



A.N. (4834-01)

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02494-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>N-16011-09</b>
Date	Signature <b>82-03-10</b>	Reception <b>82-04-13</b>	Durée	Du <b>82-03-10</b>	Au <b>85-01-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>118</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Métallurgistes Unis d'Amérique local 5063</b> <b>1290 rue St-Denis</b> <b>Montréal, Qué.</b> <b>H2X 3J7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sidbec-Dosco Inc</b> <b>Uaine Truscon</b> <b>Ville Lasalle, Qué.</b>

Unité de négociation

"Tous les employés à l'heure excepté les contremaîtres, les employés de bureau ainsi que toutes les personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

Région	<b>06-06</b>	Activité	<b>6258 (8)</b>	Affiliation	<b>7</b>
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Sidbec-Dosco Inc**  
**Att: M. André Sauriol**  
**507 Place d'Armes**  
**Montréal, Qué.**  
**H2Y 2N8**

**- Prenez note qu'à votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: SIDBEC DOSCO LITEE UNITED STEEL WORKERS OF AMERICA LOCAL 5063**

Pour le commissaire général du travail

Signature

*Perreth David*

Date

**82-04-16**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357/dg

16011-09(4834-01)

CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
SIDBEC-DOSCO INC.  
USINE TRUSCON  
(ci-après appelée la Compagnie)  
ET  
LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
SECTION LOCALE 5063  
(ci-après appelés le Syndicat)

PAR MESSAGEUR

1962 10 13 11 58  
Pink

## ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses employés, d'établir les salaires, heures de travail et autres conditions de travail, de prévoir des dispositions relatives à la sécurité et à la santé des employés de même qu'un mécanisme rapide de règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties.

## ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 6 mai 1959.

### 2.02

- a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.
- b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

### 2.03

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

La Compagnie informera le Syndicat une (1) semaine à l'avance lorsque du travail pour fin d'expérimentation est prévu.

- b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:
  - 1.- s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
  - 2.- si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie.

La Compagnie ne cédera pas en sous-contrat du travail si une telle action a pour conséquence de causer le licenciement ou la mise à pied d'employés de l'unité de négociation.

Les contrats ou sous-contrats déjà attribués ne sont pas sujets aux dispositions du présent article.

#### 2.04 Les parties conviennent

- a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;
- b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);
- c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie.  
Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants;
- d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

2.05 La Compagnie et le Syndicat acceptent de n'exercer aucune discrimination entre les employés du fait de leur race, de leur foi, de leur couleur, de leur sexe, de leur âge, de leur nationalité ou de leurs activités syndicales légitimes.

La Compagnie reconnaît le droit qu'ont les employés de devenir membres du Syndicat et ne s'y opposera pas. La Compagnie ou ses représentants n'exerceront aucune discrimination, intrusion, restriction ou coercition contre les membres du fait de leur appartenance syndicale.

4.02 Cette retenue sera effectuée au moyen de prélèvements sur le salaire hebdomadaire de chaque employé. La Compagnie fera parvenir mensuellement au Secrétaire-Trésorier du Syndicat international, Casier Postal 6275, Station "A", Montréal, Québec, H3C 1B5, la somme des montants ainsi déduits.

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

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

#### ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les zones déterminées par la Compagnie et le Syndicat. Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02 La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S., composé d'un président et de deux (2) membres pour décrire et classifier les tâches conformément aux dispositions du Manuel E.C.S. Les comités E.C.S. patronal et syndical se réuniront au moins une (1) fois par mois.

Le comité E.C.S. syndical se verra accorder une journée préparatoire de huit (8) heures précédant une rencontre régulière avec le comité E.C.S. patronal

5.03 Le comité des griefs consiste en trois (3) membres: le président, le délégué d'atelier en chef et le délégué impliqué dans le grief.

Un membre du Syndicat International peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties, lorsque le comité de griefs se réunit.

5.04

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

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

- b) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité a obtenu une permission en vertu de l'article 5.04 a) et qu'il doit quitter son département, il doit d'abord aviser le chef du département visité ou son représentant de la nature des affaires à traiter et il ne s'occupera pas d'affaires autres que celles pour lesquelles la permission a été accordée.

5.05 Les rencontres entre les représentants de la Compagnie et les membres des comités de griefs, d'E.C.S. et de Santé et Sécurité de l'établissement, auront lieu durant les heures régulières de travail de jour, sauf entente mutuelle entre les parties.

5.06 Le Syndicat fera connaître à la Compagnie par écrit les noms des membres du Syndicat qui font partie des différents comités prévus à la convention collective ainsi que les noms de ceux qui occupent la fonction de délégué et leur secteur respectif. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement pouvant survenir à cette liste.

6.02 Pour les fins de cet article, on entend par grief la présentation d'une plainte ou problème non résolu ayant trait à une mesure disciplinaire ou congédiement considéré injustifié ou déraisonnable, aux salaires, aux heures de travail ou aux conditions de travail, y compris les questions d'application, d'interprétation ou d'allégation de contravention de cette convention.

6.03 Les griefs doivent être présentés dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date où survient l'incident qui donne lieu au grief ou à compter du moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance.

#### 6.04 1ère étape:

Tout employé qui croit avoir une requête ou une plainte justifiée peut soumettre un grief par écrit à son contremaître en présence de son délégué d'atelier. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

#### 2ème étape:

Si le délégué d'atelier ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du contremaître, transmis par le délégué d'atelier en chef, sur la formule à cet effet, au supérieur immédiat du contremaître de l'usine ou à son représentant.

Le supérieur immédiat du contremaître de l'usine ou son représentant, rencontrera le délégué d'atelier en chef ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement. Le supérieur immédiat du contremaître de l'usine rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

6.02 Pour les fins de cet article, on entend par grief la présentation d'une plainte ou problème non résolu ayant trait à une mesure disciplinaire ou congédiement considéré injustifié ou déraisonnable, aux salaires, aux heures de travail ou aux conditions de travail, y compris les questions d'application, d'interprétation ou d'allégation de contravention de cette convention.

6.03 Les griefs doivent être présentés dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date où survient l'incident qui donne lieu au grief ou à compter du moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance.

#### 6.04 1ère étape:

Tout employé qui croit avoir une requête ou une plainte justifiée peut soumettre un grief par écrit à son contremaître en présence de son délégué d'atelier. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

#### 2ème étape:

Si le délégué d'atelier ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du contremaître, transmis par le délégué d'atelier en chef, sur la formule à cet effet, au supérieur immédiat du contremaître de l'usine ou à son représentant.

Le supérieur immédiat du contremaître de l'usine ou son représentant, rencontrera le délégué d'atelier en chef ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement. Le supérieur immédiat du contremaître de l'usine rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

### 3ème étape:

Si le délégué d'atelier en chef ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le délégué en chef ou son représentant, au chef de service, Personnel et Relations Industrielles ou à son représentant. Le Surintendant des opérations et le chef de service, Personnel et Relations Industrielles ou leurs représentants respectifs rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité des griefs défini au paragraphe 5.03 afin de discuter du grief. Le plaignant pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La Direction rendra une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion.

6.05 Si l'on ne parvient pas à un règlement satisfaisant du grief, et si le grief en est un qui concerne l'application, l'interprétation ou une allégation de violation de la convention, le grief peut être référé par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage, tel que stipulé à l'article VII ci-dessous.

Sauf toutefois, et l'on en convient par la présente, qu'aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après une période de trente (30) jours à compter de la date de la décision par écrit de la Direction.

6.06 Tout grief alléguant qu'un employé a été suspendu, ou congédié sans cause juste et raisonnable sera soumis directement à la 3e étape de la procédure de griefs.

6.07. Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale de même qu'un grief soumis en vertu de l'article 6.02 c) du E.C.S.. Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.

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

6.08

- a) Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que la période de vacances des personnes directement impliquées, n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues dans chacune des étapes des procédures de griefs et d'arbitrage de cette convention, lorsqu'il est fait mention de jours ouvrables.
- b) A tout stage de la procédure de griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent se prolonger par entente mutuelle entre les parties. Par ailleurs, si le grief n'a pas reçu de réponse de la part de la Compagnie dans les délais spécifiés ou tels que convenus, le Syndicat peut faire passer le grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais spécifiés.

6.09 Tout règlement monétaire découlant d'une entente ou d'une décision de l'arbitre doit s'effectuer dans les trente (30) jours civils de l'entente ou de la décision, à défaut de quoi ledit règlement monétaire devra alors inclure les intérêts encourus entre la 3<sup>e</sup> journée et le jour du paiement.

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

#### ARTICLE VII - ARBITRAGE

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

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

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

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

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

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

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

7.07 Nonobstant les dispositions prévues à cet article, les parties peuvent, par entente mutuelle dans chaque cas particulier, utiliser la procédure accélérée d'arbitrage telle que décrite à l'annexe "E".

#### ARTICLE VIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit y avoir aucun lock-out de la part de la Compagnie, ni aucune interruption, ni arrêt de travail,

ni grève, ni grève sur le tas, ni ralentissement, ni rien qui puisse nuire à la production de la part d'un employé ou des employés pendant la durée de cette convention.

**ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL ET  
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**9.01 Définition de "journée" et "journée de travail":**

Une journée est une période de 24 heures commençant au début de l'équipe régulière de l'employé. La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures, interrompue uniquement par la période de repas établie.

**9.02 Définition de "semaine de travail":**

La semaine de travail est normalement composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi. Des exceptions peuvent être faites par entente mutuelle pour certaines classes d'employés.

**9.03 Définition "d'équipe" (shift):**

L'équipe de jour commencera à 7:30 heures a.m. et finira à 4:00 heures p.m. L'équipe de l'après-midi commencera à 4:00 heures p.m. et finira à 12:30 heures a.m.

**9.04** Si la compagnie établit trois (3) équipes, les heures seront comme suit:

Équipe de nuit 11:30 p.m. à 7:30 a.m.  
Équipe de jour 7:30 a.m. à 3:30 p.m.  
Équipe de l'après-midi 3:30 p.m. à 11:30 p.m.

**9.05**

- a) S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autres que

celles prévues dans cet article affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

- b) La liste indiquant la programmation des équipes de travail sera affichée lorsque les circonstances le permettront pour 2:30 heures p.m. ou au plus tard pour 4:00 p.m. le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique.

9.06 Pour donner aux employés le temps de se laver, de remiser les outils et s'apprêter à quitter leur lieu de travail, la Compagnie s'engage à signaler par un coup de sifflet cinq (5) minutes avant chaque période de lunch et cinq (5) minutes avant la fin de chaque équipe. Cette période sera de dix (10) minutes dans le cas des employés affectés aux travaux de peinture.

9.07 A tous les employés protégés par cette convention, la Compagnie alloue deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes pour une journée régulière de travail dans l'avant-midi et l'après-midi ou les périodes correspondantes pour les autres équipes. Le Syndicat consent à coopérer avec la Compagnie afin que les employés n'abusent pas de ces périodes de repos.

#### 9.08 Travail supplémentaire

Cette clause sert de base à l'établissement de règlement concernant le travail supplémentaire et le calcul de la rémunération pour le travail supplémentaire. Il ne sera ni lu ni interprété comme devant être une garantie de travail pour quelque période que ce soit.

9.09 Définition du salaire horaire régulier

Le salaire horaire régulier se définit comme le salaire horaire normal pour le poste auquel s'ajoute toute "prime spéciale" éventuelle.

9.10 Heures de travail au-dessus des huit (8) heures régulières:

- a) La Compagnie paiera à un employé une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) son salaire horaire régulier pour toutes les heures de travail, en plus des huit (8) heures par jour.
- b) La Compagnie accordera après huit (8) heures de travail quinze (15) minutes de repos payé à l'employé qui doit effectuer deux (2) heures de travail supplémentaire ou plus.
- c) Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmée, recevra une indemnité de repas au montant de quatre (4) dollars et demi (\$4.50). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

9.11 Le temps supplémentaire sera rémunéré comme suit:

- a) Les employés dont la semaine de travail prévue s'étend du lundi au vendredi inclusivement seront payés à temps et demi pour les heures de travail en plus de huit (8) heures chaque jour du lundi au vendredi inclusivement, et pour le travail accompli le samedi, sauf pour les employés qui sont de l'équipe de nuit et dont le tour d'équipe se termine le samedi.
- b) Les employés affectés à la programmation de huit (8) heures appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés aux taux et demie pour les quatre (4) premières heures de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

Les employés seront aussi payés à temps double pour tout temps supplémentaire effectué le dimanche.

Le dimanche est défini comme étant une période commençant à 11:30 heures p.m. le samedi et finissant à 11:30 heures p.m. le dimanche. Les employés travaillant sur l'équipe de l'après-midi, le samedi (4:00 heures p.m. à minuit trente) seront rémunérés à temps et demi entre 11:30 heures p.m. et minuit trente (12:30 heures a.m.) et non à taux double.

- c) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classes 2 et 3.
- d) Un employé sera rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires dans le cas où il n'aura pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué seize (16) heures consécutives de travail.
- e) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.05 b), elle (la Compagnie) convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour de changement à la programmation à moins que ce changement ne survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

9.12 Si l'on requiert d'un employé ou d'un groupe d'employés qu'ils fassent du travail supplémentaire et si cet ou ces employés désirent prendre le souper chez eux, on leur accordera une (1) heure pendant laquelle ils auront droit à leur salaire horaire régulier, à condition que ce travail supplémentaire soit d'une durée de plus de trois (3) heures et à la condition que cet employé ou ce groupe d'employés ne se soit pas prévalu des dispositions de la clause 9.10 c). Si cet ou ces employés choisissent de travailler sans arrêt durant la période du souper, il recevront leur salaire régulier plus la moitié de ce salaire.

9.13

- a) Lorsque des heures supplémentaires de travail sont considérées nécessaires par la Compagnie pour le bon fonctionnement de l'entreprise, elles seront distribuées de manière aussi juste que possible entre les employés de même description de tâche qui effectuent normalement le travail en question.
- b) La Compagnie affichera des listes hebdomadaires indiquant les heures supplémentaires effectuées de même que celles offertes et refusées selon la procédure entendue localement. Une copie de cette liste sera également remise au Syndicat en même temps.

9.14 Du lundi au vendredi, le temps supplémentaire sera offert:

- a) à l'employé qui accomplit le travail à être effectué au moment où ce travail est requis. S'il n'est pas disponible,
- b) à un employé accomplissant un travail de même description et de même classification. S'il n'est pas disponible,
- c) à un employé qualifié de même classification ou de classification moindre. S'il n'est pas disponible,
- d) à tout autre employé qualifié pour faire le travail.

9.15 Les samedis, dimanches et jours de congés payés, le temps supplémentaire sera offert:

- a) aux employés accomplissant ordinairement le travail à être effectué d'une façon aussi équitable que le permettront les circonstances. Si ceux-ci ne sont pas disponibles,
- b) aux employés qualifiés de classification égale ou inférieure. Si ceux-ci ne sont pas disponibles,
- c) à tout autre employé qualifié pour faire le travail.

9.16 Prime de présentation ou de rappel

On offrira à un employé qui, n'ayant pas été avisé d'agir autrement, se présente au travail comme d'habitude et découvre que son travail régulier n'est pas disponible, quatre (4) heures de travail à l'exercice d'une autre tâche pour laquelle il recevra son salaire horaire régulier, ou, à la discrétion de la Compagnie, son salaire régulier pour quatre (4) heures de travail. Si l'employé ou les employés concernés n'acceptent pas d'exercer une autre tâche qu'ils sont capables d'exercer et qui ne requiert pas le port de vêtements différents de ceux qu'ils portent lorsqu'ils exercent leur travail régulier, l'obligation de la Compagnie, prévue à cette clause sera annulée. Cette disposition ne s'appliquera pas lorsque le manque de travail sera dû à un différend ouvrier, au feu, à une inondation, à une panne de courant électrique ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie.

9.17 Un employé à qui on demande de se présenter au travail, à une heure qui ne fait pas partie de son horaire régulier pour effectuer un travail urgent recevra soit un salaire pour cinq (5) heures à temps simple, son salaire horaire régulier ou le salaire pour les heures durant lesquelles il a travaillé à temps et demi, selon lequel des deux montants est le plus élevé.

9.18 Un employé qui, sans avoir été avisé à l'avance, se présente au travail et découvre que son travail régulier n'est pas disponible, recevra soit un salaire pour cinq (5) heures à temps simple, son salaire horaire régulier ou le salaire pour les heures durant lesquelles il a travaillé à temps et demi, selon lequel des deux montants est le plus élevé.

## ARTICLE X - ANCIENNETÉ

### 10.01 But général

Fondamentalement, les règles ayant trait à l'ancienneté sont faites parce que les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les occasions d'avancement doivent augmenter proportionnellement à la longueur du service. Toutefois, reconnaissant la responsabilité de la Direction en ce qui a trait à l'efficacité des opérations de l'usine, il est entendu et convenu qu'en appliquant les dispositions de cet article, on tiendra compte de la compétence à effectuer la tâche aussi bien que de l'ancienneté, tel que mentionné ci-dessous.

### 10.02 Définition:

Le terme "ancienneté" signifie la durée de service continu d'un employé à la Compagnie comptée en termes de jours, de mois et d'années.

### 10.03 Employés stagiaires:

- a) Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété 480 heures travaillées. A la fin de cette période, il acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.
- b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trois (3) ans, la durée de service accumulé avant la mise-à-pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six (6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

10.04 (Non utilisé)

10.05 Maintien de l'ancienneté

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

- a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident.
- b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.
- c) Dans le cas d'une mise-à-pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trente six (36) mois.

10.06 Perte de l'ancienneté:

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

- a) s'il quitte volontairement
- b) s'il est congédié pour une raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;
- c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée; sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;
- d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;
- e) s'il est absent pendant plus de cinq (5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;

- f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;
- g) s'il est mis à pied en raison du manque de travail, pour une période supérieure à trente-six (36) mois consécutifs;
- h) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

**APPLICATION DES DISPOSITIONS  
D'ANCIENNETÉ**

**10.07 Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche**

- a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté définis en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'habileté requises pour occuper la tâche en cause.
- b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une révision pourra être demandée par la procédure de griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que les décisions prises dans l'application de l'article 10.07 l'ont été d'une manière équitable et objective.

10.08 Promotion (affichage des emplois)

- a) L'affichage des tâches sera limité aux tâches vacantes de classification supérieure à la classe 3 ou à toute tâche d'aide supérieure à la classe 2 et pour lesquelles aucun employé n'a droit de rappel. La Compagnie convient d'afficher les tâches vacantes aux tableaux de l'usine pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables et conformément aux dispositions de la clause 10.07.
- b) Toute vacance de tâche résulte d'une quelconque des causes suivantes:
1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.
  2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.
  3. Absence temporaire à un poste pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, de congé non rémunéré, d'avancement ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ces cas-là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur poste à la fin de leur absence temporaire. Si leur absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une année se soit écoulée.
- c) L'avis affiché devra spécifier le titre de la tâche, sa classification, une description suffisante de la tâche et la date à laquelle expire l'avis. Il doit aussi indiquer si la vacance est temporaire, et dans ce cas le nom de l'employé absent.
- d) Les formules d'application en quatre (4) copies peuvent être obtenues du contremaître et devront retourner au contremaître qui acceptera ces applications en inscrivant l'heure et la date qu'elles ont été reçues et devra y mettre ses initiales.
- e) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation.

- f) Si aucune candidature n'est présentée, ou si les candidats n'ont pas l'habileté pour cet emploi, le poste pourra être rempli par un nouvel employé sous réserve de la clause d'ancienneté dans la présente convention. La Compagnie devra remettre à chaque candidat une copie de sa formule de demande avec mention du motif pour lequel le poste ne lui a pas été accordé.
- g) Lorsque des employés qualifiés ne sont pas disponibles pour remplir un emploi annoncé en vertu de cette clause et si la Compagnie décide d'entraîner un employé, cette occasion d'entraînement sera affichée comme poste vacant, et la Compagnie considérera l'ancienneté des candidats et leur capacité d'assimiler l'entraînement requis. Si la Compagnie entraîne un employé pour un emploi qui n'est pas vacant en permanence, rien dans cette convention n'enlève à cet employé le droit de retourner à son ancien emploi à l'issue de la période d'entraînement.
- h) Un employé peut soumettre sa candidature pour une tâche de classe égale ou inférieure à la condition qu'il n'ait pas obtenu selon cette procédure une tâche à une classe égale ou inférieure dans les douze (12) mois précédents et qu'il s'agisse d'une vacance permanente de tâche.

#### 10.09 Procédure de mise à pied

L'ordre suivant sera suivi dans les cas de mises à pied, par suite d'une pénurie de travail:

1. les employés stagiaires
2. tous les autres employés d'après leur droit d'ancienneté défini à la section 10.07

Un employé déplacé de son travail à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre ou d'une mise à pied, peut sous réserve des dispositions de la clause 10.07 soumettre une demande dans l'ordre suivant pour:

- a) L'emploi d'un employé ayant moins d'ancienneté dans l'usine et dont il peut faire le travail, ou, si tel emploi n'est pas disponible;
- b) alors, il sera mis à pied de l'usine.
- c) Lorsqu'un employé mis à pied d'une certaine tâche se voit offrir une tâche d'une autre classe et qu'il refuse, il ne perd pas de ce fait ses droits d'ancienneté, mais choisit d'être mis à pied de

l'usine. Un employé mis à pied directement hors de l'usine pourra se prévaloir du même privilège.

Ce choix doit être signifié au service du Personnel le plus tôt possible suite à l'affichage de la cédule.

- d) Dans le cas de mises à pied à la suite d'une pénurie de travail, les employés affectés ainsi que le Syndicat recevront un avis de trois (3) jours à l'avance et la mise à pied sera signifiée de façon à ce qu'elle prenne effet le vendredi excepté lors de mises à pied ou fermetures dues à des conditions d'urgence. Lorsqu'un employé est mis à pied et doit quitter l'usine, il lui est accordé trente (30) minutes pour retourner ses outils et équipement au magasin et en obtenir quittance.

#### EXCEPTIONS:

Malgré les dispositions de la clause 10.09 a), un employé mis à pied de son emploi à cause d'un manque de travail aura le droit, sur une base d'ancienneté, d'être déplacé vers un autre emploi qu'il a déjà occupé pourvu que l'exécution de son travail ait été jugée satisfaisante au moment où il a quitté cet emploi. Toutefois, si l'employé ne prouve pas, dans un délai raisonnable, une habileté satisfaisante à exécuter le travail requis, il sera sujet aux dispositions de la clause 10.09 sans autre recours.

#### 10.10 PROCÉDURE DE RAPPEL

- a) Le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé sous réserve des dispositions de la clause 10.07 et des dispositions suivantes:

1. L'employé qui a utilisé les dispositions de l'article 10.09 c) ne sera rappelé que lorsque la tâche qu'il occupait au moment de la mise à

piéd sera disponible, sous réserve des dispositions de 10.06 g)

2. L'employé qui ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 10.09 c) au moment de sa mise à pied pourra, à la condition de le faire avant d'être rappelé au travail, aviser la Compagnie en venant signer la formule appropriée au service du Personnel de son désir de n'être rappelé que sur la tâche qu'il occupait au moment de sa mise à pied lorsque celle-ci sera disponible.
3. Un employé qui s'est prévalu des dispositions des paragraphes 1 ou 2 ci-dessus ne pourra refuser un rappel à une tâche autre que celle qu'il exerçait au moment de la mise à pied lorsque la Compagnie aura épuisé la liste de rappel. Dans ce cas, le rappel de ces employés se fera par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés habilités à exécuter la tâche disponible.
4. Un employé qui a utilisé les dispositions de l'article 10.09 c) ou de l'article 10.10 a)-2 et qui n'a pas été rappelé au travail six mois après avoir exercé ce choix pourra envoyer à l'expiration de ce délai une lettre recommandée à la Compagnie pour être éligible, selon son ancienneté à un rappel sur toute tâche disponible qu'il est en mesure de remplir.
5. L'employé hors séquence à cause de son habileté à accomplir une tâche spécifique lorsque déplacé par un employé senior ne sera pas sujet aux dispositions de la clause 10.09 d).

- b) Un employé déplacé de sa tâche régulière suite à l'application de l'article 10.09, peut refuser d'y revenir lorsqu'il est rappelé mais il perd tous ses droits à cette tâche sauf lors d'un affichage ou d'une mise à pied ultérieur.

Si l'employé, plutôt que de retourner à sa tâche régulière choisit de demeurer à une autre tâche de classe égale ou inférieure à celle de sa tâche régulière, il ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10.08 h) dans les douze (12) mois qui suivent.

- c) La Compagnie n'embauchera aucun nouvel employé avant que tous les employés inscrits sur la liste d'ancienneté de la Compagnie n'aient eu l'opportunité d'occuper une position vacante, dans l'usine, pour laquelle ils sont habilités.

Un employé déplacé de sa tâche régulière pendant plus de trois (3) années suite à l'application de l'article 10.09 ne sera plus sujet à rappel à cette tâche.

- d) Les employés éligibles au rappel seront avisés personnellement ou par courrier recommandé ou par télégramme à leur dernière adresse connue paraissant dans les dossiers du service du Personnel. Le Syndicat sera immédiatement informé du nom de tous les employés rappelés. Les employés ainsi avisés doivent communiquer immédiatement avec le service du Personnel.
- e) Afin de protéger leur ancienneté, les employés qui ont été mis à pied doivent informer par écrit le service du Personnel de tout changement d'adresse. Une copie du changement d'adresse sera remise au Syndicat.

#### 10.11. EMPLOYES HANDICAPES:

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

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

S'il n'y a aucune tâche disponible qu'il peut accomplir, il conserve et accumule son ancienneté. Pendant cette période, toute tâche disponible ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou sur laquelle il peut être entraîné lui sera offerte. Dans ce cas, l'exemption des dispositions d'ancienneté pourra s'accomplir par entente mutuelle des parties.

10.12 Il est entendu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve des dispositions de l'article 13.17 de cette convention.

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

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

#### 10.13 LISTE D'ANCIENNETÉ:

- a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.
- b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.
- c) Les copies revisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois (3) mois. Des copies en seront données au Syndicat.
- d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

#### 10.14 MUTATION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Lorsqu'un employé est muté de l'unité de négociation à un poste de cadre, un travail de bureau ou à une autre unité de négociation à l'usine Truscon, il gardera le droit de revenir à l'unité de négociation mais le temps qu'il passera hors de l'unité de négociation ne comptera pas pour le calcul de son ancienneté pour les fins de la présente convention.

#### 10.15 ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE

Les dirigeants et les membres du comité de griefs du Syndicat qui sont employés de la Compagnie jouiront d'une ancienneté privilégiée durant une période de mise à pied afin qu'ils puissent continuer à remplir leurs fonctions syndicales à condition que ces dirigeants et ces membres du comité de griefs puissent exécuter d'une façon satisfaisante les travaux disponibles durant cette période de mise à pied, et à condition que le nombre total des dirigeants et des membres du comité de griefs jouissant de cette ancienneté privilégiée ne soit pas plus de huit (8) à la fois, soit le président, le vice-président, le secrétaire archiviste, le secrétaire financier, le secrétaire trésorier, le délégué en chef, le délégué ayant le plus d'ancienneté et le président du comité de sécurité. Une liste des dirigeants et des membres du comité de griefs devra être donnée à la Compagnie.

## 10.16 ANCIENNETÉ (Walkerville)

Selon l'entente mutuelle datée du 15 novembre 1960, concernant le transfert des produits de Truscon de Walkerville à LaSalle, les employés Truscon-Walkerville qui ont accepté ce transfert des opérations à LaSalle devront:

1. a) Garder leur ancienneté respective de Walkerville et pourront en faire valoir les droits sous cette entente collective, excepté pour les occasions de travail où leur ancienneté de Walkerville pourra être exercée seulement sur les opérations résultant du transfert des opérations de Truscon de Walkerville, Ontario, à LaSalle, Province de Québec et,  
b) auront une ancienneté pour LaSalle à partir de la date de leur transfert à LaSalle, et pourront exercer celle-ci pour toutes les occasions de travail qui peuvent se présenter sous cette entente collective.
2. Les employés de LaSalle pourront faire application sur ces tâches Truscon-Walkerville survenant de ce transfert, si de telles tâches ne sont pas occupées par les employés de Truscon-Walkerville.
3. Les applicants de LaSalle qui occuperont ces tâches Truscon-Walkerville garderont et continueront d'augmenter leur ancienneté de LaSalle, et leur ancienneté pour les produits Walkerville commencera à compter de cette date pour les occasions de travail résultant de ce transfert des opérations de Walkerville.
4. S'il n'y a pas d'applicants avec les qualifications requises pour la tâche affichée parmi les employés de LaSalle actuellement au travail ou parmi ceux qui sont mis à pied, la Compagnie pourra embaucher de nouveaux employés mais auparavant donnera priorité aux employés stagiaires de LaSalle.

## ARTICLE XI - DISCIPLINE

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

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

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

11.03 Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la suspension et/ou le congédiement. Ces mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.

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

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

11.05

- a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.
- b) Pour les fins de cet article l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.
- c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

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

ARTICLE XII - SANTE ET SECURITE

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

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

12.03 Equipement de protection

- a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la Compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

- a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement composé de deux (2) membres nommés par la Compagnie et de deux (2) membres nommés par le Syndicat.

Les fonctions de ce comité sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité du travail et sont reproduites à l'Annexe "H".

- b) Les comptes-rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité. Ce comité tiendra des réunions mensuelles.
- c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.
- d) A moins d'entente contraire entre les parties, chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe, les deux (2) personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions. Les co-présidents se réuniront dans la semaine précédant la réunion du comité d'établissement le temps nécessaire pour examiner le procès verbal et préparer l'ordre du jour.

e) Les réunions se tiennent à dates fixes, mais le comité d'établissement peut décider à l'occasion de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Une réunion spéciale est convoquée à la demande d'un des co-présidents et celle-ci doit se tenir aussitôt que possible.

f) Les membres du comité d'établissement qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Lorsqu'ils sont tenus de quitter leurs tâches pour exercer leurs fonctions, il le feront selon les dispositions de l'article 5.04 a).

Si un membre du comité de l'établissement assiste à une réunion prévue en vertu de l'article 12.04 e) en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par un représentant de la Compagnie pour une activité découlant de l'article 12 en dehors de ses heures régulières il recevra pour les heures passées à ces activités son taux horaire régulier, y compris le boni de vie chère et le régime de rémunération supplémentaire.

12.05 ( NON UTILISE )

12.06 Accidenté du travail

- a) Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident ou le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.
- b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.
- c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T.
- d) La Compagnie aidera un employé accidenté à remplir les formules d'avis d'accident et de demande de prestation à la C.S.S.T.

Si l'employé le désire, il aura un délai de vingt-quatre (24) heures maximum afin de discuter de ses intentions avec le représentant du Syndicat avant de signer la ou les dites formules.

Une copie sera donnée au président du comité de santé et de sécurité du Syndicat.

- e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.
- f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour quatre (4) semaines à compter de la date de sa réclamation. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas où la Compagnie conteste le bien fondé d'une réclamation à la C.S.S.T. Ces avances constituent une dette de l'employé concerné vis-à-vis la Compagnie. L'employé s'engage à rembourser la Compagnie, en entier, au plus tard lorsqu'il reçoit les montants qui lui sont dus par la C.S.S.T. L'employé accidenté complètera le formulaire prévu à cet effet disponible au service médical de la Compagnie.

12.07 Droit de refuser de travailler:

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

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

b) Etapas

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

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

b) Etapes

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

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

- 2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.
- 3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.
  - i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation
  - ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

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

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

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

- 5) Le comité de l'établissement pour les fins de l'article 12.07 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.
- 6) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 12.07 et la décision de l'inspecteur, l'employé ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

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

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

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

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

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

12.08

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

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

- c) La compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.
- d) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Une fois cette liste établie, le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.

#### 12.08

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

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

- b) La Compagnie soumettra au comité de santé et de sécurité de l'établissement les résultats des tests qui sont faits en usine dans le cadre de son programme d'hygiène industrielle de même que les différentes statistiques relatives aux accidents de travail.

Le comité de santé et de sécurité de l'établissement pourra demander que des vérifications additionnelles soient faites s'il croit qu'il y a un indice de pollution au-delà des seuils reconnus ou demander d'autres tests pour les besoins du programme d'hygiène industrielle. La Compagnie fera, s'il y a lieu, les vérifications additionnelles nécessaires et informera le président du comité de santé et de sécurité de l'établissement des résultats.

#### 12.09 Médecin responsable des services de santé de l'établissement.

- a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.
- b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

- c) Le service du médecin pour l'usine Truscon est fourni par le Complexe de Montréal.

12.10 Programme de santé

- a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.
- b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.
- c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Les principaux éléments sont décrits à l'annexe "J".

**ARTICLE XIII - SALAIRES**

13.01 Le manuel d'Étude conjointe des Salaires (E.C.S.) pour la description et la classification des tâches et l'administration des salaires, en date du 6 novembre 1956 (ci-après appelé le Manuel) est incorporé à cette convention comme annexe "A" et ses dispositions s'appliqueront comme si elles étaient incluses en entier dans les présentes, à la condition que toute référence faite dans le Manuel à des tâches de métier ou d'artisanat ou aux tâches suivantes: entretien spécifique, commis de bureau ou technicien, chef d'équipe, inspecteur ou expérimentateur, débutant, apprenti, instructeur n'établisse pas en soi l'existence de telles tâches à l'intérieur de l'usine de la Compagnie ni que ces tâches sont, ou ne sont pas, comprises dans l'unité de négociation.

13.02 La tâche de chaque employé sera décrite et classifiée et l'on établira le salaire de chaque employé conformément aux dispositions de cette convention.

13.03 Echelle des salaires horaires réguliers:

- a) A compter du 1er février 1982 l'indemnité de vie chère de un dollar et dix cents (\$1.10) sera intégrée à l'échelle des salaires. Le taux de salaire horaire régulier pour la tâche de classe 1 sera augmenté de un dollar et quinze cents (\$1.15) et passera à \$9.685

L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux cents (\$0.02) et sera de treize et cinq dixièmes (13 5/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>	<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>
1	9.685	11	11.035
2	9.820	12	11.170
3	9.955	13	11.305
4	10.090	14	11.440
5	10.225	15	11.575
6	10.360	16	11.710
7	10.495	17	11.845
8	10.630	18	11.980
9	10.765	19	12.115
10	10.900	20	12.250

- b) A compter du 1er février 1983 le taux de salaire horaire régulier pour la tâche de classe 1 sera augmenté de vingt-cinq cents (\$0.25) et passera à \$9.935. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux cents (\$0.02) et sera de quinze et cinq dixièmes (15 5/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>	<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>
1	9.935	11	11.485
2	10.090	12	11.640
3	10.245	13	11.795
4	10.400	14	11.950
5	10.555	15	12.105
6	10.710	16	12.260
7	10.865	17	12.415
8	11.020	18	12.570
9	11.175	19	12.725
10	11.330	20	12.880

c) A compter du 1er février 1984, le taux de salaire horaire régulier pour la tâche de classe 1 sera augmenté de trente cents (\$0.30) et passera à \$10.235. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux cents (\$0.02) et sera de dix-sept cents et cinq dixièmes (17 5/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>	<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE REGULIER</u>
1	10.235	11	11.985
2	10.410	12	12.160
3	10.585	13	12.335
4	10.760	14	12.510
5	10.935	15	12.685
6	11.110	16	12.860
7	11.285	17	13.035
8	11.460	18	13.210
9	11.635	19	13.385
10	11.810	20	13.560

13.04 A compter de la date spécifiée dans la section 13.03, le tarif des salaires des employés sera révisé de la façon suivante:

- a) Si un employé ne reçoit pas de "prime spéciale" antérieurement à la date spécifiée dans la section 13.03, le salaire de cet employé sera révisé de manière à être conforme au salaire horaire régulier de sa tâche tel que prévu par la section 13.03.
- b) Si un employé reçoit une "prime spéciale" antérieurement à la date spécifiée dans la section 13.03, le salaire de cet employé subira la même augmentation que le salaire de classe nos. 1 et 2 tel que prévu dans la section 13.03 et, ce qui suit s'appliquera:
  1. Si le nouveau salaire de cet employé résultant d'une telle augmentation est plus élevé que le salaire horaire régulier de la tâche tel que prévu dans la section 13.03, le montant dont le nouveau salaire de cet employé dépasse le salaire prévu par la section 13.03 deviendra la nouvelle prime spéciale de cet employé (laquelle remplacera l'ancienne prime spéciale) et s'appliquera en conformité avec les dispositions de la présente convention.
  2. Si le nouveau salaire de cet employé résultant d'une telle augmentation est égal ou moins élevé que le salaire horaire régulier de la tâche, tel que prévu par la section 13.03, le salaire d'un tel employé sera révisé de manière à être conforme au salaire horaire régulier prévu par la section 13.03 et l'ancienne prime spéciale sera annulée.

13.05 A ou après la date où le tarif des salaires horaires réguliers devient en vigueur, le salaire horaire

régulier pour chaque classe de tâche sera le salaire horaire régulier pour toutes les tâches comprises dans telle classe de tâche et sera en vigueur pour la durée de cette convention. Ces salaires horaires réguliers seront les salaires de tous les employés affectés aux tâches incluses dans les classes de tâches respectives suivant les dispositions de cette convention.

13.06 Aux dates respectives en vigueur, chaque salaire horaire régulier établi à l'article 13.03 sera:

- A) Le salaire établi pour toutes les heures de travail à l'accomplissement d'une tâche sans prime de rendement.
- B) Le salaire horaire de base établi et le salaire minimum garanti pour toute tâche avec prime de rendement.

13.07 Sauf tel que prévu autrement par cette convention, le salaire établi pour chaque tâche de métier ou d'artisanat, sera versé à tout employé pour le temps durant lequel cet employé doit exécuter telle tâche.

13.08 Sauf tel que prévu autrement par cette convention, le salaire établi pour une tâche de métier, d'artisanat, ou d'apprenti sera versé à tout employé pendant que tel employé est affecté à une tâche dont la classe correspond à ces salaires respectifs suivant les dispositions de cette convention.

#### 13.09 PRIMES SPÉCIALES

La Compagnie fournira au Syndicat une liste approuvée par la Compagnie et le Syndicat des employés à qui on paiera des primes spéciales. Cette liste contiendra les renseignements suivants:

- a) Le nom de l'employé à qui une telle prime sera payée.

- b) Le nom de la tâche pour laquelle une prime spéciale sera payée.
- c) La classe de telle tâche.
- d) Le salaire horaire régulier pour telle tâche.
- e) Le montant de la prime spéciale.
- f) La date à laquelle telle prime spéciale a été mise en vigueur.

13.10 Sauf lorsque la prime spéciale est changée de la manière décrite ci-après, tout employé dont le nom paraît sur la liste mentionnée à l'article 13.09 recevra telle prime spéciale pour la période durant laquelle il exécute la tâche pour laquelle la prime spéciale a été établie.

13.11 Si un employé qui a le droit à une prime spéciale est déplacé ou affecté à une tâche d'un salaire horaire régulier plus élevé, la prime sera alors réduite du montant de l'augmentation subie par le salaire horaire régulier.

13.12 Si par suite d'une mise à pied et de l'exercice des droits d'ancienneté, un employé qui reçoit une prime spéciale est déplacé vers une tâche d'un salaire horaire régulier moins élevé la prime spéciale sera annulée.

13.13 Si l'employé mentionné aux articles 13.11 et 13.12 retourne à la tâche pour laquelle on a établi une prime spéciale, la prime spéciale sera rétablie sauf si elle a été réduite ou annulée par d'autres moyens.

13.14 Quand un employé, conformément aux dispositions de cette convention, a le droit de recevoir son salaire régulier, il recevra aussi toute prime spéciale à laquelle il a droit.

13.15 En plus des moyens ici prévus, les augmentations d'écart entre les classes de tâches doivent servir à réduire ou annuler les primes spéciales.

### 13.16 DÉPLACEMENTS

Excepté en cas d'application de la prime spéciale dont il est fait mention ici, les dispositions de la présente convention, régissant tels déplacements, s'appliqueront.

13.17 Un employé déplacé temporairement (autre que l'employé déplacé de sa tâche régulière à la suite d'une mise à pied et par l'exercice des droits d'ancienneté) recevra le salaire horaire régulier de la tâche vers laquelle il a été déplacé pourvu que tel salaire ne soit pas moindre que celui de sa tâche régulière; et de plus, pourvu que la tâche régulière d'où l'employé a été déplacé demeure disponible. Si le salaire pour la tâche vers laquelle il est déplacé temporairement est moindre que le salaire pour sa tâche régulière il recevra le salaire de sa tâche régulière pendant la durée de tel déplacement. Le mot temporairement dans cette clause 13.17 veut dire une période de temps pouvant durer quinze (15) jours ouvrables inclusivement.

13.18 Si un employé est affecté temporairement ou en permanence à une tâche de classe plus élevée, il recevra le salaire de cette classe plus élevée pour le temps qu'il exerce cette tâche; cependant, un employé faisant l'objet de plus d'une affectation durant un même tour d'équipe sera payé pour toute la durée de ce tour d'équipe au taux de la tâche la plus élevée qu'il aura exercée durant ce tour d'équipe.

### 13.19 PRIMES SELON LE RENDEMENT

Chaque fois que la Compagnie désire instituer un programme de primes de rendement ou changer un programme de primes de rendement en vigueur pour une tâche ou groupe de tâches, on procédera comme suit:

- A) Tel programme comportera comme salaire de base et salaire minimum garanti le salaire horaire régulier pour ces tâches.
- B) La Compagnie établira d'une manière détaillée le nouveau programme et le soumettra au Syndicat trente (30) jours avant que soit appliquée la clause (E) ci-dessous.
- C) La Compagnie fournira à ce moment toute explication concernant le développement et les facteurs déterminants de ce projet, tel que raisonnement requis afin de permettre aux représentants du Syndicat de savoir comment ce projet fut élaboré, de connaître les facteurs qui ont amené la Compagnie à élaborer et afin de fournir aux représentants du Syndicat l'occasion d'exprimer leur opinion concernant le programme projeté.
- D) Si l'on n'en vient pas à une entente, l'affaire sera de nouveau révisée en détail par un représentant spécialement appointé du Service du génie industriel de la Compagnie dans le but d'en arriver à une entente mutuelle quant à la mise en vigueur de la prime au rendement ou du programme de primes au rendement proposé.
- E) Après l'expiration du délai de trente (30) jours mentionné à la clause (B) et en attendant telle révision, le programme de primes de rendement peut être mis en application.
- F) Trente (30) jours après qu'un tel programme est mis en application, mais en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours le Syndicat peut demander une révision de tel programme. Quand la décision sera rendue, elle sera obligatoire à partir de la date de mise en application du programme.

- G) Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent en venir à une entente au sujet du programme de primes de rendement durant la revision prévue à la clause (F), l'affaire sera discutée au cours des négociations pour une nouvelle convention collective, mais en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la convention.

13.20 Lorsque l'on se réfère ici à l'introduction d'un programme de primes de rendement, il est entendu que tels programmes seront élaborés de manière à prévoir une prime de rendement équitable. Une prime de rendement équitable signifiera une indemnité additionnelle ajoutée au salaire horaire régulier pour la tâche ou les tâches en proportion avec le rendement qui surpasse le rendement normal pour l'exécution durant une journée de travail normale de la tâche ou des tâches.

13.21 Toute erreur mathématique ou cléricale dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications de tâches ou tarif des salaires horaires réguliers, sera corrigée conformément aux dispositions de cette convention.

13.22 Sauf tel que prévu autrement, les termes de la présente convention ne procureront pas à un employé l'occasion d'alléguer qu'il existe une injustice dans le domaine des salaires.

ARTICLE XIV - PRIMES D'EQUIPE DE L'APRES-MIDI,  
DE NUIT ET DE CONGE BRISE

14.01 Une prime de vingt (20) cents l'heure sera payée aux employés pour toutes les heures de travail effectuées durant l'équipe de l'après-midi régulièrement prévues à l'horaire.

Cette prime passera à vingt-cinq (25) cents l'heure à compter du 1<sup>er</sup> février 1983 et à trente (30) cents l'heure à compter du 1<sup>er</sup> février 1984.

14.02 Une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure sera payée aux employés pour toutes les heures de travail effectuées durant l'équipe de nuit régulièrement prévues à l'horaire.

Cette prime passera à trente (30) cents l'heure à compter du 1er février 1983 et à trente-cinq (35) cents l'heure à compter du 1er février 1984.

14.03 A compter du 1er février 1983, une prime de congé brisé de un dollar (\$1.00) l'heure sera accordée selon les modalités suivantes:

Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.

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

#### ARTICLE V- VACANCES

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

- a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une (1) journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la Compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

- f) Un employé qui a complété trente (30) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de douze (12%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- g) Un employé qui a complété soixante-et-un (61) ans d'âge et trente (30) ans de service continu se verra accorder une (1) semaine additionnelle de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines supplémentaires.

15.02 a) A compter du 30 avril 1982, un boni de vacances de \$75.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente.

A compter du 30 avril 1983, ce boni sera de quatre-vingt dollars (\$80.00).

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

- b) Pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit, on calculera les années de service au 30 avril de chaque année. Les vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.
- c) L'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel sera du 1er mai au 30 avril.

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

1. Aux sommes intégrales dues pour les congés accumulés dans l'année de vacances précédente et qui n'ont pas encore été pris, comme défini au paragraphe 15.01 et en y ajoutant le boni de vacances s'il ne l'a pas déjà reçu, plus
2. Aux sommes intégrales dues pour congés depuis le début de l'année de vacances en cours jusqu'au moment du départ, comme défini au paragraphe 15.01.

15.04 Tout congé annuel sera pris à un moment qui convient à la Compagnie. La Compagnie tentera de faire tomber les congés annuels durant les mois d'été et de donner aux employés un avis de soixante (60) jours calendriers des dates de fermeture de l'usine.

L'usine sera fermée pour donner aux employés un congé annuel de deux semaines consécutives, devant commencer pas plus tôt que le dernier lundi de juin, ni plus tard que le dernier lundi de juillet, à moins qu'il n'intervienne d'autre entente entre le Syndicat et la Compagnie.

#### ARTICLE XVI - JOURS FÉRIÉS

16.01 Les jours fériés payés seront, sous réserve des conditions définies ci-après, les dix (10) jours suivants: Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, Vendredi Saint, La Fête de la Reine, Saint-Jean Baptiste, la Confédération, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâce, Noël, le lendemain de Noël. Tous les employés qui chômeront durant ces jours fériés recevront pour ces jours un salaire équivalent à leur salaire horaire régulier (exclusion faite des primes pour travail supplémentaire et des primes aux équipes de l'après-midi et de nuit) uniquement pour le nombre normal d'heures durant lesquelles les employés travaillent habituellement en une journée à condition qu'ils soient qualifiés conformément aux règlements suivants concernant l'éligibilité.

#### 16.02

A) L'employé doit avoir trente (30) jours de service accrédité à la date de ce jour férié payé.

B) L'employé doit avoir travaillé son tour d'équipe prévu et précédant immédiatement le jour férié, et aussi avoir travaillé son tour d'équipe prévu et suivant immédiatement le jour férié; sauf si l'employé a été empêché de travailler comme prévu ci-haut par l'un quelconque des motifs suivants:

vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas sept (7) jours précédant le jour de congé, absence autorisée, et tout autre motif raisonnable.

16.03 Les jours fériés payés tombant un samedi seront chômés le vendredi précédant, et les jours fériés payés tombant un dimanche seront chômés le lundi suivant.

Si par un statut fédéral ou provincial, ou par entente entre les parties, un autre jour est substitué à l'un ou l'autre des jours fériés payés énumérés ci-haut le jour de la célébration du jour férié ainsi substitué sera considéré comme le jour férié payé aux fins du présent article.

16.04 Les employés qui seront requis de travailler l'un des dits jours fériés payés, seront payés pour le temps durant lequel ils auront travaillé ce jour-là sur la base d'une fois et demie (1 1/2) leur salaire horaire régulier, en plus de la prime spécifiée à l'article 16.01, sauf que les heures travaillées en plus de 8 heures durant un tel jour férié par un employé éligible à la paie de ce jour férié seront payées au double du taux horaire régulier. Cet article ne s'applique pas aux employés travaillant sur l'équipe de l'après-midi (4:00 p.m. à minuit trente) la veille du congé entre 11:30 p.m. et 12:30 a.m. (minuit trente)

16.05 Les employés dont la période de vacances annuelles comprend un des jours fériés payés ci-haut mentionnés auront droit à un jour de congé additionnel.

16.06 La journée de travail régulière où est chômé le jour férié payé est définie comme étant une période commençant à 11:30 p.m. la veille du congé et se terminant à 11:30 p.m. la journée du congé, à moins qu'on ne s'entende mutuellement sur quelque autre période de vingt-quatre (24) heures.

#### ARTICLE XVII - PAIE DE DEUIL

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

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

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

#### ARTICLE XVIII - RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de huit (8) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

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

#### ARTICLE XIX - CONGÉ SANS SOLDE

19.01 Un congé sans solde pour raisons personnelles pourra être accordé à un employé à la condition que celui-ci en fasse la demande par écrit, que les raisons invoquées soient valables et qu'un tel congé ne nuise pas aux opérations. Copie de telle demande sera remise à l'employé qui en fait la demande. Toutefois, s'il s'agit d'un cas urgent, la permission devra être accordée.

19.02 Dans le cas d'une demande de congé sans solde d'une durée de moins de huit (8) heures, cette demande pourra être adressée verbalement au contremaître.

19.03 L'ancienneté des employés qui ont obtenu la permission de prendre un congé sans solde s'accumulera pendant la durée de cette permission.

19.04 La Compagnie accordera un congé sans solde d'une durée raisonnable aux employés délégués par le Syndicat pour conduite d'affaires syndicales, pourvu qu'un tel congé ne nuise pas indûment aux opérations. Dans tous les cas tel congé devra être demandé à la Direction par le Syndicat. Cette demande devra être faite par écrit et soumise au préalable.

19.05 La Compagnie accordera à un employé la permission de prendre un congé sans solde d'une durée de pas plus de vingt-quatre (24) mois pour lui permettre de travailler à titre officiel pour le Syndicat local ou international. L'employé doit soumettre par écrit à la Compagnie une demande à cet effet, laquelle devra être autorisée par le Syndicat. Cette permission pourra être prolongée par entente mutuelle entre les parties. Il est reconnu que les agents du Syndicat qui ont reçu des congés pour assister aux congrès du Syndicat ou pour effectuer un travail syndical ne perdront pas le bénéfice des heures servant au calcul de la pension. Le nombre de ces heures "accordées" sera limité à huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine.

#### ARTICLE XX - AVANTAGES SOCIAUX

20.01 La Compagnie maintiendra en vigueur les régimes suivants selon les modalités négociées:

- 1) le régime d'assurance collective
- 2) le régime de rentes non-contributif
- 3) le régime de prestations supplémentaires de chômage

#### ARTICLE XXI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

#### ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

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

Signé à Montréal, le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'amérique, section locale 5063

G. Poirier	Président
J. Delaney	Délégué d'atelier en chef
P.E. Desrochers	Secrétaire Trésorier
M. Bureau	Représentant

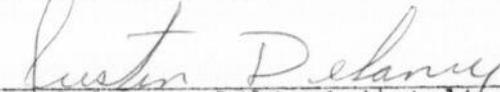
Au nom de Sidbec-Dosco Limitée, Usine Truscon


D. Bibor	Directeur, Truscon et Services
R. Mayo	Chef de section - Personnel
R. Maher	Contremaître général
P. Bénard	Technicien - Contrôle de la qualité
A. Sauriol	Directeur, Relations de travail

Signée à Montréal, le 10 mars 1982

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, Section locale 5063

  
G. Poirier, Président

  
J. Delaney, Délégué d'atelier en  
chef

  
P.E. Desrochers, Secrétaire  
Trésorier

  
M. Bureau, Représentant.


Au nom de Sidbec-Dosco Limitée, Usine Truscon

  
D. Bibor, Directeur,  
Truscon et Services

  
R. Mayo, Chef de section -  
Personnel

  
R. Maher, Contremaître général

  
P. Bénéard, Technicien,  
Contrôle de la qualité.

  
A. Saumoi, Directeur,  
Relations de Travail.

ANNEXE "A"

LE MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES  
SALAIRES (E.C.S.)

*Mayo*

*Gilb. Perrin*

ANNEXE "B"

Nous joignons à la présente annexe le texte reproduisant intégralement les articles 5.17 à 5.23 du manuel E.C.S. Le but d'une telle insertion à la convention est de faire connaître à tous les employés les dispositions contenues dans ce texte.

5.17 L'échelle des taux de débutant, concernant les périodes de 520 heures de formation pratique dans l'exécution de tâches pour lesquelles les employés ne peuvent acquérir la formation nécessaire dans des tâches connexes, est établie au niveau des taux horaires standards pour chacune des classes. Ces taux sont déterminés en tenant compte des exigences relativement à la formation et à l'expérience, telles que précisées à l'élément 2 de la classification de chaque tâche à laquelle prépare la période de débutant. Cette détermination est faite conformément au tableau qui suit:

- a) Sept à douze mois:
  - 1. Une classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.
  
- b) Treize à dix-huit mois:
  - 1. Une première classification de période de débutant au niveau quatre classes inférieures à la classe de la tâche.
  - 2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.
  
- c) Dix-neuf mois et plus:
  - 1. Une première classification de période de débutant au niveau de six classes inférieures à la classe de la tâche.

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.
3. Une troisième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

5.18 La Compagnie remettra au Syndicat, en utilisant la formule prévue à l'annexe "H" de ce manuel, une liste des tâches qui se prêtent à l'application des taux de débutant, selon l'accord de la Compagnie et du Syndicat. Cette liste apparaîtra en annexe de la convention collective et la Compagnie et le Syndicat pourront y ajouter ou y soustraire par entente mutuelle.

5.19 Les taux de débutant tels que prévus à l'article 5.17 s'appliqueront seulement aux tâches apparaissant en annexe de la convention collective, conformément aux dispositions de l'article 5.18. Les applications particulières de ces taux de débutant seront spécifiées dans cette annexe.

5.20 Un employé qui s'est déjà qualifié pour une tâche par des périodes de débutant ne sera pas requis de reprendre ces mêmes périodes.

5.21 La Compagnie créditera à tout employé assigné à une tâche comportant des taux de débutant le temps travaillé par cet employé dans cette tâche ou, s'il s'agit d'une tâche appartenant à un groupe, le temps travaillé à une tâche dans ce groupe.

Il est convenu que ces crédits seront calculés à l'aide des dossiers de la Compagnie.

5.22 Le taux de salaire pour chaque période de débutant s'appliquera conformément aux dispositions de l'article

5.17. Si le salaire d'un employé est plus élevé que le taux minimum d'une tâche de débutant, il conservera ce salaire sans toutefois dépasser le taux de la tâche jusqu'au moment où le taux applicable à la période de débutant égale ou excède le salaire de l'employé.

5.23 Le temps passé par un employé dans une tâche requérant des périodes de débutant sera cumulatif et s'ajoutera au temps passé à titre de débutant conformément aux dispositions de l'article 5.21.



POSTES DEMANDANT DES TAUX DE FORMATION

Code Usine	Code Standard		Mois Facteur	Classe	No. de pér. de Formation	Nombre d'heures et classes pour les périodes de formation		
						520 1	520 2	520 3
M3	RA-90146	Pointeur	C.8	8	1	6	-	-
TL1	RA-90146	Pointeur	C.8	8	1	6	-	-
M2		Prép. - Réparations mécaniques	F2.0	14	3	8	10	12
W1		Soudeur	D1.2	12	2	8	10	-
CS17		Monteur en acier de charpente	G2.4	14	3	8	10	12
M.4		Électricien d'entretien	H3.2	16	3	10	12	14
CS15		Traceur	G2.4	16	3	10	12	14
S4		Pointeur	C.8	8	1	6	-	-
Y3		Stockiste	C.8	8	1	6	-	-
SW20		Préposé - Presse cintreuse	D1.2	9	2	5	7	-
OT8		Prép. - Soudure par résistance	B.4	10	1	8	-	-

R3		Prép. - Cintrage de tiges	C.8	8	1	6	-	-
SW-23	RA01980	Traceur	G1.4	13	3	7	9	11
SW-28		Magasinier	D1.2	10	2	6	8	-
SW-29		Prép. - Profilé à froid "Omega"	C.8	9	1	7	-	-
TM-1		Prép. - Treillis mét.	C.8	10	1	8	-	-
M-14	LTO6120	Soudeur "A"	G2.4	14	3	8	10	12
SW-26		Prép. - Profilé à froid "Revêtement"	D1.2	11	2	7	9	-

ANNEXE "C"

RÉGIME DE PRESTATIONS  
SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

*D. Mayo*

*J. M. Poirier*

circulaire  
ministère  
travail  
1950

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

Camille Beaulieu  
Jean-Denis Gagnon  
Jean-Paul Lalancette  
Viateur Larouche  
Claude Lauzon  
André Sylvestre  
André Rousseau

Pour les cas relevant de l'E.C.S.

Pierre N. Dufresne  
Marcel Guilbert



### PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

Les parties mettront à l'essai, pendant la durée de la présente convention collective, la procédure accélérée d'arbitrage décrite ci-dessous. En tout temps, une partie peut donner à l'autre partie un avis, par poste recommandée, de son intention de mettre fin à cette entente. Cette entente prend alors fin le 60e jour suivant la réception de cet avis mais elle continue de s'appliquer pour les seules fins de disposer des griefs déjà référés à l'arbitre en vertu de cette entente.

A l'intérieur de ce délai de 60 jours, les représentants de la Compagnie rencontreront les présidents des syndicats locaux parties à cette entente et un représentant du Syndicat international pour étudier les raisons d'une telle annulation.

1. Lorsque les parties, par entente mutuelle décideront de référer un grief à l'arbitrage selon la procédure accélérée, elles conviennent de procéder de la façon suivante:
  - Les parties prépareront un dossier préliminaire constitué du grief, des réponses aux différentes étapes et de toute autre pièce ou document qu'elles jugeront nécessaire d'ajouter. Ce dossier sera transmis par courrier à l'arbitre le plus tôt possible avant la date d'audition.
  - Chaque partie préparera un bref mémoire écrit résumant sa position et exposant les arguments qu'elle entend faire valoir devant l'arbitre. Ce mémoire sera transmis par courrier à l'arbitre, avec copie à l'autre partie, pas moins de dix (10) jours avant la date d'audition.

2. L'audition aura pour but principal de permettre aux parties de clarifier les faits qui ne seraient pas admis et de développer les arguments au soutien de leur position respective. Aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition.
3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.
4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.
5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.
6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.
7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.



## ANNEXE "H"

### Fonctions du Comité de Santé et de Sécurité de l'Établissement

Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement a la responsabilité:

1. de choisir le médecin responsable des services de santé dans l'établissement conformément à l'article 118 de la Loi 17;

Ce médecin responsable des services de santé de l'établissement remettra au comité de santé et de sécurité de l'établissement une liste des professionnels devant agir au niveau du service de santé;

2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la Loi 17;
3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi 17;

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.



ANNEXE "J"

PROGRAMME DE SANTE

LE PROGRAMME DE SANTE DOIT PREVOIR LES ELEMENTS SUIVANTS:

1. les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
2. les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
3. les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
4. les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
5. les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
6. les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
7. le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;
8. l'établissement et la mise à jour d'une liste de travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur.
9. (Nous reproduisons intégralement l'article 37 de la Loi 17 sanctionné le 21 décembre 1979:)

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

Le travailleur ou l'employeur peut demander à la Commission de reviser la décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa de-

mande directement à la Commission. La décision de la Commission est finale et exécutoire."

10. Le certificat médical du médecin traitant ou de la C.S.S.T. sera suffisant pour déterminer la date du retour au travail.

Toutefois, une absence prolongée pourra nécessiter une rencontre avec le médecin de la Compagnie.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "J. L. Mayo".A handwritten signature in cursive script, appearing to read "G. L. Poirier".

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE VIE CHERE

01. Une indemnité de vie chère de \$0.01 l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0.3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971 : Base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.
02. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1982 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1982 et pour chaque augmentation de 0.3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1982.

Cette indemnité de vie chère est sujette aux dispositions prévues à la lettre d'entente "Fonds d'éducation syndicale".

03. De cette manière, l'indice sera révisé pour les mois respectifs mentionnés ci-dessous et l'indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice pour les mois d'avril, juillet et octobre 1982; janvier, avril, juillet et octobre 1983 et 1984 et janvier 1985.

1.	avril 1982	comparé à	janvier 1982.
2.	juillet 1982	comparé à	avril 1982
3.	octobre 1982	comparé à	juillet 1982
4.	janvier 1983	comparé à	octobre 1982
5.	avril 1983	comparé à	janvier 1983
6.	juillet 1983	comparé à	avril 1983
7.	octobre 1983	comparé à	juillet 1983
8.	janvier 1984	comparé à	octobre 1983
9.	avril 1984	comparé à	janvier 1984
10.	juillet 1984	comparé à	avril 1984
11.	octobre 1984	comparé à	juillet 1984
12.	janvier 1985	comparé à	octobre 1984

04. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.
05. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1983, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1982 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
06. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1984, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1983 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Février 1982. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.
08. Durant la période de versement prévue en 03, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 01.



LETTRE D'ENTENTE

REGIME DE REMUNERATION SUPPLEMENTAIRE

La Compagnie établira un régime de rémunération supplémentaire (ci-après appelé le Régime), dont les dispositions suivantes régiront le calcul et le paiement.

- I. L'appendice A ci-joint constitue l'échelle des taux des classes de tâches exprimés en cents, qui sera applicable pour le paiement en regard de toutes les tâches.
- II. Sous réserve du paragraphe VII, les paiements versés en vertu du Régime seront effectués aux dates établies ci-dessous:

PERIODES TRIMESTRIELLES				PAIEMENT EFFECTUE LE		
1 février	1982	au	1 mai	1982	19 mai	1982
2 mai	1982	au	31 juillet	1982	18 août	1982
1 août	1982	au	30 octobre	1982	17 novembre	1982
31 octobre	1982	au	29 janvier	1983	16 février	1983
30 janvier	1983	au	30 avril	1983	18 mai	1983
1 mai	1983	au	30 juillet	1983	17 août	1983
31 juillet	1983	au	29 octobre	1983	16 novembre	1983
30 octobre	1983	au	28 janvier	1984	15 février	1984
29 janvier	1984	au	28 avril	1984	16 mai	1984
29 avril	1984	au	28 juillet	1984	15 août	1984
29 juillet	1984	au	27 octobre	1984	14 novembre	1984
28 octobre	1984	au	31 janvier	1985	20 février	1985

III. Un employé sera admissible au Régime:

- a) le jour suivant la date à laquelle il a terminé sa période de stage prévue par la convention collective, et
- b) à condition que l'employé figure sur la liste de paye de la Compagnie le dernier jour de la période trimestrielle pour laquelle le boni est calculé tel qu'il est stipulé au paragraphe II, ci-dessus, sauf qu'un employé dont l'emploi est ou a été terminé avant telle date pour l'une des raisons suivantes, sera considéré admissible durant la période trimestrielle au cours de laquelle telle cessation a lieu.
  - (1) Retraite avec pension conformément aux dispositions du Régime de Rentes.
  - (2) Décès.
  - (3) Mise à pied pour manque de travail tel qu'il est stipulé à l'article "ancienneté" de la convention collective, auquel cas l'employé recevra le paiement en vertu du Régime à la première date régulière de paiement en vertu du Régime suivant la date de son retour au travail, après rappel comme prévu par la convention collective. Si l'employé ne se présente pas au travail en dedans de la période spécifiée par la convention collective ou cesse d'avoir droit au rappel il perdra son droit à pareil paiement en vertu du régime.

IV. Le taux applicable en vertu du Régime sera payé pour toutes les heures de travail effectuées par un employé, mais ne sera pas augmenté en raison d'une rémunération de temps supplémentaire. Les heures où l'employé n'a pas travaillé, même si elles sont indemnisées conformément à certaines dispositions de la convention, et jugées heures de travail à d'autres fins, ne seront pas considérées comme des heures de travail effectuées aux fins de ce Régime.

V. Les paiements effectués à un employé en vertu du présent Régime seront inclus aux fins du calcul de la paie d'un employé concernant les vacances et les congés statutaires.

Note: si un employé ne travaille pas, le taux correspondant à sa classe selon l'appendice A s'applique vis-à-vis les heures servant au calcul de la paie de congé, s'il y est admissible.  
Si l'employé travaille, seules les heures de travail effectives seront considérées, conformément au paragraphe IV.

VI. La Compagnie et le Syndicat ont convenu qu'on s'attendra à ce que tous les employés remplissent leurs fonctions en couvrant tout le domaine de la tâche, y compris toutes les fonctions inhérentes qui ne seraient pas précisément décrites. A titre d'exemple, les employés rempliront les fonctions d'une tâche qui pourraient être requises afin d'accélérer toute assignation de production, de réparation ou d'entretien à condition que l'employé

possède les qualifications nécessaires pour remplir ces fonctions.

Au cas où il y aurait des questions quant à l'application et l'interprétation de cet article, ces questions feront l'objet d'une discussion entre le directeur des relations industrielles et le président de l'unité syndicale ou leur délégué respectif.

- VII. (a) Il est entendu que tout employé admissible en vertu des dispositions du présent Régime qui participe à une grève perdra son droit au paiement le plus élevé à partir de la date de sa participation jusqu'à la fin de tel trimestre ou son droit au paiement pour les deux dernières périodes de paie de tel trimestre.
- (b) La participation à une grève qui se prolonge dans le trimestre suivant entraînera l'application ultérieure du paragraphe (a) ci-dessus.
- VIII. Il est entendu et convenu que la convention collective sera lue et interprétée avec les changements nécessaires de manière que les dispositions du présent Régime prennent pleinement effet et en cas de différend, les dispositions du présent Régime prévaudront.

Classe de tâche

"Échelle complète"

1	15.0
2	15.0
3	15.0
4	16.0
5	19.0
6	22.8
7	26.6
8	30.4
9	34.2
10	38.0
11	41.8
12	45.6
13	49.4
14	53.2
15	57.0
16	60.8
17	64.6
18	68.4
19	72.2
20	76.0

*J. A. Mayo*

*Ed. Poulin*

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDÉRATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

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

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

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



LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

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

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



LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SECURITE

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

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



LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.
2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.
3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.
4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.



LETTRE D'ENTENTE

TÂCHES NON-AFFICHEES

1. Lorsqu'une vacance permanente de tâche survient dans une tâche qui n'est pas sujette à la procédure d'affichage et qu'un embauchage est nécessaire pour combler cette vacance, la Compagnie considérera dans l'ordre d'ancienneté les employés qui ont fait une demande pour aller travailler dans la division où est la vacance. La tâche laissée vacante par l'employé qui serait ainsi muté sera comblée de la façon prévue à l'article 10 de la convention collective.
  
2. Si un employé accède en vertu des dispositions de cette lettre d'entente à une tâche de classe égale ou inférieure, il ne pourra pas utiliser à nouveau ces dispositions pour obtenir une autre tâche de classe égale ou inférieure dans les douze (12) mois qui suivront.



LETTRE D'ENTENTE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

Le comité de santé et de sécurité de l'établissement, en collaboration avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement, verra à établir un programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie.

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

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Rayo".A handwritten signature in cursive script, appearing to read "G. L. Poirie".

LETTRE D'ENTENTE

REMUNERATION POUR TRAVAIL AVANT L'EQUIPE REGULIERE

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

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



LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

Suite aux paragraphes 15.01 c), d), e) et f) de la convention collective, la Direction accepte que les employés qui auront accumulé 30, 19, 9 ou 5 années de service respectivement entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 décembre auront droit à la semaine additionnelle de vacances en vertu de la convention collective, à condition que cette semaine soit prise au cours de l'année civile et que l'employé en fasse la demande par écrit à la Compagnie avant le 1<sup>er</sup> mai de la même année.



LETTRE D'ENTENTE

COMITE DE COOPERATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du président du Syndicat local des présidents du comité de griefs, d'E.C.S., et de santé-sécurité d'une part et de quatre (4) représentants de la Direction d'autre part.

Ce comité se réunira à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties pour considérer toute question d'intérêt commun, à la condition expresse que les sujets prévus à l'agenda de la rencontre sollicitée soient décrits dans la demande.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "R. Roy", written in dark ink.A handwritten signature in cursive script, appearing to be "Gilles Fournier", written in dark ink.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'EDUCATION SYNDICALE

Un montant égal à un cent (0.01¢) pour chaque heure régulière travaillée sera déduit du B.V.C. dû en mai 1982 et sera déposé dans un fonds administré par le syndicat à partir de juillet 1982 et (déposé) consécutivement aux dates de calcul du B.V.C., c'est-à-dire, octobre 1982, janvier, avril, juillet et octobre 1983 et 1984 et janvier 1985.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "Ray".A handwritten signature in cursive script, appearing to be "D. L. Poirier".

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

La Compagnie convient que les employés affectés par un bris d'équipement et susceptibles d'être mis à pied à cause de ce bris, pourront compléter la semaine de travail programmée durant laquelle survient le bris, et que les dispositions de mises à pied temporaires prévues à cette convention collective ne seront appliquées à ces mêmes employés, que la semaine suivant le bris d'équipement.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "D. Argo".A handwritten signature in cursive script, appearing to be "G. L. Poirier".

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATTRAPAGE

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

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

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Raye".A handwritten signature in cursive script, appearing to read "G. L. Fournier".

LETTRE D'ENTENTE

CHOIX D'EQUIPE DE TRAVAIL

Dans un délai s'échelonnant sur une période d'un (1) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, les employés se verront accorder le choix d'équipe selon leur ancienneté pour une tâche de même description.

La Compagnie s'efforcera de respecter ce choix selon les besoins de production pourvu que ce choix ne nuise pas aux opérations.

Les employés qui auront signifié leur choix ne pourront reformuler un autre choix à l'intérieur d'une période d'un (1) an.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "J. L. Roy" or similar, with a horizontal line underneath.A handwritten signature in cursive script, appearing to be "G. L. Roy" or similar, with a horizontal line underneath.

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE X

Lettre d'entente: valide pour la durée de la convention du 1er février 1982 au 31 janvier 1985.

La Compagnie maintiendra sa politique passée, à l'effet d'accepter comme des demandes de promotion, les candidatures d'employés pour des postes vacants de classes égales ou inférieures, lorsque les postes qu'ils détenaient ne leur conviennent plus pour des raisons telles que la santé, l'âge et autres raisons légitimes.

Si la Compagnie refuse une telle demande, elle fournira les raisons de son refus au Syndicat et à l'employé; et elle acceptera d'en discuter avec le Syndicat.

Le Syndicat coopérera avec la Compagnie dans le but de supprimer les abus qui pourront être commis dans l'application de cette clause.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "J. Roy".A handwritten signature in cursive script, appearing to be "Gill Power".

LETRE D'ENTENTE

ARTICLE 10.10 - RAPPEL

Dans le cas de rappels d'une durée prévisible de trois (3) semaines ou moins des employés hors de l'usine, l'employé ainsi rappelé peut refuser son rappel lorsqu'il travaille ailleurs, à moins que la Compagnie n'ait épuisé sa liste de rappel. Dans ce cas, les dispositions de l'article 10.10 a) 3 s'appliqueront.

Exceptions:

Les employés occupant les tâches de soudeur, mécanicien ou machiniste d'entretien et électricien d'entretien qui se seront prévalu des dispositions de l'article 10.09 c) et qui travaillent ailleurs pourront refuser un rappel sur une autre tâche.

Les dispositions du premier paragraphe ne s'appliqueront pas lorsque la liste de rappel sur la tâche qu'ils occupaient sera épuisée.

Dans ce cas, le rappel de ces employés se fera par ordre inverse d'ancienneté.



LETRE D'ENTENTE

VISITES AU SERVICE MEDICAL DU COMPLEXE DE MONTREAL

Lorsqu'un employé qui est au travail doit se présenter au médecin de la Compagnie durant ses heures régulières de travail, cet employé ne perdra pas de salaire s'il revient au travail et son transport aller-retour de l'usine Truscon au Complexe de Montréal lui sera remboursé.

Cette pratique s'applique aussi à un employé qui n'aura pas eu l'opportunité de voir le médecin de la Compagnie avant son retour au travail suite à une absence de plus de trois (3) jours pour cause de maladie ou d'accident.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be "J. Roy".A handwritten signature in cursive script, appearing to be "J. McPoulin".