

025114
 A. N^o (30255-01) DÉPÔT

85-04-30

Dépôt N^o: 8 5 0 5 2 3 1

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

02511-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-8851-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-15	85-05-23		85-05-01	88-04-30	130

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Métallurgie de Berthier 421 rue de Lanaudière Joliette, Qué	<input type="checkbox"/> Déposant G.I.C. Canada Inc Case Postale 1170 Berthierville, Qué J0K 1A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie (CSN) Att.: M. Adélaré Dionne 190 rue Montcalm Joliette, Qué J6E 5G4	Région <u>06-08</u> Activité <u>3997 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-05-31

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

8851-03

(A.M. 30255-01)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

G.L.C. CANADA INC.



ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA METALLURGIE DE
BERTHIER (C.S.N.)

DU 1 MAI 1985 JUSQU'AU 30 AVRIL 1988

TABLE DES MATIERES

ARTICLE

I But de la Convention

II Reconnaissance

III Fonction de la Direction

IV Fonction du Syndicat

V Devoirs des Employés

VI Ancienneté

6.03 A- Période de probation

6.03 B- Accumulation de l'ancienneté

6.04 Perte de l'ancienneté

6.05 Promotion, rétrogradation, mises à pied et rappels

6.06 A- Ouverture permanente ↗ *M. Y. P.S.*

6.06 B- Ouverture temporaire ↘

6.07 A- Procédure d'affichage

6.07 B- Application à l'avance

6.09 A- Période de qualification

6.09 B- Disqualification d'un emploi

6.10 Assignation temporaire

6.11 Réduction des effectifs et mises à pied

6.12 A- Augmentation des effectifs

6.12 B- Rappel

VII Heures de travail, temps supplémentaire et taux de salaire

7.03 Période de repos

7.08 Quart de travail

7.09 Primes d'équipe

7.10 Prime du dimanche

- 7.11 Non-pyramidage de primes
- 7.12 Taux de salaire payé sur assignation temporaire
- 7.13 Temps supplémentaire
- 7.15 Appel d'urgence
- 7.17 Allocation de présence
- 7.18 Allocation de repas en temps supplémentaire
- 7.19 Changement de cédule

VIII Jours de fête

IX Vacances

- 9.02 B- Supplément de vacance

X Divers

- 10.01 Permission d'absence
- 10.02 Absence et paye de deuil
- 10.03 Temps disponible pour voter
- 10.04 Absence et paye de juré
- 10.06 Sécurité et santé
- 10.12 Avances de prestation
- 10.13 Caisse d'économie
- 10.15 Conditions spéciales: hommes de métier
- 10.16 Connection de fournaies

XI Procédure de règlement des griefs

XII Validité

XIII Grèves et contre-grèves

XIV Durée de la convention

Annexe "A" Cédule des classifications et taux horaires de base

Annexe "B" Département de la Cour

Annexe "C" Perfectionnement des employés

Annexe "D" Plan de maladie et d'incapacité pour les employés rémunérés à l'heure.

Annexe "E" Avantages sociaux

I- Assurance collective

II- Régime de retraite

Annexe "F" Protection du pouvoir d'achat

Annexe "G" Horaire de travail

Annexe "H" Programme d'entraînement de métiers

Annexe "I" Emplois d'été et remplacement de vacances

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 C'est l'intention et le but de cette convention d'enregistrer les termes de l'entente entre les parties signataires qui ont convenu par convention collective les salaires, heures et autres conditions d'emploi. Il est reconnu par cette convention qu'il est le devoir de la Compagnie et du Syndicat et des employés de coopérer pleinement afin d'obtenir leur désir mutuel pour un esprit d'harmonie entre la Compagnie et ses employés et l'opération la plus efficace de l'usine de la Compagnie à Berthierville, Québec, de ce fait servant également les intérêts des employés pour plus d'opportunité, un plus grand degré de sécurité et de satisfaction et un sentiment de bien-être à leur place d'emploi choisie.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

- 2.01 L'unité de négociation ayant été antérieurement décrite et certifiée par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, le 10 juin 1963, la Compagnie, en vertu de l'accréditation du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec datée du 22 mai 1973, reconnaît le Syndicat des Employés de la Métallurgie de Berthier (C.S.N.) comme le seul agent négociateur pour tous les employés au sens de la Loi, à l'usine de Graphite de Berthierville, Québec, à l'exception des employés de bureau, des employés du laboratoire, des techniciens, des employés cléricaux de l'usine, des surveillants, des préposés à la marchandise et les gardes, que les employés dans les classifications ci-haut mentionnées travaillent dans le bureau ou l'usine, au service de G.L.C. Canada Inc.
- 2.02 Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que défini à la Section 2.01 ne remplaceront pas et ne feront pas le travail des employés de l'unité de négociation tel que défini à la Section 2.01 jusqu'à causer le déplacement d'un employé de l'unité de négociation ou d'empêcher l'embauchage d'employés additionnels dans l'unité de négociation.
- 2.03 Les employés qui seront transférés hors de l'unité de négociation après la signature de la présente convention collective bénéficieront d'une période de temps équivalent à la durée de leur service dans l'unité de négociation avec un maximum de six (6) mois, au cours de laquelle ils continueront à accumuler des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation. S'ils sont retournés par la Compagnie dans l'unité de négociation au cours de cette période, ils le seront à leur dernière classification si leur ancienneté le leur permet; si non, ils utiliseront leurs droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé selon l'article VI. Après cette période, ils perdront leurs droits d'ancienneté dans l'unité de négociation.

SECURITE SYNDICALE

- 2.04 Tout employé visé par cette convention qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat doit, demeurer membre pour la durée de la convention. S'il est expulsé par le Syndicat, il pourra quand même conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.
- 2.05 Tout nouvel employé visé par cette convention doit devenir membre du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le syndicat auquel cas, il pourra conserver son emploi tout en payant ou en continuant de payer la cotisation syndicale.
- 2.06 Tous les employés visés par cette convention qui, au moment de la signature de la convention, ne sont pas membres du syndicat doivent payer la même cotisation syndicale que celle payée par les membres du syndicat.

ARTICLE III

FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.01 Le droit de diriger l'entreprise et la main-d'oeuvre y compris le droit de planifier, de diriger et de contrôler les opérations de l'usine, d'embaucher, de suspendre ou de renvoyer des employés pour un motif juste et suffisant, de mettre à pied des employés et le droit d'introduire des méthodes ou installations nouvelles ou améliorées sont du ressort exclusif de la Compagnie, y compris les droits qui ne sont pas expressément modifiés par les dispositions de cette convention collective.
- 3.02 La Compagnie conserve le droit de donner des contrats pour l'exécution de travaux par une firme ou par des personnes de l'extérieur pour effectuer des travaux soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine, à condition que ceci n'entraîne pas la mise à pied d'un employé régulier qualifié pour accomplir le travail exécuté sous un tel contrat ou n'empêche le rappel d'un employé mis à pied qualifié pour accomplir le travail exécuté sous un tel contrat.

ARTICLE IV

FONCTION DU SYNDICAT

- 4.01 Les parties conviennent que les dispositions de cette convention seront appliquées à tous les employés sans discrimination, pour n'importe quelle raison.

- 4.02 Sur approbation du gérant de l'usine ou de son représentant, les représentants du Syndicat peuvent afficher des avis concernant les réunions syndicales ou tout autre information sur les affaires syndicales, sur un tableau d'affichage installé dans l'usine.
- 4.03 Un comité de griefs et un comité de négociation seront formés de cinq (5) membres chacun choisis parmi et par les employés membres de l'unité de négociation. Les deux parties conviennent de faire en sorte que les nominations d'employés à ces comités n'affectent pas l'efficacité des opérations de l'usine.
- 4.04 A) Le syndicat peut choisir un délégué sur chaque cédule régulière d'opérations dans les départements de Cuisson - Imprégnation au goudron; Extrusion; Finition - Expédition; Graphite; Inspection; Entretien et la Cour. Chaque délégué sera le représentant du Syndicat pour les employés dans son département sur la même cédule. Si un autre département est formé durant le terme de cette convention, le Syndicat peut également choisir un délégué sur chaque cédule d'opérations dans ce département.
- B) Un délégué de département peut, après avoir obtenu la permission de son surveillant ou de la personne agissant comme son surveillant à ce moment-là, discontinuer son ouvrage durant ses heures de travail régulières dans le but de soit représenter un employé se plaignant ou d'enquêter sur une plainte dans son département. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valide. Aucun employé ne laissera ou discontinuera son travail sans la permission de son surveillant.

- 4.05 Pendant leurs heures régulières de travail, les membres du Comité de griefs et les membres du Comité de négociation peuvent être appelés à s'absenter de leur travail régulier pour s'occuper de règlement de griefs selon la procédure prévue à 11.01 et traiter d'autres questions syndicales et ce, sans perte de salaire. Le Syndicat reconnaît que ces officiers syndicaux ont des fonctions régulières à accomplir. Par conséquent, avant de quitter leur travail, ils doivent obtenir la permission d'un représentant de la Compagnie, laquelle ne leur sera pas refusée déraisonnablement. A leur retour à leur travail, ils se présentent à leur supérieur immédiat.
- 4.06 Le Syndicat devra par avis écrit adressé à la Compagnie, informer la Compagnie des noms des délégués, des membres et des membres substitués des différents comités régis par cette convention collective.
- 4.07 Sous réserve des préavis prévus ci-dessous, la Compagnie accordera aux membres des différents comités syndicaux une autorisation d'absence sans paye pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise:
- a) s'il s'agit d'une absence de deux jours ou moins, la demande devra être faite au moins 24 heures à l'avance;
 - b) pour une absence de 3 jours à une semaine, la demande devra être faite une semaine à l'avance;
 - c) pour une absence d'une (1) semaine pouvant aller jusqu'à un (1) mois, la demande devra être faite au moins dix (10) jours à l'avance;
 - d) pour une absence d'un (1) mois pouvant aller jusqu'à un (1) an, la demande devra être faite par écrit au moins un (1) mois à l'avance.

Pendant la durée autorisée des absences pour activités syndicales prévue au paragraphe 4.07 c) et au présent paragraphe, les employés sont considérés comme étant mis à pied pour les fins de l'application des différents avantages prévus à cette convention collective.

Le nombre d'employés absents pour activités syndicales ne doit jamais excéder cinq (5) à la fois dans l'usine et deux (2) dans un même département. De plus, pas plus d'un quart (1/4) du nombre d'employés d'une même classification ne peut être absent en même temps pour activités syndicales à moins qu'il s'agisse d'une classification dans laquelle il n'y a qu'un, deux ou trois employés; dans un tel cas un employé pourra quand même être absent pour activités syndicales.

ARTICLE V

DEVOIRS DES EMPLOYES

- 5.01 Les employés doivent exécuter tout travail raisonnable qui leur est assigné.
- 5.02 Tous les employés doivent normalement travailler à leur tâche assignée jusqu'à la fin de leur quart de travail cédulé à moins d'en être excusés par un représentant de la Compagnie. Un travailleur d'équipe doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée de son remplaçant à moins d'en être excusé par son surveillant. Si un employé n'est pas intéressé à continuer en temps supplémentaire à la fin de son quart de travail, il doit en aviser son surveillant qui tentera de trouver un autre remplaçant qualifié pour faire le travail. De toute façon l'employé ne devrait pas s'attendre à travailler au-delà de 16 heures continues.

- 5.03 Les employés incapables de se rapporter à l'ouvrage à leur heure de commencement de travail cédulée devront en aviser la Compagnie aussitôt que possible avant leur heure de commencement de travail. Les employés de retour d'une absence devront aviser la Compagnie de leur date de retour, pas plus tard que la journée précédant leur retour. Chaque employé devra tenir la Compagnie informée de son adresse et d'un numéro de téléphone auquel il peut être contacté.

ARTICLE VI

ANCIENNETE

- 6.01 "Ancienneté" veut dire la durée d'emploi continu d'un employé avec G.L.C. Canada Inc. à son usine de graphite à Berthierville Québec.

- 6.02 A) La date d'ancienneté d'un employé sera la première journée de travail suivant sa date d'embauchage ou de réembauchage s'il s'agit d'un ancien employé qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage, sujets aux dispositions de l'article 6-02 B) et C).

- B) Lorsque deux ou plusieurs employés commencent à travailler à la même date, l'ancienneté d'usine relative à chacun sera déterminée par:

- 1- la date de la première journée de travail;
- 2- la charge familiale (nombre d'enfants);
- 3- l'ordre alphabétique.

- C) Les étudiants ou autres employés n'ayant pas de statut d'ancienneté qui sont embauchés comme remplaçants de vacances seront considérés comme employés temporaires pour une période maximum de quatre (4) mois continus qui constitue leur période de probation. S'ils continuent comme employés après cette période, ils seront considérés comme employés ayant un statut d'ancienneté et aucun changement ne sera fait dans leur date d'ancienneté d'usine.
- D) Une liste d'ancienneté sera affichée au tableau d'affichage environ tous les trois (3) mois. La liste inclura tous les employés dans l'unité de négociation incluant les employés en probation et temporaires. Toute erreur pourra faire l'objet d'un grief.
- E) Les termes "employés temporaires" et "employés engagés sur une base temporaire" utilisés dans cette convention collective signifient les étudiants ou autres employés n'ayant pas de statut d'ancienneté embauchés comme remplaçants de vacances. Ces employés sont rémunérés à un taux de débütant évalué à 80% du taux horaire de base régulier de la classification qu'ils occupent pendant leurs premiers quarante-cinq (45) jours de travail et ce taux progresse à 90% du taux horaire de base régulier pour le reste de la période pendant laquelle ils sont considérés comme employés temporaires selon l'article 6.02 c). Après cette période de quatre (4) mois continus, ils sont considérés comme employés ayant acquis un statut d'ancienneté et rémunérés à 100% du taux horaire régulier de la classification qu'ils occupent. Ces employés ne sont également pas éligibles au paiement des jours fériés prévus à l'article 8.02 de cette convention collective pendant leurs premiers soixante (60) jours de travail au cours d'une année.

6.03 A) Période de probation

Chaque employé sans statut d'ancienneté devra accomplir une période de probation de soixante (60) jours de travail consécutifs ou soixante (60) jours de travail cumulatifs durant une période de douze (12) mois consécutifs, commençant avec sa première journée de travail, pour obtenir un statut d'ancienneté. Un employé qui n'avait pas complété cette période de probation lors de sa mise à pied et qui détient des droits d'ancienneté lors de son réembauchage devra compléter cette période de probation après son réembauchage. La période de temps qu'un employé a travaillé comme remplaçant de vacance sera compilée dans sa période de probation lors d'un réembauchage s'il détient encore des droits d'ancienneté lors de ce réembauchage. Chaque employé en probation aura droit à tous les droits et privilèges de la convention collective, excepté qu'il ne pourra contester une décision de la Compagnie relativement à une mise à pied ou un réembauchage et qu'il pourra être congédié sans recours à l'article XI, règlement de griefs. Chaque employé en probation aura les mêmes responsabilités et obligations que tous les autres employés.

B) Accumulation de l'ancienneté

Sous réserve des dispositions de 6.04, l'ancienneté continuera de s'accumuler:

- 1) Dans le cas d'une mise à pied n'excédant pas les limites fixées à 6.04 E);
- 2) Dans le cas d'absences causées par une maladie ou un accident n'excédant pas les limites fixées à 6.04 F);

- 3) Dans le cas d'une absence causée par un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la loi sur la Santé et la Sécurité au travail du Québec;
- 4) Dans le cas d'une absence pour raisons personnelles légitimes ou activités syndicales pendant la période de temps dûment autorisée par la Compagnie;
- 5) Dans le cas d'autres absences prévues à cette convention collective lors des vacances annuelles et les jours d'observation des jours de fête;
- 6) Dans le cas d'un transfert hors de l'unité de négociation dont la durée n'excède pas les limites fixées à 2.03.

6.04 Perte d'ancienneté

Les droits d'ancienneté seront perdus si la continuité d'emploi d'un employé est interrompue pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- A) Un employé quitte volontairement son emploi à la Compagnie;
- B) Un employé est congédié pour un motif juste et suffisant et le congédiement n'est pas révoqué par une décision des parties ou un tribunal d'arbitrage.
- C) Un employé qui a été mis à pied pour manque de travail et qui après avoir été rappelé au travail par voie d'une lettre recommandée omet de se présenter au travail dans les dix (10) jours de l'envoi d'un tel avis de rappel ou omet de se présenter au travail au jour et à l'heure spécifiés si subséquents au dixième (10e) jour. L'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail à la date prévue devra communiquer avec la Compagnie à l'intérieur de ce délai pour l'informer de la raison de force majeure

qui l'empêche de se présenter au travail à la date prévue. Un cas de force majeure survenant la journée de son retour au travail pourra également être invoquée pour justifier son absence du travail.

C'est la responsabilité de chaque employé qui est mis à pied de tenir la Compagnie informée de tout changement d'adresse; la Compagnie se basera sur la dernière adresse figurant à ses dossiers.

- D) Un employé omet de se rapporter au travail cédulé sans aviser la Compagnie pour cinq (5) jours consécutifs de travail cédulé, à moins qu'il puisse être établi de façon satisfaisante que l'employé fut incapable d'aviser la Compagnie.

- E) Après qu'un employé, ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté est mis à pied pour une période équivalent à son ancienneté au moment de sa mise à pied avec un maximum de dix-huit (18) mois. Après qu'un employé régulier, ayant trois (3) ans et plus mais moins que dix (10) ans d'ancienneté est mis à pied pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Après qu'un employé régulier, ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté est mis à pied pendant une période de quarante-huit (48) mois.

- F) Après qu'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté est absent à cause de maladie ou blessure pour une période équivalent à son ancienneté au moment de son départ. Après qu'un employé régulier ayant entre un (1) an et dix (10) ans d'ancienneté est absent à cause de maladie ou blessure pour une période de trente (30) mois. Après qu'un employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté est absent à cause de maladie ou blessure pour une période de quarante-huit (48) mois.

6.05 Promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels

A) Les facteurs déterminants pour les promotions, rétrogradations, mise à pied et rappels de mise à pied sont l'ancienneté et l'habileté pour tous les employés, excepté les employés sur une base temporaire.

B) "Promotion" signifie l'obtention, par la procédure d'affichage, d'un poste ou d'une classification comportant un taux horaire de base plus élevé;

"Rétrogradation" signifie le déplacement d'un employé de sa classification suite à la réduction des effectifs dans cette classification;

"Transfert" signifie l'obtention, par la procédure d'affichage, d'un poste de taux horaire de base égal;

"Mise à pied" signifie le renvoi d'un employé pour manque de travail;

"Habilité" signifie les aptitudes de base, connaissances, dextérité et les conditions physiques nécessaires pour accomplir le travail de façon satisfaisante.

C) Un employé qui se voit refuser un emploi par l'application de cette section pourra en obtenir la raison. S'il n'est pas satisfait de la raison invoquée, il pourra recourir à la procédure de règlement de grief. Dans un tel cas, la Compagnie devra démontrer que l'employé n'avait pas l'habileté pour obtenir le poste tel que défini ci-dessus.

6.06 A) Ouverture permanente

Lorsqu'il se présente un emploi permanent ou lorsqu'un emploi temporaire devient permanent, l'emploi sera affiché selon la procédure d'affichage.

L'emploi sera alloué à l'employé le plus ancien parmi ceux qui auront signé l'avis d'affichage, pourvu qu'il ait l'habileté pour accomplir le travail et qu'il satisfasse les conditions de l'article 6.09 A), B), C).

B) Ouverture temporaire

Un emploi vacant sera considéré "ouverture temporaire" lorsque la Compagnie anticipera que le besoin de combler cet emploi excédera trente (30) jours de calendrier mais que le besoin n'est pas permanent. S'il s'agit d'augmenter le nombre d'employés dans une classification et département pour plus de trois (3) mois, l'emploi sera considéré comme "ouverture permanente" et traité en conséquence à moins qu'il y ait entente entre les parties pour l'afficher ou l'extentionner comme "ouverture temporaire". Les emplois temporaires résultant d'absences autorisées ou maladie seront identifiées comme telles et affichées comme "ouverture temporaire" même si la durée de l'emploi doit excéder la période de trois (3) mois. L'avis d'affichage d'un emploi temporaire portera la mention "temporaire". Cet emploi sera alloué à l'employé ayant la plus grande ancienneté parmi ceux qui auront signé l'avis d'affichage pourvu qu'il ait l'habileté pour accomplir le travail et qu'il satisfasse les conditions de l'article 6.09 (A), (B), (C).

Lorsque l'emploi temporaire sera terminé, l'employé qui remplissait cet emploi sera retourné à son emploi régulier sans égard à l'ancienneté, et les autres employés occupant des emplois temporaires résultant de cette ouverture temporaire, seront également retournés à leurs emplois réguliers.

Il ne sera pas permis à un employé remplissant une ouverture temporaire détenue par la procédure d'affichage d'appliquer sur une autre ouverture temporaire. Cet employé sera tenu de demeurer sur son ouverture temporaire aussi longtemps que la raison qui a donné lieu à cette ouverture temporaire existera à moins qu'il obtienne un autre emploi selon la section 6.06 A).

6.07 A) Procédure d'affichage

Lorsqu'il survient une ouverture qui doit être comblée par la procédure d'affichage, un avis informant les employés sera affiché sur le tableau d'affichage de la salle à diner durant une période de quatre (4) jours consécutifs excluant les samedis, dimanches et jours de fête. Les employés intéressés à remplir l'emploi pourront y signer leur nom. L'emploi sera alloué selon l'article 6.06 A) ou B).

B) Application à l'avance

Un employé intéressé à remplir une ouverture permanente qui pourrait être affichée pendant son absence de l'usine pour raison de vacances, permission d'absence, ou autre, peut faire application à l'avance en complétant une formule à cet effet qui est disponible au Service du personnel. Advenant qu'une telle ouverture soit affichée pendant son absence, sa candidature sera considérée au même titre que les autres employés qui auront signé l'avis d'affichage. L'emploi ne pourra lui être accordé que s'il est de retour au travail dans les trente (30) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage. Jusqu'à son retour, l'ouverture peut être comblée par une assignation temporaire. Il est bien entendu que l'employé qui applique à l'avance sur plus d'une ouverture, doit indiquer une préférence advenant qu'il ait droit à plus d'un emploi.

C) Sujet aux dispositions de l'article 6.07 B), s'il s'agit d'une ouverture permanente d'une nouvelle classification qui n'apparaît pas à l'annexe "A" qui est affichée pendant qu'un employé est absent de l'usine, celui-ci sera considéré comme candidat au même titre que ceux qui auront signé l'avis d'affichage.

6.08 Un employé non transféré à un emploi qui lui est alloué selon la procédure d'affichage dans les cinq (5) jours de travail suivant, pourra obtenir, sur demande, la raison du retard. Cette raison pourra également être expliquée au délégué syndical.

6.09 A) Période de qualification

Un employé qui a obtenu un emploi par la procédure d'affichage sera considéré en période de qualification durant trente (30) jours de travail incluant un entraînement raisonnable. Advenant qu'il soit disqualifié durant cette période, il sera retourné à son dernier emploi permanent. Les autres employés occupant des emplois résultant de cette ouverture seront également retournés à leurs emplois permanents. Un employé ainsi disqualifié ne sera à nouveau considéré pour le même emploi lors d'une ouverture subséquente que lorsqu'il pourra établir qu'il a acquis les connaissances et qualifications qui lui manquaient lors de sa disqualification.

B) Disqualification d'un emploi

Un employé qui est disqualifié de son emploi après la fin de sa période de qualification parce qu'il ne rencontre plus les exigences de l'emploi, pourra soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs ou utilisera son ancienneté d'usine pour déplacer un employé plus jeune en ancienneté dans un emploi et département dans lequel il s'était qualifié antérieurement et dont il a l'habileté d'effectuer efficacement. Lorsqu'il sur-

vient des changements technologiques dans un emploi, l'employé qui occupe cet emploi pourra bénéficier d'une période d'adaptation d'une durée équivalente à la période de qualification. Un employé qui est disqualifié d'un emploi ne sera à nouveau considéré pour le même emploi lors d'une ouverture subséquente que lorsqu'il pourra établir qu'il a acquis les connaissances et qualifications qui lui manquaient lors de sa disqualification.

- C) Si après qu'un emploi permanent fut alloué à un employé ou durant la période de qualification de 30 jours de travail, un employé demande à être retourné à son emploi permanent précédent, il y sera retourné et les employés occupant des emplois résultant de cette ouverture seront également retournés à leur emploi permanent précédent. Dans un tel cas, il ne lui sera pas permis d'appliquer pour la même classification dans le même département dont il s'est retiré durant une période de trois (3) mois à compter de la date de son retrait. S'il se retire une seconde fois, il ne lui sera pas permis d'appliquer pour la même classification et département durant une période de neuf (9) mois à compter de la date de son second retrait.
- D) En cas de disqualification d'un emploi, d'abandon d'un emploi ou d'obtention d'un autre emploi durant la période de qualification, l'emploi sera accordé à l'employé suivant qui a signé l'avis d'affichage en accord avec la procédure de sélection de candidat.

Les mêmes dispositions s'appliqueront à tous les candidats choisis subséquemment jusqu'à ce que tous les employés ayant signé l'avis d'affichage qui ont l'habileté pour remplir l'emploi aient eu l'opportunité de remplir l'emploi. Si la liste des employés ayant signé l'avis d'affichage est épuisée et qu'il s'est écoulé une période de temps supérieure à trente (30) jours de calendrier entre la date d'affichage et la date où la liste est épuisée, l'emploi sera réaffiché une seconde fois et si la même situation se reproduit, la Compagnie pourra

accorder l'emploi à l'employé le moins ancien disponible ou embauchera un nouvel employé. Si par contre, il s'est écoulé moins de trente (30) jours de calendrier entre la date du premier affichage et la date où la liste des applicants est épuisée, la Compagnie pourra accorder l'emploi à l'employé le moins ancien disponible ou embauchera un nouvel employé.

6.10 Assignation temporaire

Advenant que la direction détermine qu'un besoin existe de combler un poste ou emploi vacant d'une période anticipée de moins de trente (30) jours de calendrier, ce poste ou emploi vacant peut être comblé par l'assignation temporaire de n'importe quel employé.

La première considération sera accordée aux journaliers du département qui ont l'habileté pour faire le travail. Le plus ancien de ces journaliers qui n'est pas déjà assigné à un autre poste, aura l'opportunité d'être temporairement assigné. Cependant, s'il refuse l'assignation, le journalier suivant en ancienneté ayant l'habileté requise sera demandé et ainsi de suite jusqu'au plus jeune en ancienneté qui a l'habileté requise et qui n'est pas déjà assigné sur un autre poste. Celui-ci devra accepter l'assignation.

S'il n'y a aucun journalier qui possède l'habileté pour faire le travail, l'offre d'assignation sera faite parmi les autres employés du département, en autant qu'ils possèdent l'habileté requise et qu'il puissent être dégagés de leur poste régulier. Le plus ancien de ces employés aura l'opportunité d'être temporairement assigné et ainsi de suite jusqu'au plus jeune.

S'il n'y a aucun employé dans le département qui a l'habileté pour faire le travail ou qui puisse être dégagé de son poste régulier, la direction aura recours à un employé provenant du département de la Cour ayant l'habileté requise pour faire le travail. Cet employé sera choisi selon la procédure d'assi-

gnation propre au département de la Cour.

Il est entendu qu'afin de réduire la fréquence des assignations temporaires d'un département à l'autre, la Compagnie devra entraîner de façon adéquate les journaliers de chaque département. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas aux classifications pour lesquelles un employé est disqualifié.

Un employé qui est assigné temporairement à un emploi en accord avec les dispositions de cette section, sera retourné au département et à l'emploi qui est sa classification permanente quand il sera déterminé que le besoin pour une assignation temporaire n'existe plus.

6.11 Réduction des effectifs et mise à pied

- A) Lorsque la direction détermine qu'il est nécessaire de réduire pour une période de temps supérieure à trente (30) jours le nombre d'employés dans une classification dans un département, les employés seront déplacés dans l'ordre inverse de leurs anciennetés d'usine. Un employé déplacé de son emploi à cause de la réduction utilisera son ancienneté d'usine pour déplacer un employé plus jeune en ancienneté dans un emploi et département dans lequel il s'était qualifié antérieurement et dont il a l'habileté d'exécuter efficacement.

Si la réduction du nombre d'employés dans une classification, dans un département est prévue pour moins de trente (30) jours mais plus de dix (10) jours, les employés qui sont déplacés dans leurs classifications peuvent déplacer selon leur ancienneté des employés plus jeunes en ancienneté dans leur département sur des emplois sur lesquels ils s'étaient antérieurement qualifiés et qu'ils ont l'habileté d'exécuter efficacement. Les employés qui par leur ancienneté doivent quitter le département pourront être assignés par la Compagnie selon les besoins de l'usine.

Si la réduction du nombre d'employés dans une classification dans un département est prévue pour moins de dix (10) jours, les employés les plus jeunes dans les classifications affectées pourront être assignés par la Compagnie selon les besoins de l'usine.

- B) Les employés en probation seront les premiers à être renvoyés ou mis à pied; ensuite les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied pourvu que les employés ayant plus d'ancienneté aient l'habileté pour exécuter le travail requis pour l'opération efficace de l'usine. Les emplois vacants résultant de cette procédure dont la direction décide de combler seront affichés et comblés selon les dispositions de la section 6.06.

- C) Un employé qui a complété la période de probation et qui est mis à pied pour une période de temps indéfinie à cause d'une réduction du nombre d'employé recevra un avis préalable d'une semaine. Cinq (5) jours cédulés seront considérés comme un avis d'une semaine, et advenant que la Compagnie ne donne pas un tel avis, l'employé sera payé huit (8) heures de paie à son taux de classification de base pour chaque jour pour lequel l'avis n'a pas été donné.

6.12 A) Augmentation des effectifs

Pendant une période de 18 mois après que le nombre d'employés dans une classification a été réduit, si le nombre d'employés dans cette classification doit être augmenté, les employés qui furent déplacés de leur classification selon la section 6.11 devront être retournés à ces emplois par ordre d'ancienneté à moins que ces employés décident de demeurer sur leurs nouveaux emplois. Dans le cas où l'employé le plus ancien qui fut déplacé, refuse de retourner sur son ancien poste, celui-ci est affiché selon la procédure d'affichage régulière et cet employé perd tout droit préférentiel sur ce poste et les autres employés

une P.C. P.
affectés sur ~~sa~~ chaîne de déplacement demeurent sur leurs emplois. Aucun avis ne sera affiché pour combler les emplois à l'exception du cas mentionné plus haut, jusqu'à ce que tous les employés qui ne furent pas mis à pied aient eu l'occasion d'être retournés sur les emplois dont ils furent déplacés. Lorsque l'augmentation du nombre d'employés dans une classification a lieu au-delà de 18 mois après qu'il fut réduit, les emplois ainsi créés sont affichés selon la procédure régulière d'affichage.

B) Rappel

Si l'augmentation des effectifs nécessite le rappel d'employés mis à pied, ce rappel se fera par ordre d'ancienneté en autant que l'employé rappelé ait l'habileté pour exécuter le travail requis de façon satisfaisante.

Si l'employé le plus ancien qui est sujet à être rappelé n'est pas en mesure d'accomplir le travail, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont l'habileté pour exécuter le travail requis de façon satisfaisante sera rappelé.

ARTICLE VII

HEURES DE TRAVAIL,
TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET
TAUX DE SALAIRE

7.01 Heures de travail

- A) La journée de travail sera la période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à minuit et une minute (00:01 A.M.). La semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant le lundi à minuit et une minute (00:01 A.M.).

- B) Avant d'introduire une opération continue de sept (7) jours, autre que dans les départements Imprégnation au goudron et Salle de contrôle, la Compagnie convient de discuter des changements projetés avec le Syndicat. S'il n'y a pas entente entre les parties, la Compagnie pourra effectuer les changements et le Syndicat pourra les contester par l'entremise de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.
- 7.02 Huit (8) heures consécutives (excluant une période cédulée pour le repas) seront le nombre d'heures normales cédulées dans une journée de travail. Cependant les employés travaillant sur des classifications dans des départements fonctionnant sur trois (3) quarts et sur lesquels ils doivent être relevés par un remplaçant dans la même classification pourront prendre leur repas cédulé de 20 minutes pendant leur période de huit (8) heures consécutives cédulées dans leur journée normale de travail.
- 7.03 Période de repos
- Chaque employé a droit au cours de chaque demi-journée de travail à une période de dix (10) minutes de repos payée à son taux régulier. La Compagnie continuera sa pratique courante d'accorder une période de deux (2) minutes additionnelles pour se rendre et pour revenir de la salle à manger.
- 7.04 Le nombre normal cédulé d'heures de travail dans une semaine de travail pour tous les employés sera quarante (40) heures devant être travaillées en cinq (5) jours de huit (8) heures.
- 7.05 Rien dans cette convention ne sera interprété pour garantir à n'importe quel employé un nombre d'heures de travail par jour ou par semaine ou un nombre de jours de travail dans une semaine.

7.06 Les salaires seront payés en conformité avec la cédule des classifications et taux horaires de base qui font partie de cette convention et énumérés à l'annexe "A".

7.07 Le taux de classification de base d'un employé est le taux de sa classification tel qu'indiqué dans l'annexe "A".

7.08 Quart de travail

Les heures de commencement de travail seront les suivantes:

Premier quart: entre 23:00 et minuit

Deuxième quart: entre 07:00 et 08:00

Troisième quart: entre 15:30 et 16:30

7.09 Primes d'équipe

Les primes d'équipe seront payées seulement pour les heures effectivement travaillées.

A) Les employés commençant le travail entre 23:00 et minuit seront payés une prime d'équipe de quarante (0.40) cents par heure pour toutes les heures continues travaillées.

B) Les employés commençant le travail entre 15:30 et 16:30 seront payés une prime d'équipe de trente (0.30) cents par heure pour toutes les heures continues travaillées.

7.10 Prime du dimanche

Les employés normalement cédulés pour travailler le dimanche

recevront une prime d'un dollar et soixante-quinze sous (1.75 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple.

7.11 Non-pyramidage de primes

Pas plus qu'une prime ne sera payée pour n'importe quel temps travaillé et pas plus qu'une clause de la convention pour temps payé mais non travaillé s'appliquera pour les mêmes heures. Si deux ou plusieurs clauses de cette convention pourraient être appliquées pour les mêmes heures travaillées, seulement la plus haute prime qui pourrait être appliquée sera payée.

7.12 Taux de salaire payé sur assignation temporaire

- A) Un employé transféré temporairement à une classification comportant un taux de paie plus élevé commencera à recevoir ce taux de paie plus élevé immédiatement, dès que le transfert prendra effet. Cependant, un employé dans une classification comportant un taux de paie plus bas, peut être requis de remplir, sans changement de taux, des travaux fortuits à une classification plus élevée.

- B) Un employé temporairement assigné à une classification avec un taux de salaire plus bas pour moins de trente (30) jours de calendrier par les dispositions de l'article 6.10 continuera à recevoir le taux de salaire de sa classification régulière.

7.13 Temps supplémentaire

Un employé qui travaille en dehors de sa cédule régulière d'heures de travail sera payé une fois et demie (1-1/2) son taux de classification applicable pour toutes les heures con-

tinues travaillées en dehors de ses heures régulières et deux (2) fois son taux de classification applicable pour toutes les heures continues travaillées en plus de quatre (4) heures en dehors de ses heures régulières dans une journée. Les heures continues travaillées chevauchant deux (2) journées de travail après minuit et une minute (00:01), compteront comme heures travaillées dans la première journée de travail et non comme heures travaillées dans la deuxième journée de travail et ce, aux fins de calcul du temps supplémentaire et autres primes, à l'exception des heures travaillées en vertu des dispositions de l'article 7.15. Les dispositions de cette article ne s'appliquent pas dans le cas de changement de cédule prévues à l'article 7.19.

- 7.14 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que pratique parmi les employés d'une classification d'un département en tenant compte de l'habileté requise pour faire le travail. Dans le cas où l'employé à qui la Compagnie a demandé de faire le temps supplémentaire et qui ne le peut pas, la Compagnie assignera, selon l'ordre inverse d'ancienneté, un employé qui possède l'habileté requise pour faire le travail demandé.

L'entente prise entre la Compagnie et le Syndicat au sujet de la répartition du temps supplémentaire fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

- 7.15 Appel d'urgence

Lorsqu'un employé après avoir poinçonné est appelé pour se présenter au travail avant sa prochaine heure cédulée de commencement de travail, il travaillera sur un "appel d'urgence". Il sera payé à temps et demi (1-1/2) son taux applicable à sa classification pour toutes les heures travaillées, avec une garantie de quatre (4) heures à temps simple au taux applicable à sa classification, jusqu'à sa prochaine heure cédulée de commencement

de travail. L'employé sera requis de ne faire que du travail de nature urgente. Par la suite, il recevra le taux qu'il aurait été payé s'il n'avait pas été appelé pour un appel.

7.16 Les heures continues travaillées sur le quart cédulé qui chevauchent 00:00 de la journée de congé hebdomadaire sont considérées comme faisant partie de la journée de travail cédulée et considérées comme travaillées dans la journée cédulée de travail de l'employé. De même les heures continues travaillées qui débutent durant un jour de congé hebdomadaire et qui chevauchent 00:00 de la journée de travail cédulée sont considérées comme faisant partie de la journée de travail cédulée et considérées comme travaillées dans la journée cédulée de travail de l'employé.

7.17 Allocation de présence

Un employé cédulé qui se présente au travail sans avoir au préalable été avisé qu'il n'y a pas de travail, recevra quatre (4) heures de paie d'appel à temps simple.

7.18 Allocation de repas en temps supplémentaire

Un employé qui est requis de travailler en temps supplémentaire au moins deux (2) heures consécutives à ses heures régulières de travail aura droit à un repas. L'employé aura droit à un second repas s'il travaille en temps supplémentaire au moins six (6) heures consécutives à ses heures régulières de travail.

Un employé qui est appelé au travail sur un "appel d'urgence" ou qui travaille en temps supplémentaire le samedi ou le dimanche aura droit à un repas après quatre (4) heures de travail et par la suite à chaque tranche de quatre (4) heures de travail consécutives pourvu qu'il doive retourner à son travail après le repas.

Lorsque l'employé a droit à un repas, il peut choisir d'obtenir un billet de repas d'une valeur de \$ 4.00 au lieu du repas et il a également droit à trente (30) minutes de temps rémunéré pour sa période de repas.

7.19 Changement de cédule

Un employé qui change de cédule sur une assignation autre que la promotion, vacances ou affichage après qu'il a commencé à travailler sur sa cédule durant une semaine spécifique est rémunéré au taux et demi (1-1/2) pour le premier quart à chaque fois que cela se produit.

ARTICLE VIII

JOURS DE FETE

8.01 A) Les jours suivants seront désignés comme jour de fête:

 Jour de l'An
 Vendredi Saint
 Fête de la Reine
 St-Jean Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du travail
 Jour de l'Action de Grâces
 Fête du 1er mai
 Noel
 Le lendemain de Noel
 Le lendemain du Jour de l'An

Les employés peuvent bénéficier de deux congés mobiles au cours de chaque année de convention. Ces congés mobiles doivent être pris au cours de l'année de convention durant laquelle ils sont dûs et aux dates convenues entre l'employé et son supérieur immédiat.

Un employé qui désire prendre un congé mobile doit en aviser son supérieur immédiat cinq (5) jours à l'avance. Celui-ci pourra restreindre le nombre d'employés qui désirent prendre un congé mobile à une même date afin de ne pas affecter l'efficacité des opérations de l'usine.

Pour chaque congé mobile qu'un employé prend et pour lequel il est éligible, il sera payé 8 heures à son taux de classification de base, le tout sujet à l'article 8.02.

Un employé ne devient éligible à son premier congé mobile au cours d'une année de convention que lorsqu'il a travaillé deux (2) mois au cours de cette année de convention et à un deuxième congé mobile que lorsqu'il a travaillé quatre (4) mois au cours de l'année de convention.

- B) Un jour de fête qui tombe un dimanche sera observé le lundi suivant et un jour de fête qui tombe un samedi sera observé le vendredi précédent, excepté que les employés travaillant sur un quart régulier continu rotatif observeront la fête la journée où elle survient.
- C) Si par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales l'une des fêtes ci-haut mentionnées est célébrée un autre jour, les dispositions de cet article s'appliqueront au jour déterminé dans la proclamation.

8.02 Chaque employé sera éligible à un jour de fête payé de huit (8) heures à son taux de classification de base. Un tel paiement

ne sera pas fait, toutefois, si un employé omet de travailler sa journée cédulée avant la fête ou sa journée cédulée après la fête ou la journée de la fête, s'il est cédulé pour travailler cette journée-là, à moins que l'absence de l'une des journées cédulées plus haut mentionnées ait été causée par:

- A) une blessure ou maladie commençant dans la semaine précédent immédiatement la fête et que telle maladie ou blessure est appuyée par une déclaration de médecin donnant le diagnostique et certifiant que l'employé était incapable de travailler, ou
- B) un permis d'absence autorisée qui commence dans la semaine de la fête ou la semaine précédent immédiatement la fête pourvu que l'employé travaille son dernier quart de travail cédulé et qu'il y soit autrement éligible, ou
- C) la mise à pied d'un employé qui est effective dans la semaine de la fête pourvu qu'il travaille sa dernière cédule de travail cédulé et aurait été autrement éligible pour un jour de fête payé, ou
- D) devoir de juré, absence pour funérailles payée, sous soit l'article 10.02 (a), 10.02 (b) ou 10.02 (c), une présence requise à la cour lorsque l'employé aura donné à la Direction un avis préalable et qu'il soumet une preuve évidente, ou des devoirs associés avec une élection publique quand l'employé aura donné à la Direction un avis préalable et qu'il soumet une preuve évidente, ou
- E) un incident arrivant soit sa journée cédulée avant la fête, sa journée cédulée après la fête ou la journée de la fête, qui, après enquête est trouvé avoir été en dehors du contrôle de l'employé et il avise la Compagnie donnant la raison pour son absence s'il fût possible pour lui de le faire.

- 8.03 Un employé qui travaille l'un des jours de fête ci-haut mentionnés sera payé temps et demi (1-1/2) le taux applicable à sa classification pour les premières quatre (4) heures et au taux double (2) pour les heures continues subséquentes.
- 8.04 Un employé travaillant sur un appel d'urgence un jour de fête sera payé à temps et demi (1-1/2) pour les quatre (4) premières heures et temps double (2) pour les heures continues subséquentes, mais ne recevra pas moins de quatre heures et demie (4-1/2) de paie à son taux de classification de base à temps simple.
- 8.05 Dans le cas où un des jours de fête énumérés à l'article 8.01 survient pendant qu'un employé est en vacances et que cet employé est éligible à un jour de fête payé, un congé mobile sera accordé soit le dernier jour ouvrable avant la période de vacances ou le premier jour ouvrable après la période de vacances ou à une autre date convenue entre les parties. L'employé conserve toujours le droit de demander avant de partir en vacances le paiement du jour de fête qui survient pendant ses vacances au lieu de bénéficier d'un congé mobile.
- 8.06 Nonobstant l'article 8.01 B), lorsqu'un employé travaillant sur un quart régulier continu rotatif est au travail pour son 2^e quart de travail et que cette journée de travail coïncide avec un jour de fête, celui-ci est reporté au jour de travail suivant de l'employé.

ARTICLE IX

VACANCES

9.01 A) Au premier anniversaire d'emploi d'un employé, l'employé deviendra éligible pour une vacance de deux (2) semaines qui sera prise au cours des douze (12) mois qui suivent.

B) Au 1er janvier subséquent au premier anniversaire d'un employé, un employé sera encore éligible à prendre deux (2) semaines de vacances qui doivent être prises durant l'année courante. Le 1er janvier deviendra alors la date d'anniversaire de vacances d'un employé

C) Au 1er janvier de l'année à laquelle l'employé aura cinq (5) ans d'emploi continu et à chaque 1er janvier par la suite, un employé sera éligible à trois (3) semaines de vacances dans chaque année de calendrier.

Au 1er janvier de l'année à laquelle l'employé aura dix (10) ans d'emploi continu et à chaque 1er janvier par la suite, un employé sera éligible à quatre (4) semaines de vacances dans chaque année de calendrier.

Au 1er janvier de l'année à laquelle l'employé aura vingt (20) ans d'emploi continu et à chaque 1er janvier par la suite, un employé sera éligible à cinq (5) semaines de vacances dans chaque année de calendrier.

D) Un employé qui atteindra un (1) an d'ancienneté ou plus au cours de l'année où il prend ses vacances ne verra pas sa paie de vacances réduite par suite d'une maladie industrielle ou accident acceptée par la Commission de la santé et de sécurité du travail qui est survenu au cours de l'année précédente. Les journées d'absence à cause de cet accident de

travail ou maladie industrielle seront incluses dans le calcul de la paie de vacances comme si elles avaient été travaillées.

Un employé qui atteindra un (1) an d'ancienneté ou plus au cours de l'année où il prend ses vacances ne verra pas sa paie de vacances réduite par suite d'une maladie ou accident survenue au cours de l'année précédente et qui l'a tenu à l'écart du travail pour une période minimale de cinq (5) jours continus en autant que l'employé aura travaillé au moins 120 jours au cours de l'année de calendrier précédente. La période d'absence sera incluse dans le calcul de la paie de vacances comme si elle avait été travaillée.

9.02 A) Au premier anniversaire d'emploi d'un employé, chaque employé devient éligible à recevoir une paie de vacances égales à quatre pour-cent (4%) de son salaire brut gagné durant les cinquante-deux (52) semaines précédent immédiatement la date d'anniversaire d'emploi. Après qu'un employé a établi le 1er janvier comme sa date anniversaire de vacances tel que prévu dans l'article 9.01, il aura droit à deux pour-cent (2%) de son salaire brut gagné durant l'année de calendrier précédente, 1er janvier jusqu'au 31 décembre pour chaque semaine de vacances à laquelle il est éligible selon les clauses de l'article 9.01.

B) Supplément de vacance

Commençant le 1er janvier 1985, tout employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté sera éligible à recevoir un supplément de vacances de quarante-cinq (\$ 45.00) dollars pour chaque semaine complète de vacance à laquelle il a droit selon l'article 9.01.

A partir du 1er janvier 1986, le supplément de vacances sera porté à cinquante-cinq (\$ 55.00) dollars par semaine de vacances.

Ce supplément est remis à l'employé lors du départ en vacances et n'est pas inclus dans le calcul de la paie de vacances lorsqu'un employé quitte la Compagnie.

- 9.03 Un employé peut diviser son temps de vacances en périodes de pleines semaines. Aucun temps de vacances acquis dans une période de douze (12) mois peut être pris en dedans d'un (1) mois du temps de vacances acquis dans une autre période de douze (12) mois, à moins que ce soit autrement convenu entre la Compagnie et l'employé.
- 9.04 La paie de vacances n'est pas considérée due avant que les vacances ne soient prises et sera payée le jour régulier de paie précédent les vacances de l'employé. Le salaire gagné durant la dernière période travaillée avant de prendre des vacances sera payable le prochain jour de paie régulier.
- 9.05 A) Avant ou le 1er avril de chaque année, une liste de vacances acquises pour l'année sera affichée et les employés devront exprimer leur préférence sur l'époque où ils désirent prendre leurs vacances.
- B) La préférence dans le choix des dates de vacances sera régie par l'ancienneté par classification dans chaque département. Dans le cas où les dates partiellement ou totalement incompatibles sont demandées avant le 30 avril de l'année, par deux ou plusieurs employés, l'ancienneté à l'usine prévaudra. Cependant, après le 30 avril, un employé qui a choisi une période de vacances sera protégé dans son choix même si un employé ayant plus d'ancienneté demande plus tard la même date.

- C) Durant la période d'été qui s'échelonne du 1 juin au 1 septembre, un nombre d'employés représentant jusqu'à 25% des effectifs de chaque classification de chaque département pourront prendre leurs vacances en même temps. Ils pourront prendre jusqu'à 4 semaines de leurs vacances de façon consécutives durant cette période.

Lorsqu'il s'agit d'une classification où il n'y a qu'un, deux ou trois employés, ceux-ci pourront également prendre leurs vacances durant cette période en autant qu'il n'y a pas plus de 25% des effectifs du département en vacance en même temps.

Un employé qui change de classification après le 30 avril ne pourra modifier le choix de vacances des autres employés de sa nouvelle classification.

- D) Nonobstant ce qui précède, la préférence dans le choix des vacances qui sont cédulées entre le 2ième lundi du mois de janvier et le 30 avril de l'année en cours, sera accordée de la façon suivante: la règle de l'ancienneté s'appliquera aux choix effectués pendant la 1ère semaine de janvier et la règle de la priorité de demande s'appliquera pour le reste de la période jusqu'au 30 avril.

Lorsqu'une demande de vacance est accordée, selon la méthode pré-citée, le choix de l'employé est protégé même si un employé ayant plus d'ancienneté demande par la suite la même date en autant que l'employé à qui le choix fut accordé, ne change pas d'emploi avant la date effective de sa vacance.

9.06 C'est l'intention de la Compagnie d'accorder les vacances, dans la mesure du possible, aux dates demandées par chaque employé afin de permettre au plus grand nombre d'employés de prendre leurs vacances à la même date, mais la Compagnie

se réserve le droit:

- A) De faire des changements dans la cédule individuelle de vacances dans un cas d'extrême nécessité alors qu'il n'y a pas d'autres alternatives raisonnables possibles. Avant de prendre une telle décision, le représentant de la Compagnie rencontrera un représentant du syndicat pour étudier toutes les possibilités d'arrangements afin d'éviter de faire un tel changement. Cependant, si un tel changement est fait sans le consentement de l'employé et que les vacances de l'employé avaient été approuvées par la Compagnie, celle-ci payera cet employé au taux d'une fois et demie (1-1/2) son taux de classification pour toute la période de temps que cet employé devra travailler pendant sa période de vacances choisies et acceptées par la Compagnie. De plus, la Compagnie remboursera l'employé pour tous les frais de réservations non récupérables que ce changement lui occasionne en autant que l'employé pourra soumettre à la Compagnie les preuves nécessaires exigées. Cet employé pourra choisir une autre période de vacances qui devra être approuvée par la Compagnie. Le taux supplémentaire prévu dans cette section ne s'applique pas s'il s'agit d'une erreur de cédule qui survient au moment où l'employé devait partir en vacance et que l'employé aurait normalement dû s'en rendre compte et en avoir avisé la Compagnie. Un employé qui change d'emploi de son plein gré après le 30 avril, devra accepter de changer sa période de vacances et ne recevra pas le paiement supplémentaire prévu dans cette section.
- B) D'assigner une période de vacances quant un employé n'a pas fait de demande avant le 30 juin, ou
- C) De cédule une fermeture complète ou partielle de l'usine pour des raisons de vacances. Dans un tel cas, la direction avertira les employés le ou avant le 1er avril, et telle

fermeture pour raisons de vacances aura lieu seulement entre le 1er juin et le 1er septembre.

Si pendant la période de fermeture pour des raisons de vacances certains employés veulent continuer à travailler, le travail disponible sera distribué selon l'habileté de l'employé pour faire le travail concerné en tenant compte de l'ancienneté.

9.07 Un employé dont la date anniversaire pour ses vacances est le 1er janvier et que son emploi prend fin ou qui quitte la Compagnie avant sa date anniversaire d'emploi dans la même année devra à la Compagnie le pro rata d'une paie de vacances. Le montant dû sera déterminé par le nombre de semaines à partir de la semaine dans laquelle il quitte jusqu'à la semaine dans laquelle sa date anniversaire d'emploi se présente dans la même année. Le montant dû devra être déduit du montant qui lui est dû au moment de sa terminaison.

9.08 L'employé qui consent à retourner au travail durant sa période de vacances recevra deux (2) fois le taux de sa classification applicable pour toutes les heures travaillées. Il sera permis à cet employé de choisir une autre période de vacances pour le nombre de jours qu'il fut demandé pour travailler. Le temps de vacances choisi devra être approuvé.

ARTICLE X

DIVERS

10.01 Dans le cas où, selon l'opinion de la direction de l'usine, les exigences de l'usine le permettront, un employé pourra obtenir, sur demande écrite, un permis d'absence sans paie pour une pério-

de qui n'excèdera pas soixante (60) jours de calendrier pour des raisons personnelles légitimes.

Pendant la durée autorisée pour raisons personnelles légitimes d'une semaine et plus, un employé sera considéré comme étant mis à pied pour les fins de l'application des différents avantages prévus à cette convention collective.

10.02 Absence et paye pour deuil

- A) Un employé a droit à un congé d'une durée maximum de 5 jours ouvrables consécutifs à raison de 8 heures par jour à son taux horaire de base de sa classification lors du décès de sa conjointe ou d'un enfant.
- B) Un employé dont les parents, le frère ou la soeur, décèdent, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de son travail cédulé et payé à raison de 8 heures par jour à son taux horaire de base de sa classification lors du décès.
- C) Un employé dont les beaux-parents ou les grands-parents décèdent, a droit à un maximum de trois (3) jours de congé de son travail cédulé et payé à raison de 8 heures par jour à son taux horaire de base de sa classification se terminant le jour des obsèques.
- D) Un employé dont le beau-frère ou la belle-soeur ou les grands-parents de sa conjointe décèdent, a droit à un jour de congé de son travail cédulé le jour des obsèques et il sera payé huit (8) heures à son taux horaire de base de sa classification pour cette journée. Dans tous les cas d'absences pour deuil, l'employé devra pouvoir fournir une preuve appropriée

du décès, sur demande, pour recevoir le paiement des jours de congé.

10.03 Temps disponible pour voter

Un employé qui est qualifié pour voter aux élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires aura droit à suffisamment de temps de ses heures cédulées, avec paie, pour se conformer avec la loi adéquate fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

10.04 Absences et paie de juré

Un employé qui est tenu d'agir comme juré exigeant son absence du travail régulièrement cédulé, sera payé la différence entre le montant qu'il reçoit comme juré et le montant qu'il aurait gagné à temps simple au taux de base de sa classification pour chaque jour qu'il est tenu de s'absenter de son travail normalement cédulé pour remplir la fonction du juré. Dans le but que le paiement soit fait, l'employé doit soumettre à la Compagnie une déclaration de la cour donnant les dates qu'il fut assigné et le paiement qu'il reçut.

10.05 Un espace sera pourvu aux employés pour afficher des avis exprimant leur désir d'acheter, de vendre ou d'échanger des choses.

10.06 Sécurité et santé

1. Principe général

a) La Compagnie doit prendre tous les moyens nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés

en tout temps sur les lieux du travail et doit les informer des risques inhérents à leur travail.

- b) Les employés doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité et ce sans mettre en danger celles de leurs compagnons de travail. Ils doivent respecter les règles de sécurité et de santé et se soumettre aux examens médicaux exigés pour l'application de la loi et des règlements sur la santé et la sécurité au travail.
- c) Le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie afin de maintenir et améliorer les normes de santé et de sécurité à l'usine.

2. Comité conjoint de santé et de sécurité

- a) Le comité conjoint de santé et sécurité est composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat et trois (3) membres choisis par la Compagnie.
- b) Le comité se réunit normalement une (1) fois par mois ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence. Le comité tient un procès-verbal de ses réunions et celui-ci est remis à chaque membre du comité promptement après chaque réunion. Les membres du comité n'encourent aucune perte de salaire lors de ces réunions ou lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail régulier pour enquêter sur tout sujet relatif à la sécurité à l'usine en autant qu'ils ont obtenu la permission de leur surveillant.
- c) Un délégué de sécurité pourra être choisi sur chaque équipe des départements de la Cuisson-Imprégnation au goudron, Extrusion, Finition -Expédition, Graphite, Inspection, Entretien et Cour. Ce délégué pourra, après avoir reçu la

permission de son surveillant se libérer de son travail régulier pendant un temps raisonnable pour enquêter sur un sujet relatif à la sécurité et à la santé des employés sur son équipe de travail dans son département. Les délégués de sécurité disposeront d'une période de temps de deux heures sans perte de salaire pour rencontrer les membres du comité de sécurité syndicaux avant chaque réunion conjointe afin de discuter des problèmes de sécurité particuliers à leurs départements.

d) Le rôle du comité de santé et de sécurité:

- I) Promouvoir la santé, la sécurité et l'hygiène à l'usine;
- II) Enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures ou dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels importants. Le comité sera informé dans les plus brefs délais, de tout accident de travail résultant en une perte de temps. Le comité désignera deux (2) membres, soit un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat pour faire enquête sur chaque cas d'accident amenant une perte de temps. Un rapport d'enquête sera établi et soumis au comité pour étude et recommandations pour éviter une récurrence;
- III) Veiller à l'observance des lois et règlements en matière de santé et sécurité;
- IV) Elaborer des programmes d'information en prévention des accidents de travail et des maladies industrielles pour tous les employés. Cette information est transmise aux employés durant leurs heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire.

- V) Participer au choix des équipements et accessoires de protection des employés au travail;
 - VI) Recommander des améliorations aux appareils et équipements pour la prévention des accidents de travail et maladies industrielles;
 - VII) Etudier les risques inhérents aux différents postes de travail et recommander les ajustements adéquats.
-
- e) Toute recommandation unanime émanant du comité conjoint doit être mise en application par la Compagnie dans les délais prescrits.
 - f) Les membres du comité pourront obtenir tous les documents, statistiques et informations concernant la sécurité à l'usine.
 - g) Les appareils de mesure jugés nécessaire par le comité seront fournis aux membres du comité et utilisés selon les recommandations du comité. Ces appareils seront maintenus en bon état de fonctionnement par la Compagnie.
 - h) Un membre syndical du comité conjoint accompagnera l'inspecteur du gouvernement lorsque celui-ci viendra à l'usine pour effectuer une inspection.
 - i) Lorsqu'il survient un problème particulier concernant la sécurité ou la santé des employés à l'usine, le comité étudiera le sujet et pourra sur une recommandation unanime de ses membres requérir les services de conseillers ou experts indépendants et neutres provenant de l'extérieur de l'entreprise pour faire une étude de ce problème spécifique à l'usine. Une telle étude devra être planifiée suffisamment à l'avance pour ne pas nuire aux opérations

de l'usine et sera limitée aux endroits de l'usine spécifiquement concernés. Les frais d'une telle étude seront partagés à parts égales entre la Compagnie et le Syndicat.

- j) Les membres syndicaux du comité peuvent s'absenter cinq (5) jours ouvrables par année de convention, sans solde, pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail.

3. Vêtements de sécurité

- a) La Compagnie continue comme par le passé, de fournir l'équipement de sécurité spécifiquement à l'exercice de certains métiers.
- b) La Compagnie débourse un montant de soixante (\$ 60.00) dollars par année contractuelle applicable à l'achat de chaussures de sécurité pour chaque employé régulier qui détient des droits d'ancienneté. Le montant n'est pas accumulable d'une année à l'autre.

Ce montant sera porté à soixante-cinq (\$ 65.00) dollars à partir de la deuxième année contractuelle et à soixante-dix (\$ 70.00) dollars la troisième année contractuelle.

- 4. La Compagnie informe tout employé de tout danger inhérent à sa tâche et de toute procédure de prévention relié à son travail. Tout employé assigné à une nouvelle tâche ou tout nouvel employé bénéficie d'une période de formation théorique et pratique adéquate afin qu'il puisse exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires.

5. Paiement des employés accidentés

- a) Tout employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle recevra une avance de prestation de cinq (5) jours de travail conformément à la loi sur la santé et sécurité au travail.

La Compagnie continuera sa pratique de faire des avances au-delà des 5 premiers jours, sur demande, à un employé victime d'un accident de travail, afin qu'il puisse se pourvoir d'un revenu dans l'attente des paiements d'indemnité.

Toutes les avances faites à un employé doivent être remboursées dès le début des paiements d'indemnité de la C.S.S.T.

- b) Un employé victime d'un accident de travail qui le rend incapable de travailler jusqu'à la fin de son quart de travail régulier ou cédulé en temps supplémentaire recevra pour les heures de travail cédulées perdues le jour de l'accident, son salaire applicable. La Compagnie assure le transport de l'employé vers un hôpital ou clinique médicale afin que l'employé puisse recevoir les traitements médicaux appropriés. La Compagnie assume également le transport de retour de l'employé à l'usine dans le cas où l'employé pourrait reprendre le travail selon l'avis du médecin traitant. Ce n'est pas l'intention de cette provision de rendre la Compagnie responsable de paiement qui peut être compensé par la C.S.S.T.
- c) Les absences du travail dues à des accidents du travail ou des maladies industrielles reconnus par la C.S.S.T. ne seront pas retenues contre l'employé dans son dossier d'absences du travail.

- d) i) Lors de son retour au travail après une absence due à son accident de travail, ou une maladie causée par son emploi, l'employé devra être déclaré capable de retourner au travail par un médecin. S'il est accepté au travail par le médecin responsable des services de santé et qu'il est incapable d'effectuer efficacement tous les devoirs de son travail à cause de sa blessure ou maladie, il pourra, sur accord des parties, déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans un emploi qu'il a l'habileté d'effectuer efficacement. Les employés déplacés par cette procédure utiliseront leurs droits d'ancienneté tels que décrits dans la section 6.11. Si les parties ne s'entendent pas sur un tel emploi et conditions, l'employé sera considéré comme déplacé et utilisera ses droits d'ancienneté tels que prévus dans la section 6.11 pour s'assurer d'un emploi qu'il a l'habileté d'effectuer efficacement.
- ii) Un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité partielle permanente reconnue par la C.S.S.T. et qui ne peut plus remplir les exigences normales de l'emploi qu'il occupait lors de cet accident ou maladie pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans un emploi qu'il a l'habileté d'effectuer efficacement et que son état de santé lui permet d'accomplir.

Un employé qui se prévaut de son droit de déplacement en vertu du paragraphe précédent et qui remplit un emploi de taux horaire inférieur à celui de son dernier emploi régulier avant son accident, recevra le taux horaire de base de son dernier emploi régulier précédent tant et aussi longtemps que le taux horaire de base de son nouvel emploi ajusté par les augmentations futures ne rejoindra le taux horaire de son ancien emploi effectif lors de son arrêt de travail.

S'il survenait une réduction des effectifs, cet employé serait alors soumis aux mêmes dispositions que les autres employés et serait alors payé le taux horaire de l'emploi qu'il remplirait.

Cet employé ne sera pas tenu d'accepter un emploi qui, selon l'avis de son médecin, pourrait aggraver son incapacité.

6. Service de soins médicaux et infirmiers

La Compagnie continue de mettre à la disposition des employés un service de soins médicaux et infirmiers adéquats. Les examens médicaux exigés par la Compagnie s'effectuent normalement durant les heures régulières de travail et ce sans perte de salaire pour l'employé. Les employés n'encourent aucun frais découlant de ces examens.

La partie syndicale du comité paritaire peut recevoir copie de ces examens médicaux exigés par la Compagnie lorsque l'employé accorde son consentement par écrit.

7. Lorsqu'un employé exécute un travail seul dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, la Compagnie doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittante ou continue.

10.07 Si la Compagnie introduit de nouvelles classifications ou fait des changements substantiels dans les devoirs de n'importe quelle classification, le taux horaire devant être payé pour une telle classification nouvelle ou modifiée, après pourparlers avec les représentants du Syndicat, sera établi par la Compagnie. Le taux établi devra être conforme aux échelles des

des taux de classification de base établis à l'annexe A. Dans le cas d'un désaccord sur le taux établi par la Compagnie, le Syndicat pourra soumettre un grief selon l'article 11.07. L'Arbitre sera limité à la considération des taux et des classifications trouvés à l'annexe A.

10.08 Les pratiques antérieures seront continuées pendant la durée de cette convention. Tout changement dans l'application ou l'administration de ces pratiques sera discuté avec les représentants du Syndicat. Cependant, la direction peut, avec discussion préalable avec les représentants du Syndicat, établir tout autre règle, règlement ou pratique jugés nécessaires par la direction.

10.09 Toute plainte inscrite au dossier de l'employé sera rayée du dossier après une période d'un (1) an s'il n'y a pas eu de répétition de l'infraction qui a donné lieu à la plainte ou infraction similaire.

10.10 L'âge normale de retraite est soixante et cinq (65) ans.

10.11 Tout journalier requis d'opérer le "rock buster" recevra pour chaque heure consacrée à ce travail une prime de \$ 0.15.

10.12 Avances de prestation

Sur soumission d'une preuve de l'acceptation par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail ou de la Commission d'assurance-chômage dans le cas de maladie seulement, d'une réclamation et du montant des prestations hebdomadaires d'indemnité, un employé peut demander une avance afin de se pourvoir

d'un revenu dans l'attente des paiements réguliers d'indemnité. Les avances seront effectuées selon le montant que l'employé recevra tel qu'établi par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail ou de la Commission d'assurance-chômage. L'employé fera sa demande d'avance en signant une formule à cet effet. Il s'engagera sur la même formule, à rembourser toutes les avances faites dès le début des paiements d'indemnité et autorisera la Compagnie à retenir de son salaire les montants dûs advenant le cas où il ne rembourserait pas les avances selon son engagement.

La Compagnie se réserve le droit de ne plus faire d'avance aux employés qui négligent de rembourser les avances dès le début des paiements d'indemnité.

10.13 Caisse d'économie

La Compagnie s'engage à déduire du salaire d'un employé le montant spécifié par l'employé selon les conditions énoncées sur la formule préparée à cette fin et à le faire parvenir à la caisse d'économie.

10.14 Dans le cas où un employé fait une plainte au sujet d'une surcharge continue de travail dans sa classification régulière, un comité composé de deux employés membres du Syndicat et de deux membres de la gérance de la Compagnie se réunira pour étudier et discuter de la plainte et soumettra ses recommandations. En cas de litige, le cas pourra être soumis à l'arbitrage et l'arbitre rendra sa décision en se basant sur les normes du génie industriel.

10.15 Conditions spéciales: Hommes de métier

A) Si deux employés du département de l'Entretien sont requis sur

la 1ère équipe, deux hommes de métier seront cédulés. Les métiers requis seront décidés par la Compagnie. De plus, si la Compagnie requiert les services d'un homme de métier d'un autre métier pour effectuer une réparation majeure, la Compagnie fera appel à un homme de métier pour faire le travail dans son métier. Il est entendu que la non-disponibilité d'un homme de métier n'empêchera pas l'accomplissement du travail de réparations ou le commencement de ce travail en attendant l'employé appelé.

- B) Pendant les fins de semaines un maximum de trois (3) hommes de métier peuvent être nommés par la Compagnie pour être en disponibilité. Les métiers requis seront alors décidés par la Compagnie.

Les hommes de métier nommés en disponibilité recevront un montant de \$ 50.00 chacun par fin de semaine de disponibilité ou \$ 75.00 par longue fin de semaine de 3 jours de disponibilité. Pour avoir droit à ce montant les hommes de métier nommés en disponibilité devront être disponibles pour répondre à tous les appels d'urgence durant leurs fins de semaines de disponibilité.

Si un homme de métier nommé en disponibilité ne répond pas à un appel d'urgence ou est dans l'impossibilité pour une raison quelconque de venir faire la réparation demandée, il perd ce montant de disponibilité.

Dans le cas d'une réparation majeure requérant les services d'un homme de métier d'un autre métier, la Compagnie fera un appel d'urgence à un homme de métier du métier concerné. Il est entendu que la non-disponibilité de ce dernier n'empêchera pas l'accomplissement de ce travail en attendant l'employé appelé.

- C) Un homme de métier peut être assigné à faire un travail dans un autre métier que le sien. Cependant, si un homme de métier travaille en dehors de son métier, aucun homme de métier d'un

autre métier sera appelé à travailler dans le métier du premier.

- D) Le programme d'entraînement de métiers tel qu'il apparait à l'annexe "H" fait partie intégrante de cette convention. D'autres métiers pourront être intégrés à ce programme tels que déterminés par les besoins futurs de la Compagnie.

10.16 Connection de fournaises

Chaque fin de semaine les employés demandés par la Compagnie pour faire les connections de fournaises (bar change) et qui acceptent, seront assurés de recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie au taux de base de leur classification pour chaque connection de fournaises. Si le travail n'a pas lieu dans l'heure précédent ou les trois (3) heures suivant l'heure à laquelle il était prévu, l'employé reçoit la paie de quatre (4) heures tel qu'établi.

Cependant, lorsque la Compagnie avise l'employé qui est cédulé pour faire la connection de fournaises, plus de douze (12) heures à l'avance que celle-ci est cancellée et/ou déplacée en dehors de la période prévue, le paiement minimum de quatre (4) heures mentionné au paragraphe précédent ne sera pas fait.

- 10.17 Les régimes d'avantages sociaux (régime d'assurance-collective et régime de retraite) sont tels qu'ils apparaissent à l'annexe "E".

- 10.18 La Compagnie s'engage à faire imprimer la convention collective sous forme de livret, à en remettre copie à chaque employé et à remettre au Syndicat des copies additionnelles.

10.19 Un employé dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à une journée de congé payée devant être prise soit le jour de la naissance de son enfant, la veille ou le lendemain de la naissance de son enfant.

10.20 Chaque annexe apparaissant à la présente convention collective et chaque lettre d'entente signée entre les parties sont parties intégrantes de la présente convention collective.

ARTICLE XI

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Si un différend survient entre la Compagnie et un employé au sujet de la signification et de l'application des dispositions de cette convention, il n'y aura pas de suspension de travail ou d'interruption de la production mais un effort sérieux sera fait pour résoudre ce différend en accord avec les dispositions de cet article.

11.02 Les dispositions suivantes s'appliqueront:

- A) Un grief, pour être considéré valide, doit être présenté en dedans de dix (10) jours à compter du moment où l'employé prend connaissance pour la première fois de la prétendue violation de la convention.
- B) Un grief écrit doit contenir le nom et la signature du plaignant, l'évènement ou les circonstances qui ont mené au grief, le département et les articles de la convention relatifs au grief. Dans le cas d'un grief collectif, d'un grief de nature générale ou concernant les

affaires du syndicat tel que prévu à l'article 11.07, il doit être signé par un représentant syndical.

Une erreur dans la rédaction du grief n'entraînera pas l'annulation du grief.

- C) Un grief doit être relié à un événement ou un fait concret et peut être soumis au nom d'un ou plusieurs employés.

11.03

Un employé qui a une plainte à formuler doit tout d'abord en discuter avec son surveillant. Si la plainte n'est pas résolue, la procédure suivante s'appliquera.

PREMIER STADE: La plainte sera considérée comme grief et discutée par l'employé et le surveillant en dedans des limites de temps prévues dans la section 11.02 (a). Le délégué du département ou, en son absence, le président du comité de griefs, pourra assister à la discussion. Le surveillant devra donner une réponse à l'employé en dedans de trois (3) jours de la discussion.

DEUXIEME STADE: Si le grief n'est pas résolu au premier stade, il peut en dedans de cinq (5) jours suivant la réception de la réponse du surveillant, être présenté par écrit par le délégué de département au gérant du département. S'il doit y avoir discussion avec le gérant du département, elle aura lieu avec le délégué du département et, s'il le désire, avec le président du comité de griefs ou son représentant. Le gérant du département devra rendre sa réponse par écrit en dedans de cinq (5) jours de la réception du grief écrit.

TROISIEME STADE: Si le grief n'est pas résolu au deuxième stade, le président du comité de griefs pourra, en dedans de cinq (5) jours de la réception de la réponse du gérant du département,

présenter le grief au gérant de l'usine ou son représentant.

Une rencontre, si nécessaire, sera arrangée entre le comité de griefs et les représentants de la Compagnie dans les quinze (15) jours suivant la présentation du grief au gérant de l'usine ou son représentant. Si une telle rencontre a lieu, la Compagnie devra rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours après une telle rencontre. Si une telle rencontre n'a pas lieu dans les quinze (15) jours suivant la présentation du grief au gérant de l'usine, la Compagnie devra rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivants.

QUATRIEME STADE: Dans les quinze (15) jours après qu'une réponse écrite a été donnée par la Compagnie à la troisième étape, le Syndicat, s'il n'est pas satisfait de la réponse de la Compagnie, peut soumettre le grief à la procédure d'arbitrage en avisant la Compagnie par écrit. La Compagnie et le Syndicat s'entendront sur le choix d'un arbitre. Advenant que les parties soient incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demandent au Ministre du travail, dans une lettre conjointe signée par le gérant de l'usine ou son représentant et le président du comité de griefs, de désigner un arbitre. L'autorité de l'arbitre est limitée au différend en question et à l'interprétation et l'application de cette convention à ce différend. De plus, l'arbitre ne changera, ne modifiera ni n'amendera quelque disposition que ce soit de cette convention. Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, la Compagnie a le fardeau de la preuve. L'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée, l'arbitre ne peut que confirmer ou casser la décision de la Compagnie, ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et dépenses relatifs à l'arbitrage excepté que les dépenses des représentants ou témoins seront payés par la partie qu'ils représentent. La décision de l'arbitre devra être communiquée aux parties en dedans de trente (30) jours suivant la date de la terminaison de la preuve.

Dans cet article, partout où les termes suivants apparaissent: surveillants, gérant du département, délégué de département et président du comité de griefs, on doit comprendre: ou, en son absence, son représentant.

- 11.04 Dans le cas de suspensions ou congédiements, la Compagnie devra aviser l'employé par écrit et celui-ci pourra présenter un grief écrit à la troisième étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours de la réception d'un tel avis. Une copie de cet avis sera également envoyée au syndicat la même journée que l'avis est remis à l'employé.
- 11.05 Des avis disciplinaires formels pourront en être appelés directement au gérant de département au deuxième stade de la section 11.03 en dedans de cinq (5) jours de l'avis de telles actions. Une copie de ces avis sera également envoyée au syndicat la même journée que l'avis est remis à l'employé.
- 11.06 Excepté où c'est stipulé autrement, les délais prévus dans cet article XI excluent les samedis, les dimanches, les jours de fête observés et les jours de congés cédulés. A défaut de présenter ou de poursuivre un grief dans les délais prévus exclut cet incident particulier comme un grief.
- 11.07 Les griefs soumis par la Compagnie au Syndicat ou par le Syndicat à la Compagnie devraient être soumis par écrit au troisième stade de la procédure de griefs en demandant une rencontre des représentants des deux parties, de la manière prévue à

ce troisième stade de la procédure.

Il est entendu que seuls les griefs affectant plus d'un (1) employé et les griefs de nature générale ou concernant les affaires du Syndicat seront considérés. Il est aussi entendu que ce paragraphe ne sera pas utilisé pour éviter l'application de la procédure de griefs écrite ci-haut.

ARTICLE XII

VALIDITE

- 12.01 Toute disposition contenue dans cette convention qui enfreint les lois fédérales ou provinciales sera considérée comme nulle et sans valeur mais elle n'affectera pas la validité des autres dispositions contenues dans les présentes.

ARTICLE XIII

GREVES ET CONTRE-GREVES

- 13.01 Toute grève, ralentissement d'activités ou contre-grève sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE XIV

DUREE DE LA CONVENTION

14.01 Cette convention est effective à compter du 1 mai, 1985 et demeurera en plein effet et en vigueur jusqu'au 30 avril, 1988.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 avril, 1988, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre qu'elle désire mettre fin ou amender cette convention ou négocier une nouvelle convention.


14.02 Si un avis est donné conformément aux dispositions de l'article 14.01 et qu'un tel avis est pour amender la convention collective ou négocier une nouvelle convention, cette convention sera considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration jusqu'à ce que les procédures stipulées par la loi aient été épuisées.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Berthierville, ce 15 mai , 1985.

G.L.C. CANADA INC.


Jean-Guy Lemire, Directeur à l'Exploitation


Guy Héroux, Directeur d'usine


René Moses, Chef, personnel et sécurité


Jean-Yves Aubé, Directeur du personnel et des relations du travail

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA METALLURGIE DE BERTHIER (C.S.N.)

Clovis Poulin

Clovis Poulin, Président du Syndicat

Gérald Blais

Gérald Blais, Trésorier

Jacques Champagne

Jacques Champagne, Vice-président

Pierre Bellemare, Vice-président

Fernand Coulombe

Fernand Coulombe, Secrétaire

Adélar Dionne

Tévoir

Adélar Dionne, Représentant syndical

ANNEXE "A"

Cédule des classifications et taux horaires de base

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>EFFECTIF</u> <u>1 MAI/85</u>	<u>EFFECTIF</u> <u>1 NOV./85</u>	<u>EFFECTIF</u> <u>1 MAI/86</u>	<u>EFFECTIF</u> <u>1 MAI/87</u>
Concierge	12.04	12.29	12.44	12.59
Journalier	12.04	12.29	12.44	12.59
Préposé au bassin de refroidissement	12.19	12.44	12.59	12.74
Assistant chargeur	12.34	12.59	12.74	12.89
Chauffeur	12.34	12.59	12.74	12.89
Opérateur Machines "C"	12.34	12.59	12.74	12.89
Echantillonneur	12.34	12.59	12.74	12.89
Homme d'utilité	12.34	12.59	12.74	12.89
Assistant Imprégnation au goudron	12.34	12.59	12.74	12.89
Préposé aux fours	12.48	12.73	12.88	13.03
Opérateur de malaxeur	12.48	12.73	12.88	13.03
Opérateur de mélangeur	12.48	12.73	12.88	13.03
Opérateur Imprégnation au goudron	12.48	12.73	12.88	13.03
Aide d'entretien	12.48	12.73	12.88	13.03
Graisser-Huileur	12.48	12.73	12.88	13.03
Opérateur de pont-roulant	12.63	12.88	13.03	13.18
Chargeur	12.63	12.88	13.03	13.18
Opérateur de presse	12.63	12.88	13.03	13.18
Opérateur de contrôle	12.63	12.88	13.03	13.18
Opérateur de machines "A"	12.79	13.04	13.19	13.34
Inspecteur	12.79	13.04	13.19	13.34
Opérateur de Moulin "A"	12.79	13.04	13.19	13.34
Aiguiseur d'outils	12.79	13.04	13.19	13.34
Apprenti-briqueteur	12.79	13.04	13.19	13.34
Apprenti-Mécanicien d'entretien	12.79	13.04	13.19	13.34
Apprenti-Electricien 2	12.79	13.04	13.19	13.34
Apprenti-Plombier 2	12.79	13.04	13.19	13.34
Apprenti-Electricien 1	12.93	13.18	13.33	13.48
Apprenti-Plombier 1	12.93	13.18	13.33	13.48
Mécanicien d'entretien 2	13.24	13.49	13.64	13.79
Plombier 2	13.24	13.49	13.64	13.79
Electricien 3	13.24	13.49	13.64	13.79
Mécanicien auto	13.48	13.73	13.88	14.03
Soudeur	13.48	13.73	13.88	14.03
Briqueteur	13.48	13.73	13.88	14.03
Mécanicien d'entretien 1	13.72	13.97	14.12	14.27
Plombier 1	13.72	13.97	14.12	14.27
Electricien 2	13.72	13.97	14.12	14.27
Electricien 1	14.03	14.28	14.43	14.58

ANNEXE "B"

1. Département de la Cour

Il y aura dans le département de la Cour des journaliers qui pourront être assignés temporairement aux autres départements pour faire certains travaux occasionnés par l'absence des employés dans ces départements ou à cause d'un excès temporaire de travail dans ces départements.

Les journaliers du département de la Cour ne sont pas régis par la section 6.10 de la convention mais par une procédure spéciale qui régleme les assignations temporaires aux autres départements. Chaque journalier du département de la Cour doit, dès son admission dans le département de la Cour indiquer 3 choix de départements où il préfère être assigné au besoin. Ces choix de préférence de département sont faits par ordre d'ancienneté parmi les employés du département. Par cette procédure tous les départements de l'usine devraient être couverts par les choix des journaliers de la Cour. Si un ou des départements ne sont pas choisis, ils seront considérés comme le choix des employés ayant le moins d'ancienneté. Il est bien entendu que les journaliers de la Cour acceptent par leur choix de collaborer à se faire entraîner sur les différentes classifications des départements qu'ils ont choisis. Pour les fins de cette annexe, les départements parmi lesquels les employés doivent faire un choix sont: Extrusion, Cuisson - Imprégnation au goudron, Graphite, Finition - Expédition, Inspection et Entretien. Les choix de département seront révisés à chaque renouvellement de la convention collective.

Lorsque survient le besoin d'une assignation d'un employé de la Cour, on procédera par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui ont choisi le département où le besoin existe en autant que l'employé soit disponible et raisonnablement capable de faire le travail requis.

Dans le cas où un employé d'un département autre que le département de la Cour est assigné à un travail à l'extérieur de son département et que la Compagnie a besoin d'un autre employé dans son départ-

tement, cet employé retournera à son département avant qu'un employé du département de la Cour soit assigné, en autant que le premier employé soit raisonnablement capable de faire le travail requis.

2. Dénéigement

A l'exception du déblaiement et du charroiment de la neige dans les terrains de stationnement, les artères et aires principales, le déneigement se fera par les employés de la Compagnie.

ANNEXE "C"

PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYES

Un employé qui soit, désire ou est requis d'améliorer son habileté en fréquentant une école durant le temps qu'il n'est pas cédulé pour travailler sera éligible au remboursement par la Compagnie du coût de l'enseignement et des items tels que des livres qu'il est requis par l'école d'acheter pourvu que:

- a) Le cours d'études que l'employé prend est relatif à l'emploi auquel l'employé est assigné de façon permanente.
- b) Avant de s'inscrire à l'école, l'employé présente une description complète du ou des sujets qu'il désire prendre et qu'il obtienne l'approbation de la direction.
- c) Après achèvement de chaque période de marques à l'école et après achèvement de son cours d'études, l'employé présente une déclaration écrite de l'école qu'il a reçu une moyenne pour passer pour les sujets étudiés.
- d) L'employé présente un reçu pour l'enseignement et items relatifs à son cours d'études qu'il fut requis par l'école d'acheter.

L'enseignement et le privilège de remboursement de coûts relatifs seront étendus à n'importe quel employé, sans égard à sa classification, qui, à cause de difficultés à lire ou écrire, sans égard si le langage est soit le français ou l'anglais, est incapable de se qualifier pour un poste dans l'unité de négociation.

L'enseignement et le privilège de remboursement de coûts relatifs seront également étendus à n'importe quel employé qui désire prendre un cours d'études relatif au travail d'entretien pour l'aider à se qualifier pour un poste dans le département de l'entretien. Dans de tels cas, cependant, le remboursement de l'enseignement et des autres coûts ne sera pas fait jusqu'à ce que l'employé, par sa séniorité et habileté, et les exigences de la Compagnie, soit assigné de façon permanente dans le département de l'entretien.

Sous certaines conditions, et avec l'approbation préalable de la Compagnie, l'enseignement et le privilège de remboursement de coûts relatifs sera également étendu à un employé pour un ou des cours d'études par correspondance des écoles par correspondance. Quelques exemples des conditions sous lesquelles tel privilège sera étendu pour des cours par correspondance, sont la cédule de travail de l'employé désirant prendre le cours par correspondance ou des cours d'études et l'accessibilité de ces cours d'études en dedans d'une distance raisonnable de Berthierville ou de la demeure de l'employé.

ANNEXE "D"

PLAN DE MALADIE ET D'INCAPACITE POUR LES EMPLOYES REMUNERES A L'HEURE

Chaque employé avec une ou plusieurs années d'ancienneté est éligible à des bénéfices hebdomadaires de maladie et d'incapacité. Les déductions requises par la loi et normalement déduites des chèques de salaire seront déduites des chèques de maladie et d'incapacité

émis par la Compagnie. De plus, les cotisations syndicales et toutes autres déductions convenues seront faites de la même façon que si elles étaient faites des chèques de salaire.

A) Un employé éligible qui devient invalide à cause d'une maladie ou blessure qui n'est pas relative à son emploi et pour laquelle aucun bénéfice n'est payable en vertu de n'importe quelle loi fédérale ou provinciale ou en vertu de n'importe quelle police d'assurance-groupe, est éligible à recevoir, commençant avec la quatrième (4^{ième}) journée complète d'absence du travail cédulé à cause de la dite incapacité, \$ 55.00 pour chaque jour additionnel d'absence du travail cédulé à cause de la dite incapacité, jusqu'à un maximum de \$ 275.00 par semaine. Dans l'éventualité où la compensation accordée par la loi de l'assurance-chômage serait augmentée au-delà de \$ 55.00 par jour pendant la durée de la présente convention collective, le montant accordé à l'employé serait amendé de la même façon. Le montant de \$ 55.00 par jour prévu ci-dessus sera augmenté à \$ 58.00 le 1er mai 1986 et il sera porté à \$ 60.00 le 1er mai 1987. Un employé qui encoure des pertes de prestation à cause de sa négligence de faire application à l'assurance-chômage ne pourra pas réclamer de prestations compensatoires selon le plan de maladie et d'incapacité pour les prestations perdues.

Les bénéfices seront payés jusqu'à ce que l'employé invalide soit éligible à recevoir des paiements, à cause de son absence du travail cédulé causée par l'incapacité, de n'importe quelle loi fédérale ou provinciale, et les bénéfices de ce programme ne seront pas payables jusqu'à ce que les paiements de n'importe quelle loi fédérale ou provinciale aient été épuisés. A ce temps là, l'employé invalide sera encore éligible à recevoir des bénéfices du programme de maladie et d'incapacité pourvu qu'à ce moment-là, il ait droit à ces bénéfices et également, pourvu qu'il n'ait pas épuisé le nombre maximum de jours par lesquels les bénéfices sont payables.

Un employé est éligible à des bénéfices de ce programme pour une période maximum de trente-sept (37) semaines soit cent quatre-vingt-cinq (185) jours durant n'importe quelle période continue

d'absence du travail cédulé à cause d'une incapacité. Chaque jour pour lequel un employé reçoit des bénéfices à cause d'incapacité sera déduit de la période maximum de trente-sept (37) semaines ou cent quatre-vingt-cinq (185) jours.

Si un employé est admis par un médecin dans un hôpital comme patient de lit durant sa période d'invalidité, les bénéfices de maladie et d'incapacité auxquels un employé a droit seront payés à partir de la première journée d'absence du travail cédulé à cause de l'incapacité.

Egalement, si un employé est absent pour maladie et est éligible, selon les exigences de la présente annexe à recevoir une compensation du plan de maladie et d'incapacité, il recevra des bénéfices de maladie et d'incapacité à partir de la première journée d'absence du travail cédulé pour sa première période d'absence d'invalidité pour chaque année contractuelle.

B) La période maximum de trente-sept (37) semaines pour laquelle des bénéfices sont payables est pleinement rétablie après qu'un employé ait retourné au travail et ait travaillé pendant treize (13) semaines consécutives dans le cas d'une récurrence de la même maladie ou d'une cause connexe. Par contre, si la nouvelle période d'incapacité est due à une cause complètement indépendante de la première, la période maximum de trente-sept (37) semaines par laquelle les bénéfices sont payables est pleinement rétablie après qu'un employé ait travaillé pendant cinq (5) semaines consécutives.

C) Un employé qui réclame des bénéfices d'incapacité, de toute manière déterminés par la Compagnie, est requis de soumettre un rapport certifiant la nature de l'incapacité et l'incapacité de l'employé à travailler à cause de l'incapacité. La Compagnie déterminera la formule de réclamation à être utilisée et déterminera également la fréquence de tels rapports et la remise de formules des employés absents pour des périodes de temps prolongées.

D) La Compagnie peut, en n'importe quel temps, faire examiner par un médecin de son choix l'employé absent. La Compagnie peut également faire examiner par un médecin de son choix un employé avant qu'il lui soit permis de retourner à l'ouvrage à la suite d'une absence causée par la maladie ou blessure. Advenant un conflit entre les opinions du médecin de l'employé et du médecin choisi par la Compagnie concernant l'habileté ou l'inhabileté d'un employé d'exécuter les devoirs de son ouvrage, la Compagnie s'en tiendra à l'opinion du médecin qu'elle a choisi et le cas pourra être soumis à la procédure de grief par l'employé. L'arbitre choisi pourra rendre la décision qu'il juge appropriée dans les circonstances.

E) Un employé qui, par n'importe quel moyen, incluant sa fausse déclaration, soit tente d'obtenir ou obtient des bénéfices d'incapacité auxquels il n'a pas droit sera renvoyé.

F) Un employé n'aura pas droit à des bénéfices d'incapacité quand la maladie ou blessure est due à son intempérance, perpétration d'un acte illégal, tentative de suicide, blessure intentionnelle, conduite immorale ou à cause de n'importe quel emploi, incluant son emploi chez G.L.C. Canada Inc.

G) Un jour de fête tombant dans n'importe quelle semaine pour laquelle un employé est éligible à des bénéfices d'incapacité n'aura pas d'effet sur le montant reçu par l'employé comme bénéfices de congé maladie pour cette semaine à moins qu'il soit éligible à recevoir le paiement pour jour de fête dans lequel cas, il ne devra pas recevoir des bénéfices d'incapacité pour la même journée.

ANNEXE "E"

AVANTAGES SOCIAUX

1) Assurance collective

- a) Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'administration du régime d'assurance collective pour tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. Ce régime d'assurance collective devra assurer aux employés les bénéfices minimums suivants pour toute la durée de la présente convention collective:

Assurance-vie: \$ 15,000.

Assurance en cas d'accident mortel ou l'infirmité par accident: \$ 15,000.

Assurance hospitalisation: le remboursement des frais de chambre selon le tarif journalier ordinairement fixé pour une chambre semi-privée pendant toute la durée d'hospitalisation.

Assurance-maladie: le remboursement de 90% des frais remboursables.

- b) La Compagnie s'engage à remettre mensuellement au Syndicat un montant équivalent à \$ 7.00 par semaine travaillée par chaque employé marié et \$ 3.00 par semaine travaillée par chaque employé célibataire. A partir de la deuxième année de la convention le montant sera porté à \$ 8.00 par semaine travaillée par chaque employé marié et à \$ 3.50 par semaine travaillée par chaque employé célibataire. Pour un nouvel employé, le paiement ne se fait qu'à partir de la première semaine de travail après trente jours de service. Ces montants ne seront utilisés par le Syndicat que pour défrayer la part de la Compagnie dans le coût des primes de l'assurance-collective.
- c) Sur autorisation écrite des employés, la Compagnie déduit de la paie de ceux-ci leurs contributions au régime d'assurance collective. Ces montants sont remis au Syndicat en même temps

que ceux prévus au paragraphe précédent.

- d) Le Syndicat s'engage à remettre à la Compagnie une copie de la police-maitresse du régime d'assurance collective ainsi que de tout changement introduit au cours de cette convention collective.

II) Régime de retraite

La Compagnie continuera à administrer le régime de retraite qui est entré en vigueur le 1er janvier 1971.

Les bénéfiques de rente à la retraite sont modifiés de la façon suivante à partir du texte actuel du régime de retraite, le tout effectif à la signature de la présente convention collective.

ARTICLE IV

- A. (2) (a) (b) (c) La rente mensuelle de retraite normale sera égale à:

Douze dollars (\$ 12.00) pour chaque année civile complète de service depuis le 1er janvier de l'année suivant laquelle l'employé a complété un (1) an de service ininterrompu et atteint l'âge de vingt et un (21) ans, pourvu que, si le participant s'absente pour quelque raison que ce soit au cours d'une année civile, ses crédits de rentes pour ladite année soient calculés d'après son nombre d'heures effectives de travail à temps simple dans cette année, selon le barème suivant:

<u>Heures de travail à temps simple pendant l'année civile</u>	<u>Crédits de rente de retraite en pourcentage</u>	<u>Crédits de rente mensuelle de retraite en dollars</u>
1500 ou plus	100%	\$ 12.00
1000 à 1499	75%	9.00
500 à 999	50%	6.00
250 à 499	25%	3.00
moins de 250	0%	0.00

B. Rente de retraite anticipée

- Après dix (10) années de service de participant et s'il est âgé de cinquante-cinq (55) ans, le participant peut se retirer et recevoir une rente de retraite anticipée.
- La rente de retraite anticipée sera égale à l'équivalent actuariel d'une rente de retraite normale calculée selon le barème ci-dessus, établie d'après les crédits de service accumulés jusqu'à la date de retraite anticipée du participant.

Cependant il n'y a pas de réduction si le participant se retire après son soixante-deuxième anniversaire de naissance s'il a complété 25 années de service continue.

ARTICLE V

RENTE DE RETRAITE DIFFEREE
(droits acquis)

- Tout participant qui à la cessation de son emploi a accumulé au moins dix (10) années de service ininterrompu, a droit à une rente de retraite différée commençant le premier jour du mois civil suivant immédiatement son 65ième anniversaire de naissance.

ANNEXE "F"

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

- A) 1. Pour les fins de cette convention collective:
- a) "l'indice des prix à la consommation (I.P.C.)" signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada. Indice global (1971 = 100) ci-après appelé "I.P.C." publié par Statistique Canada.
 - b) "l'indice de base des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois décembre 1985.
2. On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant dernier mois précédent le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.
3. Les jours d'ajustement et d'intégration aux taux horaires de base sont le 1er mai 1986, le 1er août, 1986, le 1er novembre 1986, le 1er février, 1987, le 1er mai, 1987, le 1er août, 1987, le 1er novembre, 1987 et le 1er février, 1988.
4. L'ajustement au coût de la vie (A.C.V.) est calculé de la façon expliquée ci-après et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.
- B) A compter de chaque date d'ajustement, un A.C.V. égal à .01¢ l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .3 point est payé jusqu'à la date de l'ajustement suivant. Chaque ajustement est intégré aux taux horaires de base à la date effective de l'ajustement. L'A.C.V. suivant est la différence entre l'ajustement total basé sur l'indice de base de décembre 1985 et les ajustements précédents qui ont été intégrés aux taux horaires

de base.

- C) Dans le cas où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. à temps pour respecter les dates d'ajustement prévues à A) 3, tout ajustement prévu entrera en vigueur au début de la période de paie la plus rapprochée de la publication officielle de l'indice.

- D) Aucun ajustement rétroactif ne sera fait par suite d'une révision de l'I.P.C. que pourrait faire Statistique Canada.

- E) Le maintien de l'A.C.V. dépend de la disponibilité de l'indice officiel de Statistique Canada dans la présente forme et selon la base de 1971 = 100 à moins d'entente contraire entre les parties. Advenant que la forme ou la base de l'indice serait changée par Statistique Canada, les parties devront s'entendre pour trouver une formule de conversion ou de remplacement qui tiendrait lieu de l'I.P.C. dans sa forme actuelle.

ANNEXE "G"

HORAIRE DE TRAVAIL

L M M J V S D

D D D D D A A

E E E E E

A A A X B B B

E E E E E

B B C C C C C

E E E E E

L M M J V S D

A A A A A B B

E E E E E

B B B X C C C

E E E E E

C C D D D D D

E E E E E

L M M J V S D

B B B B B C C

E E E E E

C C C X D D D

E E E E E

D D A A A A A

E E E E E

L M M J V S D

C C C C C D D

E E E E E

D D D X A A A

E E E E E

A A B B B B B

E E E E E

1er

QUART

2ième

QUART

3ième

QUART

ANNEXE "H"

PROGRAMME D'ENTRAINEMENT DE METIERS

Les deux parties ci-dessus mentionnés conviennent d'établir un programme d'entraînement de métiers.

L'objectif de ce programme est de former des mécaniciens lière classe compétents dans les différentes spécialités nécessaires au bon fonctionnement du département d'entretien de la Compagnie.

A l'intérieur de ce programme la Compagnie conserve entre autres, le droit de déterminer le nombre d'employés qui vont être entraînés dans les différentes disciplines du programme ainsi que le nombre d'employés requis dans chaque métier.

A différentes étapes de la période d'apprentissage, les participants seront requis de suivre des cours dans leur domaine respectif. Ces cours seront déterminés par la Compagnie. La Compagnie facilitera la tâche au candidat pour assister à ces cours. Si un cours a lieu durant les heures de travail du candidat, la Compagnie assignera le candidat sur un autre quart pour la journée de son cours. Ce candidat sera rémunéré à son taux régulier indépendamment des dispositions de l'article 7.19 de la convention collective. De plus la Compagnie tentera dans la mesure du possible d'assigner aux candidats des travaux qui les aideront à acquérir des connaissances supplémentaires dans la spécialité qu'ils ont choisie.

Les devoirs énumérés dans les descriptions, le contenu des cours, les exigences des examens et autres détails du programme pourront être changés de temps à autres afin de se conformer aux besoins changeant du département d'entretien.

Il est bien entendu qu'en ce qui concerne les cours exigés par la Compagnie, le candidat doit satisfaire les normes du cours en ce qui concerne:

- a) l'assiduité au cours
- b) l'obtention de notes académiques convenables.

Si un candidat ne se conforme pas à ces normes du cours, il sera avisé par la Compagnie et si aucune amélioration ne se manifeste, il sera retiré du programme. Tous les frais d'enregistrement aux cours ainsi que le coût des livres requis seront défrayés par la Compagnie. Cependant, les candidats devront fournir eux-mêmes les autres fournitures comme: crayons, papier, etc... Les candidats seront responsables des livres qui leur sont assignés.

Le programme d'entraînement de métiers concerne actuellement les métiers suivants:

- 1- Electricien
- 2- Mécanicien d'entretien
- 3- Soudeur
- 4- Plombier
- 5- Briqueteur
- 6- Mécanicien-automobile

Comme chacun des métiers requièrent des critères différents, un programme différent a été établi pour chaque métier.

Voici la structure de classification ainsi que les devoirs et qualifications de chacune des tâches de métier au programme.

1. ELECTRICIEN

Structure de classification

- A- Electricien Classe 1
- B- Electricien Classe 2
- C- Electricien Classe 3
- D- Apprenti électricien Classe 1
- E- Apprenti électricien Classe 2

POSTE: APPRENTI ELECTRICIEN, CLASSE 2

Devoirs:

Doit être capable d'aider les électriciens des classes 2 et 3 dans l'exécution de leurs devoirs.

Qualifications:

- A) Doit posséder au moins une 9ième année de scolarité.
- B) Doit avoir accumulé l'équivalent d'un an d'études en électricité soit par des cours du soir, du jour ou par correspondance.
- C) Doit posséder un carnet d'apprentissage émis par le Ministère du Travail de la province de Québec.
- D) Doit être physiquement et mentalement capable de travailler dans tous les endroits de l'usine comme Apprenti electricien, Classe 2.
- E) Doit être capable de suivre les cours prescrits dans le domaine de l'électricité.
- F) Doit passer avec succès un examen préparé par la direction du département d'entretien.

POSTE: APPRENTI ELECTRICIEN, CLASSE 1

Devoirs:

Doit être capable d'aider les électriciens des classes 1, 2 et 3 dans l'exécution de leurs devoirs.

Qualifications:

- A) Doit posséder au moins une 9ième année de scolarité.

- B) Doit être capable de suivre les cours prescrits dans le domaine de l'électricité et il doit remplir avec succès tous les devoirs et qualifications de l'Apprenti électricien, classe 2.
- C) Doit détenir un carnet d'apprentissage émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec montrant qu'il a accumulé au moins 4000 heures comme Apprenti électricien, classe 2.
- D) Doit avoir passé avec succès un examen pour le qualifier à entrer dans cette classification.

POSTE: ELECTRICIEN, CLASSE 3

Devoirs:

1. Installer, maintenir et réparer tout l'équipement électrique A-C en accord avec l'ensemble complet du système de distribution à bas voltage.
2. Installer, maintenir et réparer tout l'équipement électrique D-C des ponts-roulants, les appareils à circuits imprimés et tous les autres systèmes D-C existant dans l'usine.
3. Tracer, couper, plier et installer des conduits et câbles électriques, incluant des matériaux divers tels que boîtes de tirage, pièces d'accouplement, démarreurs magnétiques, boutons-poussoir, etc..
4. Localiser les troubles et remédier aux situations en utilisant de l'équipement régulier tels que Ohmmètre, Jaugeur Simpson, Gauge d'essai d'isolement KV, vérificateur de mise à la terre, dans tous les champs d'action du travail de nature électrique, à l'exclusion des systèmes électroniques et des systèmes de relai et contrôle coupe-circuit.

5. Doit être familier avec l'usage et les procédures à suivre en ce qui concerne les précautions de sécurité à prendre dans le dépannage des interrupteurs mécaniques, par exemple, les méthodes de mise à la terre et d'interruption, l'usage de gants de caoutchouc, l'usage de tiges de mise à la terre avec des câbles pour la haute tension, etc..

6. Doit être capable d'effectuer des réparations sécuritaires d'urgence pour maintenir la continuité de l'opération et rapporter les réparations permanentes devant être cédulées par la supervision du département de l'entretien sur l'ensemble du système électrique.

Qualifications:

- A) Doit être détenteur d'une licence "C".

- B) Doit être capable de rencontrer les exigences équivalentes à celles de tous les critères de devoirs et qualifications de la classification d'Apprenti-électricien, Classe 1, incluant une période d'apprentissage de 8000 heures.

- C) Doit être capable de lire et d'interpréter les diagrammes schématiques de contrôle de filage et les diagrammes simples dans tous les domaines du système électrique, excluant l'électronique et l'équipement de contrôle et relai des mécanismes d'interruption à haut voltage.

- D) Doit avoir au moins une 9^{ième} année pour pouvoir interpréter les dessins et les manuels d'opération en langue française.

- E) Doit avoir complété toutes les exigences gouvernementales et passé l'examen du Ministère du Travail pour l'obtention d'une licence "C".

POSTE: ELECTRICIEN, CLASSE 2

Devoirs:

1. Installer, maintenir et réparer tout l'équipement électrique A-C en accord avec l'ensemble complet du système de distribution à bas voltage.
2. Installer, maintenir et réparer tout l'équipement électrique D-C des ponts-roulants, les appareils à circuits imprimés et tous les autres systèmes D-C existant dans l'usine.
3. Tracer, couper, plier et installer des conduits et câbles électriques, incluant des matériaux divers tels que boîtes de tirage, pièces d'accouplement, démarreurs magnétiques, boutons-poussoir, etc...
4. Localiser les troubles et remédier aux situations en utilisant de l'équipement régulier tels que Ohmmètre, Jaugeur Simpson, Gauge d'essai d'isolement KV, lampe mètre, vérificateur de mise à la terre, etc... dans le système électrique entier de l'usine, ce qui inclut les mécanismes d'interruption à haut voltage, les transformateurs de puissance et de fournaise, la protection des contrôles de mécanismes d'interruption et de relai, les contrôles A-C et l'équipement électronique et les contrôles de puissance A-C.
- 5- Doit être familier avec l'usage et les procédures à suivre en ce qui concerne les précautions de sécurité à prendre dans le dépannage des interrupteurs mécaniques, par exemple, les méthodes de mise à la terre et d'interruption, l'usage de gants de caoutchouc, l'usage de tiges de mise à la terre avec des câbles pour la haute tension, etc....

- 6- Doit être capable d'effectuer des réparations sécuritaires d'urgence pour maintenir la continuité de l'opération et rapporter les réparations permanentes devant être cédulées par la supervision du département de l'entretien sur l'ensemble du système électrique.

Qualifications:

- A) Doit avoir au moins 3 ans d'expérience dans l'industrie du graphite ou d'autres industries similaires, tel que décrit dans les devoirs d'un électricien, Classe 3.
- B) Doit être capable de lire et d'interpréter les diagrammes schématiques de contrôle de filage, les diagrammes de distribution électrique dans tous les domaines de nature électrique, incluant les diagrammes électroniques.
- C) Doit être détenteur d'une licence "C".
- D) Doit avoir au moins une 9ième année dans le but d'être capable d'interpréter des dessins et de lire et écrire des instructions. Doit être capable de lire et d'interpréter des dessins et des manuels d'opération.
- E) Doit avoir complété tous les cours requis pour la catégorie d'électricien, Classe 3.
- F) Doit passer avec succès un examen écrit et pratique tel que prescrit dans cette classification.

POSTE: ELECTRICIEN, CLASSE 1

Devoirs:

1. Installer, maintenir et réparer tout l'équipement électrique A-C en accord avec l'ensemble complet du système de distribution à bas voltage.

2. Installer et maintenir et réparer tout l'équipement électrique D-C des ponts-roulants, les appareils à circuits imprimés et tous les autres systèmes D-C existant dans l'usine.
3. Tracer, couper, plier et installer des conduits et câbles électriques, incluant des matériaux divers tels que boîtes de tirage, pièces d'accouplement, démarreurs magnétiques, boutons-poussoir, etc...
4. Localiser les troubles et remédier aux situations en utilisant de l'équipement régulier tels que Ohmmètre, Jaugeur Simpson, Gauge d'essai d'isolement KV, Lampe mètre, vérificateur de mise à la terre, etc... dans le système électrique entier de l'usine, ce qui inclus les mécanismes d'interruption à haut voltage, les transformateurs de puissance et de fournaise, la protection des contrôles des mécanismes d'interruption et de relai, les contrôles A-C et l'équipement électronique et les contrôles de puissance A-C.
5. Doit être familier avec l'usage et les procédures à suivre en ce qui concerne les précautions de sécurité à prendre dans le dépannage des interrupteurs mécaniques, par exemple, les méthodes de mise à la terre et d'interruption, l'usage de gants de caoutchouc, l'usage de tiges de mise à la terre avec des câbles pour la haute tension, etc...
6. Doit être capable d'effectuer des réparations sécuritaires d'urgence pour maintenir la continuité de l'opération et rapporter les réparations permanentes devant être cédulées par la supervision du département de l'entretien sur l'ensemble du système électrique.
7. Doit émettre les applications pour tous les permis gouvernementaux concernant les réparations électriques et les travaux d'entretien, tel que requis par la loi.

Qualifications:

- A) Doit avoir au moins 3 ans d'expérience dans l'industrie du graphite ou d'autres industries similaires, tel que décrit dans les devoirs d'un électricien, Classe 3.
- B) Doit être capable de lire et d'interpréter les diagrammes schématiques de contrôle de filage, les diagrammes de distribution électrique dans tous les domaines de nature électrique, incluant les diagrammes électroniques.
- C) Doit être détenteur d'une licence "A-2".
- D) Doit avoir au moins une 9ième année dans le but d'être capable d'interpréter des dessins et de lire et écrire des instructions. Doit être capable de lire et d'interpréter des dessins et des manuels d'opération.
- E) Doit avoir complété tous les cours requis pour la catégorie d'électricien, Classe 3.
- F) Doit passer avec succès un examen écrit et pratique tel que prescrit dans cette classification.

2. MECANICIEN D'ENTRETIEN

Structure de classification

- A- Mécanicien d'entretien, Classe 1
- B- Mécanicien d'entretien, Classe 2
- C- Apprenti Mécanicien d'entretien

POSTE: APPRENTI MECANICIEN D'ENTRETIEN

Devoirs:

1. Doit être capable d'aider les mécaniciens d'entretien des classes 1 et 2.
2. Doit apprendre, dans l'exécution de ses devoirs comme apprenti mécanicien d'entretien, les qualités requises pour devenir mécanicien d'entretien, Classe 2.

Qualifications:

- A) Doit avoir l'équivalent d'une 7^{ième} année de scolarité.
- B) Doit passer avec succès un examen requis, préparé par la direction du département d'entretien.
- C) Doit démontrer un intérêt certain à entrer dans la classification de mécanicien d'entretien.
- D) Doit être prêt à suivre les cours de soudure nécessaire pour l'obtention du certificat requis à la Classe Mécanicien d'entretien, Classe 2.
- E) Doit être physiquement et mentalement capable de travailler dans tous les endroits de l'usine.

POSTE: MECANICIEN D'ENTRETIEN, CLASSE 2

Devoirs:

1. Doit exécuter des réparations mineures et majeures sur tout l'équipement lourd standard utilisé dans l'industrie. Cet équipement

- comprend des broyeurs, des vibrateurs, des élévateurs à godets, des tamiseurs, des convoyeurs à cuvette, des ventilateurs installés sur les toits, des ventilateurs de recirculation, des souffleurs, des collecteurs de poussière, des ponts-roulants et l'équipement de levage.
2. Doit faire l'installation d'équipement lourd connexe aux systèmes de minoterie, à l'équipement de procédé, incluant les ponts-roulants et l'équipement de levage.
 3. Doit être capable de dépanner l'équipement lourd décrit dans les articles 1 et 2, à l'exception de l'équipement contenant des systèmes hydrauliques et pneumatiques.

Qualifications:

1. Doit posséder un minimum de 30 heures d'études en soudure, avec attestation.
2. Doit passer avec succès un examen requis par la direction du département d'entretien.
3. Doit être capable d'interpréter les dessins d'assemblage mécanique et les dessins de détails, incluant l'usage des manuels d'opération et d'entretien de l'équipement lourd rencontré dans l'industrie du graphite.
4. Doit connaître l'utilisation de l'équipement du département d'entretien tel que les presses hydrauliques et perceuses, le tour, les scies, les machines à filetage de tuyaux et les machines à souder.
5. Doit avoir démontré un intérêt acceptable durant sa période d'apprentissage, tel que déterminé par la supervision du département d'entretien.
6. Doit avoir rempli toutes les exigences des classifications d'apprenti-mécanicien d'entretien et aide-d'entretien.

7. Doit au moins avoir un minimum équivalent à deux (2) ans d'expérience comme apprenti.

POSTE: MECANICIEN D'ENTRETIEN, CLASSE 1

Devoirs:

1. Doit accomplir des réparations mineures et majeures sur tout équipement de nature hydraulique et mécanique, tel que broyeurs, éleveurs à godets, vibrateurs, convoyeurs à cuvette, systèmes hydrauliques, systèmes pneumatiques, et la machinerie d'usine connexe à l'industrie du graphite.
2. Doit faire l'installation de tout type d'équipement de nature mécanique, hydraulique et pneumatique, connexe à l'industrie du graphite.
3. Doit être capable de dépanner tout équipement lourd, incluant les systèmes hydrauliques et pneumatiques impliqués dans la fabrication de graphite synthétique.

Qualifications:

1. Doit posséder un trente (30) heures additionnel d'études en soudure, avec attestation.
2. Doit passer avec succès un examen requis par la direction du département d'entretien.
3. Doit être capable d'interpréter des dessins d'assemblage mécanique et des dessins de détail, et des diagrammes schématiques hydrauliques et pneumatiques. Doit être capable d'utiliser les manuels d'opération.

4. Doit avoir rempli toutes les exigences équivalent à un mécanicien d'entretien, Classe 2.
 5. Doit avoir travaillé un minimum de deux (2) ans équivalent à un mécanicien d'entretien, Classe 2.
3. SOUDEUR

Pour le métier de soudeur, seulement une classification de soudeur est établie, relativement au volume de travail et au nombre de soudeurs requis. La description de tâche pour cette classification est la suivante.

POSTE: SOUDEUR

Devoirs:

1. Doit accomplir des réparations mineures et majeures sur tout l'équipement lourd tels que broyeurs, vibrateurs, convoyeurs à vis, collecteurs de poussière et tuyauterie, barres omnibus etc..., qui requièrent une activité majeure de soudure.
2. Doit pouvoir fabriquer des charpentes d'acier, des supports pour la machinerie, des passerelles, et de la tuyauterie à poussière qui peut être requise dans l'installation de nouvel équipement ou dans des modifications à l'équipement existant.
3. Doit accomplir le travail majeur de soudure requis sur l'équipement de convoyeurs, de contenants grillagés, de chutes bifurquées, de capuchons, de gardes, des modifications sur la structure de bâtisse et de réservoirs, etc...

Qualifications:

1. Doit posséder un certificat d'école de soudure dans le but d'être

pleinement qualifié dans les domaines des techniques de soudure du cuivre, de l'aluminium, de l'acier et de la fonte.

2. Doit passer avec succès un examen préparé par la direction du département d'entretien.
3. Doit être capable d'interpréter des dessins de fabrication, les symboles de soudure et les procédures concernant la soudure de matériaux mentionnés dans le champ des techniques de soudure.
4. Doit être pleinement familier avec tous les équipements de soudure et les accessoires associés aux matériaux mentionnés dans le champ des techniques de soudure.
5. Doit avoir l'équivalent de deux (2) ans d'expérience dans l'industrie utilisant de l'équipement lourd similaire au nôtre.

4. PLOMBIER

Structure de classification

- A. Plombier, Classe 1
- B. Plombier, Classe 2
- C. Apprenti-plombier, Classe 1
- D. Apprenti-plombier, Classe 2

POSTE: APPRENTI-PLOMBIER, CLASSE 2

Devoirs:

1. Doit être capable d'aider les plombiers de classe 1 et 2.
2. Doit acquérir, dans l'accomplissement de ses fonctions comme apprenti-plombier, la compétence nécessaire pour se qualifier comme plombier, Classe 2.

Qualifications:

1. Doit avoir l'équivalent d'une septième année de scolarité.
2. Doit posséder un carnet d'apprentissage émis par le Ministère du Travail de la province de Québec.
3. Doit démontrer un intérêt marqué à entrer dans la classification de plombier.
4. Doit être capable de suivre les cours prescrits dans le domaine de plomberie.
5. Doit passer avec succès un examen préparé par la direction du département d'entretien.

POSTE: APPRENTI-PLOMBIER, CLASSE 1

Devoirs:

1. Doit être capable d'aider les plombiers de classes 1 et 2 dans l'exécution de leurs devoirs.
2. Doit acquérir dans l'accomplissement de ses fonctions comme apprenti-plombier, la compétence nécessaire pour se qualifier comme plombier, Classe 2.

Qualifications:

1. Doit posséder au moins une 7ième année de scolarité.
2. Doit être capable de suivre les cours prescrits dans le domaine de la plomberie et il doit remplir avec succès tous les devoirs et qualifications de l'Apprenti-plombier, Classe 2.

3. Doit détenir un carnet d'apprentissage émis par le Ministère du Travail de la province de Québec montrant qu'il a accumulé au moins 4000 heures comme Apprenti-plombier, Classe 2.
4. Doit avoir passé avec succès un examen pour se qualifier à entrer dans cette classification.

POSTE: PLOMBIER, CLASSE 2

Devoirs:

1. Installer, réfectionner, modifier, réparer et entretenir des systèmes de plomberie tel que, les aqueducs, et les égouts, la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à l'alimentation et l'écoulement en fluides (eau, gaz, carburant, liquides transporteurs, air, vapeur) desdits systèmes.
2. Doit être capable de lire les dessins et les dessins schématiques pour connaître les systèmes et déterminer les causes du mauvais fonctionnement tant de haute et de basse pression tout comme d'effectuer les travaux requis.
3. Doit être capable de mesurer, couper et installer des tuyaux, d'installer et de calibrer des valves, des indicateurs de pression, d'écoulement et autres instruments en employant des outils tels que les coupe-tuyau, taraudeuse et plieuse à tuyau. Doit identifier avec de la peinture et faire l'isolement de la tuyauterie et des raccords.

Qualifications:

- A) Doit être détenteur d'un certificat de compétence émis par le Ministère du Travail après avoir complété sa période d'apprentissage soit 8000 heures.

- B) Doit acquérir dans l'accomplissement de ses fonctions comme Plombier, Classe 2, la compétence nécessaire pour se qualifier comme Plombier, Classe 1.

POSTE: PLOMBIER, CLASSE 1

Devoirs:

1. Installer, réfectionner, modifier, réparer et entretenir des systèmes de plomberie tel que
 - les aqueducs, les égouts, les drains de couverture
 - la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à l'alimentation de l'écoulement en fluides (eau, gaz, carburant, liquides transporteurs, air, vapeur) desdits systèmes.

2. Installer, réfectionner, modifier, réparer et entretenir des systèmes de plomberie tel que
 - le giclement automatique à incendie et autres appareils à incendie.
 - le chauffage et la combustion comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides où à la production de la chaleur.

3. Doit être capable de lire les dessins et les dessins schématiques pour reconnaître les systèmes et déterminer les causes du mauvais fonctionnement tant de haute et de basse pression tout comme d'effectuer les travaux requis.

4. Doit être capable de mesurer, couper et installer des tuyaux, d'installer et de calibrer des valves, des indicateurs de pression, d'écoulement et autres instruments en employant des outils tels que les coupe-tuyau, taraudeuse et plieuse à tuyau. Doit

identifier avec de la peinture et faire l'isolement de la tuyauterie.

Qualifications:

1. Doit être détenteur d'un certificat de compétence émis par le Ministère du Travail après avoir complété sa période d'apprentissage.
2. Doit avoir complété une période de 24 mois dans l'industrie de graphite ou l'équivalent comme Plombier, Classe 2.
3. Doit avoir complété tous les cours requis pour la catégorie de Plombier, Classe 2.
4. Doit passer avec succès un examen écrit et pratique, tel que prescrit dans sa classification.

BRIQUETEUR

Structure de Classification

- A- Briqueteur
- B- Apprenti-briqueteur

POSTE: APPRENTI-BRIQUETEUR

Devoirs:

1. Doit être capable d'aider les briqueteurs dans l'exécution de leur travail.
2. Doit acquérir, dans l'exécution de ses fonctions comme apprenti-briqueteur, la compétence nécessaire pour se qualifier comme briqueteur.

Qualifications:

1. Doit avoir l'équivalent d'une 7ième année de scolarité.
2. Doit être détenteur d'un carnet d'apprentissage émis par le Ministère du Travail de la province de Québec.
3. Doit passer avec succès un examen préparé par la direction du département d'entretien.
4. Doit être prêt et capable de suivre les cours de briquetage requis par la Compagnie.
5. Doit être physiquement et mentalement capable de travailler dans tous les endroits de l'usine.

POSTE: BRIQUETEUR

Devoirs:

1. Doit poser de la brique et exécuter des travaux de maçonnerie tant dans le domaine de l'entretien que de la construction.
2. A partir d'instructions verbales ou écrites, de dessins ou de croquis, il doit voir à tous les détails du travail tels que les besoins en matériaux, les échaffaudages, les outils, le chauffage requis, etc...
3. Doit aider à enlever les vieilles briques et autres débris des lieux de travail.
4. Doit établir ses points de référence et ses lignes de base avant d'effectuer ses travaux.
5. Doit déterminer les propriétés et la qualité du mortier et de la

brique en tenant compte des phénomènes d'expansion et de contraction des ouvrages de maçonnerie.

6. Effectue ou aide à effectuer l'installation ou l'enlèvement des formes de maçonnerie.
7. Doit prendre toutes les précautions de sécurité afin d'assurer le transport des matériaux et de l'équipement sur les lieux des travaux.
8. Doit mettre en place les matériaux requis pour compléter les bases de structure.
9. Doit opérer ou faire opérer la scie à maçonnerie, les mélangeurs et autres outils de maçonnerie.

Qualifications:

1. Doit avoir satisfait toutes les exigences de la classification d'apprenti-briqueteur et avoir complété une période de 6000 heures comme apprenti-briqueteur.
2. Doit passer avec succès les examens du Ministère du Travail pour l'obtention d'un certificat de compétence de briqueteur.
3. Un apprenti-briqueteur qui rate l'examen du Ministère du Travail sera soumis à un examen préparé par la direction du département d'entretien. S'il réussit cet examen, il demeurera au niveau d'apprenti-briqueteur et il sera appelé briqueteur maison.

MECANICIEN-AUTOMOBILE

Pour le métier de mécanicien-automobile seulement une classification de mécanicien-automobile est établie.

POSTE: MECANICIEN-AUTOMOBILE

Devoirs:

1. Doit effectuer la réfection, la réparation, l'ajustement et la remise en état de tout équipement mobile utilisé dans l'industrie. Cet équipement comprend entre autres des chariots-élévateurs, chargeurs, tondeuses, camions, locomotives, souffleurs, etc...
2. Doit démonter, nettoyer, réparer, assembler, remplacer, vérifier et entretenir les unités mobiles et les composants mécaniques tels que les systèmes hydrauliques, embrayages, engrenages, trains d'engrenage, freins, roues, essieux, direction, coussinet d'engrenage, etc...
3. Doit assembler, aligner, ajuster selon des tolérances serrées des engrenages, des coussinets, des arbres, des pistons, des cylindres.
4. Doit ajuster et entretenir les carburateurs, le système d'alimentation, les génératrices, les démarreurs, le système d'allumage.

Qualifications:

1. Doit avoir suivi les cours de mécanique-auto requis par la Compagnie et avoir passé avec succès les examens requis.
2. Doit connaître le maniement des équipements et outils propres à la tâche de mécanicien-automobile tels que: indicateurs de compression, densimètre à batterie et antigel, lampe de réglage d'allumage, clef de couple, micromètre, chargeur à batterie, etc...
3. Doit être capable d'interpréter les dessins d'assemblage mécanique et les dessins de détails, incluant l'usage des manuels d'opérations et d'entretien des équipements mobiles normalement utilisés dans l'industrie.

4. Doit avoir travaillé au moins 2 ans comme mécanicien-automobile.
5. Doit passer avec succès un examen requis par la direction du département d'entretien.

Les clauses générales énumérées ci-dessous font également partie de cette lettre d'entente.

1. Devoirs des Aides-d'entretien et des Apprentis:

Après l'implantation du programme d'entraînement de métier, les devoirs normalement remplis par la classification d'aide-d'entretien continueront à être accomplis par ce groupe d'employés. Ces devoirs sont du même genre que les travaux énumérés ci-après:

- Aider les mécaniciens 1ère classe dans l'exécution de leur travail;
- Transporter les matériaux et les équipements au lieu de travail;
- Nettoyer les lieux de travail après les travaux;
- Lubrifier les équipements;
- Boulonner et déboulonner les boulons;
- Filer, plier, installer des tuyaux;
- Nettoyer et préparer les morceaux;
- Installer des supports;

Cette liste n'a pour but que d'indiquer l'envergure du travail effectué par l'aide-d'entretien et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les fonctions faisant partie intégrante de cette tâche.

Il est également entendu que toutes les fonctions énumérées plus

haut peuvent également être accomplies par les apprentis dans les différents programmes d'entraînement. La différence majeure entre l'apprenti et l'aide-d'entretien est que l'apprenti parfait ses connaissances dans un métier particulier au cours de sa période d'apprentissage et peut ainsi remplir une partie de plus en plus importante de la tâche de métier tandis que l'aide-d'entretien limite ses activités aux travaux normalement effectués par un aide-d'entretien.

2. Qualifications des Hommes de Métier, Classe 1

Les détenteurs de poste de métier, Classe 1 doivent se tenir à la page dans leur métier. Ils doivent satisfaire toutes les normes et exigences gouvernementales présentes et futures requises pour exercer leur métier à l'usine. La Compagnie défrayera le coût des certificats, cartes et licences émises par les autorités compétentes.

3. Informations au Syndicat

Dans le cas où la Compagnie doit recruter un homme de métier de l'extérieur pour remplir un poste de Classe 1 parce qu'aucun candidat de l'usine n'a accumulé l'expérience exigée, celle-ci fournira au Syndicat, sur demande, les informations concernant l'expérience accumulée par un tel homme de métier dans une industrie équivalente.

4. Examen de qualification

Tout au long de différents programmes d'apprentissage lorsque la Compagnie exige qu'un apprenti passe avec succès un examen pour atteindre un niveau supérieur, celui-ci aura droit à une reprise six mois après le 1er examen s'il ne réussit pas ce premier examen, tout en demeurant à son poste d'apprenti.

Toutefois, si l'apprenti en question manque son 2ième examen il pourra utiliser ses droits de déplacement selon l'article

6.11 A) pour se trouver un autre emploi dans l'usine. Cet employé ne sera plus considéré lors d'ouverture subséquente à ce poste d'apprenti.

La note exigée pour réussir un examen est établie à 60%. Tout candidat qui réussit à obtenir une note de 60% et plus est considéré comme ayant réussi son examen. La Compagnie informera le Syndicat des résultats des candidats qui auront passés les examens.

5. Assignation du travail aux apprentis

Tel que mentionné dans la convention collective en ce qui concerne les hommes de métier (mécaniciens 1ère classe), la Compagnie se réserve le droit de faire travailler un apprenti dans un autre métier que celui pour lequel il poursuit son apprentissage lorsque c'est absolument nécessaire pour les besoins des opérations de l'usine, le tout conformément aux dispositions de la convention collective.

6. Séquence de promotion de métier et taux de salaire applicables

Le schéma apparaissant comme Annexe H indique clairement la séquence de promotion à l'intérieur de chaque métier et les taux de salaire applicables dans le cadre du programme d'entraînement de métiers.

7. Conditions spéciales s'appliquant aux apprentis:

Un employé occupant une classification d'apprenti ne sera pas considéré lors d'un affichage d'ouverture temporaire. Il pourra être considéré lors d'un affichage permanent mais ne pourra aspirer à nouveau à un éventuel poste d'apprenti dans le métier qu'il a laissé une fois qu'il aura complété sa période de qualification dans son nouvel emploi.

8. Qualifications d'apprenti

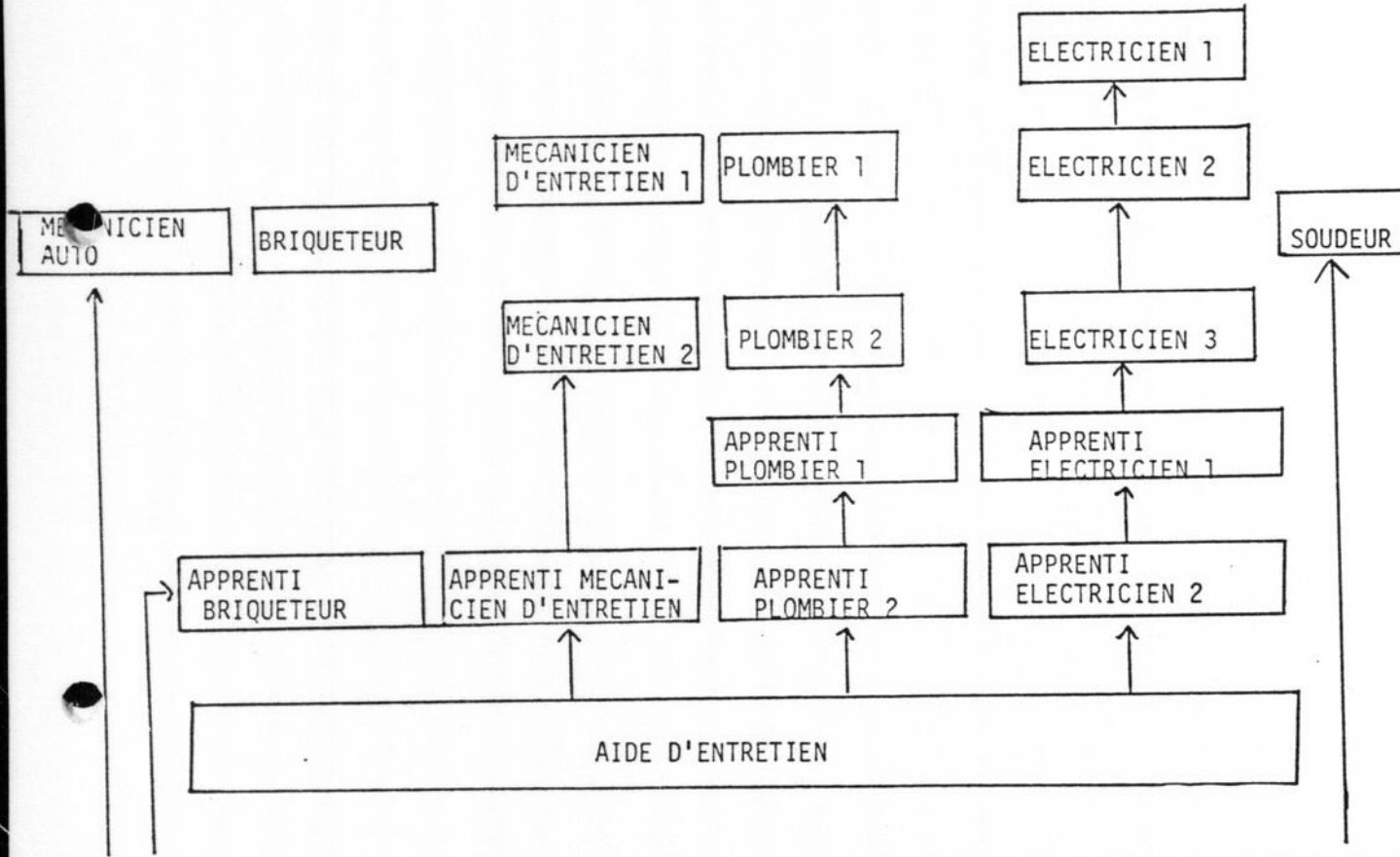
Lorsqu'un poste d'apprenti est affiché, un employé qui satisfait les critères de qualifications sera considéré. S'il passe avec succès l'examen de qualification il sera accepté comme apprenti en autant qu'il satisfasse les autres exigences du programme. Au cours des six (6) premiers mois de son apprentissage, il devra démontrer qu'il possède les aptitudes nécessaires pour leur permettre de continuer son apprentissage si non il sera retourné à son emploi précédent.

9. Apprenti rémunéré au taux du métier

Lorsqu'un apprenti termine sa période d'apprentissage, qu'il satisfait toutes les exigences ou qualifications du métier et qu'il passe avec succès l'examen requis, il commence à recevoir le taux de la classification du métier tout en demeurant dans la classification d'apprenti.

ANNEXE "H"

PROGRAMME D'ENTRAINEMENT DE METIERS



TAUX

	MAI 85	NOV. 85	MAI 86	MAI 87
	14.03	14.28	14.43	14.58
	13.72	13.97	14.12	14.27
	13.48	13.73	13.88	14.03
	13.24	13.49	13.64	13.79
	12.93	13.18	13.33	13.48
	12.79	13.04	13.19	13.34
	12.48	12.73	12.88	13.03

ANNEXE "I"

EMPLOIS D'ETE ET REMPLACEMENT DE VACANCES

1. Les ouvertures dont la Compagnie anticipe le besoin de combler pour une période supérieure à 30 jours de calendrier seront affichés en accord avec la section 6.06 B).

Cependant, un maximum d'un employé sur quatre employés de la même classification du même département pourra quitter sa classification régulière pour combler les ouvertures temporaires de taux de base inférieure à son emploi régulier. Tant et aussi longtemps qu'un des employés n'a pas commencé à travailler sur l'emploi d'été ou le remplacement de vacances, l'ancienneté prévaudra pour déterminer lequel des employés pourra quitter la classification pour combler les ouvertures temporaires de taux inférieur provenant d'ouvertures d'emplois d'été et de remplacement de vacances.

Si aucun employé régulier possédant l'habileté pour accomplir le travail ne signe l'avis d'affichage, n'accepte le poste ou ne satisfait les exigences de paragraphe précédent, la Compagnie pourra assigner un étudiant ou un employé temporaire embauché pour la période de vacances. Cet étudiant ou employé temporaire pourra demeurer, à la discrétion de la Compagnie, sur cette ouverture temporaire aussi longtemps que le besoin qui a donné lieu à cette ouverture temporaire existera.

2. Les ouvertures dont la Compagnie anticipe le besoin de combler pour une durée moindre de 30 jours de calendrier pourront être remplies par des étudiants ou des employés embauchés pour la période de vacances.

Dans un tel cas, un employé régulier pourra demander de remplacer cet étudiant ou employé temporaire sur cet emploi temporaire.

Les employés réguliers intéressés à remplacer cet étudiant ou employé temporaire devront communiquer leur intention au Service du personnel durant les heures normales d'ouverture du bureau.

Le choix de l'employé qui sera appelé à remplacer l'étudiant ou employé temporaire sur cet emploi temporaire se fera par ordre d'ancienneté parmi ceux qui auront communiqué leur intention à la date la plus rapprochée de l'assignation de l'étudiant ou de l'employé temporaire sur cet emploi temporaire en autant que ce changement d'emploi n'affecte pas les besoins de la production et l'efficacité de l'usine et en autant qu'il y a un employé qualifié et disponible pour le remplacer.

3. Il est entendu que l'employé qui obtient un emploi par l'application de cette procédure ne pourra se prévaloir du surtemps prévu à la section 7.19. De même l'employé appelé à être assigné sur le poste de celui-ci ne pourra pas réclamer d'être payé au taux supplémentaire pour son premier quart selon la section 7.19.
4. L'employé qui obtiendra un poste par l'application de cette procédure devra demeurer sur ce poste tant et aussi longtemps que le besoin qui a donné lieu à cette ouverture temporaire existera à moins qu'il obtienne un autre poste selon la section 6.06. Cet employé sera rémunéré au taux de la tâche qu'il a obtenue par l'application de cette procédure.

Entente

entre

G.L.C. CANADA INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA METALLURGIE DE BERTHIER (C.S.N.)

SUJET: Procédure complémentaire à l'article 7.14 de la convention collective pour la compilation du temps supplémentaire

- I- Le temps supplémentaire est d'abord offert aux employés du département et de la classification où le temps supplémentaire doit être effectué.
- II- Le temps supplémentaire est ensuite offert aux journaliers du département où le temps supplémentaire doit être effectué qui sont qualifiés pour faire le travail en tenant compte du nombre d'heures accumulées à leurs fiches.
- III- Le temps supplémentaire est ensuite offert aux autres employés du département qui sont qualifiés pour faire le travail en tenant compte du nombre d'heures accumulées à leurs fiches.
- IV- Le temps supplémentaire est ensuite offert aux autres employés de l'usine qui possèdent l'habileté pour faire le travail et qui ont leur nom sur une fiche départementale (CAN. P.B.-28) tenue dans chaque département. L'employé indique les classifications sur lesquelles il est qualifié et qu'il est intéressé à remplir en temps supplémentaire. Les employés seront demandés en tenant compte de leur ancienneté d'usine.

Note: cette fiche départementale sera renouvelée à chaque année à date anniversaire de la convention collective. Les employés devront renouveler leur inscription sur la fiche à chaque année.

2/...

Compilation du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera compilé par classification dans chaque département selon la formule CAN. P.B.-21 ou CAN. P.B.-21 A); les codes suivants désignent:

- A) Le temps supplémentaire travaillé par l'employé dans sa classification et dans son département.
- B) Le temps supplémentaire travaillé par l'employé dans son département mais dans une autre classification (à noter que le temps supplémentaire travaillé par un employé dans un autre département n'est pas compilé).
- C) Le temps supplémentaire refusé par un employé dans son département et dans sa classification (à noter que le temps supplémentaire refusé par un employé dans une autre classification que la sienne ou dans un autre département n'est pas compilé).
- D) Ajustements

Les ajustements doivent couvrir les cas où l'employé n'est pas disponible pour faire du temps supplémentaire soit pour absence, maladie, vacances, changement de classification, congé mobile, etc...

1. Lorsqu'un employé est absent et doit être remplacé par un confrère de la même classification en temps supplémentaire, l'employé absent doit alors être débité le même nombre d'heures que son confrère qui a effectué le temps supplémentaire pour le remplacer. Nonobstant ce qui précède, un employé qui est absent pour activités syndicales ou pour une journée mobile, n'encourt aucun temps débité à sa fiche pour un tel jour d'absence.
2. L'employé à qui l'on veut offrir du temps supplémentaire et qui ne peut pas être rejoint sera débité du temps supplémentaire qui aurait pu être offert.
3. A son retour au travail après une absence d'une semaine ou moins, l'employé sera débité de la moyenne des heures qui auront été débitées ou faites à ses confrères de la même classification pendant son absence. Si l'absence a duré plus d'une semaine, on lui accorde la moyenne des heures supplémentaires qui apparaissent à la fiche des autres employés de sa classification.
4. Lorsqu'un employé arrive dans une nouvelle classification il lui sera débité la moyenne des heures débitées à l'ensemble de la classification.

Informations additionnelles

1. Les heures supplémentaires seront inscrites dans le registre départemental (CAN. P.B.-21 ou CAN. P.B.-21 A) et seront disponibles en tout temps aux employés pour vérification. Le registre sera affiché à la vue des employés.
2. Les appels d'urgence seront notés en nombre et non pas par les heures travaillées. Un employé qui refuse un appel d'urgence ou qui ne peut être rejoint sera débité d'un appel.
3. La compilation des heures supplémentaires se fera sur une année contractuelle soit du 1er mai au 30 avril, à cette date les employés repartent à 0. Au départ de la période, ainsi que lorsque tous les employés d'une même classification ont le même nombre d'heures supplémentaires à leur fiche et qu'ils sont également disponibles l'offre se fera par ancienneté.
4. A) Un employé qui gagne un poste par affichage dans un autre département continue à avoir droit à la répartition du temps supplémentaire dans le département où il se trouve tant et aussi longtemps qu'il n'est pas physiquement transféré à son nouveau département.

B) La procédure de "stand-by" est complètement exclue de cette procédure de compilation.
5. Lorsqu'un employé est assigné d'une classification à une autre pour une période d'une journée ou moins, il maintient son droit au temps supplémentaire à sa classification régulière. Il ne participe à la distribution du temps supplémentaire dans la classification où il est assigné qu'après que tous les autres employés de cette classification ont été demandés. Par contre si l'assignation est pour plus d'une journée, on lui débite la moyenne des heures de temps supplémentaire des autres employés dans la classification où il est assigné et on lui offre le surtemps à son tour.

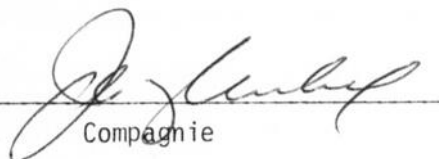
Lorsqu'il revient à sa classification régulière, on lui débite la moyenne des heures faites par les autres employés dans sa classification régulière pendant son absence si celle-ci a duré une semaine ou moins. Si l'assignation a duré plus d'une semaine, à son retour on lui débite la moyenne des heures des autres employés dans sa classification.

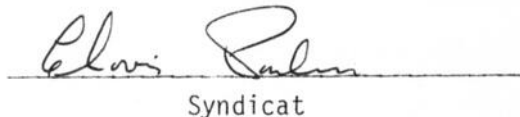
Informations additionnelles (suite)

6. A) Lorsque du temps supplémentaire imprévu et d'une durée inférieure à un quart de travail se développe au cours d'une équipe régulière de travail, les employés de la classification concernée qui sont déjà à l'usine sur cette équipe régulière de travail sont les premiers à être considérés pour faire le temps supplémentaire avant les employés d'une autre équipe, même s'ils ont un total supérieur d'heures supplémentaires accumulées. Lorsqu'il s'agit de remplacer en temps supplémentaire un employé travaillant sur les opérations continues, on tentera de répartir les heures supplémentaires le plus équitablement que possible parmi les employés occupant la même classification.
- B) En ce qui concerne le département d'entretien, lorsqu'une équipe de travailleurs est affectée à un travail particulier pendant ses heures régulières de travail et qu'il s'avère nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire pour compléter le travail, les employés de cette équipe de travailleurs sont les premiers à être considérés pour faire le surtemps indépendamment du nombre d'heures supplémentaires accumulées à leurs fiches.

Le contenu du présent paragraphe ne s'applique pas lorsqu'il existe au moment de l'offre de surtemps un écart de plus de 12 heures entre la fiche de l'employé qui a débuté le travail et celle de l'employé qui en a le moins dans la classification.

Dans un tel cas, le temps supplémentaire est offert selon la procédure habituelle.


Compagnie


Syndicat

15 mar '1985

Date

Entente

entre

G.L.C. CANADA INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA METALLURGIE DE BERTHIER (C.S.N.)

SUJET: Définition du terme "conjointe" apparaissant à l'article 10.02 de
la convention collective

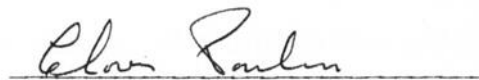
Le terme "conjointe" signifie la personne avec laquelle un employé vit maritalement depuis une période continue de douze (12) mois ou la personne avec laquelle il est légalement marié et ce à partir du jour du mariage.

Dans le cas d'un employé qui est marié à une personne dont il n'est pas légalement divorcée et qui vit maritalement avec une autre personne, c'est la personne avec laquelle il est légalement marié qui répond à la définition du terme "conjointe".

Par conséquent, si l'employé est légalement divorcé de son épouse, c'est la personne avec laquelle il vit maritalement qui répond à la définition du terme "conjointe".



Compagnie



Syndicat

15 mai 1985

Date

Entente

entre

G.L.C. CANADA INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA METALLURGIE DE BERTHIER (C.S.N.)

SUJET: Périodes de repas en temps supplémentaire (art. 7.18)

L'article 7.18 de la convention collective accorde à un employé le droit à un repas payé par la Compagnie ainsi que le temps (30 minutes) rémunéré pour la période de repas lorsqu'il fait du temps supplémentaire.

Il y a deux cas différents qui sont prévus:

1. L'employé qui fait du temps supplémentaire relié à ses heures régulières de travail;
2. L'employé qui fait du temps supplémentaire séparé de ses heures régulières de travail.

1. Temps supplémentaire relié aux heures régulières de travail:

L'employé peut disposer d'une période de temps raisonnable pour téléphoner afin d'aviser qu'il fait des heures supplémentaires.

L'employé a droit à un repas après 2 heures de temps (ainsi que 30 minutes de temps) et il a droit à un second repas après 6 heures de surtemps (ainsi que 30 minutes de temps.)

Donc, lorsqu'un employé fait un quart double, il a droit à 2 repas ainsi que 60 minutes de temps et ce indépendamment du fait que l'employé prenne un repas ou qu'il demande un billet de repas.

Il a également droit à une période de repos (break) de 10 minutes au milieu du quart de travail. Plusieurs agencements de périodes de repas et repos sont possibles mais d'aucune façon le nombre total de minutes d'arrêt de travail payées ne doit dépasser 70 au cours d'un quart de travail complet.

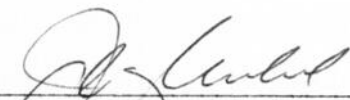
2/...

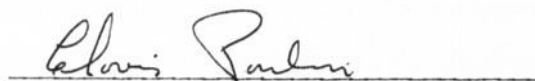
Il est important de noter que l'employé en surtemps n'est payé que pour le temps passé à l'usine (i.e.: même s'il n'utilise pas une période de repas à laquelle il a droit, il n'acquiert pas pour autant le droit à 30 minutes de surtemps payé après qu'il a quitté l'usine). Il est payé pour le temps poinçonné sur sa carte de poinçon.

2. Temps supplémentaire séparé des heures régulières de travail:

L'employé qui est appelé ou cédulé pour du temps supplémentaire séparé de ses heures régulières de travail, a droit à un repas et 30 minutes payées pour son repas après 4 heures de travail. Il n'aurait droit à un autre repas (et un autre 30 minutes payées) qu'après 4 heures additionnelles de surtemps et seulement s'il devait retourner au travail après ce repas. Il a également droit à une période de repos (break) de 10 minutes dans chaque demi-journée de travail.

Par conséquent, on doit comprendre qu'un employé qui fait un quart normal de 8 heures en temps supplémentaire a droit à un repas et 30 minutes rémunérées.


Compagnie


Syndicat

15 mai 1985

Date

