

No.

2158-01

NOM

Johns-Manville Canada Inc.

12-077

Entente relative à la convention collective de travail du 1er février 1981 au 31 janvier 1984.

ANNEXE "E"

CLARIFICATIONS RELATIVES AUX PROJETS RE: EXPANSION "B"



- 1) Les indemnités versées à l'employé en relation avec les accidents de travail seront compensées selon la politique de la C.S.S.T. à cet effet, (dont vous avez copie) et la Compagnie déboursera la différence en tenant compte des gains que l'employé aurait retirés dans son emploi de façon régulière, n'eût été l'instauration de programmes gouvernementaux. Le même mode de compensation s'appliquera dans les cas de rechute.
- 2) En cas de maladie, la clause 73.a) sera appliquée en utilisant le taux horaire de la classification détenue par l'employé. Il est entendu que si durant sa maladie l'employé retirait le \$240.00 par semaine, la Compagnie compenserait pour la différence à 60% ou à 50% selon le cas.
- 3) Durant les périodes de juin, juillet et août en égard avec la clause 37, les équipes en rotation sur les quarts de 4:00-12:00 auront leur journée de congé cédulée le samedi soir de 4:00-12:00. Les suggestions du Syndicat seront les bienvenues.
- 4) Les vacances seront payées selon la clause 47.a) de la convention en utilisant le taux de la classification et en aucun cas le montant de la paye de vacances sera moindre que 40 fois le taux horaire de sa classification permanente."
- 5) La Compagnie doit faire le nécessaire pour permettre à tous les employés qui seraient sur un des programmes appliqués aux installations de Johns-Manville Canada Inc., à Asbestos, de contribuer aux cotisations d'assurance-chômage afin de les rendre éligibles aux prestations au moment de leur éventuelle mise à pied.

Advenant que ce qui est prévu ci-avant ne soit pas appliqué par la Compagnie, celle-ci s'engage à couvrir les employés qui seraient impliqués avec un moyen qui sera celui qui leur permettront de toucher de l'assurance-chômage suite à leur mise à pied.

Les deux paragraphes énoncés ci-avant ne pourront s'appliquer si une situation dramatique hors du contrôle de la Compagnie se produisait et aurait pour effet d'occasionner des mises à pied imprévues.

83 MAI 24 16 02

Toute clause relative au Boni du Coût de la Vie est inopérante
durant la durée de cette convention.

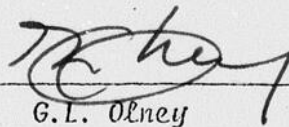
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention
le 17 mai 1983.

JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

Signé



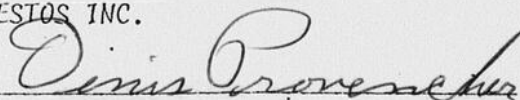
G.B. Coulombe



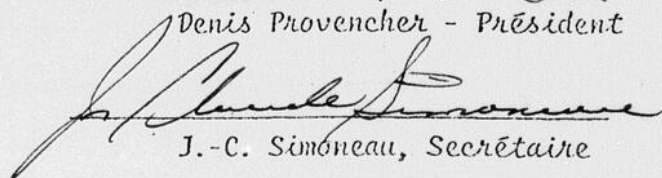
G.L. Olney

SYNDICAT NATIONAL DE L'AMIANTE D'ASBESTOS INC.

Signé



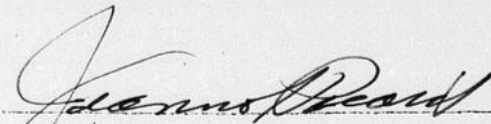
Denis Provencher - Président



J.-C. Simoneau, Secrétaire

LA FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE, DES MINES ET DES
PRODUITS CHIMIQUES - C.S.D.

Signé



Jeanmol Picard

'83 MAI 24 16 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

et

SYNDICAT NATIONAL DE L'AMIANTE D'ASBESTOS, INC.

et

LA FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE,
DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES - C.S.D.

ASBESTOS, P.Q.

1 février 1984 - 31 janvier 1985

ARTICLE 1

BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION

1. Dans l'intention des parties, la présente Convention a pour but de favoriser entre elles des relations harmonieuses et de permettre l'exploitation efficace des usines afin que leurs intérêts réciproques et ceux du public en général soient pleinement protégés.

PREMIERE PARTIE

Cette convention intervenue le 17 mai 1983
entre JOHNS-MANVILLE CANADA, INC., Asbestos, Québec
(ci-après appelée la "COMPAGNIE") d'une part, et le
SYNDICAT NATIONAL DE L'AMIANTE D'ASBESTOS, INC. conjointement
avec la FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE, DES MINES
ET DES PRODUITS CHIMIQUES - C.S.D. (ci-après appelé le "SYNDICAT")
d'autre part, représentant les employés de la Compagnie, tel
que défini à l'Article 2 de cette convention.

FAIT FOI QUE:

Il est mutuellement convenu par les présentes, ce qui suit:

ARTICLE 2

DEFINITIONS

2.(a) Le mot "employé" ou "salarié" dans la présente convention désigne exclusivement les personnes actuellement à l'emploi de la Compagnie à Asbestos, Québec, ou qui le deviendront par la suite, tel que défini dans le certificat d'accréditation émis le 31 octobre 1947 par la Commission des Relations Ouvrières du Québec en faveur du Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos, Inc., dont l'agent négociateur est la Fédération Démocratique des Travailleurs de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques - C.S.D., lequel certificat permet la représentation de tous les employés payés à l'heure, à la pièce ou rémunérés avec prime au rendement, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau et des employés âgés de moins de 16 ans.

(b) Sont exclus de la définition qui précède tous ceux qui font partie de l'administration, qui font du travail d'ingénieur ou de bureau, qu'ils soient payés à l'heure ou à salaire.

(c) Pour les fins d'application de cette convention, les "heures travaillées" incluent les heures payées pour vacances et jours de fête.

3.(a) La classification des métiers se fera comme suit:

Homme de métier:

Pleinement qualifié pour faire tout travail de son métier. Il devra aussi posséder les outils personnels nécessaires à son métier. Il doit avoir travaillé pendant deux mille quatre-vingt (2080) heures comme homme de métier classe "B" ou posséder l'expérience équivalente et avoir subi avec succès l'examen pratique du métier.

Homme de métier: Classe "B"

Qualifié pour accomplir le travail de son métier, mais ne possédant pas nécessairement la longue expérience pratique et la grande habileté d'un homme de métier. Possède les outils personnels nécessaires à son métier. Il doit avoir travaillé pendant quatre mille cent soixante (4160) heures comme homme de métier "C" ou posséder l'expérience équivalente ou avoir complété la période prescrite comme apprenti et avoir subi avec succès l'examen théorique pour promotion à homme de métier.

Homme de métier: Classe "C"

Les candidats à homme de métier "C" doivent afficher pour les postes vacants à l'exception des employés apprentis qui ne réussiraient pas l'examen pour homme de métier "B". Ils doivent avoir travaillé pendant quatre mille cent soixante (4160) heures comme aide-général ou posséder l'expérience équivalente et avoir subi avec succès les examens théoriques et pratiques et obtenu quarante (40) et plus dans l'examen de compréhension mécanique. Ils seront assignés à un métier reconnu.

3.(b) Nonobstant ce qui précède la Compagnie doit permettre au salarié qui travaille déjà pour la Compagnie d'être promu à homme de métier de homme de métier "B", ou à homme de métier "B" de homme de métier "C", ou à homme de métier "C" de aide-général, avant l'embauche de personnel venant de l'extérieur qui serait appelé à travailler sur l'une ou l'autre de ces classifications, en autant qu'il puisse réussir les examens exigés pour ces fonctions.

(c) Apprentis:

Les apprentis seront payés conformément aux taux stipulés à la partie II de cette convention et il est convenu qu'aucun apprenti ne sera accepté avant son 18ième anniversaire de naissance, ni après son 35ième anniversaire de naissance, à moins que sa période d'apprentissage ait débuté avant son 35ième anniversaire de naissance. Les apprentis seront embauchés selon la proportion d'un (1) apprenti pour cinq (5) hommes de métier ou fraction de cinq (5). Pour être admis comme apprenti un salarié devra détenir un certificat ou un diplôme dans le métier concerné et obtenir quarante (40) et plus dans son test de compréhension mécanique.

Ces apprentis ne seront employés que dans les métiers suivants: machinistes, menuisiers, ferblantiers, électriciens, mécaniciens, soudeurs, mécaniciens en tuyauterie, ajusteurs, mécaniciens d'entretien industriel et charpentiers sur métal. Le salarié qui détient un certificat ou un diplôme en ajustage mécanique peut être admis comme apprenti dans le métier de machiniste ou ajusteur ou mécanicien d'entretien industriel. Après avoir complété l'apprentissage, ils devront subir avec succès l'examen théorique pour promotion à homme de métier "B". Un apprenti ayant raté ou refusé son examen pour être promu à homme de métier "B" sera versé dans la classification d'homme de métier "C" et ceci rétro-actif à la date où il a complété sa période d'apprentissage. Il pourra reprendre l'examen pour promotion à homme de métier "B" après mille quarante (1040) heures de la date à laquelle il avait raté ou refusé l'examen et subséquemment après toutes les mille quarante (1040) heures de travail.

Clause 3.c) Durée de l'apprentissage:

Les salariés qui rencontrent les normes énumérées ci-haut seront éligibles pour la fonction d'apprentis mais entre tous les candidats, la préférence sera accordée dans le même ordre que ci-haut énuméré par catégorie 1, 2, 3.

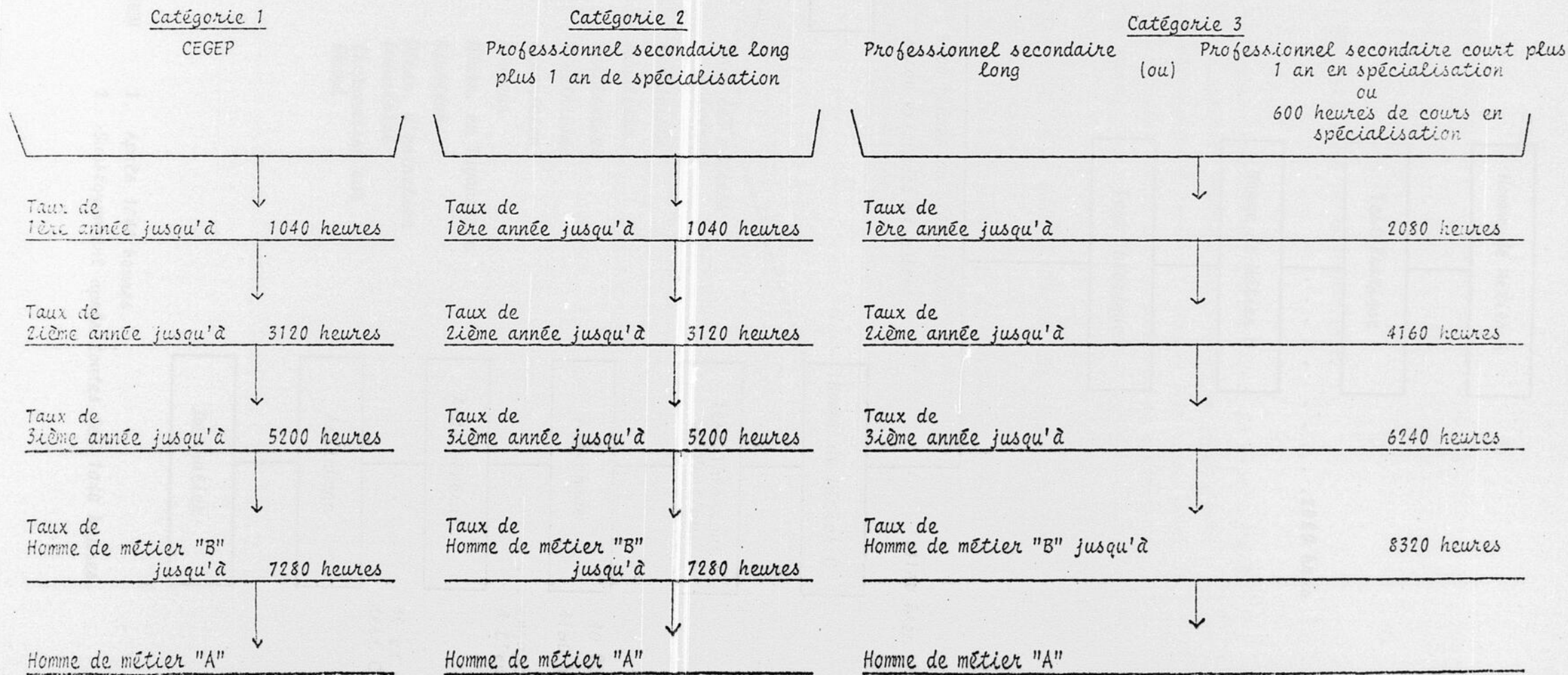
Advenant une réduction d'équipe dans le département E&R, les aides-généraux et les apprentis seront considérés égaux.

Le salarié embauché et utilisé comme apprenti par la suite, se voit créditer ses heures travaillées dans la fonction reliée à son métier durant son dernier stage comme étudiant jusqu'à un maximum de six cent soixante seize (676) heures.

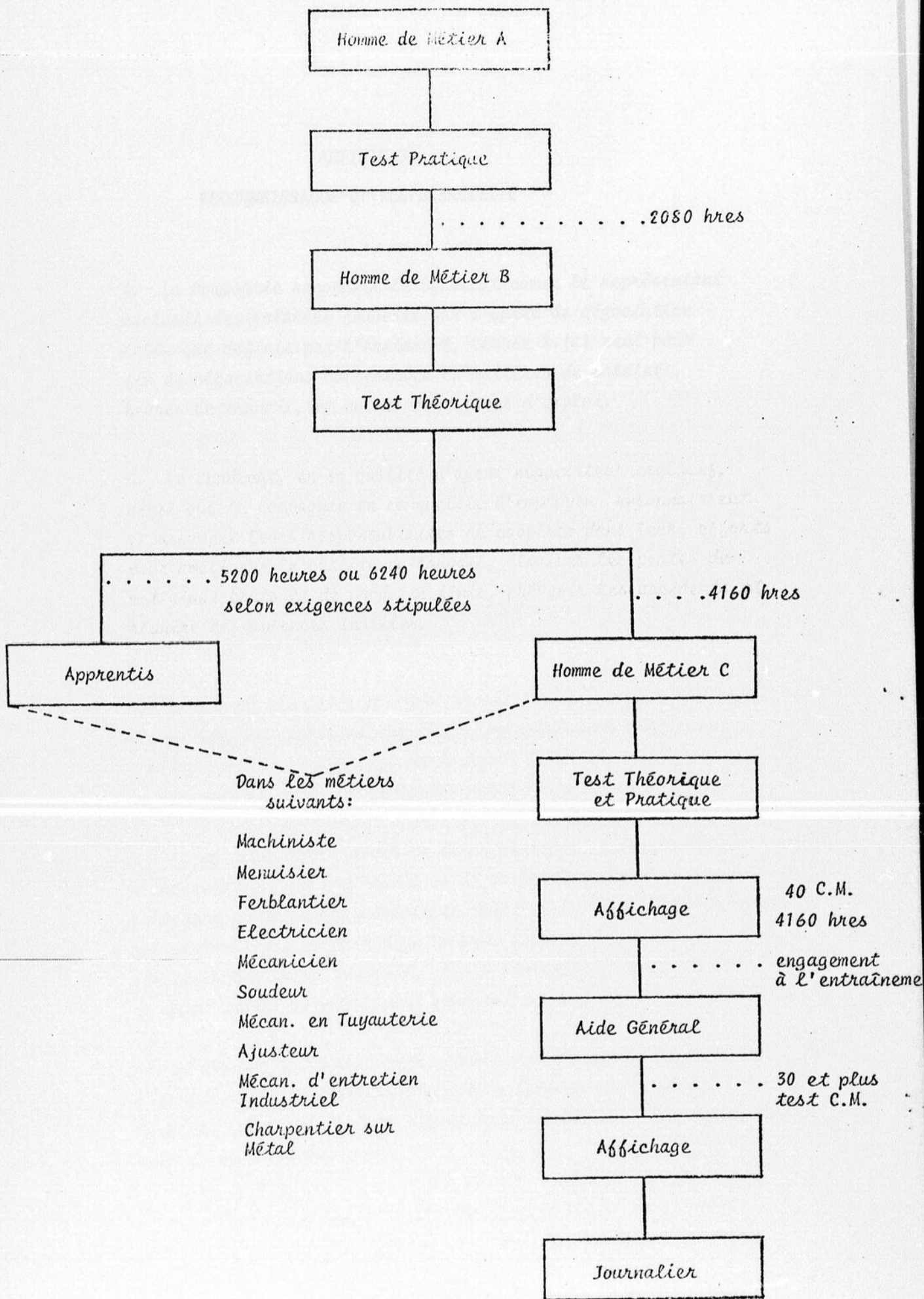
Article 2

DEFINITIONS (suite)

Durée de l'Apprentissage:



STRUCTURE DES MÉTIERS



RE-EXAMEN

- Après 1040 heures.
- Subséquentement après toutes les 1040 heures.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET RESPONSABILITE

4. La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés couverts par l'unité de négociation telle que définie par l'Article 2, Clause 2. (a) ceci pour fin de négociations collectives en matières de salaires, heures de travail, et autres conditions d'emploi.

5. Le Syndicat, en sa qualité d'agent négociateur exclusif, ainsi que la Compagnie en sa qualité d'employeur reconnaissent et assument leurs responsabilités de coopérer dans leurs efforts pour améliorer la qualité du travail, éliminer les pertes de matériaux bruts et de produits finis, prévenir les accidents et réduire les absences inutiles.

ARTICLE 4
RELATIONS AVEC LE SYNDICAT

6. Tout salarié de la Compagnie, faisant partie de l'unité de négociation, peut, s'il désire, être membre du Syndicat.

7. La Compagnie devra, pour la durée de cette convention, retenir sur les gages de tous les salariés membres de l'unité de négociation une somme égale aux cotisations syndicales. Les étudiants qui travaillent à la Compagnie sur des classifications non-couvertes par cette unité ne sont pas soumis à cette stipulation. Le trésorier du Syndicat devra aviser la Compagnie par écrit du montant de cotisations syndicales ainsi que de tout changement qui y sera apporté par la suite; cet avis servira de mandat absolu à la Compagnie pour effectuer la retenue prescrite.

8. Au cas où une telle pratique serait reconnue comme illégale, irrégulière ou contraire aux lois provinciales ou fédérales, à l'ordre public, ou aux règlements ayant trait aux relations ouvrières, la présente stipulation deviendra nulle de plein droit.

9. Il ne devra pas y avoir de discrimination, d'intimidation, d'intervention, de contrainte ou de coercition, soit de la part de la Compagnie ou de ses représentants, soit de la part du Syndicat ou de ses membres, à l'endroit d'un salarié à cause de son adhésion ou de son non-adhésion au Syndicat. Ni le Syndicat ni aucun de ses membres ne devra faire de recrutement syndical pendant les heures de travail.

10. Au moment de l'embauchage, chaque nouvel employé sera informé de l'existence de la présente Convention Collective et du fait que, le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 5

FONCTIONS RESERVEES A LA GERANCE

11. (a) - Le Syndicat reconnaît que la Compagnie détient tous les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la gérance et qui ne sont pas restreints, modifiés ou délégués par des stipulations de cette convention.

(b) - Durant les négociations entre la Compagnie et le Syndicat, la Compagnie déclara qu'elle avait l'intention de continuer sa pratique établie en matière de travail à forfait. Il est entendu qu'à cause de travail à forfait les employés faisant partis de l'unité de négociation ne subiront pas de mise à pied ou perte d'emploi. Ce point est mentionné ici dans le but de confirmer cette intention. La Compagnie discute avec le Syndicat avant de donner des nouveaux contrats quand il y a des employés mis à pied.

(c) - Avant de congédier un employé pour absence excessive due à la maladie ou à un accident de travail, la Compagnie devra informer le Syndicat des mesures qu'elle se propose de prendre envers cet employé lors de son retour au travail.

ARTICLE 6
PLAINTES ET GRIEFS

12. Les questions concernant l'interprétation, l'application, ou l'exécution de cette convention seront traitées comme suit:

Phase 1.(a) - Le salarié ou les salariées en cause discutent d'abord la question avec leur contremaître immédiat ou s'il est absent avec son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant son occurrence. Le contremaître ou son représentant font tout en leur pouvoir pour régler le grief. Le représentant du Syndicat peut participer à la discussion, si le salarié ou les salariées en cause le désirent. Si le grief est exposé par écrit, il doit l'être sur une formule de Plainte et Grief et présenté en quatre (4) copies, il doit être signé par le représentant et le salarié. En recevant ce grief, le contremaître ou son représentant signe à l'endroit approprié comme accusé de réception et remet immédiatement la première copie au représentant du Syndicat. Le contremaître ou son représentant écrit sa réponse, la signe et la fait parvenir au représentant du Syndicat dans les deux (2) jours de travail qui suivent.

(b) - Exception est faite pour un salarié qui veut formuler un grief concernant un poste vacant affiché, si son application était faite selon 2.b) des Règlements d'Affichage pour Emplois. Son grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le refus de son application.

(c) - Exception est faite pour le salarié absent pour maladie, accident ou congé sans solde approuvé, ou en vacances, qui aurait été privé de ses droits selon les clauses 48.c) et 62.f), et qui retourne au travail dans les dix (10) semaines de la date du litige possible. Il peut faire un grief dans les dix (10) jours ouvrables à partir de son retour au travail pour réclamer ce qu'il aurait eu droit s'il avait été au travail à ce moment-là.

Exception est aussi faite au salarié qui serait réduit d'équipe, mis à pied ou déplacé durant une absence du travail pour cause de maladie, accident ou congé approuvé. Dans les dix (10) jours ouvrables à partir de son retour au travail, le salarié peut faire un grief pour réclamer ce qu'il aurait eu droit s'il avait été au travail au moment de l'évènement.

(d) - Exemption est aussi faite pour un salarié absent parce que mis à pied et qui ne sera pas rappelé tel que stipulé à l'article 15, clause 56). Le Syndicat sera informé par copie de la lettre, de tout rappel au travail. Un salarié pourra faire un grief sous cette section en n'importe quel temps mais sans réclamation pour perte de salaire antérieure à la date du grief.

Phase 2.(a) - A défaut d'une réponse satisfaisante du contremaître, ou si la question n'est pas réglée dans les deux (2) jours de travail suivant le recours au contremaître, le représentant du Syndicat mandaté, doit dans les trois (3) jours de travail qui suivent, demander une rencontre au surintendant, à laquelle assisteront le salarié ou les salariés concernés et les représentants du Syndicat afin de discuter du problème et tenter d'y trouver une solution. Le surintendant du département doit convoquer la rencontre dans les trois (3) jours de travail suivants et rendra sa décision dans les trois (3) jours de travail suivants.

(b) - Lorsqu'un grief est soumis au Surintendant, il doit l'être par écrit sur une formule "Plainte et Grief" et doit être signé par le salarié et le représentant du Syndicat.

(c) - Le surintendant devra écrire sa réponse dans l'espace réservé à cet effet au verso de la formule "Plainte et Grief", et il devra signer les trois (3) copies.

Le représentant du Syndicat gardera la copie bleue; la copie jaune sera envoyée au Directeur des Relations du Personnel, et le surintendant conservera la copie blanche.

Phase 3.(a) - Au cas où le grief n'est pas ainsi réglé de façon satisfaisante, le Président du Syndicat, dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de la décision du surintendant, devra référer la question, par écrit, au Directeur des Relations du Personnel, et donnera les raisons pour contester la décision du surintendant. Le Directeur des Relations du Personnel convoquera, par écrit, une rencontre des parties intéressées dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la réception de l'avis du Président du Syndicat. Il rendra une décision par écrit dans les sept (7) jours civils qui suivent la rencontre.

Phase 3. (b) - Si la rencontre prévue à la phase 3. (a) n'est pas fixée et tenue dans le délai de quatorze (14) jours, ou si la réponse à la phase 3 n'est pas rendue dans les sept (7) jours civils suivant la rencontre à la phase 3, à moins d'entente au préalable, le grief est considéré être réglé en faveur de la partie qui n'aura pas manqué au délai.

Phase 4. - A défaut d'une solution satisfaisante, selon la phase 3. (a) du grief, la Compagnie ou le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage, pourvu que la partie soumettant le grief avise l'autre partie, par écrit, dans les limites d'un mois civil à compter de la date de réception de la réponse à la phase 3. (a).

Chaque partie devra choisir un membre d'un conseil d'arbitrage dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'avis ci-dessus mentionné et les deux (2) membres ainsi choisis devront choisir un président. Si dans les quatorze (14) jours civils stipulés ci-haut l'arbitre patronal n'a pas été nommé, le Syndicat procédera à la nomination du président, tel que prescrit à la clause 13).

13. Tous les griefs qui demandent un conseil d'arbitrage seront adjugés de la façon suivante:

a) Le président du conseil d'arbitrage sera choisi parmi les personnes suivantes:

| | |
|--------------------|------------------|
| Jean-Guy Clément | - St-Laurent |
| Marcel Chartier | - Trois-Rivières |
| Jean-Marie Deporcq | - Montréal |
| Gérard Dion | - Québec |
| Jean-Louis Dubé | - Sherbrooke |
| Raymond Leboeuf | - Montréal |
| Jean-Paul Lemieux | - Sherbrooke |
| René Lippé | - Montréal |

b) Le président sera choisi en rotation pour chaque arbitrage en commençant suivant l'ordre alphabétique parmi ceux qui n'ont pas siégé ou qui ont siégé le moins souvent, si disponible, pour procéder dans les soixante (60) jours civils suivant la demande, à une date convenable aux trois (3) parties. Si les parties ne s'accordent pas, la date sera fixée par le président.

13.c) Si l'une des parties ne se présente pas à la date choisie pour l'audition, le président du tribunal devient arbitre unique et l'on procède à l'audition immédiatement, à moins d'entente au préalable entre les parties.

d) Seulement un différend à la fois sera soumis au conseil d'arbitrage, à moins d'entente au préalable entre les parties que deux (2) griefs pourront être présentés dans la même journée.

14.a) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas son annulation. La rédaction d'un grief devra énoncer les faits. Un amendement peut être rapporté aux articles de la Convention qui seraient évoqués.

14.(b-i) Dans le cas où on peut établir qu'une entente privée a été conclue entre un salarié de l'unité de négociation et un représentant de la gérance concernant un taux de paye qui est une évidente contravention de cette convention, le représentant du Syndicat peut soumettre un grief ou une plainte à la phase 3 pourvu que le problème ait déjà été porté à l'attention du chef de département impliqué.

(b-ii) Lorsqu'il y a un malentendu en ce qui concerne les "Relations Harmonieuses" (article 1), le représentant du Syndicat peut soumettre un grief ou une plainte à la phase 2.

(b-iii) Un grief concernant un choix sur un affichage peut être présenté directement à la phase 2, par le président de section ou son remplaçant à son surintendant immédiat, qui le présentera au surintendant impliqué.

(b-iv) Un grief concernant une demande de transfert, un transfert ou l'assurance-maladie, peut être présenté directement à la phase 2, par le président de section ou son remplaçant à son surintendant immédiat, qui par la suite le présentera au Gérant du Service des Employés.

(b-v) Dans le cas d'un problème collectif affectant plusieurs salariés à l'intérieur d'un département, le président de section ou son remplaçant peut soumettre une plainte ou grief à la phase 2.

(b-vi) Dans le cas d'un problème collectif affectant des salariés de plus d'un département, le président du Syndicat ou son remplaçant peut soumettre une plainte ou un grief à la phase 3.

14.c) Une erreur dans le calcul de salaire sera réglée en tout temps pendant la durée de cette convention.

15. Seuls les différends relatifs à l'interprétation de cette convention, y compris des interprétations et ententes comme convenu dans les minutes écrites des négociations de la convention de travail, ou à une prétendue violation de ses termes, seront sujets à l'arbitrage selon les dispositions de cet article.

Au cas d'un différend concernant la justice ou la sévérité d'une sanction, qu'elle soit d'ordre punitive ou administrative, le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir et le privilège de renverser ou de modifier la décision de la Compagnie s'il trouve que la Compagnie a agi d'une façon arbitraire ou injuste, ou en violation de cette convention. Cependant tels différends de ce genre qui ont trait aux taux avec prime au rendement, à l'évaluation des tâches et aux taux de salaires (en autant qu'ils ont trait à l'évaluation de tâches), seront régis par l'Article 7.

16. En aucun cas, le Conseil d'arbitrage ou arbitre unique ne devra juger des questions qui ne sont pas sujettes à l'arbitrage selon les termes de cette convention, ni ne devra par sa décision, contredire ou changer, de quelque façon que ce soit, les termes de cette convention. Le Conseil (ou arbitre) devra faire tout en son possible pour rendre sa décision et sa sentence par écrit dans les quatre (4) semaines suivant l'audition et devra faire état des motifs sur lesquels telle décision et telle sentence sont fondées.

17. La sentence arbitrale sera sans appel, finale et exécutoire pour les deux (2) parties et prendra effet dans les quinze (15) jours suivant la réception de cette sentence.

b) Les parties partageront également le coût des services du Président du Tribunal ou de l'arbitre unique.

ARTICLE 7

NORMES D'EFFICACITE ET TAUX DE SALAIRES

18.a) Des normes de production qu'elles impliquent ou non une prime au rendement, peuvent être établies par la Compagnie. De telles normes seront fondées sur une base d'équité, compte tenu de la qualité de la production, de l'efficacité des opérations et de la capacité de travail raisonnable des employés normaux.

A PARTIR DU 1er SEPTEMBRE 1981

De telles normes inclueront une allocation de cinq pour cent (5% homme) et sept pourcent (7% femme) pour les besoins personnels et de six et un quart pourcent (6.25%) pour le repas (s'il y a lieu), ainsi qu'une allocation pour fatigue de 6.25% minimum. L'allure de référence en ce qui concerne les opérations de la mine est portée de 123 à 125%. L'application de standard pour travail à boni se fait d'après le Manuel d'étude de temps Johns-Manville. Les normes et les taux de salaire présentement en vigueur ou mis en vigueur ultérieurement ne seront pas modifiés à moins qu'ils ne soient justifiés par des changements dans les méthodes, les matériaux, l'équipement ou des conditions de travail, ou à cause d'une erreur de rédaction dans la formulation d'une norme ou d'une évaluation de tâche déjà en vigueur.

Un comité du Syndicat et un comité de la Compagnie établissent pour le début de 1982, des règles d'applications concernant les allocations de fatigue, de délais internes et externes, et définissent les temps machine sujets aux majorations de 125%. Le temps alloué pour ces rencontres est payé par la Compagnie.

Manufacture: La Compagnie reconnaît que le salarié ne doit pas être affecté dans le paiement de son boni pour du matériel rejeté et dont la faute ne lui incombe pas et sur lequel il n'exerce aucun contrôle.

b) La Compagnie, dans les trois (3) mois suivant l'instauration ainsi que lorsqu'il y a poste vacant ou augmentation du nombre de salariés sur une fonction à boni dans une classification donnée, donne le privilège des fonctions à boni aux salariés de la classification qui ont le plus d'ancienneté.

19. Lorsque de nouvelles normes permanentes seront mises en vigueur ou que des changements sont apportés à des normes déjà établies, une copie de la feuille "Normes d'opération" et "Sommaire d'Etudes" seront fournies au Syndicat. Les explications sur les nouvelles normes ou des changements de normes seront donnés aux salariés concernés, aux superviseurs et au technicien du Syndicat avant que les changements soient mis en vigueur.

ARTICLE 7 - NORMES D'EFFICACITE ET TAUX DE SALAIRES (suite)

19 (suite)

Cependant, toute nouvelle norme permanente ou amendée sera soumise à une période d'essai équitable de deux (2) mois pour le travail direct et trois (3) mois pour le travail indirect avant que le bien fondé des normes soit mis en doute.

A la manufacture dans le cas des produits manufacturés en quantité limitée, la période d'essai sera de deux (2) mois ou de vingt (20) quarts complets, suivant la période qui sera la plus longue.

Lorsque des nouvelles tâches sont évaluées ou que des changements sont apportés à des tâches déjà existantes, une copie de la feuille d'évaluation de la tâche et de la description sera fournie au Syndicat dans les trente (30) jours de l'instauration ou du changement de l'évaluation. Il est entendu que les nouvelles tâches ou les changements majeurs d'une ou des tâches ne peuvent être étudiés et évalués avant que les salariées aient accompli les tâches.

20. Après une telle période d'essai de deux (2) ou trois (3) mois, en cas de mise en doute par l'une des parties quant au bien fondé d'une norme, cette norme sera remise à l'étude par le département des Ingénieurs de la Compagnie. Toutes les données employées au cours de ces nouvelles études seront discutées avec le Syndicat et tout changement mutuellement accepté sera effectué. Cependant, tout différend au sujet du bien fondé d'une norme de travail ou de l'évaluation d'une tâche, soumis, s'il s'agit d'une norme, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de la période d'essai, ou s'il s'agit de l'évaluation nouvelle ou amendée d'une tâche, dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur, ne sera pas sujet à la procédure d'arbitrage telle que stipulée à l'Article 6 de cette convention mais sera plutôt réglé conformément à la procédure suivante:

21. Si, après des négociations avec le Syndicat, le différend n'est pas réglé

de façon satisfaisant une des firmes d'ingénieurs Industriels suivantes sera choisie par le Syndicat pour agir comme arbitre impartial:

Pierre N. Dufresne - Ville St-Laurent

Charette, Fortier, Harvey & Associés - Montréal

22.) L'arbitre désigné devra faire une étude personnelle, soit de la norme, soit de l'évaluation de la tâche, suivant ce qui fait le sujet du différend, et pourra entendre les deux (2) parties, s'il le désire.

L'arbitre devra décider si oui ou non la norme en question ou l'évaluation de tâche faisant l'objet du différend est bien fondée.

Il devra compléter cette étude dans au plus cinq (5) jours de travail, à moins que les deux parties n'en aient convenu autrement. Si la norme en question ou l'évaluation de tâche faisant l'objet du différend n'est pas jugée bien fondée par l'arbitre, ce dernier devra établir une norme ou un taux approprié en se servant du système d'évaluation des tâches, ou de la méthode de détermination des normes acceptées.

L'arbitre sera libre de considérer toute condition ou tout facteur dont on n'aurait pas tenu compte ou sur lesquels les parties n'étaient pas d'accord, pourvu que sa décision n'ait pas pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou normes établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.

23.) Tout changement (nouvelle tâche ou norme ou changement dans les tâches ou normes) convenu entre la Compagnie et le Syndicat, ou toute décision de l'arbitre effectuée selon les stipulations du paragraphe 21.) ci-dessus, seront finals et exécutoires et lieront les deux (2) parties pour la durée de cette convention, à moins qu'ils ne soient changés ultérieurement conformément à cet article. Ces changements auront un effet rétroactif, soit à la date de l'entrée en vigueur, soit à celle du changement de la norme de travail ou du taux de la tâche, pour tous les salariés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision. Les parties partageront également le coût des services de l'arbitre.

24. Lorsqu'une tâche est ré-évaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continuera de recevoir le taux de salaire en vigueur avant la dite ré-évaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou jusqu'à la fin de la convention, selon ce qui se produit en premier.

Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entrera en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche recevra ce dernier taux.

ARTICLE 8

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

25. Aux fins de calcul des salaires, la semaine de travail commencera à minuit (12:00) le samedi soir et se continuera pendant sept (7) jours consécutifs de vingt-quatre (24) heures.

26.a) Huit (8) heures, dans toute période de vingt-quatre (24) heures constitueront une journée normale de travail. Quarante (40) heures, durant toute semaine, constitueront une semaine normale de travail. Il est entendu qu'à l'exception des employés au "Le Manoir", la journée normale n'est divisée en tranches séparées que par le temps normal du repas.

b) La Compagnie donne avis et discute avec les employés et le représentant syndical affectés de tous changements aux cédules de travail avant leur mise en application.

A moins d'entente contraire entre les parties les horaires de travail sont les suivants:

Quart de rotation: Jour: 8:00 h. à 4:00 h.
Soir: 4:00 h. à 12:00 h.
Nuit: 12:00 h. à 8:00 h.

Quart régulier de Jour: 8:00 h. à 12:00 h.
1:00 h. à 5:00 h.

Atelier mécanique Soir: 5:00 h. à 1:00 h.

c) Quand un employé, à la demande de la Compagnie, travaille une heure et demie (1½) ou plus au taux de surtemps, comme prolongation de son quart ou journée normale, il lui sera accordé une demi-heure (½) avec paie au taux de surtemps pour prendre un repas. S'il optait à ne pas prendre de repas, mais continuait à travailler il serait rémunéré d'une demi-heure au taux de surtemps additionnel aux heures travaillées.

d) Un employé qui travaille en surtemps en prolongation de son quart normal à la demande de son superviseur, peut poinçonner pour sortir, tout en étant payé, jusqu'à dix (10) minutes avant la fin de sa dernière demi-heure(½). Ceci ne s'applique pas à l'employé qui travaille en surtemps un ou des quart (s) complet(s) de travail régulier(s) ou cédulé(s) additionnel(s) à sa semaine de travail régulière. Il doit poinçonner pour sortir à l'heure normale pour ces quarts.

27.a) Le taux de surtemps se définit comme une fois et demi (1½) le taux régulier et s'applique dans les circonstances suivantes:

- i) Temps de travail fait précédent immédiatement le quart normal de travail cédulé qui débute avec le quart de jour ou de soir le lundi.
- ii) Temps de travail fait durant la journée de congé hebdomadaire cédulée.
- iii) Les heures en surplus de la journée normale de travail.

Pour le calcul du temps supplémentaire d'un employé, et l'application de la clause 29.e), la semaine de travail se divise en période de vingt-quatre (24) heures débutant avec son premier quart normal de travail cédulé après 00.01 h. a.m. le lundi, ou les jours suivants le congé hebdomadaire ou fête chômée payée.

A l'exception de la journée de congé hebdomadaire cédulée, du dimanche et des jours de fête chômés payés, les périodes de vingt-quatre (24) heures de l'employé s'appliquent chaque jour avec le début du quart cédulé pour se terminer le samedi soir à 24:00 heures. Ce qui a pour effet de réduire à seize (16) heures cette période pour le quart de jour et à huit (8) heures pour le quart de soir précédent la journée de congé hebdomadaire cédulée, le dimanche et les jours de fête chômés et payés.

La période de vingt-quatre (24) heures pour la journée de congé hebdomadaire, le dimanche et les jours de fête chômés et payés débute à 00.01 heure et se termine à 24:00 heures.

b) Une exception aux dispositions ci-dessus sera faite pour les employés qui travaillent régulièrement le dimanche, pour qui la semaine normale de travail débutera avec leur premier quart de travail après 12:01 a.m. le dimanche.

c) L'employé intéressé peut, après avoir cumulé chaque cent vingt (120) heures de surtemps payés, prendre jusqu'à une semaine de congé sans solde avec continuation de cumul d'ancienneté. La semaine doit être prise après entente avec son contremaître dans les quatre (4) semaines de la date où l'employé totalise le nombre d'heures requis à moins d'entente contraire entre l'employé impliqué et son contremaître immédiat.

28. Il n'y aura pas d'addition des taux de surtemps quotidien et hebdomadaire, ou de primes de surtemps et de toute autre prime, à l'exception des cas prévus à l'Article 12 en ce qui a trait aux jours de fête reconnus. Le surtemps ne sera payé que pour les heures supplémentaires vraiment travaillées, ce surtemps ne sera pas payé dans les cas suivants:

a) Les heures de travail échangées entre employés particuliers par entente mutuelle; tel travail sera payé au taux simple ordinaire.

b) L'assistance aux assemblées approuvées compensée par la Compagnie.

c) Le temps travaillé durant la journée de congé initiale, lorsque la permission a été accordée de changer cette journée à la demande même de l'employé.

d) La période de trois (3) heures allouée pour examen médical.

29.a) C'est la politique de la Compagnie de considérer le surtemps travaillé et le surtemps dû à un rappel au travail, à la suite de conditions d'urgence, comme un surcroît à la semaine normale de travail. Aucun employé ne sera privé de faire ses heures normales de travail, alors qu'il y a du travail de disponible, pour la seule raison qu'il aurait travaillé au taux de surtemps.

b) Le surtemps est réparti au sein de la même classification sans égard aux situations d'urgence qui pourraient être invoquées.

Nonobstant ce qui précède l'employé qui a débuté un quart en surtemps pourra être assigné à d'autres fonctions à l'intérieur du quart de la même façon que les autres employés à taux régulier le sont durant les arrêts normaux du Moulin pour les périodes de réparation sur semaine.

c) Les règlements concernant la distribution du surtemps apparaissent à l'annexe "B" et font partie intégrante de cette convention.

d) Si du temps supplémentaire n'est pas offert à un employé qualifié et disponible, dont le surtemps enregistré est inférieur de quarante (40) heures ou plus à celui de l'employé assigné pour faire ce travail en surtemps une réclamation par grief peut être faite. Si le grief est justifié parce qu'il y a plus de quarante (40) heures de différence au tableau de surtemps le réclamant est payé au taux approprié pour les heures de travail ainsi perdues incluant le boni s'il y a lieu.

e) Advenant la non application du 29.d) tel que convenu, l'employé lésé peut réclamer pour les pertes de salaire subies en considérant qu'il doit normalement toujours avoir un (1) quart de répit après chaque période de seize (16) heures continues de travail, et, aussi qu'il ne peut normalement avoir plus de seize (16) heures au total de travail dans toute période de vingt-quatre (24) heures, à moins que l'employé qui a exécuté le travail ait fait plus de seize (16) heures continues ou plus de seize (16) heures de travail au total, dans ces cas, l'employé lésé peut réclamer pour les heures réellement effectuées par l'employé qui a travaillé.

f) La Compagnie reconnaît que les équipes "pool" n'existent pas dans le but d'éviter de payer du surtemps dans les classifications supérieures à l'avantage des classifications inférieures et elle n'utilise pas les employés venant des équipes "pool" s'il y a du surtemps de payer dans la classification permanente des employés de l'équipe "pool" à moins qu'il n'y ait pas d'employé disponible dans la classification sur le quart où le besoin de personnel existe. Cette restriction ne s'applique pas quand l'employé de l'équipe "pool" est assigné à une classification pour une (1) semaine civile ou plus.

30. A l'exception du cas prévu aux clauses 28.a) et c) ci-avant lorsque les employés sont requis de travailler leur jour de congé prévu, ils seront payés temps et demi. Tout changement dans le jour de congé prévu devra être affiché dans le département concerné au plus tard à 4:00 p.m. le jeudi précédant la semaine au cours de laquelle le jour de congé est prévu. L'employé qui aura terminé sa semaine régulière de travail avant l'affichage sera informé personnellement.

31. Le travail, devant normalement être fait par les employés régis par la convention collective sera exécuté par les employés non régis par cette convention dans les circonstances suivantes:

- a) Pour fin d'enseignement ou de formation professionnelle.
- b) Pour l'accomplissement directe de travail de nature expérimentale ou pour fins de familiarisation avec de nouveaux équipements, sans être affecté à la production
- c) Au début d'un quart, s'il y a manque de personnel, mais uniquement durant le temps requis pour trouver un employé qualifié qui continuera le travail.

- 31.d) Dans le cas d'urgence pour assurer que les opérations normales ne soient pas interrompues en autant que ce travail ne cause pas de déplacement, de rétrogradation, ou plus qu'un retard temporaire de promotion ou de permutation pour les employés régis par la convention collective.

ARTICLE 9

RAPPEL ET PRESENTATION AU TRAVAIL

32. Lorsqu'un employé est rappelé au travail alors qu'il a poinçonné sa carte à ou après l'heure quand son quart normal est terminé, ou qu'il est rappelé pour travailler un dimanche ou un jour de fête, ou qu'il se rapporte pour un rappel retardé mais prévu, il recevra un minimum de quatre (4) heures au taux simple, ou la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié, selon ce qui est le plus considérable.

33. Un employé qui se rapporte au travail tel que prévu sans avoir été auparavant avisé de ne pas se rapporter et pour qui il n'y a pas de travail disponible, sera payé pour quatre (4) heures de travail au taux de sa tâche, pour s'être ainsi rapporté, à moins que le manque de travail ne soit dû à une catastrophe affectant la majorité des employés du Moulin, de la Mine, de la Manufacture, ou du Chemin de Fer. Si un travail est confié à cet employé par la Compagnie, il lui sera payé un minimum de huit (8) heures au taux de sa tâche ou le nombre d'heures travaillées au taux approprié selon ce qui est le plus considérable.

ARTICLE 10

DEBUT ET FIN DES QUARTS DE TRAVAIL

34. Au début d'un quart, chaque salarié doit être à sa place. Aucun salarié ne doit quitter son travail pour se laver ou changer de vêtements avant que son compagnon de relève ne se soit rapporté pour assumer les responsabilités de la tâche. Si son compagnon de relève ne se présente pas à son quart prévu, le salarié avisera son contremaître et devra, si la chose est possible, rester à son poste jusqu'à ce qu'un substitut lui soit trouvé. C'est le devoir de chaque salarié de se présenter pour son quart régulier à moins qu'il n'ait obtenu, préalablement de son contremaître, la permission de s'absenter. Si un salarié est physiquement empêché de se présenter, il devra, en autant que possible, avertir ou faire avertir son contremaître ou le bureau au moins deux (2) heures avant le début de son quart.

Nonobstant ce qui précède le salarié qui doit être conduit à son endroit de travail doit au début de son quart prendre place à bord du véhicule pour être conduit sur son lieu de travail. Cette mesure s'applique aussi à la fin du quart en garantissant au salarié une période pour se laver et se changer afin qu'il soit en mesure de quitter avec la fin de son quart.

~~Mine à ciel ouvert~~ - Le retour des employés qui travaillent volontairement sur le travail continu "hot change" se fait à la fin de leur assignation journalière lorsqu'ils sont remplacés par leur compagnon de relève avec la même garantie de période pour se laver et se changer dans l'heure suivant la fin du quart, et ils sont assurés d'au moins une (1) heure de paye au taux de surtemps pour assurer le travail continu "hot change".

ARTICLE 11

SALAIRES

35. La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention, la cédule des taux de salaire incluse dans la partie II de cette convention, bien que les taux individuels puissent être changés d'après l'Article 7.

Boni du coût de la vie: Pour la première année de la convention, le boni du coût de la vie sera calculé et ajusté mensuellement basé sur le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix de consommation en excès de trois pourcent (3%) de l'indice de base de janvier 1981 = 224.1.

Le boni du coût de la vie prendra effet quand l'indice des prix de consommation aura atteint 230.9 (1971= 100) et sera payé hebdomadairement sur l'excédent de 230.9 sur le salaire de l'employé moins les primes de quart. Les ajustements requis pour le calcul du boni du coût de la vie seront faits et prendront effet durant les semaines où tombe le 15 de chaque mois.

15 février 1982: Les taux de salaire inclus dans la partie II de cette convention seront indexés de l'excédent de 230.9 de l'indice des prix de consommation incluant janvier 1982. Ces taux une fois indexés seront majorés de cinq pourcent (5%) et rétroactifs au 1er février 1982.

Boni du coût de la vie: Pour la deuxième année de la convention, le boni du coût de la vie sera payé sur l'excès de trois pourcent (3%) de l'indice de janvier 1982 selon les formalités d'application de l'année 1981.

15 février 1983: Les taux de salaires payés au 31 janvier 1983 sont indexés pour l'excédent de trois pour cent (3%) de l'indice des prix à la consommation de janvier 1982 et ce nouveau taux obtenu est majoré de cinq pour cent (5%) avec effet rétroactif au 1er février 1983.

Boni du coût de la vie: Pour la troisième année de la convention le boni du coût de la vie sera payé sur l'excès de trois pour cent (3%) de l'indice de janvier 1983, en suivant la même méthode de calcul mensuel et paiement hebdomadaire tel que pratiqué durant les années 1981-1982.

Toute clause relative au Boni du Coût de la Vie est inopérante durant la durée de cette convention.

36.a) La Compagnie paie un différentiel horaire pour les heures travaillées sur les quarts de soir et de nuit comme suit:

Quart du soir: 3.5% du taux horaire du journalier en date du 15 février de chaque année

Quart de nuit: 4.5% du taux horaire du journalier en date du 15 février de chaque année.

ARTICLE 11

SALAIRES (suite)

36.b) Toute erreur sur la paye d'un employé sera immédiatement corrigée par la Compagnie et l'employé reçoit paiement de la correction à la condition que la demande soit faite avant vendredi 12:00 h.

ARTICLE 12

DIMANCHES ET JOURS DE FÊTE

37. La Compagnie convient que tout travail sera suspendu de quatre (4) heures p.m. le samedi jusqu'à minuit le dimanche, chaque semaine complète durant les mois de juin, juillet et août et que les employés requis pour travailler le samedi soir de 4:00-12:00, durant ces semaines, seront rémunérés au taux de temps double. Dans les cas de nécessité alors que le travail du dimanche pourra être admis tel que stipulé et conformément aux dispositions de la Loi de l'Observance du Dimanche, ch. 309, S.R.Q. 1941. Les employés seront rémunérés à temps double pour tout travail le dimanche exécuté à la demande de la Compagnie.

38. Les jours suivants seront observés comme jours de fête. Normalement, seul le travail nécessaire à la reprise des opérations régulières le jour suivant la fête, ou à la protection des usines sera requis ces jours-là.

EFFECTIF

1984 - 1985

| | |
|------------------|---------------------------------------|
| Vendredi Saint | 20 avril |
| Lundi de Pâques | 23 avril |
| St-Jean-Baptiste | 24 juin |
| Fête du Canada | 1er juillet |
| Fête du Travail | 3 septembre |
| Noël | 24, 25, 26, 27, 28, 31 décembre/84 |
| Jour de l'An | 1, 2 janvier 1985 |

Si les départements de la production sont en opération au cours de la période de 24 heures qui précède la Noël ou le Jour de l'An, le quart de 4:00-12:00 la veille de Noël ou la veille du Jour de l'An sera considéré comme congé payé pour les employés normalement requis de travailler durant ce quart. Si les départements de production sont en opération au cours de la période de 24 heures qui suit la Noël ou le Jour de l'An, le quart de 12:00-8:00 sera considéré comme congé payé pour les employés normalement requis de travailler durant ce quart.

39.a) Le boni pour chacun des congés payés de l'employé est calculé comme suit: huit fois ses gains horaires moyens de l'année de la convention précédente excluant le différentiel horaire, plus, s'il y a lieu, l'augmentation générale courante, ainsi que toute augmentation ou diminution du salaire horaire dû à un changement permanent de classification. En aucun cas le boni de chaque jour de fête de l'employé sera moindre que huit (8) fois le taux horaire de sa classification permanente. Ce boni

39.a) (suite) est payé à tous les employés sur le rôle de paye et aussi à tous les employés absents pour les raisons suivantes: maladie, accident, affaire syndicale, devoir civique à la cour. Ont aussi droit à ce boni payé, les employés en permis d'absence, mis à pied suite à un manque de travail, les ex-employés retraités ou décédés qui ont travaillé au moins un (1) quart durant les huit (8) semaines précédant le jour de fête, et les employés mis à pied qui sont rappelés au travail, ainsi que les employés en permis d'absence qui retournent au travail durant les huit (8) semaines suivant le jour de fête ont aussi droit au boni payé pour ce jour de fête.

b) Si la fête survient un dimanche, elle sera accordée le lundi suivant.

c) Les employés en vacances durant une semaine où il y a congé recevront leur paye de vacances régulière plus le congé payé s'ils y ont droit. Sur demande et tenant compte du personnel nécessaire aux opérations, la Compagnie accorde une addition à la semaine de vacances au lieu de paye additionnelle pour le ou les congés. Cette demande doit être faite deux semaines avant la semaine de vacances.

40. Toutes les heures de travail exécutés à la demande de la Compagnie, lors d'un congé payé, seront rémunérées au taux de temps double. Ces heures seront payées en plus du boni auquel un employé peut avoir droit selon le paragraphe 39) ci-dessus.

ARTICLE 13

PERMIS D'ABSENCE AU DECES D'UN PARENT ET NAISSANCE D'ENFANTS

41.a) A la demande d'un employé un permis d'absence payé lui est accordé quand une mortalité ou des mortalités surviennent dans sa proche parenté en considération de ce qui suit:

- 1- Cinq (5) jours civils consécutifs (dimanche exclus),
père, mère, époux, épouse, enfants.
- 2- Trois (3) jours civils consécutifs (dimanche exclus),
frères, soeurs, beau-père, belle-mère, père et mère par
alliance, beau-père et belle-mère par alliance, beau-
frère et belle-soeur, beau-frère et belle-soeur par alli-
ance, demi-frère et demi-soeur, gendre et bru.
- 3- Un (1) jour civil consécutif (dimanche exclus),
grand-parent, grand-parent par alliance, petits enfants.

La paye pour une telle absence se limitera à huit (8) heures au taux régulier de l'employé pour chaque jour civil. Les jours d'absence pour lesquels l'employé sera payé se limiteront à ceux au cours desquels l'employé était requis de travailler et est absent. Ce permis d'absence doit être pris au cours de la période allant de la date du décès au surlendemain des funérailles, (dimanche exclus pour le surlendemain des funérailles) inclusivement. Ni l'absence ni la paye accordée en vertu de cet article ne servent au calcul du surtemps quotidien et hebdomadaire.

b) A la demande d'un employé une journée lui est accordée et payée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant et cette journée est prise au gré de l'employé dans la période de quarante-huit (48) heures de l'événement ou dans la journée où la mère obtient son congé de l'hôpital.

ARTICLE 14

VACANCES

42. Les vacances seront accordées comme suit:

1) Les employés qui ont un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu, auront droit à des vacances payées équivalentes à deux (2) semaines civiles.

2) Les employés qui ont trois (3) ans de service continu, mais moins de dix (10) ans de service total auront droit à des vacances payées équivalentes à trois (3) semaines civiles.

3) Les employés qui ont dix (10) ans de service total mais moins de vingt (20) ans de service total auront droit à des vacances payées équivalentes à quatre (4) semaines civiles.

4) Les employés qui ont vingt (20) ans de service total mais moins de trente (30) ans de service total auront droit à cinq (5) semaines civiles de vacances payées.

5) Les employés dont le service total équivaut à trente (30) ans ou plus auront droit à des vacances payées équivalentes à six (6) semaines civiles.

Note: Une semaine additionnelle de vacances est accordée à l'employé durant l'année où il devient Quart de Siècle.

~~42.~~
43. Les salariées qui participent au plan de vacances pour la première fois (voir paragraphe 42. (1), (2), (3), (4) et (5)) n'auront droit à des vacances qu'à partir de la date anniversaire de leur emploi, à moins que l'employé ait sa date anniversaire d'emploi durant la dernière semaine de l'année civile, dans ce cas, il pourra prendre sa semaine de vacances durant le mois de décembre de l'année en cours. Les vacances doivent être prises durant l'année civile pendant laquelle elles sont dues.

44.a) Pour avoir droit aux paiements des vacances prévues ci-dessus, un employé doit avoir travaillé 800 heures durant l'année civile pour laquelle la vacance a été accumulée et avoir le statut d'employé pour l'année entière pendant laquelle la vacance est accumulée. Les employés absents pour cause d'accident de travail, ont droit au plein paiement de toutes les semaines de vacances prévues à 42. ci-avant, en autant qu'il ait le statut d'employé pour l'année entière.

44. b) Dans le cas où un ancien employé est ré-engagé durant l'année de sa mise à pied, ou l'année suivante, cet employé pourra se qualifier pour le maximum de vacances (voir paragraphe 42.1), 2), 3), 4) et 5) dès son nouvel anniversaire d'embauchage à moins que l'employé ait sa date anniversaire d'embauchage durant la dernière semaine de l'année civile. Dans ces cas, il pourra prendre sa semaine de vacances durant le mois de décembre de l'année en cours. Dans de tel cas (de ré-embauchage durant l'année de mise à pied), la vacance accumulée payée lors de la mise à pied sera déduite de la vacance totale.

45. Les employés qui n'ont pas travaillé durant les 800 heures mentionnées dans la clause 44, auront droit à une paye de vacances comme suit:

a) Les employés qui ont un an mais moins de trois (3) ans de service continu - un sixième ($1/6$) de gains hebdomadaires pour chaque 172 heures de travail.

b) Les employés qui ont trois (3) ans mais moins de dix (10) ans de service total - un quart ($1/4$) de gains hebdomadaires pour chaque 172 heures de travail.

c) Les employés qui ont dix (10) ans de service total mais moins de vingt (20) ans de service total - un tiers ($1/3$) des gains hebdomadaires pour chaque 172 heures de travail.

d) Les employés qui ont vingt (20) ans de service total mais moins de trente (30) ans de service total - cinq douzième ($5/12$) des gains hebdomadaires pour chaque 172 heures de travail.

e) Les employés dont le service total équivaut à trente (30) ans ou plus de trente (30) ans - la demie ($1/2$) des gains hebdomadaires pour chaque 172 heures de travail.

46. Les employés qui quittent ou qui sont renvoyés de leur travail auront droit à tous les jours de vacances accumulés qu'ils n'ont pas encore pris, ou à la paye équivalente calculée d'après la méthode ci-haut mentionnée.

47. a) Le montant de paye pour chaque semaine de vacances de l'employé sera calculé comme quarante (40) fois ses gains horaires moyens de l'année de la convention précédente excluant le différentiel horaire, plus, s'il y a lieu, l'augmentation générale de l'année courante ainsi que toute augmentation ou diminution du salaire horaire dû à un changement permanent de classification. En aucun cas le montant de la paye de chaque

47.a) (suite) semaine de vacances de l'employé sera moindre que quarante (40) fois le taux horaire de sa classification permanente.

b) La semaine normale de vacances est de sept (7) jours consécutifs débutant à 00.01 heure le dimanche et se termine le samedi à 23.59 heures. Par entente entre un employé et son contremaître une semaine de vacances peut débuter à un autre moment de la semaine mais elle doit toujours être de sept (7) jours consécutifs.

48.a) Il y aura un arrêt général des opérations d'une semaine durant la semaine où arrive le 15 juillet de chaque année. Les employés ayant droit à des vacances mais qui sont obligés de travailler durant la période d'arrêt, prennent leurs vacances en un temps convenu entre eux et leur contremaître ou chef de département.

Advenant le besoin, sur certaine classification, de salariées pour du travail qui doit être accompli durant cette période, la Compagnie offre le travail aux salariées de la classification du département impliqué en tenant compte de l'ancienneté. Advenant qu'elle ne puisse trouver suffisamment de volontaire, les salariées, ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département impliqués seront obligés de travailler.

b) La Compagnie reconnaît aux employés le droit de prendre, s'ils y ont droit, un minimum de trois (3) semaines de vacances durant la période du 1er juin au 15 septembre

~~et~~ La Compagnie reconnaît au salarié le droit de se servir de son ancienneté pour choisir les dates de ses semaines de vacances, en procédant par classification et par quart, à l'intérieur d'une équipe ou d'un groupe d'équipe selon le cas.

Les dates de vacances sont choisies conjointement de façon à répondre au désir des employés et la Compagnie s'engage tout en maintenant le bon ordre et le bon fonctionnement des usines, de laisser, par classification, par quart et équipe, aller en même temps en vacances, le plus d'employés possible. Le choix des vacances se fait durant la période couverte entre le 1er janvier et le 15 avril de chaque année. A partir de la première semaine de mai, le choix des employés est affiché dans les départements sur un tableau conçu à cette fin.

Quand les vacances d'un employé sont cédulées tel que prévu ci-avant, cette cédule ne peut, sans l'accord de l'employé impliqué, être changée même si la demande en serait faite par un employé avec plus d'ancienneté.

48.c) (suite)

Lorsqu'un grief est formulé suivant la clause 12 phase 1.c), et que la Compagnie fait droit au grief parce que justifié, le nom de l'employé en question vient s'ajouter à ceux apparaissant à la cédule pour les dates en cause.

ARTICLE 15

ANCIENNETÉ

49. Il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine. L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de cette unité, en y incluant toutes les périodes déjà prévues dans la convention où il est mentionné de cumul ou sans perte d'ancienneté, ce qui comprend entre autre la période temporaire de vingt-trois (23) semaines de calendrier total par année de convention qu'un salarié est promu hors l'unité tel que prévu à la clause 59, sur une classification dans un ou plusieurs départements ainsi que les périodes qu'un salarié promu hors l'unité peut faire dans des éventuels retours à l'intérieur de l'unité.

50.a) Un nouvel employé devra être à l'emploi de la Compagnie durant soixante (60) jours civils à titre d'employé à l'essai, sans statut d'ancienneté. Au terme de cette période d'essai, si l'employé est considéré comme satisfaisant, son ancienneté rétroagira au jour de son embauchage.

Un étudiant embauché pour la période de vacances verra son ancienneté rétroactive à la date de son embauchage si la Compagnie décide de le garder à son service.

Le salarié qui est embauché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de son emploi comme étudiant se verra créditer en ancienneté le nombre de jours civils qu'il aura été à l'emploi de la Compagnie durant son dernier stage comme étudiant.

Lors d'embauche d'étudiants pour la période de vacances, Johns-Manville Canada Inc., donne priorité aux enfants du personnel de la Compagnie travaillant à Asbestos, Québec, au personnel en permis d'absence ainsi qu'aux enfants d'anciens employés retraités ou décédés qui ont déjà fait parti du personnel de la Compagnie à Asbestos, Québec.

Entretien et Réparation. Il n'y aura aucune limite au nombre d'étudiants embauchés par famille dans les départements de l'Entretien et de la Réparation.

Les étudiants du secteur professionnel qui réussiront l'examen de compréhension mécanique (40 min) seront assignés dans leur spécialisation. Ceux qui n'auront pas réussi, travailleront dans ces départements comme journaliers.

50.a) . . .

Autres Départements: Le nombre d'étudiants embauchés dans les autres départements se limitera à un (1) par famille à moins que cette façon de procéder ne puisse combler tous les postes. La Compagnie devra alors embaucher un deuxième étudiant par famille.

b) Lors du retour au travail à la suite d'une mise à pied, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue excepté si la période de la mise à pied a duré plus de vingt-trois (23) semaines civiles. Dans ce dernier cas, l'excédent ne sera pas compté pour le calcul du service d'un employé.

Note: Il est entendu que la clause 50.b) est d'application rétroactive et que la Compagnie, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, corrige l'ancienneté de tous les employés et qu'une nouvelle liste d'ancienneté sera fournie et entrera en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention.

c) Lors du retour au travail à la suite d'une maladie ou accident, l'ancienneté d'un salarié sera considérée comme continue, excepté si la période de l'absence pour maladie ou accident a duré plus de un (1) an civil. Dans ce dernier cas, l'excédent ne sera pas compté pour le calcul du service d'un employé. La Compagnie accordera aux employées enceintes un congé d'absence sans paye de dix-huit (18) semaines. Ce congé est accordé ~~et pourra être pris à compter de la onzième semaine avant la date prévue pour l'accouchement, ou avant si justifié par certificat médical.~~ Si l'état de cette employée enceinte exige un congé de plus de dix-huit (18) semaines, cette période pourra être prolongée, sur recommandation écrite du médecin traitant, pour un maximum de dix-huit (18) autres semaines.

L'employée absente continue d'accumuler l'ancienneté durant cette période.

d) Lors du retour au travail, à la suite d'une maladie industrielle ou d'accident du travail, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue.

51.a) L'ancienneté est le facteur déterminant dans tous les cas de:

- 1- Promotion
- 2- Réduction d'équipe et mise à pied, rétrogradation, fermeture de classification
- 3- Permutation
- 4- Déplacement

51.a) (suite) à des positions autres que celles de direction ou à salaire, pour les employés rencontrant les exigences normales de la description de la tâche ou qui peuvent rencontrer les exigences à la suite d'une période d'entraînement de vingt-trois (23) jours de travail. Lorsque l'ancienneté est égale, le nombre de personnes qui est légalement à la charge de l'employé qu'il soit marié ou qu'il vive maritalement est pris en considération. Si le nombre de personnes à charge est égal, alors le service accumulé dans la classification comptera. Si le service dans la classification est égal, l'employé le plus âgé est considéré. La décision de la Compagnie, quant à l'habileté de l'employé à rencontrer les exigences normales de la description de la tâche, prévaudra à moins qu'il ne soit établi, suivant la "procédure des griefs", que cette décision n'est pas conforme à la réalité.

b) L'employé qui ne réussirait pas les examens théoriques et pratiques a droit de reprendre les dits examens après six (6) mois et subséquemment à tous les six (6) mois.

c) La Compagnie fournit au Syndicat, pour fin de négociation, toutes les fonctions où l'on exige une expérience antérieure afin d'avoir droit à la fonction.

d) La Compagnie reconnaît l'importance de donner les périodes d'entraînement de façon continue, et s'engage en autant que réalisable, de les donner de cette façon.

e) Aux fins d'application de la convention collective, les employés de Le Manoir forment un département.

L'ancienneté accumulée avant le 1er juin 1974, par les employés déjà assujettis à l'accréditation émise le 31 octobre 1947, s'applique à l'intérieur des employés de ce groupe seulement et ne peut servir dans le département de Le Manoir que pour fin d'obtention de vacances et autres bénéfices marginaux et il en est ainsi pour les employés de Le Manoir pour qui l'ancienneté accumulée avant le 1er juin 1974, s'applique dans leur département seulement et ne peut servir à l'intérieur de l'autre groupe accrédité depuis le 31 octobre 1947, que pour fin d'obtention de vacances et autres bénéfices marginaux.

Nonobstant ce qui précède, à partir du 1er juin 1974, l'ancienneté accumulée dans les deux groupes ci-haut mentionnés s'applique de façon intégrale aux prévisions de la convention.

51. f) Les nouveaux employés embauchés pour la manufacture et ceux qui acceptent par affichage ou par demande pour transfert, une position à la manufacture, ne peuvent pas exercer leur ancienneté pour réclamer un poste dans un département autre qu'à la manufacture avant qu'ils aient complété un an de service à la manufacture. Exception est faite en cas de mise à pied à la manufacture.

52. La réduction d'équipe qui a pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, ainsi que la fermeture temporaire d'une classification pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils se font de la façon suivante:

a) Tout employé retourne à son ancienne classification permanente dans son propre département pourvu qu'il possède assez d'ancienneté pour ce faire.

b) Si l'employé ne peut pas être renvoyé à son ancienne classification permanente, il devra être retourné à une autre classification permanente qu'il a déjà occupée dans son propre département en suivant l'ordre inverse de ses promotions, tel que stipulé au paragraphe (a) ci-dessus.

c) L'employé qui a tenté sans succès de suivre la procédure mentionnée dans les paragraphes a) et b) ci-avant, a le droit, dans les circonstances d'utiliser la clause 53 ou 54 en considération de l'indication temporaire ou permanente que l'on connaîtra.

d) Tout surplus temporaire de personnel dû à une modification des besoins normaux ou dû à l'annulation pour toutes raisons autres que celles couvertes dans 52. f) de toute opération prévue dans tout département, section, quart ou équipe pour moins d'une semaine civile, n'est pas considéré comme réduction d'équipe qui a pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, ni comme mise à pied. Si répété plus de deux (2) fois dans toute période de trois (3) mois, les prévisions de 52. a), b) et c) seront appliquées à moins qu'il y ait eu entente au préalable entre les parties. Les employés impliqués ayant le plus d'ancienneté qui sont qualifiés et physiquement capables, auront le droit d'être utilisés pour tout travail à être accompli sur leur quart régulier à l'intérieur de leur département, section ou équipe.

52. e) Au cas où il y a un surplus temporaire de personnel dû à une modification des besoins normaux ou dû à l'annulation pour toutes raisons de toute opération prévue dans tout département, section, quart ou équipe pour une semaine civile complète, les employés avec le plus d'ancienneté auront le privilège d'être utilisés selon les besoins dans leur département pourvu qu'ils soient déjà qualifiés. Les cédules des équipes seront affichées avant 16:00 heures le mercredi de la semaine précédente. Toute réclamation pour changement dans les équipes cédulées devra être faite avant 16:00 heures le vendredi de la même semaine.

f) Les annulations de toutes opérations dues à des causes hors contrôle, tel que panne d'équipement (à l'exception d'équipement mobile à la Mine à Ciel Ouvert), panne d'électricité, manque de minerai pour alimenter le moulin, ne seront pas considérées comme réduction d'équipes qui a pour effet de diminuer le nombre de salariées à l'intérieur d'une classification ni comme une mise à pied même si telles annulations se produisaient dans plus de deux (2) semaines. Les employés impliqués ayant le plus d'ancienneté qui sont qualifiés et physiquement capables, auront le droit d'être utilisés pour tout travail à être accompli sur leur quart régulier à l'intérieur de leur département, section ou équipe.

g) Avant qu'il y ait réduction parmi le personnel permanent dans une classification, la Compagnie enlève les salariées qui n'ont pas de permanence dans la classification en cause en suivant l'ordre établi ci-après.

- 1- Les étudiants
- 2- Les temporaires ayant le moins d'ancienneté
- 3- Les employés qui n'auraient complétés la période de trente (30) jours prévue à la clause 60. b) 2ième alinéa.

h) Lorsqu'il y a réduction de salariées dans le département de l'E & R., la Compagnie fait sa réduction en procédant de la façon suivante:

- 1- Les apprentis et aides généraux qui sont régulièrement utilisés pour travailler avec les hommes de métier en cause
- 2- Homme de métier classe "C"
- 3- Homme de métier classe "B"
- 4- Homme de métier classe "A"
- 5- (voir Note) *

i) Lorsqu'il y a réduction de personnel dans un département où il existe des fonctions de junior et senior, la réduction se fait toujours en commençant par les employés qui sont sur la fonction de junior avant de réduire sur la fonction de senior.

Note- La même procédure que prévue ci-avant s'applique dans les réductions d'équipe pour ajusteur de locomotive.

53. Une réduction d'équipe qui n'a pas pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, une réduction d'équipe qui a pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, un déplacement, une fermeture de classification, et une mise à pied de moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs sont considérées comme temporaire. Après que l'une ou l'autre des situations énumérées ci-avant se seraient produites, le retour au travail normal doit durer cinq (5) jours consécutifs ou plus avant que la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ne recommence.

Le salarié qui se doit d'utiliser la clause 52.c à l'occasion d'une réduction temporaire d'équipe qui avait pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur de sa classification, fermeture temporaire de classifications ainsi que le salarié qui serait temporairement déplacé ou mis à pied par suite de l'application de la clause 52.c), auront le droit d'exercer leur ancienneté dans une autre classification et ensuite dans un "pool" à l'intérieur du département où ils auront obtenu leur nouvelle classification, pourvu qu'ils soient qualifiés ou qu'ils puissent se qualifier en cinq (5) jours. Si la situation dure plus de quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié pourra exiger d'utiliser la clause 54 de la présente.

54. Une réduction d'équipe qui n'a pas pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, une réduction d'équipe qui a pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, un déplacement, une fermeture de classification, et une mise à pied de quatre-vingt-dix (90) jours ou plus ou qui seraient prévus pour quatre-vingt-dix (90) jours ou plus, sont considérées comme permanentes.

Le salarié qui se doit d'utiliser la clause 52.c) à l'occasion d'une réduction permanente d'équipe qui avait pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur de sa classification, fermeture permanente de classification, application de la clause 55.a, ainsi que le salarié qui serait de façon permanente déplacé ou mis à pied par suite de l'application de 52.c) ou tout autre cause, auront droit d'exercer leur ancienneté dans une autre classification et ensuite dans un "pool" sur leur propre quart à l'intérieur du département où ils auront obtenu leur nouvelle classification, pourvu qu'ils soient qualifiés ou qu'ils puissent se qualifier à l'intérieur de la période d'entraînement prévue à la clause 51.a).

Une réduction temporaire ou permanente d'équipe qui n'a pas pour effet de diminuer le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, permet, au salarié impliqué, de se servir de son ancienneté pour déplacer, de sa classification, un autre salarié avec moins d'ancienneté et il en est de même pour l'employé déplacé.

55.a) Les salariés jugés par le médecin de la Compagnie comme n'étant pas capables, au point de vue médical, d'accomplir leur tâche, sont autorisés à exercer leurs droits tel que stipulé à la clause 54. Un salarié de retour au travail à la suite d'un accident ou d'une maladie, qui est capable d'accomplir son ancienne tâche est retourné à sa classification et à son ancien endroit de travail si la chose est possible. S'il est temporairement incapable d'accomplir son travail régulier, il recevra le taux de la classification à laquelle il est assigné.

b) Tout employé déplacé par un autre employé d'après ce paragraphe, gardera le droit à sa tâche précédente pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils, si l'employé qui l'a déplacé doit s'absenter (pour une semaine ou plus) à cause d'une rechute ou d'incapacité durant la dite période de quatre-vingt-dix (90) jours civils.

Le salarié déplacé par un autre salarié dans l'application de 52, 53, 54 et 55 a les mêmes droits que le salarié qui le déplace soit de pouvoir déplacer quelqu'un d'autre en suivant la même procédure

Le salarié déplacé par l'application de 18.b) a le droit d'exiger de se servir de son ancienneté pour se replacer dans un autre poste de travail dans sa classification ou d'exiger l'application de la clause 54, et le salarié déplacé par ces procédures, acquière les mêmes droits que le salarié qui l'a déplacé.

56. En rappelant des employés mis à pied, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la préférence pour la tâche vacante si son état de santé lui permet de l'accepter, ceci avant l'embauche d'étudiants. L'employé aura droit à quatorze (14) jours pour accepter ou refuser. Ce délai comptera à partir de la date indiquée par le cachet de la poste d'Asbestos sur la lettre recommandée d'offre d'emploi. S'il n'accepte pas l'offre de la Compagnie dans le délai ci-haut mentionné, la Compagnie pourra aviser l'employé suivant sur la liste. Au cas où l'employé accepte l'emploi, il devra se rapporter au travail dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date du cachet de la poste ci-haut mentionnée, à moins qu'il en soit empêché par des raisons qui normalement auraient été reconnues comme justifiant une absence s'il avait été au travail à ce moment là.

La Compagnie fournira au Syndicat une liste des employés mis à pied, ainsi que leur ancienneté. Au moment de rappel, une copie de toute lettre de rappel sera fournie immédiatement au Syndicat.

57.a) Lorsque le nombre d'employés est augmenté dans une certaine classification, à la suite d'une mise à pied ou d'une réduction d'équipe de travail, alors que cette réduction ou cette mise à pied a duré moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, les employés seront réintégrés dans l'ordre inverse de celui de leur rétrogradation. La période de quatre-vingt-dix (90) jours sera renouvelée seulement si un employé retourne au travail pour une période d'au moins cinq (5) jours consécutifs de travail.

b) Lorsque le nombre d'employés est augmenté dans une classification, à la suite d'une réduction dans l'équipe de travail, ou d'un renvoi, dont la durée est de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus, les emplois vacants devant être remplis, le seront d'après la marche normale de promotions.

c) Un salarié permanent sur une classification qui est affecté par l'application des clauses 18.b), 52, 53, 54 et 55, peut tout en changeant de classification obtenir un poste dans une équipe "pool" dans le département où il obtient sa fonction, sur une classification permanente en autant qu'il ait l'ancienneté pour le faire et qu'il se prévale de ses droits dans les sept (7) jours de son assignation à sa nouvelle classification. Cependant il ne peut pas profiter de cette occasion pour changer d'un "pool" dans son département à autre que celui de la classification qu'il détenait avant son déplacement.

Advenant l'application du paragraphe ci-avant, l'employé faisant parti de l'équipe "pool" qui a le moins d'ancienneté est alors placé sur la liste d'attente de l'équipe "pool" en question et si la clause 57.a) est appliquée pour l'employé réduit de sa classification, l'employé de l'équipe "pool" qui a été réduit reprend son poste dans son équipe "pool".

58. Toute l'ancienneté d'un employé sera annulée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Renvoi pour cause
- b) Démission
- c) Après une mise à pied de trois (3) ans ou plus
- d) Contravention au règlement stipulé à la section 56

59.a) La Compagnie peut embaucher des étudiants durant la période de vacances soit de la mi-mai à la mi-septembre. Elle peut aussi embaucher du personnel technique ou de futurs contremaîtres pour fins de formation. Elle peut, de plus, sans affichage, promouvoir des employés actuels pour fins de formation.

Les employés à la formation et les étudiants pourront être affectés à n'importe quelle classification dans n'importe quel département, et les étudiants utilisés comme journaliers sont considérés de la même façon que les journaliers permanents lors d'assignation de travail, et aussi ils ne devront pas être la cause de déplacement, rétrogradation, ou de plus qu'un délai temporaire de promotion des autres employés. Au terme de leur stage, ces employés à la formation ne seront pas assignés à des classifications régies par la convention collective.

Le nombre d'employés à la formation ne devra pas dépasser 1% du nombre total des employés. Aucun employé à la formation ne gardera de tâche régie par la convention collective plus de six (6) mois.

Les étudiants seront utilisés pour travailler au taux de sur-temps et en temps régulier, seulement après avoir utilisé les salariés réguliers sur la classification et quart où ils sont assignés.

b) La Compagnie peut de plus, sans affichage promouvoir les employés actuels pour fin de remplacement temporaire ou de formation à des postes situés en dehors de l'unité de négociation, tels que ceux de contre-maîtres, de coordinateurs, etc.

La période de remplacement temporaire incluant les besoins de formation est de vingt-trois (23) semaines de calendrier au total par année de convention. Au terme de cette période, l'employé devient automatiquement permanent dans ses nouvelles fonctions à moins qu'il ne retourne à cette date ou avant dans l'unité de négociation auquel cas il reprend le poste qu'il avait laissé.

Pour les fins d'application de la période temporaire de vingt-trois (23) semaines, chaque jour qu'un employé est utilisé hors unité il lui est crédité au moins une (1) journée et chaque unité de cinq (5) jours hors unité équivaut à une (1) semaine de calendrier.

c) A l'exception des employés à la formation, tel que décrit à a) ci-avant, un employé promu en dehors de l'unité de négociation de façon permanente conserve le droit de retourner à son ancienne classification régie par la convention collective en cas de mise à pied due à une réduction d'équipe permanente d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours et plus pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

59.d) Si l'employé promu, tel que stipulé à (b) ci-avant, est retourné à une tâche régie par la convention collective, une fois les vingt-trois (23) semaines écoulées, il peut réclamer du travail dans la classification la plus basse de son propre département et ensuite dans la classification la plus basse des autres départements, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

e) Si la classification de l'employé n'existe plus, il a quand même droit aux privilèges prévus dans la convention. Seule l'ancienneté déjà acquise, aux dates de ses promotions permanentes en dehors de l'unité, peut lui servir aux fins de l'application de la convention.

ARTICLE 16
AFFICHAGE DES EMPLOIS ET PERMUTATIONS

60.a) A l'exception des emplois temporaires et emplois qui tombent sous le coup de la section 57.a) et les tâches de concierge, et journaliers, ce qui ne comprend pas la classification de journalier régulier de jour de département non classées où aucun boni n'est reçu, tous les emplois vacants seront affichés en conformité avec les règlements d'affichage, Annexe "A" de cette convention. Tous les emplois vacants seront affichés pour cinq (5) jours de travail consécutifs dans le département. Si aucun employé qualifié n'est disponible dans le département, l'emploi sera affiché dans les autres départements. S'il appert qu'il n'y aura pas de postulants qualifiés dans le département, un affichage pourrait être placé simultanément dans les autres départements mais dans tel cas, s'il y avait des postulants dans les départements ils seront considérés les premiers.

b) Le salarié sélectionné par la Compagnie suite à un affichage d'emploi, dont le choix est contesté par un autre salarié garde le statut temporaire sur la fonction pour la durée des procédures qui nous donnera une sentence arbitrale à moins que le plaignant laisse tomber son grief en cours de route. La procédure ci-avant établie s'applique aussi pour les salariés sélectionnés sur les affichages nécessités pour combler les postes devenus vacants suite à la sélection du premier affichage. Dans le cas où la sentence arbitrale reconnaît le bien fondé du grief, le salarié doit être placé sur sa fonction en ayant son statut permanent sur la fonction immédiatement et le salarié préalablement sélectionné retourne sur son ancienne fonction et il en est de même pour les autres salariés qui ont été déplacés en relation aux conséquences de l'affichage en cause.

Nonobstant ce qui précède, le salarié sélectionné sur un affichage d'emploi, dont la sélection n'est pas contestée suivant les prévisions de l'Article 6 de la convention, détient le statut permanent dans la classification trente (30) jours civils après qu'il a commencé à travailler, ou qu'il a commencé sa période de formation sur sa nouvelle classification.

61.a) Une permutation est toujours considérée comme temporaire lorsqu'elle est faite dans le but de remplir un emploi vacant dans une classification donnée, occasionné par un déplacement ou absence pour cause de vacances, maladie, d'accident ou de congé approuvé ou pour fins de représentation syndicale et les emplois en rotation qui sont comblés des "pools". Il sera également considéré comme temporaire toute augmentation dans le nombre de salariés pour une classification de tâche, si telle augmentation ne doit pas durer plus de quatre (4) semaines consécutives.

Une équipe "pool" adéquate de salariés entraînés est établie et choisie suivant 61.(b-2) et 61.(b-3) et ceci dans chaque département ou section pour chaque classification (ou groupes de classification rattachés, lesquels groupes ayant été reconnus par les deux parties) et cela par quart, à moins que les parties ne se soient entendues pour qu'il n'y ait pas d'équipe "pool" sur une classification dans un département ou section spécifique.

61.a) (suite)

Dans les classifications où il est reconnu par les parties qu'il n'y a pas suffisamment de salariés pour justifier l'exigence d'équipes "pool" par quart, une équipe "pool" est établie par classification (ou groupes de classification rattachés, tels que stipulés ci-haut), pour couvrir tous les quarts.

Pour les équipes successives (notation shifts) on n'offre pas nécessairement au salarié sélectionné pour former une équipe "pool" sur un quart autre que le sien un transfert temporaire à cet autre quart à moins que l'absence soit prévue pour une semaine civile ou plus. Un salarié sélectionné pour une équipe "pool" sur un quart autre que le sien est transféré sur le quart pour lequel il fut sélectionné pour l'équipe "pool" aussitôt qu'il y a une ouverture dans sa classification.

Le salarié faisant parti d'une équipe "pool" d'un autre département que le sien et qui est transféré de département garde ses privilèges dans son équipe "pool". Le salarié faisant partie d'une équipe "pool" à l'intérieur de son propre département perd ses droits à son équipe "pool" s'il est transféré de façon permanente dans un autre département.

Le nombre d'employés entraînés dans chaque équipe "pool" est déterminé par le Chef de Département en consultation avec le Représentant du Syndicat. Une liste d'employés entraînés pour chaque équipe "pool" est gardée. Une vérification semi-annuelle est faite et si le nombre d'employés entraînés dans l'équipe n'est pas suffisant, des employés additionnels sont entraînés à cette fin. Tout employé dans le département peut faire application pour un tel entraînement ou s'il est déjà qualifié, il peut demander à être ajouté à la liste pour l'équipe "pool". Un employé ne peut être enregistré qu'à une équipe "pool".

Lorsqu'une tâche temporaire doit être remplie, elle est d'abord offerte au salarié sénior faisant partie de l'équipe "pool" pour la classification et le quart en question, à condition que celui-ci ne soit pas déjà à travailler en surtemps dans sa classification permanente. Le salarié est rémunéré au taux de la tâche qu'il accomplit. Si le salarié sénior dans l'équipe "pool" refuse la tâche elle est offerte au salarié sénior suivant et ainsi de suite. Le salarié qui refuse, ne doit pas être et ne peut pas exiger d'être utilisé dans les sept (7) jours civils suivant son refus, et si le salarié refuse à trois (3) occasions, lesquelles doivent être séparées par une période d'au moins sept (7) jours civils, dans toute période de deux (2) mois, ou si le salarié résigne son "pool", son nom est automatiquement rayé de la liste de salariés de "pool" et ne peut faire une demande à nouveau avant six (6) mois.

61.a) (suite)

Lorsqu'un salarié absent revient à sa classification, le remplaçant temporaire retourne à sa classification précédente. S'il y a plus d'un employé temporaire dans la classification, le salarié ayant le moins d'ancienneté est enlevé.

Une tâche remplie sur une base temporaire, comme ci-haut mentionné est considérée comme vacante, sujette à l'affichage, si un salarié absent est séparé de la liste de paye, ou si un salarié absent retourne au travail dans toute autre classification, ou si une augmentation temporaire dans le personnel semble vouloir durer plus de quatre (4) semaines, ou si un salarié est promu hors de l'unité de négociation, pour formation, pour une période excédant vingt-trois (23) semaines de calendrier. Le salarié temporaire dans une classification est le premier affecté advenant l'application de cette clause.

61.b) L'application du système d'équipe "pool" et des listes d'attente pour les équipes "pool" se font comme suit:

1) Le nombre d'employés nécessaires sur chaque classification pour former une équipe "pool", ceci par quart, à l'intérieur d'une section par département, sera défini par le chef de département en consultation avec le représentant du Syndicat, et une liste avec le nombre d'employés de chacune des équipes "pool" par département doit être établie et advenant une vacance dans un "pool" la Compagnie doit, dans la semaine suivant la vacance, combler le poste s'il y a des candidats sur la liste d'attente.

2) Si le nombre de salariés requis ne peut être complété par la liste d'attente de l'équipe "pool" en question, la Compagnie utilise le moyen d'affichage prévu à la Clause 60.a) à l'exception de la période de cinq (5) jours d'affichage qui est changée par vingt-et-un (21) jours.

3) Les salariés intéressés à avoir leur nom sur les listes d'attente pour équipe "pool" peuvent le faire n'importe quand sans être limités à avoir leur nom sur une seule liste.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de cette convention, la Compagnie installe des tableaux pour les équipes "pool" qui seront maintenus à date sur une base journalière.

ARTICLE 16 AFFICHAGE DES EMPLOIS ET PERMUTATIONS (suite)

62.a) Dans le cas d'une permutation à une classification commandant un taux supérieur de salaire, le salarié reçoit le taux supérieur pendant le temps qu'il y travaille.

b) Lorsqu'un salarié est permuté temporairement à une position qui commande un taux de salaire inférieur, il continuera au même taux classifié pour deux (2) semaines. Par la suite si une telle permutation est due à un manque de travail à son emploi régulier, il sera alors rémunéré au taux de la tâche à laquelle il a été permuté. Si la tâche à laquelle il est temporairement permuté comprend une prime au rendement, il recevra, soit son taux horaire régulier pour le nombre d'heures durant lesquelles il y aura travaillé, soit le taux horaire de la tâche temporaire à laquelle il sera affecté (ou le montant basé sur les taux à la pièce), selon la rémunération qui sera la plus élevée.

c) Un salarié permuté de façon permanente à une position de taux inférieur sera payé suivant le taux inférieur à partir de la date de la permutation.

d) Les salariés temporairement permutés à un autre département garderont leur privilège d'affichage dans le premier département jusqu'à ce que cette permutation devienne permanente.

e) Un employé peut être permuté d'un département à un autre ou dans son département (sur des tâches aux taux de base non-affichés) en faisant une demande de permutation sur la formule approuvée.

Les salariés, faisant partie d'une classification dont le nombre peut en être augmenté par l'application du système d'intégration conditionné aux heures servies ou l'équivalent et aux examens, soit théoriques ou pratiques, peuvent faire des demandes pour être transférés d'un poste de travail à un autre à l'intérieur de leur propre classification.

Les salariés, qui sont à compléter les heures à être travaillées pour devenir possiblement éligibles à une autre classification par la méthode d'intégration définie ci-avant, peuvent, avant même d'être promu, démontrer à l'intérieur de la classification où ils doivent être intégrés, le poste de travail qu'ils convoiteraient.

Cette formule doit être présentée personnellement par l'employé désirant une permutation, à son surintendant actuel, pour être datée et signée par lui. L'employé par la suite doit présenter cette formule au Gérant des Services des Employés pour être datée et contresignée. Une copie est remise à l'employé. La Compagnie informe immédiatement le Syndicat lors de permutations d'employés.

62.e) (suite)

Le candidat ou l'employé permuté par transfert, s'il trouve l'emploi insatisfaisant peut retourner à son ancien emploi durant ses premiers dix (10) jours de formation ou de travail.

Si la surveillance trouve que le candidat choisi n'est pas satisfaisant, il peut être retourné à son ancien emploi dans les dix (10) jours civils qui suivent la date où il a commencé sur cet emploi. Dans les cas ci-dessus le candidat ne peut pas faire une demande de transfert pour l'emploi laissé pour une période de cent quatre-vingt (180) jours.

L'ancienneté est le facteur déterminant dans l'application de ce système de transfert et la Compagnie utilise la liste de transferts ainsi établie avant de faire un affichage tel que prévu à la clause 60 de la présente.

f) Un salarié dont le nom paraît sur la liste de "demandes pour transfert", qui est absent quand un autre salarié avec moins d'ancienneté est permuté pourra soumettre un grief selon la clause 12, Phase 1.c).

63. La Compagnie doit, avant le 15 de chaque mois, fournir le nom et le temps fait par les salariés de cette unité qui auraient été promus hors de l'unité le mois précédent.

ARTICLE 17

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

64. Un salarié, suivant la gravité de l'offense, est passible d'avertissement, d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement, pour infraction qui serait contraire aux règlements de la Compagnie.

- a) Apporter des boissons alcooliques ou en consommer à l'usine.
- b) Se rapporter au travail sous l'influence de la boisson ou de la drogue.
- c) Insubordination.
- d) Non exécution du travail tel que requis.
- e) Fumer aux endroits où cette pratique est prohibée.
- f) Violation flagrante ou répétée des règlements de sécurité.
- g) Destruction délibérée de la propriété de la Compagnie ou de celle d'un autre employé.
- h) Négligence dans l'exercice des fonctions.
- i) Conduite turbulente.
- j) Défaut persistant, ou refus de coopérer avec compagnons de travail.
- k) Malhonnêteté.
- l) Sommeil durant les heures de travail.
- m) Inefficacité ou paresse.
- n) Absences répétées ou prolongées sans permission.

65. a) Dans les cas de suspension ou de congédiement, la Compagnie remet immédiatement au salarié l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas, et dans les cas de réprimande écrite, copie est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de sa remise à l'employé.

Avant d'être congédié pour une infraction à l'un des règlements de la Compagnie, un salarié sera suspendu sans paye pour une période n'excédant pas trois (3) jours afin de lui permettre, s'il le désire, de faire instituer une enquête sur son cas. La direction devra immédiatement avertir le représentant du Syndicat du département dans les cas de congédiement ou de suspension en autant qu'il y ait un représentant du Syndicat sur le quart où survient le problème.

Le salarié pourra alors se mettre en communication avec le représentant du Syndicat ou avec le Directeur des Relations du Personnel, s'il désire une enquête.

65. b) Si d'après le résultat de l'enquête, les parties conviennent que l'employé ne devrait pas être renvoyé, le temps perdu lui sera remboursé. Cependant, si l'employé n'est pas réinstallé, et que la question est portée à l'arbitrage, le Conseil d'Arbitrage aura le pouvoir d'ordonner la réinstallation de l'employé ainsi que le paiement, s'il y a lieu, du temps perdu,

65.b) (suite) suivant ce qui sera jugé équitable. Les remarques ci-haut s'appliquent aussi pour les cas de suspensions.

c) La Compagnie ne pourra donner un avertissement écrit et une autre sanction disciplinaire pour une même infraction.

Après six (6) mois un avertissement écrit ne peut servir contre un employé en cas d'infraction future aux règlements de la Compagnie.

ARTICLE 18

SECURITE

66.a) Dans l'attente de la réglementation de la Loi sur la Santé et la Sécurité au travail, et afin de procéder immédiatement dans l'esprit de cette Loi, la Compagnie libère à plein temps un salarié élu par le Syndicat pour agir comme représentant à la prévention et demande au Syndicat de nommer six (6) autres salariés qui formeront avec le représentant à la prévention et les représentants de la Compagnie le Comité de Sécurité.

Les membres du Comité de Sécurité sont libérés de leur travail deux (2) heures par semaine pour le besoin de leur comité.

L'hygiéniste syndical est libéré à plein temps pour assister le représentant à la prévention.

b) Les règlements de sécurité de la Compagnie seront fournis au Syndicat.

c) Les articles de sécurité approuvés par la Compagnie, présentement fournis, continueront d'être fournis.

ARTICLE 19

TABLEAUX D'AFFICHAGE

67. Aucun avis ne sera affiché à l'intérieur ou aux environs des propriétés de la Compagnie, par les salariés ou par le Syndicat, excepté sur les tableaux officiels d'affichage fournis à cette fin par la Compagnie. Les avis émanant des salariés qui ne sont pas des représentants syndicaux devront être signés par celui qui affiche l'avis et approuvés par le Directeur des Relations du Personnel ou le Gérant des Usines. Aucune affiche du Syndicat ne doit être affichée aux tableaux sans avoir été signée par le Président, un Vice-Président ou le Secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 20

COMITE DE L'UNION

68. Le Comité de l'union sera composé des membres du Syndicat dûment élus à cette fonction pour les fins suivantes:

- a) Encourager la coopération entre la Compagnie et ses salariés en vue de leur intérêt mutuel.
- b) Au moyen d'un travail d'éducation, promouvoir la prévention des accidents, des habitudes de travail prudentes, l'élimination du gaspillage, des retards et des absences ainsi que le maintien de conditions de travail salubres.
- c) Soumettre à l'attention de la Gérance les suggestions et les griefs dignes de considération qui sont formulés par les salariés.
- d) Un membre du comité doit en autant que possible avertir son contremaître immédiat de toute absence de son travail normal pour affaires syndicales, et ceci suffisamment à l'avance pour permettre de faire les arrangements nécessaires pour le remplacer.

69. La représentation au Comité sera la suivante:

- a) Le Président et le Secrétaire du Syndicat.
- b) Trois (3) membres représentant la Mine à Ciel Ouvert, et le président de section.
- c) Un (1) membre représentant le Chemin de Fer, et le président de section.
- d) Quatre (4) membres représentant le Moulin, et le président de section.
- e) Un (1) membre représentant la Manufacture et le président de section.
- f) Deux (2) membres représentant les départements du Service, et le président de section.
- g) Trois (3) membres représentant le département de l'Erection et de l'Entretien, et le président de section.

ARTICLE 20

COMITE DE L'UNION (suite)

70.a) L'élection des officiers, les termes d'offices des membres du Comité, la procédure aux assemblées du Comité, etc., devront être conformes aux règlements du Syndicat.

b) La Compagnie permet que les membres de ce comité se réunissent et ceci sans perte de salaire, une journée de huit (8) heures mensuellement à l'exception des mois de juillet, août et ceci en un endroit choisi par le Syndicat. En autant que possible, le Syndicat avisera la Compagnie trois (3) jours avant la tenue de l'assemblée.

ARTICLE 21

GREVES ET LOCKOUTS

71. Il est convenu que, pour la durée de cette convention, le Syndicat ne devra inciter, décider, sanctionner, approuver aucune grève, ni participer à une telle grève, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, à du piquetage. Il ne devra pas non plus faire de piquetage ou entraver les fonctions de production, de transport ou de distribution. Il est aussi convenu qu'il n'y aura pas de lockout de la part de la Compagnie.

72. Si un salarié ou un groupe de salariés enfreignent quelques dispositions de cet article, la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires à l'égard des salariés coupables, selon leur degré de participation ou de culpabilité tel que déterminé par la Compagnie. Ces mesures disciplinaires peuvent comprendre la perte d'ancienneté, la suspension, la rétrogradation ou le renvoi.

ARTICLE 22

PLANS DE BÉNÉFICES

73. Les plans de bénéfices suivants déjà existants à la date de la signature de cette convention seront payés par l'employeur et maintenus en pleine vigueur pour sa durée.

- a) Assurance Accident-Maladie
- b) Assurance-Vie Groupe
- c) Hospitalisation et Frais Médicaux Majeurs
- d) Plan de Retraite Modifié

Commencant le 1er février 1981, les bénéfices sous a) sont augmentés à soixante pourcent (60%) du salaire hebdomadaire de l'employé, qu'il aurait s'il était au travail. (60% de 40 heures au taux régulier, plus Cola, s'il y a lieu). La Compagnie consent à garantir la compensation d'un employé pour qui une réclamation pour bénéfices pour maladie et accident est justifiée par les procédures de grief ou d'arbitrage.

Le montant de prestation d'assurance vie sous b) ci-dessus dépend sur le taux horaire de la classification permanente de l'employé selon ce qui suit:

| <u>Taux Horaire</u> | <u>Montant d'Assurance-Vie</u> |
|---------------------|--------------------------------|
| de 7.70 à 8.17 | \$17,000. |
| 8.18 à 8.65 | 18,000. |
| 8.66 à 9.13 | 19,000. |
| 9.14 à 9.61 | 20,000. |
| 9.62 à 10.81 | 22,500. |
| 10.82 à 12.01 | 25,000. |
| 12.02 à 13.22 | 27,500. |
| 13.23 à 14.42 | 30,000. |
| 14.43 à 15.62 | 32,500. |
| 15.63 à 16.82 | 35,000. |
| 16.83 à 18.02 | 37,500. |
| 18.03 à 19.23 | 40,000. |

Les bénéfices sous c) ci-dessus sont maintenus et la Compagnie défraye en entier les coûts à partir de la date de la signature de cette convention.

Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1er février 1981, les bénéfices sous d) ci-dessus sont de \$10.50 par mois pour chaque année de service et l'employé qui prend sa retraite à partir de 62 ans, selon les prévisions du régime, ne subit aucune perte actuarielle.

73.d) (suite) Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1er février 1982, les bénéfices sous d) ci-dessus sont portés de \$12.00 par mois pour chaque année de service.

Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1er février 1983, les bénéfices sous d) ci-dessus sont de \$13.00 par mois pour chaque année de service.

e) Le salarié reconnu par la Compagnie comme invalide avant l'âge de 60 ans et accepté sous le régime de rente d'invalidité de la Compagnie, reçoit en totalité, dans un seul versement, le montant d'assurance-vie auquel il a droit selon le taux de salaire à la date de son acceptation au régime de rente d'invalidité.

f) Assurance-Maladie - Extension

Au terme de la période de vingt-six (26) semaines compensées sous a) ci-dessus, une période additionnelle de vingt-six (26) semaines s'ajoute durant laquelle le salarié est compensé à cinquante pourcent (50%) de son salaire hebdomadaire qu'il aurait eu s'il avait été au travail. (50% de 40 heures au taux régulier plus Cola, s'il y a lieu).

ARTICLE 23

74. Toutes les clauses de cette convention qui seraient contraires à une disposition d'ordre public, d'un décret, d'un arrêté en conseil, d'une loi fédérale ou provinciale actuellement en vigueur ou qui le deviendrait, seront considérées nulles et de nul effet sans affecter la validité des autres clauses de cette convention.

[Faint signature]

[Faint signature]

[Faint signature]

[Faint signature]

LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE LA RETRAITANCE DES PAYS DE PARLAI
FRANÇOIS ROBERT - C.A.T.

[Faint signature]
FRANÇOIS ROBERT

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

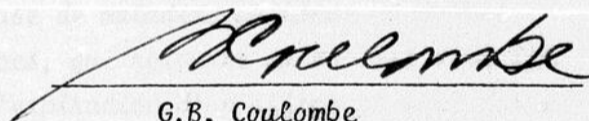
75. La présente convention avec tous ses amendements, après avoir été déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre prend effet le 1 février 1984 et reste en vigueur jusqu'au 31 janvier 1985 inclusivement.

76. Si les négociations en vue de révision ou modifications de cette convention s'étendent au-delà des délais fixés par le Code du Travail du Québec, la présente convention sera considérée, après cette date, comme un contrat provisoire qui demeurera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau contrat ou jusqu'à la date où l'une ou l'autre des parties se prévaut de leur droit légal acquis suivant les prévisions de l'Article cinquante-huit (58) du Code du Travail du Québec.

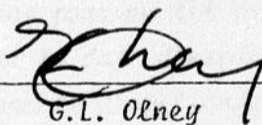
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention
le 17 mai 1983.

JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

Signé



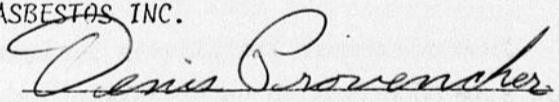
G.B. Coulombe



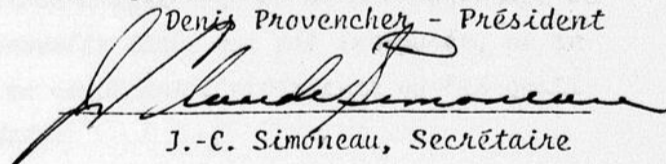
G.L. Olney

SYNDICAT NATIONAL DE L'AMIANTE D'ASBESTOS INC.

Signé



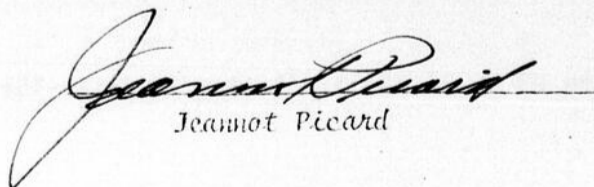
Denis Provencher - Président



J.-C. Simoneau, Secrétaire

LA FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE, DES MINES ET DES
PRODUITS CHIMIQUES - C.S.D.

Signé



Jeannot Picard

ANNEXE "A" - REGLEMENTS D'AFFICHAGE POUR EMPLOIS

1. Tous les emplois vacants doivent être affichés sauf:
 - a) Emplois temporaires (voir clause 61).
 - b) Classification: Concierge.
 - c) Classification de journalier à l'exception de:
 - i- Classification de journalier régulier de jour.
 - ii- Classification de journalier à boni.

- 2.a) Chaque emploi vacant sera affiché en conformité avec la Clause 60, sur une formule approuvée "d'emploi vacant" donnant les informations suivantes: titre de la tâche, taux de la tâche, qualifications requises, date d'expiration, raisons d'affichage, (le quart où la tâche est disponible, l'endroit où la tâche est disponible). Pour être considéré, chaque candidat, pour un emploi doit compléter une formule d'application, fournie par la Compagnie, en duplicata. Il la présentera à son chef de département ou à son contremaître, qui lui remettra la copie dûment datée et signée. Les salariés qui désirent faire l'application pour un poste d'apprenti affiché devront se présenter au surveillant ou chef de département concerné, se servant de la même formule d'application et la même procédure que pour tout autre poste vacant affiché.
 - b) Un salarié absent pour cause de maladie, accident ou permis d'absence approuvé ou en vacances, qui retourne au travail dans les dix (10) semaines de la date d'expiration d'un affichage fait durant son absence, peut réclamer considération pour un tel emploi affiché comme s'il avait de fait appliqué avant la date d'expiration. Sa réclamation doit être faite sur une formule d'application approuvée dans les cinq (5) jours de travail suivant son retour au travail.

3. L'expérience acquise par un employé remplissant temporairement un emploi vacant durant la période d'affichage ou de pré-affichage ou l'expérience acquise sur une nouvelle tâche qui est inaugurée, ne sera pas prise en considération en comparant l'expérience ou les qualifications de différents candidats.

4. Les nouvelles tâches et les tâches vacantes seront affichées sans délai.

5. La Compagnie établira sa sélection d'après l'article 15 de la présente convention collective.

6. La sélection ou l'annulation sera annoncée aussitôt que possible, mais pas plus tard que deux (2) semaines après l'expiration de la période d'affichage, et à ce moment toute l'information qui doit être

ANNEXE "A" - REGLEMENTS D'AFFICHAGE POUR EMPLOIS (suite)

6. . .
considérée dans la sélection du candidat doit être entre les mains de la Gérance.

Le salarié choisi doit être placé sur son nouvel emploi dans les trois (3) semaines suivant la date qu'il a été choisi.

7. Le nom, la date de sélection et l'ancienneté du candidat choisi seront affichés pour une durée de cinq (5) jours de travail consécutifs.

8. Si les candidats choisis sont requis d'aller suivre un entraînement tel que stipulé à la Clause 51, ils seront payés au taux de leur classification régulière pour la durée de la période d'entraînement.

9. Une formule "d'emploi vacant" sera affichée sur le tableau d'affichage lorsqu'il y aura annulation d'un emploi affiché montrant les raisons qui la motivent et le numéro d'affichage annulé.

10.a) Le candidat, s'il trouve l'emploi insatisfaisant, retournera à son ancien emploi avant d'avoir travaillé quinze (15) jours inclusivement à ce nouvel emploi, ou avant quinze (15) jours inclusivement de formation pour cet emploi. S'il est question d'une fonction nouvelle pour laquelle l'évaluation de tâche n'est pas faite, ces quinze (15) jours inclusivement commenceront à la date où les parties auront accepté la nouvelle évaluation.

b) Si la surveillance trouve que le candidat choisi n'est pas satisfaisant, il peut être retourné à son ancien emploi dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date où il a commencé sur cet emploi.

c) Si (a) ou (b) ci-dessus sont mis en vigueur tous les changements de personnel précédents seront annulés et les salariés concernés retourneront à leur ancien emploi.

d) Dans le cas (a) ci-dessus, le candidat ne peut pas ré-appliquer pour le même emploi dans les trois (3) mois de la date où il a laissé l'emploi.

Dans le cas (b) ci-dessus, le candidat ne peut pas ré-appliquer pour le même emploi dans les six (6) mois de la date où il a laissé l'emploi.

ANNEXE "A" - REGLEMENTS D'AFFICHAGE POUR EMPLOIS (suite)

10.e) Un salarié choisi d'après un affichage d'emploi vacant, pour subir un examen de qualification et qui échoue le dit examen, peut afficher de nouveau pour la même tâche sur tout affichage subséquent, trois (3) mois ou plus après avoir échoué l'examen.

11. Si l'emploi doit être rempli avant la fin de la période d'affichage, la gérance le remplira temporairement.

12. Les salariés n'ont aucune restriction quant au nombre d'affichages pour lesquels ils peuvent appliquer.

13. En affichant pour un emploi de rotation, l'affichage spécifiera que la classification la plus basse pour laquelle les salariés travailleront sera la classification permanente maintenue par ces salariés. Si un salarié qui détient un emploi en rotation est déplacé de sa classification de base "permanente", il perd également ses droits à la classification supérieure de rotation.

Une exigence continue ou future pour du personnel en rotation peut être comblée soit par affichage ou en utilisant les salariés du "pool".

14. Une copie de chaque affichage et le choix selon le paragraphe 7 ci-dessus est envoyé au Syndicat et au président de la section impliquée dans les cinq (5) jours suivant le choix du candidat.

ANNEXE "B" - REGLEMENTS POUR L'APPLICATION DES TABLEAUX DE SURTEMPS

En vue d'une marche à suivre pour l'affichage des heures de surtemps payées ou payables des départements, les dossiers de surtemps seront inscrits tous les jours par classification, sur des tableaux, et classés par équipe ou par quart, selon le cas, de la manière suivante:

1.a) Au début d'une nouvelle année, le salarié avec le moins d'heures de surtemps enregistrées, verra ses heures de surtemps réduites à zéro (0) et les autres salariés de la classification se verront créditer les heures de surtemps additionnelles à celui-ci en limitant le nombre créditable à quarante (40) heures.

b) Les autres employés se verront soustraire de leur total d'heures de surtemps accumulées, le nombre d'heures fait par l'employé qui a le moins d'heures de surtemps enregistrées au tableau.

2. Un nouveau salarié ou un salarié venant de l'extérieur de l'unité mais qui travaillait pour Johns-Manville Canada Inc., à Asbestos, se verra créditer le total des heures de surtemps enregistrées au salarié qui a le plus de surtemps dans la classification où le nouveau salarié est attiré.

3.a) Un salarié permuté, transféré, déplacé, ou promu d'une équipe à une autre, d'un quart à un autre, d'un département à un autre, ou d'une classification à une autre conserve à son crédit les heures de surtemps enregistrées à son actif à l'exception des situations suivantes:

i- Le salarié permuté, transféré, déplacé, ou promu dont le total d'heures en surtemps est supérieur aux heures de surtemps du salarié qui en a le plus d'enregistrées dans ce poste voit ses heures de surtemps réduites pour être ajustées ou égalisées aux heures de ce dernier.

ii- Le salarié permuté, transféré, déplacé, ou promu dont le total d'heures en surtemps est inférieur aux heures de surtemps du salarié qui en a le moins d'enregistrées dans ce poste, se voit créditer le nombre d'heures nécessaires pour égaliser ce dernier.

3.b) Les heures majorées ou réduites par les stipulations de cette annexe ne serviront pas pour le total des heures advenant un autre changement de classification ou d'endroit de travail dans la même année.

4.a) Aucun ajustement ne sera fait aux heures enregistrées d'un salarié s'il est absent pour une période de trente (30) jours consécutifs ou moins, ainsi qu'aux salariés qui seraient temporairement avec une restriction de travail léger.

4.a) (suite)

Au moment où le salarié n'a plus sa restriction temporaire de travail léger ou à son retour au travail, après une absence de plus de trente (30) jours consécutifs, si les heures enregistrées du salarié sont moindres que les heures enregistrées par les autres salariés, excluant pour référence sur le tableau de surtemps les salariés absents pour autre raison que vacances, ses heures enregistrées sont augmentées pour égaliser les heures enregistrées au salarié qui en a le moins.

b) Les salariés promus ou permutés hors de l'unité sur une base temporaire et les salariés utilisés dans une classification venant de l'équipe "pool" doivent enregistrer au tableau de surtemps de leur classification permanente, les heures de surtemps faites ou refusées durant ces périodes. A leur retour sur leur classification permanente, si leurs heures enregistrées sont moindres que les heures enregistrées par les autres salariés de la classification qui seraient normalement en mesure de se faire offrir du travail en surtemps, leurs heures enregistrées sont augmentées pour égaliser les heures enregistrées au salarié qui en a le moins.

Les employés promus ou permutés hors de l'unité sur une base temporaire et les employés travaillant dans une classification venant de l'équipe "pool" dont l'assignation est limitée pour des besoins journaliers, sont considérés, pour fin de travail en surtemps à l'exception du travail en surtemps nécessité par le changement de quart continu "hot change", que dans leur classification permanente.

Les employés promus ou permutés hors de l'unité sur une base temporaire, et les employés travaillant dans une classification venant de l'équipe "pool" pour des périodes cédulées d'une semaine ou plus sont considérés, pour fin de travail en surtemps, comme appartenant à cette classification et l'application se fait de la manière suivante:

1- Pour les vacances: L'assignation débute avec le début de la période de vacances du salarié à être remplacé et se continue pendant sept (7) jours consécutifs.

2- Pour les autres absences: La période commence avec le premier quart de travail assigné au salarié qui remplace et se termine avec le retour au travail du salarié qui était remplacé.

3- En surplus du personnel normal: La période commence avec le premier quart de travail assigné et se continue pour une période possible de quarante-huit (48) heures commençant avec le début de son dernier quart mais ça ne doit pas excéder 23.59 heures le samedi.

ANNEXE "B" - RÈGLEMENTS POUR L'APPLICATION DES TABLEAUX DE SURTEMPS (suite)

5. La Compagnie doit spécifier la durée du surtemps qu'elle offre à un salarié et le surtemps offert à un salarié et refusé par celui-ci doit être crédité en l'enregistreur en rouge sur le tableau, à l'exception de situation où le salarié refuserait une demande de travail qui aurait pour effet de lui faire excéder seize (16) heures de travail continu. Exception faite des raisons spéciales où il y a entente entre le Syndicat et la Compagnie

6. Si on téléphone à un salarié pour lui offrir du surtemps, mais qu'on ne peut pas le rejoindre, on ne devrait pas enregistrer d'heure, mais la lettre "C" devrait être indiquée pour la date appropriée au tableau.

7. La correction du tableau de surtemps peut se faire n'importe quand durant l'année civile en pouvant reculer jusqu'au premier (1er) janvier précédent.

ANNEXE "C"

1.a) Il est convenu qu'une permission d'absence avec cumul d'ancienneté est accordée à un salarié élu à un poste public ou à un poste syndical permanent pour la durée de son mandat en autant qu'une demande écrite soit faite à la Compagnie en ce sens.

b) Il est convenu que des permissions d'absence sans perte d'ancienneté sont accordées aux officiers et aux techniciens du Syndicat pour les besoins nécessaires reliés à leur responsabilité syndicale en autant que leurs superviseurs immédiats soient informés au préalable.

c) L'employé qui veut parfaire ses connaissances en suivant des cours de formation générale ou professionnelle ainsi que des cours de perfectionnement, peut, sur recommandation écrite du président du Syndicat, obtenir de la Compagnie un congé sans solde, avec cumul d'ancienneté, pour une période maximale d'un (1) an. Cette clause ne peut s'appliquer à plus de quinze (15) salariés en même temps et l'ancienneté doit être considérée si le nombre de demandes est supérieur au nombre déjà permis tel que prévu ci-avant.

i) Aux fins d'application du 1.c) précédent, tous les employés désireux de se prévaloir de cette clause doivent en informer le président du Syndicat afin qu'il enregistre leur nom sur la liste gardée à cette fin.

ii) Le président du Syndicat remet à la Compagnie la liste des employés qui ont manifesté le désir de se prévaloir de cette clause et informe la Compagnie lors de son application.

d) Lorsqu'il y a une mise à pied pour manque de travail, la Compagnie est d'accord à permettre aux employés ainsi mis à pied, de suivre des cours de formation générale ou professionnelle aux conditions suivantes:

i) Suivre les procédures établies à 1.c) de la présente annexe en ce qui a trait à la procédure pour faire la demande d'absence.

ii) La période d'absence possible reconnue est de douze (12) mois au maximum à partir de la date de la mise à pied.

iii) La cumulation de l'ancienneté se fait de la même façon que si l'employé n'aurait pas suivi de cours et qu'il aurait été disponible par un rappel éventuel au travail.

ANNEXE "C" (suite)

1.d) (suite)

iv- L'article 15 clause 56 ne s'applique pas aux employés mis à pied qui auraient obtenu une permission d'absence tel que prévu à i) ci-avant. L'employé aura la responsabilité d'informer la Compagnie de la date de sa disponibilité pour retourner au travail. Cette exception est pour une durée maximale de douze (12) mois débutant avec la mise à pied.

v- Après la période de formation écoulee, maximum de douze (12) mois, l'employé mis à pied qui était en absence pour formation, reprend tous les droits et recours que lui aurait reconnu la convention collective afin de reprendre le poste qu'il détenait avant la mise à pied, ou tout autre poste que ses qualifications et son ancienneté lui auraient permis d'obtenir s'il avait été disponible au moment du rappel au travail.

2. Il est convenu qu'une permission d'absence se continuera pour Jeannot Picard jusqu'au 31 janvier 1985, aussi longtemps qu'il occupera son emploi actuel et représentera les intérêts du Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos Inc.

3. Il est convenu que le Président et le Secrétaire du Syndicat n'ont pas à se soumettre aux exigences conventionnelles pour éligibilité de vacances et congés payés, si la raison de ne pas rencontrer ces exigences est motivée par des affaires syndicales.

4. Il est convenu que pour la durée de la convention le taux de cotisation de bénéfices marginaux pour les heures qui sont rapportées par le Syndicat et payées par l'entremise de la Compagnie est à 0.40¢ de l'heure.

5. Il est convenu que les griefs soumis avant la signature de cette convention seront adjugés selon les conditions de la convention qui devait se terminer le 31 janvier 1981.

6. Il est convenu qu'un employé qui est convoqué par subpoena pour témoigner dans une cause ou qui agit comme juré ou candidat juré une journée durant laquelle il aurait été censuré à travailler, reçoit la différence entre la paye reçue comme juré ou candidat juré et la paye à taux simple qu'il aurait reçue s'il avait travaillé, ceci incluant le boni, s'il y a lieu. Il devra présenter la preuve qu'il a servi comme juré ou candidat juré ainsi que le montant qu'il a reçu.

ANNEXE "C" (suite)

7. A l'exception des tâches qui sont évaluées d'après les conditions de la mine souterraine, une prime de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure sera payée pour tout travail accompli dans la mine souterraine à compter du 1er février 1981. Ce taux sera porté à cinquante cents (0.50\$) l'heure le 1er février 1982 et à soixante-cinq cents (0.65\$) l'heure le 1er février 1983.

8. Les employés utilisés pour entraîner d'autres employés reçoivent trente-cinq cents (0.35\$) l'heure de plus que leur taux classifié pour la période que dure l'entraînement. Ce taux sera porté à cinquante cents (0.50\$) le 1er février 1982 et à soixante-cinq cents (0.65\$) le 1er février 1983.

9. (Abrogé)

10. Les employés d'une même classification peuvent changer de quart entre eux, sur une base temporaire, en autant que ce soit à l'intérieur des quarts rémunérés à taux régulier et pourvu que leurs supérieurs soient avertis au préalable mais ça ne leur donne pas nécessairement les mêmes droits que chacun d'eux avait sur leur quart respectif.

11. A sa demande écrite contresignée par un représentant syndical comme témoin, l'employé absent du travail pour plus d'une semaine à cause de maladie ou à la suite d'une blessure industrielle subie alors qu'il était au travail, peut recevoir de la Compagnie comme avance une somme d'argent jusqu'à un maximum de soixante pourcent (60%) de son salaire hebdomadaire. La Compagnie ne sera pas obligée d'avancer de telles sommes d'argent pour une période de plus de huit (8) semaines.

Le dit employé devra rembourser à la Compagnie la totalité des avances en un seul versement au plus tard lorsqu'il recevra de la Commission des Accidents du Travail ou de la Compagnie d'Assurance les montants dûs. Si pour une raison quelconque la Compagnie d'Assurance ou la Commission des Accidents du Travail refusait de payer l'employé, les avances faites par la Compagnie deviendront dues et exigibles après les procédures de révision ou d'appel complétées en utilisant une méthode de versements raisonnables convenus avec l'employé impliqué.

12. A compter de la date de la signature de cette convention le salarié qui accepte d'aller passer ses examens annuels en dehors de ses heures régulières de travail reçoit, à son taux régulier, trois (3) heures de paie.

13. A compter du 1er février 1981, l'employé sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

ANNEXE "C" (suite)

13. (suite)

A compter du 1er février 1982, l'employé sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de cinquante-cinq dollars (\$55.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

A compter du 1er février 1983, l'employé sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de soixante dollars (\$60.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

14. A compter de la date de la signature de la convention, la Compagnie sur prescription d'un spécialiste de la vue, défraie cent pour-cent (100%) du coût des verres de sécurité des lunettes de l'employé. La monture est payée par l'employé.

15. La Compagnie ne peut utiliser un employé seul pour opérer un équipement mobile sans qu'il ait au préalable obtenu les périodes d'entraînement nécessaires aux fonctions.

16. La Compagnie ne peut utiliser un employé qui ne serait pas qualifié parce qu'il n'aurait pas complété et réussi tous les examens reliés à la fonction, pour faire tout travail sur une fonction exigeant des qualifications précises et des examens de qualification à moins que les personnes qualifiées ne soient pas, sans égard à l'obligation d'utiliser un employé qualifié au taux de surtemps, disponibles pour accomplir le travail.

17. A moins de changement majeur dans la façon d'utiliser les pelles électriques la Compagnie utilise toujours un manoeuvre spécialisé avec l'opérateur de pelle.

ANNEXE "D"

Groupes distincts - Opérations minières - Manufacture

A partir du principe reconnu qui est celui de faire des groupes distincts à l'intérieur de cette convention pour les salariés de la Mine et de la Manufacture, il nous faut préciser les modalités particulières qui deviennent contraires ou en ajouter à ce qui existe dans la convention collective générale.

1. a) La clause 50.b) ne s'applique aux salariés mis à pied qui seraient utilisés sur une base temporaire dans une classification donnée.
- b) Le salarié utilisé de façon temporaire, se voit créditer en ancienneté, tous les jours de travail qu'il accomplit à l'intérieur de l'unité et s'il travaille cinq (5) jours, il lui est crédité une (1) semaine civile.
- c) Le salarié qui serait utilisé de façon temporaire, et qui, durant cette période deviendrait incapable de travailler, suite à un accident, accident de travail ou maladie, se verra créditer en ancienneté le temps qu'il aurait normalement dû être utilisé comme temporaire n'eût été son incapacité de travailler pour les raisons précitées.

2. Clause 60.a)

Les "pools" ne s'appliquent pas à la Manufacture.

Les emplois temporaires dont la durée prévue est de quatre (4) semaines ou plus seront affichés suivant la procédure apparaissant à l'annexe "A" de la convention générale.

Les emplois de moins de quatre (4) semaines sont comblés par des salariés à partir des salariés permanents de la Manufacture.

Advenant qu'on ne puisse combler tous les besoins par les salariés permanents de la Manufacture, la Compagnie doit offrir l'emploi, en considération de l'ancienneté, aux salariés qui sont sur la liste de rappel et elle s'engage à donner les périodes d'entraînements nécessaires sur la fonction à combler, afin de rendre les salariés qui accepteraient l'offre d'emploi, qualifiés pour l'accomplir.

Le salarié qui accepte l'offre d'emploi temporaire à la Manufacture est toujours considéré comme étant sur la liste de rappel et la Compagnie doit

Clause 60.a) suite

lui offrir tous besoins futurs qui pourraient se présenter à l'intérieur du groupe des opérations minières où à la Manufacture.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui accepte cette offre d'emploi temporaire à la Manufacture, ne pourra exiger d'être transféré à la mine avant une période de huit (8) semaines du début de cette période temporaire. Ceci ne s'applique pas à l'employé qui aurait accepté du travail temporaire et serait mis à pied avant la fin de cette période de huit (8) semaines.

A sa mise à pied ou au terme de cette période de huit (8) semaines, l'employé pourra, si la Compagnie a rappelé des employés sur la liste de rappel durant cette période, réclamer immédiatement ses droits d'application d'ancienneté pour obtenir une fonction dans la mine.

Lors d'un rappel pour du travail temporaire, la Clause 57.a) ne s'applique pas.

3. Il est bien évident que pour rencontrer les objectifs ci-avant décrits, il faut restreindre de façon générale, à l'intérieur de leur groupe respectif soit Manufacture ou Mine, l'usage des droits d'ancienneté des salariés.

Nonobstant ce qui précède, le salarié pourra exiger de se servir de son ancienneté de façon générale à l'intérieur des deux (2) groupes dans les circonstances suivantes:

- a) Dans le cas de rappel suite à une mise à pied.
 - b) Dans le cas de fermeture où il est prévu la discontinuation de plus de quatre-vingt-dix pourcent (90%) des opérations reliées à la production pour une période continue de quatre-vingt-dix (90) jours civils et plus.
4. Le salarié sur la liste de rappel se verra offrir, à toutes les occasions où il y aura ouverture, la tâche disponible dans le groupe Manufacture et il aura le choix, sans que les obligations d'acceptation prévues à la clause 56) s'appliquent, soit de l'accepter ou de demeurer sur la liste sans perdre ses droits futures à une autre ouverture.

S'il accepte, il doit se présenter, si physiquement capable, dans les sept. (7) jours civils de l'offre. Advenant que le salarié soit physiquement incapable, il doit se présenter aussitôt qu'il sera en mesure de travailler.

Clause 60.a) suite

5. En respect de ce qui est prévu aux numéros 2 et 3 de la présente, le salarié sur la liste de rappel qui choisit d'accepter l'offre de la tâche qui pourrait lui être faite, que ce soit à la Manufacture ou à la Mine, ne peut exiger l'application de la clause 57.a) et il est lié à ne pouvoir se servir de son ancienneté qu'à l'intérieur du groupe où il aura choisi de travailler.
6. Les salariés sont limités aux affichages de tâches qui pourront se produire dans leur groupe respectif et si la Compagnie ne peut trouver un salarié qualifié dans le groupe en cause, elle peut, sans avoir à afficher dans l'autre groupe, référer à la liste de rappel, et, si elle ne peut trouver un salarié à l'intérieur de la liste, embaucher un nouveau salarié venant directement de l'extérieur des groupes reconnus.
7. Le salarié du département de la Manufacture, qui est absent du travail pour cause d'accident, d'accident de travail ou maladie, qui ferait le choix de demeurer à la Manufacture dans les délais prévus et qui ne pourrait retourner travailler du fait qu'il soit reconnu éligible à la retraite prématurée pour invalidité sans qu'il n'ait pu retourner au travail avant le 5 avril 1982, sera couvert pas son assurance-vie sur la base du salaire qu'il aurait eu droit en date du 19 mars 1982.

ANNEXE "E"

CLARIFICATIONS RELATIVES AUX PROJETS RE: EXPANSTON "B"

- 1) Les indemnités versées à l'employé en relation avec les accidents de travail seront compensées selon la politique de la C.S.S.T. à cet effet, (dont vous avez copie) et la Compagnie déboursera la différence en tenant compte des gains que l'employé aurait retirés dans son emploi de façon régulière, n'eût été l'instauration de programmes gouvernementaux. Le même mode de compensation s'appliquera dans les cas de rechute.
- 2) En cas de maladie, la clause 73.a) sera appliquée en utilisant le taux horaire de la classification détenue par l'employé. Il est entendu que si durant sa maladie l'employé retirait le \$240.00 par semaine, la Compagnie compenserait pour la différence à 60% ou à 50% selon le cas.
- 3) Durant les périodes de juin, juillet et août en égard avec la clause 37, les équipes en rotation sur les quarts de 4:00-12:00 auront leur journée de congé cédulée le samedi soir de 4:00-12:00. Les suggestions du Syndicat seront les bienvenues.
- 4) Les vacances seront payées selon la clause 47.a) de la convention en utilisant le taux de la classification et en aucun cas le montant de la paye de vacances sera moindre que 40 fois le taux horaire de sa classification permanente."
- 5) La Compagnie doit faire le nécessaire pour permettre à tous les employés qui seraient sur un des programmes appliqués aux installations de Johns-Manville Canada Inc., à Asbestos, de contribuer aux cotisations d'assurance-chômage afin de les rendre éligibles aux prestations au moment de leur éventuelle mise à pied.

Advenant que ce qui est prévu ci-avant ne soit pas appliqué par la Compagnie, celle-ci s'engage à couvrir les employés qui seraient impliqués avec un moyen qui sera celui qui leur permettront de toucher de l'assurance chômage suite à leur mise à pied.

Les deux paragraphes énoncés ci-avant ne pourront s'appliquer si une situation dramatique hors du contrôle de la Compagnie se produisait et aurait pour effet d'occasionner des mises à pied imprévues.

DEUXIEME PARTIE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1 février 1984- 31 janvier 1985

HORAIRE DE TAUX DE SALAIRE

| *TACHES CLÉS OCCUPATION | TAUX HORAIRE DATE D'ENTREE EN VIGUEUR |
|--|--|
| <u>DEPT. DE LA MINE A CIEL OUVERT</u> | <u>1 février 1984</u> |
| Affûteur de mèches | 13.87 |
| Aide dynamiteur | 13.45 |
| Aide opérateur de forage et ancrage | 13.22 |
| *Chauffeur de camion-service de la mine | 13.87 |
| *Concierge | 12.58 |
| *Dynamiteur | 14.27 |
| Foreur-écailleux | 15.12 |
| *Foreur primaire | 14.27 |
| Foreur secondaire-chargeur | 14.09 |
| Inspecteur de puits | 16.15 |
| *Journalier | 12.58 |
| Manoeuvre spécialisé-pelle | 13.87 |
| Mélangeur de ciment | 13.22 |
| Opérateur de bulldozer | 14.27 |
| *Opérateur de camion de halage | 14.27 |
| Opérateur de camion de halage (200 tonnes) | 14.47 |
| Opérateur de camion de levage | 14.09 |
| Opérateur de chargeur sur pneus, 15 verges | 14.93 |
| Opérateur de forage et ancrage | 14.73 |
| Opérateur de foreuse automobile | 14.73 |
| Opérateur de foreuse rotative | 14.73 |
| Opérateur de foreuse à drainage | 14.27 |
| Opérateur de pelle diésel | 15.12 |
| Opérateur de pelle électrique | 15.76 |
| Opérateur de niveleuse | 13.87 |
| Opérateur de dépanneuse | 14.47 |

DEPARTEMENT DE LA MINE A CIEL OUVERT (suite)

| OCCUPATION | TAUX HORAIRE DATE D'ENTREE EN VIGUEUR 1 février 1984 |
|---------------------------------|--|
| Préposé à l'équipement lourd | 14.27 |
| Préposé au concasseur gyratoire | 14.47 |
| Préposé à la mine souterraine | 14.93 |
| Préposé aux pompes | 13.22 |
| Préposé aux pompes souterraines | 14.09 |

DEPARTEMENT DU CHEMIN DE FER

| <i>*TACHES CLES OCCUPATION</i> | <i>TAUX HORATRE DATE D'ENTREE EN VIGUEUR 1 février 1984</i> |
|---|---|
| <i>Aide-opérateur de grue motorisée</i> | <i>13.45</i> |
| <i>Aide préposé à l'entretien des locomotives</i> | <i>13.45</i> |
| <i>Ajusteur de locomotive</i> | <i>15.52</i> |
| <i>Ajusteur de locomotive "B"</i> | <i>14.73</i> |
| <i>Ajusteur de locomotive "C"</i> | <i>14.47</i> |
| <i>*Concierge</i> | <i>12.58</i> |
| <i>Conducteur</i> | <i>14.73</i> |
| | |
| <i>*Journalier</i> | <i>12.58</i> |
| <i>*Mécanicien de loco.</i> | <i>15.32</i> |
| <i>Opérateur de burreuse-souffleuse</i> | <i>13.87</i> |
| <i>Opérateur de bulldozer (Chemin de Fer)</i> | <i>14.27</i> |
| <i>Opérateur de camion de halage et d'eau</i> | <i>14.27</i> |
| <i>Opérateur de camion service général</i> | <i>13.45</i> |
| <i>Opérateur de déplaceuse de rails</i> | <i>14.09</i> |
| <i>Opérateur de grue motorisée</i> | <i>15.12</i> |
| <i>Préposé à l'outillage de voies ferrées</i> | <i>13.87</i> |
| <i>Peseur de wagons</i> | <i>13.45</i> |
| <i>*Préposé aux voies</i> | <i>13.22</i> |
| <i>Préposé aux voies de rebuts</i> | <i>13.45</i> |
| <i>*Serre-freins</i> | <i>14.27</i> |

DEPARTEMENT DU MOULIN

| <u>*TACHES CLES</u> <u>OCCUPATION</u> | <u>TAUX HORAIRE</u> <u>DATE D'ENTREE EN VIGUEUR</u> <u>1 février 1984</u> |
|---|---|
| Alimenteur | 13.63 |
| Appareilleur | 13.87 |
| Arrimeur de wagons | 12.80 |
| *Concierge | 12.58 |
| Coordinateur junior | 14.93 |
| Echantillonneur de minerai | 14.47 |
| *Ensacheur | 12.58 |
| Ensacheur-couseur | 12.80 |
| Homme d'utilité | 13.22 |
| *Journalier | 12.58 |
| Opérateur de balayeuse | 13.03 |
| Opérateur de chariot élévateur | 13.87 |
| Opérateur de chariot élévateur-chargeement | 14.09 |
| Opérateur d'empileuse | 14.09 |
| *Opérateur de lignes | 14.47 |
| | |
| Palleteur-empileur | 13.03 |
| Peintre | 14.09 |
| Préposé au Moulin 5 | 13.03 |
| Préposé au Moulin 6 | 14.09 |
| Préposé à l'ensacheuse distributrice et emballage | 13.22 |
| *Préposé aux convoyeurs | 13.22 |
| Préposé aux sacs d'arrimage | 13.03 |
| *Préposé aux séchoirs 5A | 14.09 |
| Vérificateur de pesée | 13.45 |

DEPARTEMENT DU CONTROLE DE LA QUALITE

*TACHES CLES
OCCUPATION

TAUX HORAIRE
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|--|-------|
| *Journalier | 12.58 |
| Technicien de laboratoire | 14.73 |
| Vérificateur junior du contrôle de la qualité | 13.63 |
| *Vérificateur sénior du contrôle de la qualité | 14.27 |

DEPARTEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA FIBRE

*TACHES CLES
OCCUPATION

TAUX HORAIRE
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|--|-------|
| <i>Adjoint au laboratoire</i> | 13.22 |
| <i>Adjoint préposé aux expériences</i> | 14.27 |
| <i>Echantillonneur</i> | 13.45 |
| <i>*Journalier</i> | 12.58 |
| <i>Opérateur de chariot élévateur</i> | 13.87 |
| <i>Préposé aux expériences</i> | 13.03 |
| <i>Vérificateur</i> | 13.87 |

SERVICE GENERAL

*TACHES CLES
OCCUPATION

TAUX HORAIRES
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|-----------------------------------|-------|
| *Concierge | 12.58 |
| Inspecteur d'appareils à incendie | 13.22 |
| *Journalier | 12.58 |

DEPARTEMENT DE LA CONSTRUCTION ET DE L'ENTRETIEN

| *TACHES CLES OCCUPATION | TAUX HORAIRE DATE D'ENTREE EN VIGUEUR <u>1 février 1984</u> |
|--|---|
| Aide général | 13.22 |
| Ajusteur en mécanique | 15.76 |
| Apprenti - 1 ^{re} année | 12.80 |
| Apprenti - 2 ^e année | 13.22 |
| Apprenti - 3 ^e année | 13.63 |
| Charpentier sur métal | 15.52 |
| *Concierge | 12.58 |
| *Electricien | 15.95 |
| *Ferblantier | 15.76 |
| Forgeron | 15.12 |
| Gréeur | 15.32 |
| Homme de métier "B" | 14.73 |
| Homme de métier "C" | 14.47 |
| Homme de service général | 14.27 |
| *Huileur | 13.22 |
| *Journalier | 12.58 |
| Lubrificateur | 14.09 |
| *Machiniste | 15.95 |
| Magasinier d'outils mécaniques | 13.03 |
| Mécanicien d'entretien industriel | 15.76 |
| Mécanicien de machines fixes- 3 ^e | 14.09 |
| *Mécanicien de moteur | 16.15 |
| Mécanicien en tuyauterie | 15.52 |
| *Menuisier | 15.32 |
| Opérateur d'équipement motorisé | 14.09 |
| Opérateur de fileteur | 13.45 |
| Opérateur de nettoyeuse à vapeur | 12.80 |
| Opérateur d'usine d'eau d'égout | 13.45 |
| Ouvrier de la construction | 13.45 |

DEPARTEMENT DE LA CONSTRUCTION ET DE L'ENTRETIEN (suite)

| <i>*TACHES CLES OCCUPATION</i> | <i>TAUX HORAIRE DATE D'ENTREE EN VIGUEUR 1 février 1984</i> |
|-------------------------------------|---|
| <i>Poseur de lignes électriques</i> | <i>14.93</i> |
| <i>Préposé aux compresseurs</i> | <i>13.63</i> |
| <i>Préposé aux machines-outils</i> | <i>14.27</i> |
| <i>*Préposé au treuil</i> | <i>14.27</i> |
| <i>Réparateur de pneus</i> | <i>14.27</i> |
| <i>Aide réparateur de pneus</i> | <i>13.45</i> |
| <i>*Soudeur général</i> | <i>15.76</i> |
| <i>Technicien en électronique</i> | <i>16.52</i> |

DEPARTEMENT DES MAGASINS

*TACHES CLES
OCCUPATION

TAUX HORATRE
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|--------------------------------|-------|
| Imprimeur de sacs | 13.87 |
| *Journalier | 12.58 |
| Magasinier junior | 13.03 |
| *Magasinier sênior | 13.45 |
| Opérateur de chariot élévateur | 13.87 |
| Préposé aux sacs vides | 12.80 |

DEPARTEMENT DU TRANSPORT

*TACHES CLES
OCCUPATION

TAUX HORAIRE
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Aide camionneur | 12.80 |
| Chauffeur de camion - Service général | 13.45 |
| *Journalier | 12.58 |
| Opérateur d'équipement motorisé | 14.09 |

MANUFACTURE GÉNÉRALE*TACHES CLÉS
OCCUPATIONTAUX HORAIRE
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
1 février 1984

| | |
|---|-------|
| Emballageur | 9.46 |
| Fabriqueur de mastic | 9.57 |
| Opérateur de chariot à fourches | 9.87 |
| Opérateur général | 9.61 |
| Opérateur de découpeuse rotative au sable | 9.32 |
| Opérateur de malaxeur | 9.62 |
| Opérateur de malaxeur à caoutchouc | 10.12 |
| Opérateur de petite presse | 9.47 |
| Opérateur de presse Cobra | 9.77 |
| Opérateur de repousseuse | 9.32 |
| Opérateur et Préposé à la relève | 10.12 |
| Préposé au déchargement de la repousseuse | 9.14 |
| Préposé aux composés chimiques | 9.95 |
| Préposé à la peinture | 9.32 |
| Concierge | 9.00 |
| Employé en apprentissage | 9.00 |
| Journalier | 9.00 |
| Inspecteur | 10.10 |
| Inspecteur itinérant | 10.38 |
| *Homme de métier | 11.64 |

*Les salariés utilisés sur une fonction prévue dans la structure de métier se voit établir un taux horaire en considération du pourcentage de différence qui existe entre le taux horaire de l'homme de métier utilisé aux opérations minières à celui utilisé à la Manufacture.