée concernant la mise à exécution de ces recommandations. Lesdites recommandations doivent être soumises par écrit à l'employeur et porter la signature des six (6) représentants du comité de sécurité.

- 12.12 Conformément aux normes de la C.S.S.T., le salarié accidenté qui signe les formules nécessaires au remboursement des montants de compensation dus à l'employeur par le Gouvernement, par la C.S.S.T., en fonction de cet accident de travail, est payé par l'employeur l'équivalent de la compensation à être versée par la C.S.S.T.
- 12.13 L'employeur rembourse à un salarié victime d'un accident de travail la valeur des effets personnels qui ont été détruits à cause de cet accident de travail, à moins qu'il ne soit établi qu'il s'agit de négligence de la part du salarié en question. Le salarié doit fournir les pièces justificatives requises au soutien de sa réclamation.
- 12.14 L'employeur fournit à tous les salariés, chaque année, des examens pulmonaires, des oreilles et des yeux. *Ces deux derniers points ne s'appliquent qu'à Armand Chesbrough.*  
L'examen des yeux et des oreilles se fait, sans perte de salaire, sur les heures régulières de travail.
- 12.15 L'employeur s'engage à entraîner des salariés en secourisme pour fournir les services de premiers secours requis par la loi. De plus, l'employeur rend accessibles les appareils nécessaires à ce service.
- 13.04 L'employeur fournit au syndicat une copie de la police d'assurance couvrant la responsabilité civile pour les secouristes.

13-02 A est plus là

ARTICLE 13

13.01 Statu quo

13.03 Chaque employé recevra le taux de salaire prévu à l'Annexe "A" pour sa tâche. Les employés travaillant sur une équipe recevront une prime pour toutes les heures travaillées, et ce, de la façon suivante:

Equipe de soir: (\$0.25) 1'heure à compter du 1er juillet 1982.

(\$0.30) 1'heure à compter du 1er juillet 1983.

Equipe de nuit: (\$0.30) 1'heure à compter du 1er juillet 1982.

(\$0.35) 1'heure à compter du 1er juillet 1983.

13.04 Statu quo

13.05 " "

13.06 " "

13.07 " "

13.08 " "

13.09 " "

ARTICLE 14

14.01	Statu quo
14.02	" "
14.03	" "
14.04	" "
14.05	" "
14.06	" "

14.08

14.09

14.08

A partir de 1er juillet 1981, un boni de vacances de cinquante et quinze (\$75.00) dollars par employé sera alloué pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit. Le boni est versé lors du départ en vacances de l'employé. A compter de 1er juillet 1981, ce boni sera de cinquante (\$50.00) dollars.

ARTICLE 15

15.01	Statu quo
15.02	" "
15.03	" "
15.04	" "
15.05	" "
15.06	" "
15.07	" "

15.08 A partir du 1er juillet 1982, un boni de vacances de soixante et quinze (\$75.00) dollars par employé sera alloué pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit. Le boni est remis lors du départ en vacances de l'employé. A compter du 1er juillet 1983, ce boni sera de quatre-vingts (\$80.00) dollars.

ARTICLE 16

16.01 Statu quo

16.02 " "

17.04 " "

17.05 " "

17.06 " "

17.08 " "

17.09 A compter de la date de l'adoption de la présente Convention collective, l'employeur s'engage à verser un montant de dix dollars (10 \$) par semaine de travail.

17.10 Statu quo

17.11 " "

17.12 " "

ARTICLE 17

17.01 Statu quo

17.02 " "

17.03 " "

17.04 " "

17.05 " "

17.06 " "

~~17.07~~

17.08 " "

17.09 A compter de la date de signature de la présente convention collective, l'employé, à sa retraite, recevra un montant de dix dollars (\$10.00) par mois par année de service.

17.10 Statu quo

17.11 " "

17.12 " "

*Handwritten initials and scribbles, including "CB" and "AG".*

*Faint, illegible handwritten signatures and text at the bottom of the page.*

ARTICLE 18

18.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 30 juin 1984. Les taux de salaire applicables entreront en vigueur aux dates stipulées à l'Annexe "A" des présentes, avec rétroactivité à compter du 1er juillet 1982, et ce de façon suivante:

- a) A compter du 1er juillet 1982, le taux de salaire horaire sera augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure.
- b) A compter du 1er juillet 1983, le taux de salaire horaire sera augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure.

18.02 Statu quo

18.03 " "

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé à ce 12<sup>e</sup> jour de avril 1983.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
SIDBEC-FERUNI

SIDBEC-FERUNI INC.

Raymond Jacques

Denis Montpeller

Robert Jacques

Jean Louis

Jean Louis Paulin

Paul Dupré

Jean Paul Dupré

Donald Murray

Serge Gauthier

Paul Hains

ANNEXE "A"

LISTE DES TACHES ET DES TAUX DE  
SALAIRES APPLICABLES

TAUX DE SALAIRE  
APPLICABLES A PARTIR DU

82.7.1.

83.7.1.

Brûleur  
Câmillionneur  
Commis Magasinier  
Electricien  
Journalier  
Mécanicien d'entretien no 1  
Mécanicien d'entretien no 2  
Mécanicien d'entretien no 3  
Opérateur de cisaille  
Opérateur de chargeuse mécanique  
Opérateur de déchiqueteuse no 1  
Opérateur de déchiqueteuse no 2  
Opérateur de grue no 1  
Opérateur de grue no 2  
Opérateur de grue no 3  
Opérateur de locomotive  
Opérateur de pont-roulant  
Opérateur de track mobile  
Peseur  
Receveur  
Serre-freins  
Soudeur no 1  
Soudeur no 2  
Soudeur no 3

ANNEXE "B"

Les bénéfices d'assurance suivants seront payés entièrement par l'employeur:

1. Assurance-Rente hebdomadaire:

Si vous devenez incapable de gagner votre vie par suite d'accident ou de maladie, vous recevez une rente hebdomadaire de la façon suivante:

Les prestations commencent le premier jour de l'invalidité si causée par une blessure ou le huitième jour de l'invalidité si causée par une maladie, mais en aucun cas avant la date du premier traitement prodigué par le médecin, et le premier jour de l'hospitalisation si le bénéficiaire est hospitalisé avant le huitième jour.

La rente hebdomadaire est versée pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité, avec un maximum:

• à partir du 1er juillet 1982, d'environ \$205.00 par semaine

Conformément aux bénéfices hebdomadaires prévus ci-haut, la Compagnie paie à l'employé bénéficiaire, lesdits bénéfices et se fait rembourser lesdites sommes par la Compagnie d'assurance.

2. Frais de médicaments sur prescription:

Premier \$25.00 payé par l'assuré  
Ensuite l'assurance paie 100%.

3. Frais d'ambulance couverts.

4. Différentiel entre la chambre commune et la chambre semi-privée couverte.

5. Assurance-Vie:

Mort naturelle	\$16 000,00
Mort accidentelle ou mutilation	\$ 8,000.00 en plus

ANNEXE "C"

ENTENTE RELATIVE AUX PROGRESSIONS

Progression 3-2-1 (paliers)

Attendu qu'il existe actuellement certains paliers de progression au sein d'une même tâche, que ces paliers de progression se font actuellement au mérite, le Syndicat désire que telle progression devienne automatique à chaque six (6) mois, la Compagnie accepte, pour les mécaniciens d'entretien, les opérateurs de grue de même les soudeurs, que cette progression se fasse d'un palier à l'autre à chaque six (6) mois de service accumulé. Pour les employés qui précèdent, la progression sera de 3-2-1.

Progression 2-1 (paliers)

Telle progression n'est pas possible pour les opérateurs de déchiqueteuse car il s'agit de deux (2) tâches différentes.

Il est convenu que la présente clause n'empêchera en aucun cas la Compagnie d'engager un nouvel employé à un palier plus élevé que le premier palier.

03204-5

1.06-07  
8649 (10)

BUREAU DE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

676-07  
90

'79 SEP 20 13 49

POSTN

Article 11 : Heures de Travail

CONVENTION COLLECTIVE

entre:

SIOBEC-FERUNI INC.  
(ci-après parfois appelé "La Compagnie)

-ET-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SIOBEC-FERUNI  
(ci-après parfois appelé "Le Syndicat")

RECEVEUR  
LE 11 SEP 1979  
MINISTRE DU TRAVAIL

ARTICLE 11      HEURES DE TRAVAIL

11.01            La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures régulières réparties du lundi au vendredi inclusivement, en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures.

Vers le milieu de chaque jour tel que défini ci-bas, l'employé aura droit à une demi-heure non payée pour son repas.

Cette période de temps devra se situer pour les travailleurs de jour entre 11:30 heures et 13:30 heures, pour les travailleurs de soir entre 18:30 heures et 20:30 heures, et pour les travailleurs de nuit entre 03:00 heures et 05:00 heures.

L'horaire régulier de travail est le suivant:

.travailleurs de jour:    8:00 à 16:30 heures  
.travailleurs de soir:    16:30 à 01:00 heures  
.travailleurs de nuit:    24:00 à 08:30 heures

La rotation de quart doit se faire de façon régulière, à chaque semaine entre employés d'une même tâche.

11.02            (a) Tout travail accompli en dehors de heures régulières sera payé à temps et demi du taux régulier de l'employé pour les premières quatre (4) heures de surtemps par jour et double par la suite dans la même journée; du lundi au samedi inclusivement;

11.02 (b) tout travail accompli le dimanche sera payé à taux double du taux régulier.

11.03 Le temps supplémentaire sera volontaire et réparti aussi équitablement que possible entre les employés normalement affectés à la tâche visée. Pour ce faire, dans chaque département, la Compagnie tiendra à jour à chaque mois sur un tableau approprié à cet effet, les heures travaillées ou refusées pour chaque employé. Il est entendu qu'un employé ne peut demander d'établir l'équité d'heures supplémentaires faites durant des jours où il serait en vacances en vertu de l'article 15, ou absent pour cause de maladie ou accident.

Nonobstant ce qui précède, si aucun des employés mentionnés ci-haut n'accepte de faire le temps supplémentaire en question, il sera distribué de façon obligatoire aux mêmes employés, en commençant par l'employé junior en ancienneté.

Cependant, la Compagnie ne pourra exiger plus de quatre (4) heures par semaine par employé.

11.04 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire, a droit à une indemnité minimum égale à quatre (4) heures de travail à son taux régulier, pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible. La présente disposition n' s'applique pas

si l'employé était absent de son travail le jour ouvrable précédent ou si les opérations de l'usine ou d'un département sont arrêtées pour causes indépendantes de la volonté de l'employeur.

11.05           Sauf en cas d'entente préalable, l'employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières doit être payé pour un minimum de quatre (4) heures au taux régulier; si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail, ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas.

11.06           Si la Compagnie décide de faire immédiatement poursuivre en surtemps un travail déjà commencé par un employé sur son horaire régulier, cet employé aura priorité pour le surtemps en question.

11.07           Si un employé travaille en temps supplémentaire immédiatement après la fin de son équipe et qu'ayant commencé ce travail, il reçoit un ordre d'annulation, il recevra un minimum d'une (1) heure calculée à la rémunération de temps supplémentaire applicable.

11.08           On n'obligera pas les employés à s'absenter en guise de compensation pour le temps supplémentaire, soit le jour même, soit un autre jour.

11.09 Avant la fin de chaque demi-journée de travail, les employés bénéficieront d'une période de cinq (5) minutes pour se laver; cependant, dans le cas où à cause d'une continuité d'équipe, l'opération des machines, dans l'opinion de la Compagnie devra être continue, il y aura remplacement entre employés de façon à conserver la continuité de production requise, et les employés visés bénéficieront de leur période de cinq (5) minutes pour se laver après que tel remplacement aura été effectué.

11.10 L'employé qui aura travaillé dix (10) heures ou plus dans une journée, aura droit en plus de la période prévue au paragraphe 11.01 ci-haut, à une autre période de repas d'une demi-heure non payée, ainsi qu'à un repas chaud ou à défaut, au paiement d'une somme de trois dollars (\$3.00).

11.11 Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie fournira à ce dernier une liste des heures supplémentaires exécutées dans l'usine par les employés au cours du mois précédant cette demande.

11.12 Les heures de travail des employés de la Compagnie couverts et prévus à cette convention collective, pourront être changées après entente avec le Syndicat, lequel ne refusera pas son consentement sans raison valable.

11.13 L'équipe à laquelle est affectée un employé sera normalement affichée le jeudi de la semaine précédant la mise en application de son assignation. Dans le cas où la Compagnie désire changer l'équipe d'un employé, elle devra l'afficher au plus tard vingt-quatre (24) heures avant qu'un tel changement ne devienne effectif, à défaut de quoi, tel changement sera payé au taux applicable de temps supplémentaire pour une journée. Il est convenu que tel temps supplémentaire ne sera pas cumulatif avec le temps supplémentaire normalement applicable en vertu de la présente convention.

11.14 Chaque employé aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail. Cette période de repos sera prise de façon à ne pas interrompre la bonne marche de la production.

DÉPÔT 3204

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>H-646-09</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>80-12-22</b>	Reception: <b>81-01-14</b>
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Le Syndicat des Employés de Sidbec-Peruni Inc</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sidbec-Peruni Inc</b> Case postale 638 R.R. No. 3 Contrecoeur Côté Richelieu, Qué. J0L 1G0

**Unité de négociation**

- Sujet poste de réserviste
- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **SIDBEC PERUNI**
- Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Région: <b>06-07</b>	Activité: <b>6549 (10)</b>	Affiliation: <b>1</b>
----------------------	----------------------------	-----------------------

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**

**Déposant: Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers**  
**Legault & Demossé**  
**Atti M. Pierre L. Baribeau**  
**Edifice Banque de Commerce 3<sup>ème</sup> étage**  
**1155 boul. Dorchester ouest**  
**Montréal, Qué.**  
**H3B 3S6**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: <i>Danielle Duchesne</i>	Date: <b>81-02-25</b>
-------------------------------------	-----------------------

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

'81 JAN 14 13 13

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SIDBEC-FERUNI INC.

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE SIDBEC-FERUNI INC.

ATTENDU QUE les parties en présence ont signé une convention collective le 12 septembre 1979;

ATTENDU QU'il est de l'intérêt des parties de modifier la présente convention collective;

Les parties conviennent que:

i. POSTE DE RESERVISTE

Le texte de l'article 17.07 est remplacé par le suivant:

Tout employé remplissant les exigences normales pourra poser sa candidature pour devenir réserviste en autant que cela constitue réellement une promotion sur le plan salarial s'il occupait la tâche pour laquelle il deviendrait réserviste.

Lorsqu'un employé effectue une tâche pour laquelle il y a en outre un réserviste, dans l'éventualité où cet employé est rétrogradé ou déplacé suite à une mise-à-pied sur une autre tâche, cet employé déplacé ou rétrogradé a priorité en cas de réouverture de sa tâche et il devient réserviste sur cette même tâche.

Il est entendu que le réserviste suit généralement la programmation d'heures de travail du poste dont il serait réserviste.

Ce réserviste reconnu à la suite d'un affichage recevra une prime de dix (\$0.10) cents l'heure en

sus du taux de sa tâche normale en tout temps lorsqu'il n'effectue pas une tâche de remplacement pour laquelle il a été reconnu.

Le réserviste reconnu à la suite d'un affichage sera payé au taux de la tâche de remplacement pour tout le temps travaillé sur ladite tâche ou pour le temps agréé entre les parties, sans tenir compte de la clause 13.07.

La compagnie accordera préférence, lors des remplacements, selon les dispositions de la présente convention collective, aux réservistes les plus anciens, qui seront qualifiés pour la tâche de remplacement pour laquelle ils ont été reconnus suite à un affichage.

Nonobstant les dispositions de l'article 10.06, tout réserviste reconnu comme tel sur une tâche, à la suite d'un affichage, aura priorité sur tout autre employé au cas où il fait application pour une promotion, suite à un affichage, à une tâche pour laquelle il est reconnu réserviste à condition qu'il ait les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de ladite tâche. Lorsque dans un tel cas, il y a plusieurs réservistes, l'ancienneté aura priorité.

Tous les postes de réserviste devront être réaffichés durant le mois de janvier 1981 et copie envoyée à chaque employé en état de mise-à-pied.

Montréal, ce 22 ième jour de décembre 1980.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE SIDBEC-FERUNI INC.

SIDBEC-FERUNI INC.

[Signature]

Denis M. Gauthier

[Signature]

Maurice Ringuet

[Signature]

Jacques Lussier

03204-5

106-07  
8649 (10)

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTRÉAL

646-09  
90

'79 SEP 26 13 49

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE

entre:

SIDBEC-FERUNI INC.  
(ci-après parfois appelé "La Compagnie")

-ET-

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SIDBEC-FERUNI  
(ci-après parfois appelé "Le Syndicat")

DES  
SYNDICATS

79  
SEP  
26  
11 29

MINISTRE DU TRAVAIL

ARTICLE 11 . HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures régulières réparties du lundi au vendredi inclusivement, en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures.

Vers le milieu de chaque jour tel que défini ci-bas, l'employé aura droit à une demi-heure non payée pour son repas.

Cette période de temps devra se situer pour les travailleurs de jour entre 11:30 heures et 13:30 heures, pour les travailleurs de soir entre 18:30 heures et 20:30 heures, et pour les travailleurs de nuit entre 03:00 heures et 05:00 heures.

L'horaire régulier de travail est le suivant:

.travailleurs de jour: 8:00 à 16:30 heures  
.travailleurs de soir: 16:30 à 01:00 heures  
.travailleurs de nuit: 24:00 à 08:30 heures

La rotation de quart doit se faire de façon régulière, à chaque semaine entre employés d'une même tâche.

11.02 (a) Tout travail accompli en dehors de heures régulières sera payé à temps et demi du taux régulier de l'employé pour les premières quatre (4) heures de surtemps par jour et double par la suite dans la même journée; du lundi au samedi inclusivement;

11.02 (b) tout travail accompli le dimanche sera payé à taux double du taux régulier.

11.03 Le temps supplémentaire sera volontaire et réparti aussi équitablement que possible entre les employés normalement affectés à la tâche visée. Pour ce faire, dans chaque département, la Compagnie tiendra à jour à chaque mois sur un tableau approprié à cet effet, les heures travaillées ou refusées pour chaque employé. Il est entendu qu'un employé ne peut demander d'établir l'équité d'heures supplémentaires faites durant des jours où il serait en vacances en vertu de l'article 15, ou absent pour cause de maladie ou accident.

Nonobstant ce qui précède, si aucun des employés mentionnés ci-haut n'accepte de faire le temps supplémentaire en question, il sera distribué de façon obligatoire aux mêmes employés, en commençant par l'employé junior en ancienne.

Cependant, la Compagnie ne pourra exiger plus de quatre (4) heures par semaine par employé.

11.04 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire, a droit à une indemnité minimum égale à quatre (4) heures de travail à son taux régulier, pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible. La présente disposition n' s'applique pas

si l'employé était absent de son travail le jour ouvrable précédent ou si les opérations de l'usine ou d'un département sont arrêtées pour causes indépendantes de la volonté de l'employeur.

11.05           Sauf en cas d'entente préalable, l'employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières doit être payé pour un minimum de quatre (4) heures au taux régulier; si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail, ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas.

11.06           Si la Compagnie décide de faire immédiatement poursuivre en surtemps un travail déjà commencé par un employé sur son horaire régulier, cet employé aura priorité pour le surtemps en question.

11.07           Si un employé travaille en temps supplémentaire immédiatement après la fin de son équipe et qu'ayant commencé ce travail, il reçoit un ordre d'annulation, il recevra un minimum d'une (1) heure calculée à la rémunération de temps supplémentaire applicable.

11.08           On n'obligera pas les employés à s'absenter en guise de compensation pour le temps supplémentaire, soit le jour même, soit un autre jour.

11.09 Avant la fin de chaque demi-journée de travail, les employés bénéficieront d'une période de cinq (5) minutes pour se laver; cependant, dans le cas où à cause d'une continuité d'équipe, l'opération des machines, dans l'opinion de la Compagnie devra être continue, il y aura remplacement entre employés de façon à conserver la continuité de production requise, et les employés visés bénéficieront de leur période de cinq (5) minutes pour se laver après que tel remplacement aura été effectué.

11.10 L'employé qui aura travaillé dix (10) heures ou plus dans une journée, aura droit en plus de la période prévue au paragraphe 11.01 ci-haut, à une autre période de repas d'une demi-heure non payée, ainsi qu'à un repas chaud ou à défaut, au paiement d'une somme de trois dollars (\$3.00).

11.11 Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie fournira à ce dernier une liste des heures supplémentaires exécutées dans l'usine par les employés au cours du mois précédant cette demande.

11.12 Les heures de travail des employés de la Compagnie couverts et prévus à cette convention collective, pourront être changées après entente avec le Syndicat, lequel ne refusera pas son consentement sans raison valable.

11.13 L'équipe à laquelle est affectée un employé sera normalement affichée le jeudi de la semaine précédant la mise en application de son assignation. Dans le cas où la Compagnie désire changer l'équipe d'un employé, elle devra l'afficher au plus tard vingt-quatre (24) heures avant qu'un tel changement ne devienne effectif, à défaut de quoi, tel changement sera payé au taux applicable de temps supplémentaire pour une journée. Il est convenu que tel temps supplémentaire ne sera pas cumulatif avec le temps supplémentaire normalement applicable en vertu de la présente convention.

11.14 Chaque employé aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail. Cette période de repos sera prise de façon à ne pas interrompre la bonne marche de la production.

DD 12/04/83

LEBR  
R.J.J.

LETTRE ENTENTE

PRIMES RESERVISTE

Nonobstant ce qui est déjà prévu à la convention collective, les employés dont les noms apparaissent à cette lettre d'entente ont et conservent tous les droits qu'ils ont acquis comme réserviste et ce tant qu'ils seront à l'emploi de la Compagnie.

Denis MASSICOTTE	Receveur
Guy ROUTHIER	Serre-freins
André BEAUCAGE	Serre-freins
Martin BUREAU	Receveur
Claude CHIASSON	Opérateur de pont-roulant
René JOYAL	Opérateur de cisaille
Marcel COURNOYER	Receveur
Michel LACERTE	Opérateur déchiqueteuse #2
Réjean MORIN	Peseur
René FERLAND	Opérateur de loader
Gratien JACQUES	Opérateur de locomotive



46-09.

BUREAU DU SYNDICAT  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'83 AVR 14 15 57

SIDBEC - FERUNI INC.

Le présent rapport a été préparé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Il est possible que certaines données soient omises ou que certaines soient incomplètes. Le présent rapport ne constitue pas une recommandation de la part du Bureau du syndicat général du travail.

1.02

Les négociations de la convention collective ont été menées de manière constructive et les deux parties ont pu parvenir à un accord satisfaisant. Le présent rapport a été préparé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Il est possible que certaines données soient omises ou que certaines soient incomplètes. Le présent rapport ne constitue pas une recommandation de la part du Bureau du syndicat général du travail.

1.03

Dans la présente convention, il est entendu que le salaire minimum sera fixé en fonction de l'indice de consommation, lequel sera révisé chaque année, lorsque le salaire minimum est applicable.

CONVENTION COLLECTIVE

1982 - 1984

Le Syndicat des employés de Sidbec-Feruni

'83 JUL 12 13 39

BUREAU DU SYNDICAT  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, les salariés et le syndicat, d'établir les salaires et autres conditions de travail, de prévoir une méthode de règlement des griefs, ainsi que des dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés.
- 1.02 Les stipulations de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement la nullité de ladite clause.
- 1.03 Dans la présente convention, il est entendu que le masculin comprend le féminin et que le singulier comprend le pluriel, lorsque la substitution est applicable.

1.04 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, les salariés et le syndicat, d'établir les salaires et autres conditions de travail, de prévoir une méthode de règlement des griefs, ainsi que des dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés.

1.05 Les stipulations de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement la nullité de ladite clause.

1.06 Dans la présente convention, il est entendu que le masculin comprend le féminin et que le singulier comprend le pluriel, lorsque la substitution est applicable.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Au sens de la présente convention, le terme "salarié" signifie un salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat le 29 janvier 1975.
- 2.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur de ses salariés visés par l'accréditation existante en faveur du syndicat.
- 2.03 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat le 29 janvier 1975.
- 2.04 La nature du travail d'un salarié déterminera si ce salarié doit ou non faire partie de l'unité de négociation et aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de la méthode de paie. En cas de désaccord, seul le commissaire-enquêteur a juridiction pour appliquer et interpréter la présente clause.
- 2.05 Les employés de la compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation mentionnée aux paragraphes 2.01 et 2.03 ci-haut ne devront travailler à aucune des tâches qui sont régulièrement exécutées par les employés de ladite unité de négociation, sauf à des fins d'instructions, de formation, d'expérimentation, ou dans des cas d'urgence.
- 2.06 L'employeur ne cédera pas en sous-contrat de travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation mentionné aux paragraphes 2.01 et 2.03 ci-haut si une telle cession a pour conséquence de causer une mise-à-pied de salariés de ladite unité ou de retarder un rappel pour plus de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer et d'opérer son entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est reconnu que ces droits incluent:-
- a) Le droit de déterminer l'emplacement de ses usines, les produits à fabriquer, les cédules de production et les méthodes, procédés et moyens d'opération.
  - b) Le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, de mettre-à-pied et de suspendre les salariés et aussi de les discipliner ou de les congédier pour juste cause, sujet au droit du salarié concerné qui a acquis de l'ancienneté, de soumettre son grief de la manière prévue à l'article 8.
- 3.02 Toute décision de l'employeur relative aux conditions de travail et d'emploi prévues à la présente convention peut être contestée par le syndicat, ou par tout salarié, ou tout groupe de salariés qui s'estiment lésés ou se croient injustement traités, le tout suivant les dispositions de l'article 8 de la convention collective.
- 3.03 Le syndicat reconnaît à la direction le droit d'émettre, de modifier ou d'abroger tout règlement que l'employeur juge utile à la bonne marche des opérations, en autant que ce règlement n'entre pas en conflit avec les stipulations de la présente convention collective. Les salariés et le syndicat doivent être informés, par écrit, de ce règlement.
- 3.04 Dans l'éventualité où un changement technologique aurait pour conséquence de modifier ou d'éliminer une tâche, l'employeur permettra au salarié affecté par un tel changement de recevoir l'entraînement prévu pour la nouvelle tâche, pourvu que le salarié ait les aptitudes pour rencontrer les exigences normales de la tâche, dans les trente (30) jours ouvrables d'entraînement.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et demeurer membre pour la durée de la convention, à moins d'être refusé ou expulsé pour raison juste et valable par le syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 4.02 a) La cotisation syndicale sera déduite chaque semaine et tout montant ainsi déduit sera transmis, chaque mois, par l'employeur au trésorier du syndicat accompagné d'une liste démontrant le nom et les montants payés par chaque salarié.
- b) Pour tout nouveau salarié, l'employeur déduira sur le premier chèque le montant du droit d'entrée tel que décidé par le syndicat.

ARTICLE 5 - AFFICHAGE

5.01 Sauf dans le cas où un document contient tout propos dirigé contre les parties en cause ou leurs mandataires, le secrétaire du syndicat peut afficher tout document sur les deux tableaux d'affichage situés à des endroits à la vue des salariés.

Ces documents doivent au préalable avoir été initialés par le secrétaire du syndicat ou un autre officier, en cas d'absence, qui assume personnellement la responsabilité quant au contenu de tels documents.

ARTICLE 6 - GREVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Le syndicat convient que, pendant la durée de la convention, il n'y a pas de grève, de grève sur le tas, de ralentissement de travail ou toute autre action collective de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente, si les actes précités sont de nature à arrêter, ralentir ou entraver les opérations de l'employeur.
- 6.02 L'employeur convient, pour sa part, de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur reconnaît un comité de relations ouvrières composé de trois (3) salariés nommés par le syndicat. Ce comité se réunit au besoin, minimum une (1) fois par mois, pour discuter et tenter de régler tout différend qui peut survenir durant la présente convention avec les représentants de l'employeur. Il est entendu que ces rencontres ont lieu durant les heures régulières de travail.
- Les salariés qui ne sont pas sur leur équipe régulière de travail sont rémunérés aux taux prévus à l'annexe "A" de la présente convention.
- 7.02 Le syndicat fera parvenir à l'employeur les noms de son président, de ses officiers et des membres du comité des relations ouvrières et avisera l'employeur par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 7.03 L'employeur peut permettre à un (1) membre syndical du comité des relations ouvrières de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période de temps raisonnable, afin de rencontrer les dirigeants de l'employeur, pour discuter des griefs existants. Il peut être accompagné des plaignants, s'il le désire.
- Il est convenu qu'un seul membre syndical du comité des relations ouvrières pourra s'absenter à la fois.
- 7.04 A la demande écrite du syndicat, faite au moins cinq (5) jours à l'avance, l'employeur doit accorder un congé aux salariés désignés par le syndicat (maximum de quatre (4) salariés à la fois) pour participer à des activités syndicales extérieures, y compris l'affectation de plus longue durée à des fonctions au nom du syndicat. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire des salariés durant cette absence.
- 7.05 Le nombre de délégués syndicaux est fixé de la façon suivante:-
- Deux (2) délégués jusqu'à soixante (60) salariés inclusivement; trois (3) délégués de 61 à 90 salariés inclusivement; quatre (4) délégués de 91 à 120 salariés inclusivement; et ainsi de suite dans la même proportion. En cas d'absence de l'un d'eux, un substitut peut agir à sa place, si nécessaire.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.06  
Rhe Don.  
B.G.  
J.L.

Les dispositions du présent article doivent être appliquées sans nuire au bon fonctionnement des opérations de l'entreprise. En cas d'application de cette clause, le gérant d'usine donnera les raisons au Syndicat.

7.07

Un représentant extérieur du syndicat, dont le nom doit être fourni par écrit à l'employeur, peut obtenir un rendez-vous de la Direction, en vue de discuter avec cette dernière des points régis par cette convention.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01 Les parties à cette convention conviennent qu'il est de la plus haute importance de régler les griefs aussi rapidement que possible.

Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

- 8.02 L'employeur et le syndicat conviennent d'utiliser la procédure suivante pour le règlement des griefs:-

Première étape

Tout grief devra être soumis par écrit par le salarié concerné accompagné d'un membre délégué du comité de relations patronales-ouvrières au contremaître impliqué, dans les dix (10) jours ouvrables de la date où l'incident est survenu. Le contremaître doit donner réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, le salarié ou son délégué peut, avec ou sans la présence du salarié, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou son représentant. Celui-ci doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

A défaut pour l'employeur de répondre au grief dans les délais prévus, le grief passera automatiquement à l'étape suivante.

- 8.03 A défaut d'entente, après achèvement de toutes les étapes de la procédure de grief, le grief peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, tel que stipulé à l'article suivant. Sauf toutefois, et on en convient par la présente, qu'aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après une période de trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la décision du gérant de l'usine ou de son représentant.

- 8.04 Les délais prévus au présent article ainsi qu'à l'article 9 sont de rigueur. Toutefois, à tout stage de la procédure des griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

8.05 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 d'altérer, ni de changer, de 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 salarié a encouru des mesures disciplinaires ou a été congédié injustement, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision.

La Direction devra réinstaller le salarié à son poste, sans perte d'ancienneté, et lui paiera 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 unique, si le cas est référé à l'arbitrage.

8.06 Le salarié congédié ou suspendu pour cause doit recevoir avis du motif de son congédiement ou suspension, et le syndicat en est informé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.07 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, le fardeau de la preuve incombera à l'employeur.

8.08 Tout rapport disciplinaire est rayé du dossier de l'employé à la fin d'une période de douze (12) mois de son dépôt à ce dossier, à condition qu'il n'y ait pas eu d'autre infraction de même nature depuis lors.

8.09 Dans le cas de manquement de la part d'employés susceptibles de susciter la prise de mesure disciplinaire par la Compagnie, un avis sera transmis par la Compagnie à l'employé ou aux employés visés, et le Syndicat en reçoit une copie.

8.10 Il est entendu que les rencontres relatives à la procédure de règlement de griefs se font durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire.

8.12 Si entente il y a, à quelque étape que ce soit dans la procédure de règlement de griefs, l'entente obtenue doit être donnée par écrit au salarié et signée par les parties.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à l'article 8.03 doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.
- 9.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception d'un tel avis, les parties tentent de s'entendre en vue de choisir, d'un commun accord, l'arbitre unique qui entendra la grief. A défaut d'un commun accord, le cas pourra être référé au ministère du Travail pour qu'il procède à la nomination de l'arbitre selon les dispositions du Code du Travail.
- 9.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 9.04 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la présente convention et ne pourra, en aucun cas, la modifier.
- 9.05 Les parties à cette convention défrayeront conjointement les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où auront lieu les séances d'arbitrage.
- 9.06 S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté se calcule à compter de la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage. Dans le cas d'ancienneté égale entre salariés, le plus âgé sera considéré comme celui ayant la plus grande ancienneté.
- 10.02 Un salarié accumule son ancienneté en tout temps, sauf s'il la perd pour une des raisons suivantes:-
- a) Il quitte volontairement son emploi;
  - b) Il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage;
  - c) Il est mis-à-pied pour une période excédant trente-six (36) mois;
  - d) Alors qu'il est mis-à-pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi, par l'employeur, d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse fournie à l'employeur; le délai de cinq (5) jours peut être prolongé à dix (10) jours ouvrables si le salarié a trouvé un autre emploi et en avise l'employeur dans lesdits cinq (5) jours de son intention de revenir.
- 10.03 Pour obtenir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés dans une période de neuf (9) mois comme salarié de l'employeur. Lorsque cette période d'essai a été complétée, le salarié est considéré comme ayant acquis ses droits d'ancienneté à compter de la date de son embauchage ou de son réembauchage si ce dernier a perdu son ancienneté.
- 10.04 Au moment de la signature de la présente convention, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté. Par la suite, une liste révisée d'ancienneté sera donnée à tous les trois (3) mois et une autre copie sera affichée à l'attention des salariés.
- 10.05 Préavis de mise-à-pied
- a) Un salarié affecté par une mise-à-pied doit recevoir un avis écrit de sa mise-à-pied, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 10.05 b) En cas de licenciement ou de mise-à-pied pour au moins six (6) mois, un préavis d'une (1) semaine doit être donné à un salarié qui a plus de trois (3) mois de service mais moins d'un (1) an; un avis de deux (2) semaines doit être donné à un salarié qui a plus d'un (1) an de service mais moins de cinq (5) ans; un avis de quatre (4) semaines doit être donné à un salarié qui a plus de cinq (5) ans de service mais moins de dix (10) ans; un avis de huit (8) semaines doit être donné à un salarié qui a dix (10) années de service et plus.
- c) Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, si l'employeur omet de donner ce préavis, il doit alors verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 10.06 Dans les cas de mises-à-pied, rappels, transferts ou promotions, le salarié plus ancien a priorité sur le salarié moins ancien, à condition qu'il ait les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.07 Dans les cas de mises-à-pied, la procédure suivante s'applique:-
- a) Les salariés en probation sont d'abord mis-à-pied.
- b) Les salariés réguliers sont ensuite mis-à-pied par ordre inverse d'ancienneté dans le ou les classifications où une mise-à-pied est requise.
- c) Le salarié ainsi sujet à une mise-à-pied peut déplacer dans l'ordre suivant:- d'abord, le salarié ayant moins d'ancienneté dans toutes les tâches, sans entraînement; si le salarié ne peut remplir les exigences, il doit déplacer le journalier le moins ancien à l'usine.
- 10.08 Dans les cas de rappel, la procédure suivante s'appliquera:-
- a) Un salarié mis-à-pied aux termes de la procédure de mise-à-pied mentionnée ci-haut aura le droit d'être rappelé quand du travail devient disponible et sujet aux principes de l'article 10.06 ci-haut, sur la base de son ancienneté, dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied.
- b) Les salariés ayant droit d'être rappelés en seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue;
- c) Pour protéger leurs droits d'ancienneté, les salariés mis-à-pied devront aviser l'employeur par écrit et sans délai de tout changement d'adresse.

- 10.09 L'employeur, chaque semaine, fait part par écrit au syndicat des rétrogradations, séparations et des transferts résultant de l'affichage d'une tâche.
- 10.10 Lorsqu'un salarié est nommé à une tâche exclue de l'unité de négociation, il conserve ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation s'il y revient, mais le temps passé hors de l'unité ne compte pas pour le calcul de son ancienneté.
- 10.11 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur des groupes de tâches énumérées à l'annexe "A" et qui comporte une rémunération supérieure, ainsi que la nomination sur une tâche cédulée seulement de jour.
- 10.12 Un salarié mis-à-pied par suite d'un manque de travail et qui refuse de travailler à une autre occupation, ne perd pas pour cela son droit d'ancienneté.

- 10.13 a) Il y a affichage pendant quatre (4) jours ouvrables de tout poste nouveau ou vacant et les salariés intéressés peuvent poser leur candidature, en signant leur nom sur une feuille de candidature prévue à cet effet par l'employeur. Le syndicat reçoit une copie de la feuille de candidature.

Le salarié intéressé doit remplir la formule de demande pour un poste vacant fournie par l'employeur et, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage, le choix de l'employeur se fait suivant les dispositions de la clause 10.06.

- b) Toute copie de la feuille de candidature est transmise aux salariés absents qui en font la demande à la personne désignée par l'employeur à cet effet, et le syndicat reçoit une copie de la feuille de candidature.

- 10.14 *Am* *teB* *EB* Sauf dans le cas où un réserviste a déjà été confirmé suite à un affichage, dans le cas d'assignation temporaire excédant vingt (20) jours ouvrables, le poste en question sera affiché selon les normes de l'article 10.06. Il est entendu que les employés remplacés retrouveront, au moment de leur retour au travail, la tâche qu'ils occupaient au moment de leur départ, et de même pour les autres employés déplacés, sujet aux droits des employés en vertu de la présente convention collective.

12/04/83  
JCB  
R.G.  
Am

10.14

Il est entendu que l'employeur a le droit d'affecter temporairement des salariés à toute tâche qui exige d'être remplie, sous réserve des dispositions des articles 13.07 et 13.08 de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) jours de calendrier (trois (3) semaines), sauf par entente mutuelle entre les parties.

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

Lors d'un affichage d'emploi, l'employeur n'utilise pas l'expérience acquise par un salarié affecté temporairement à une tâche.

ARTICLE 11

11.01 Statu quo

11.02 " "

11.03 " "

11.04 " "

11.05 " "

11.06 " "

11.07 " "

11.08 " "

11.09 " "

11.10 L'employé qui aura travaillé dix (10) heures ou plus dans une journée, aura droit, en plus de la période prévue au paragraphe 11.01 ci-haut, à une autre période de repas d'une demi-heure non payée, ainsi qu'à un repas chaud ou, à défaut, au paiement d'une somme de quatre dollars et cinquante (\$4.50).

11.11 Statu quo

11.12 " "

11.13 " "

11.14 " "

ARTICLE 12 - SANTE ET SECURITE

- 12.01 a) L'employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur du gouvernement du Québec, en matière de santé et de sécurité au 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.
- b) Il est convenu que le syndicat peut avoir recours à la procédure des griefs et d'arbitrage en cas de non respect de l'article 12.
- 12.02 a) Un comité conjoint de sécurité, composé de trois (3) représentants de la compagnie et de trois (3) représentants désignés par le syndicat, se réunit deux (2) fois par mois afin d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène et de faire des recommandations à ce sujet à la Direction. Le rôle de président de ce comité se fait par alternance, chaque mois, du syndicat à l'employeur.
- b) Les membres du comité qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Si un membre du comité assiste à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par l'employeur pour une activité découlant de l'article 12, en dehors de ses heures régulières, il reçoit les taux horaires prévus à l'annexe "A" de la convention collective.
- 12.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit pas subir aucune perte de salaire pour les heures d'absence le jour même de l'accident, si l'absence en question est, de l'avis de l'employeur, nécessitée par cet accident.
- 12.04 L'employeur fournit, à ses frais, l'équipement de sécurité exigé par elle. En ce qui a trait aux vêtements de travail, elle fournit, à chaque salarié, une allocation de 1,00\$ par semaine à être appliquée sur les frais de location et d'entretien desdits vêtements.
- Pour l'hiver, l'employeur fournit un vêtement aux salariés qui sont affectés à des tâches continuellement effectuées à l'extérieur.
- 12.05 Le syndicat accepte d'aider la direction à faire respecter les règlements de sécurité et à favoriser le port des vêtements, et des dispositifs de sécurité.

- 12.06 Le comité de sécurité, au niveau de l'usine, est informé de tous les accidents et examine, sans retard, tous les accidents graves et tous les processus dangereux. Le temps pris sur l'équipe régulière est rémunéré par l'employeur.
- 12.07 Un salarié blessé dans un accident de travail est rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident, selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'équipe applicable.
- 12.08 L'employeur fournit un service de transport muni d'appareils de premiers secours, pour le transport immédiat d'un salarié blessé au travail, soit à l'hôpital, soit chez le médecin, et elle paie le temps perdu par le salarié blessé au travail et ce, pendant son quart de travail, lorsque cet accident ou maladie industriel réclame un traitement médical.
- 12.09
- a) Tout salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail qu'il juge dangereux ou lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention, les lois ou les règlements ne sont pas observés par l'employeur, ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé ou sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail en danger.
  - b) Dans ce cas, le salarié ou un représentant du comité de sécurité ou un représentant syndical informe son contre-maître, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
  - c) Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé, de bonne foi, d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. L'employeur peut, toutefois, le transférer à un travail disponible.
- 12.10 Le syndicat peut utiliser l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, après avoir obtenu l'approbation du comité de sécurité à ce sujet.
- 12.11 Les recommandations du comité de sécurité sont soumises à l'employeur qui les prend en sérieuse considération et fait connaître, dans un délai de quinze (15) jours, sa position motivée concernant la mise à exécution de ces recommandations. Lesdites recommandations doivent être soumises par écrit à l'employeur et porter la signature des six (6) représentants du comité de sécurité.

- 12.12 Conformément aux normes de la C.S.S.T., le salarié accidenté qui signe les formules nécessaires au remboursement des montants de compensation dûs à l'employeur par le Gouvernement, par la C.S.S.T., en fonction de cet accident de travail, est payé par l'employeur l'équivalent de la compensation à être versée par la C.S.S.T.
- 12.13 L'employeur rembourse à un salarié victime d'un accident de travail la valeur des effets personnels qui ont été détruits à cause de cet accident de travail, à moins qu'il ne soit établi qu'il s'agit de négligence de la part du salarié en question. Le salarié doit fournir les pièces justificatives requises au soutien de sa réclamation.
- 12.14 L'employeur fournit à tous les salariés, chaque année, des examens pulmonaires, des oreilles et des yeux.
- L'examen des yeux et des oreilles se fait, sans perte de salaire, sur les heures régulières de travail.
- 12.15 L'employeur s'engage à entraîner des salariés en secourisme pour fournir les services de premiers secours requis par la loi. De plus, l'employeur rend accessibles les appareils nécessaires à ce service.
- L'employeur fournit au syndicat une copie de la police d'assurance couvrant la responsabilité civile pour les secouristes.

ARTICLE 13

13.01 Statu quo

13.03 Chaque employé recevra le taux de salaire prévu à l'Annexe "A" pour sa tâche. Les employés travaillant sur une équipe recevront une prime pour toutes les heures travaillées, et ce, de la façon suivante:

Equipe de soir: (\$0.25) 1'heure à compter du 1er juillet 1982.

" " (\$0.30) 1'heure à compter du 1er juillet 1983.

Equipe de nuit: (\$0.30) 1'heure à compter du 1er juillet 1982.

" " (\$0.35) 1'heure à compter du 1er juillet 1983.

13.04 Statu quo

13.05 " "

13.06 " "

13.07 " "

13.08 " "

13.09 " "

ARTICLE 14

14.01            Statu quo  
14.02            "    "  
14.03            "    "  
14.04            "    "  
14.05            "    "  
14.06            "    "

15.04

15.07

15.08

A compter du 1er juillet 1987, un boni de vacances de cinquante et quinze (15) dollars par employé sera versé par chèque chaque année au 31 décembre à l'employé en vertu d'un droit. Le boni est remis lors du 31er décembre de l'année. A compter du 1er juillet 1988, ce boni sera de quatre-vingts (80) dollars.

ARTICLE 15

15.01            Statu quo  
15.02            "     "  
15.03            "     "  
15.04            "     "  
15.05            "     "  
15.06            "     "  
15.07            "     "

15.08            A partir du 1er juillet 1982, un boni de vacances de soixante et quinze (\$75.00) dollars par employé sera alloué pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit. Le boni est remis lors du départ en vacances de l'employé. A compter du 1er juillet 1983, ce boni sera de quatre-vingts (\$80.00) dollars.

ARTICLE 17

ARTICLE 16

16.01 Statu quo  
16.01 Statu quo

16.02 " "

16.03 " "

16.04 " "

16.05 " "

16.08 " "

16.09 A compter de la date de signature de la présente convention collective, l'employé, à sa retraite, recevra un montant de dix dollars (\$10,00) par mois par année de service.

16.10 Statu quo

16.11 " "

16.12 " "

ARTICLE 17

17.01 Statu quo

17.02 " "

17.03 " "

17.04 " "

17.05 " "

17.06 " "

*JEB*

~~\_\_\_\_\_~~ *JEB*

17.08 " "

17.09 A compter de la date de signature de la présente convention collective, l'employé, à sa retraite, recevra un montant de dix dollars (\$10.00) par mois par année de service.

17.10 Statu quo

17.11 " "

17.12 " "

*[Faint handwritten signatures and text on the left side of the page]*

*[Faint handwritten signatures and text on the right side of the page]*

ARTICLE 18

18.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 30 juin 1984. Les taux de salaire applicables entreront en vigueur aux dates stipulées à l'Annexe "A" des présentes, avec rétroactivité à compter du 1er juillet 1982, et ce de façon suivante:

- a) A compter du 1er juillet 1982, le taux de salaire horaire sera augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure.
- b) A compter du 1er juillet 1983, le taux de salaire horaire sera augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure.

18.02 Statu quo

18.03 " "

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé à  
ce 12<sup>e</sup> jour de avril 1983.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
SIDBEC-FERUNI

SIDBEC-FERUNI INC.

Raymond Jacques

Denis Montpellié

Roland Jacques

Jacques Yipart

Jean-Luc Paubert

Earl ...

Georges ...

Serge ...

Paul ...

ANNEXE "A"

LISTE DES TACHES ET DES TAUX DE  
SALAIRES APPLICABLES

TAUX DE SALAIRE  
APPLICABLES A PARTIR DU

82.7.1.

83.7.1.

Brûleur  
Camionneur  
Commis Magasinier  
Electricien  
Journalier  
Mécanicien d'entretien no 1  
Mécanicien d'entretien no 2  
Mécanicien d'entretien no 3  
Opérateur de cisaille  
Opérateur de chargeuse mécanique  
Opérateur de déchiqueteuse no 1  
Opérateur de déchiqueteuse no 2  
Opérateur de grue no 1  
Opérateur de grue no 2  
Opérateur de grue no 3  
Opérateur de locomotive  
Opérateur de pont-roulant  
Opérateur de track mobile  
Peseur  
Receveur  
Serre-freins  
Soudeur no 1  
Soudeur no 2  
Soudeur no 3

ANNEXE "B"

Les bénéfices d'assurance suivants seront payés entièrement par l'employeur:

1. Assurance-Rente hebdomadaire:

Si vous devenez incapable de gagner votre vie par suite d'accident ou de maladie, vous recevez une rente hebdomadaire de la façon suivante:

Les prestations commencent le premier jour de l'invalidité si causée par une blessure ou le huitième jour de l'invalidité si causée par une maladie, mais en aucun cas avant la date du premier traitement prodigué par le médecin, et le premier jour de l'hospitalisation si le bénéficiaire est hospitalisé avant le huitième jour.

La rente hebdomadaire est versée pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité, avec un maximum:

• à partir du 1er juillet 1982, d'environ \$205.00 par semaine

Conformément aux bénéfices hebdomadaires prévus ci-haut, la Compagnie paie à l'employé bénéficiaire, lesdits bénéfices et se fait rembourser lesdites sommes par la Compagnie d'assurance.

2. Frais de médicaments sur prescription:

Premier \$25.00 payé par l'assuré  
Ensuite l'assurance paie 100%.

3. Frais d'ambulance couverts.

4. Différentiel entre la chambre commune et la chambre sémi-privée couverte.

5. Assurance-Vie:

Mort naturelle	\$16 000,00
Mort accidentelle ou mutilation	\$ 8,000 00 en plus

ANNEXE "C"

ENTENTE RELATIVE AUX PROGRESSIONS

Progression 3-2-1 (paliers)

Attendu qu'il existe actuellement certains paliers de progression au sein d'une même tâche, que ces paliers de progression se font actuellement au mérite, le Syndicat désire que telle progression devienne automatique à chaque six (6) mois, la Compagnie accepte, pour les mécaniciens d'entretien, les opérateurs de grue de même les soudeurs, que cette progression se fasse d'un palier à l'autre à chaque six (6) mois de service accumulé. Pour les employés qui précèdent, la progression sera de 3-2-1.

Progression 2-1 (paliers)

Telle progression n'est pas possible pour les opérateurs de déchiqueteuse car il s'agit de deux (2) tâches différentes.

Il est convenu que la présente clause n'empêchera en aucun cas la Compagnie d'engager un nouvel employé à un palier plus élevé que le premier palier.

12/04/83  
J.Y. FEB  
A.G.

LETTRE ENTENTE

PRIMES RESERVISTE

Nonobstant ce qui est déjà prévu à la convention collective, les employés dont les noms apparaissent à cette lettre d'entente ont et conservent tous les droits qu'ils ont acquis comme réserviste et ce tant qu'ils seront à l'emploi de la Compagnie.

Denis MASSICOTTE	Receveur
Guy ROUTHIER	Serre-freins
André BEAUCAGE	Serre-freins
Martin BUREAU	Receveur
Claude CHIASSON	Opérateur de pont-roulant
René JOYAL	Opérateur de cisaille
Marcel COURNOYER	Receveur
Michel LACERTE	Opérateur déchiqueteuse #2
Réjean MORIN	Peseur
René FERLAND	Opérateur de loader
Gratien JACQUÉS	Opérateur de locomotive