

DÉPÔT

Dépôt N°: **407**
8 5 0 7

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

0407

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17595-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-20	85-07-05		84-12-01	87-11-30	360

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Aciers Atlas (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Aciers Atlas -Une Division de Rio ALGOM Limitée 1675 Route Marie Victoria Tracy, Québec J3R 4R4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Aciers Atlas Att: Daniele Gadbois C.P. 510 S0rel Québec J3P 5P1	Région <u>06-07</u> Activité <u>2910(5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE Protocole de retour au travail signée le 85-06-13
Entente relative aux 12 heures signée le 85-06-20

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/ms	85-07-15

Pour renseignements

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

*/ Conv. Coll
/ Entente
/ Protocole het Travail*



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ACIERS ATLAS - Une division de Rio Algom Limitée
ci-après appelée "l'employeur"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)
ci-après appelé "le syndicat"

Entrant en vigueur le 1er décembre 1984 et se
terminant le 30 novembre 1987.

ARTICLE 1

Reconnaissance et juridiction

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation, pour négocier au nom des salariés, les salaires, classifications, heures de travail, ancienneté, procédure de règlement de griefs ou autres conditions de travail.
- 1.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.03 Les contremaîtres et autres représentants de l'employeur dont le travail régulier n'est pas inclus dans l'unité de négociation ne travaillent sur aucune tâche incluse dans l'unité de négociation sauf pour fin de formation ou en cas d'urgence.
- 1.04 a) Tout travail régulier de production et d'entretien qui s'accomplit dans l'usine l'est par les salariés couverts par l'unité de négociation pourvu que l'employeur possède les outils et l'équipement nécessaires.
- Dans certains cas, l'employeur peut accorder des sous-contrats pour l'exécution de certains travaux accomplis dans l'usine qui relèvent de l'unité de négociation en autant que les salariés capables d'accomplir le travail ayant indiqué leur disponibilité à travailler en temps supplémentaire soient demandés pour les travaux en question et que ceux en mise à pied ne voient pas leur droit d'être rappelés réduit à cause de ces sous-contrats.
- Aucun salarié n'est rétrogradé ou mis à pied pendant que ces travaux s'effectuent pourvu qu'il soit capable d'effectuer les travaux en question.
- Les sous-contrats n'ont pas pour but de remplacer les salariés qui quittent leur emploi ou cessent de travailler pour l'employeur.

1.04 b)

Dans les cas exceptionnels où il est nécessaire que l'employeur demande au contracteur de lui fournir une garantie sur la qualité de son ouvrage, l'employeur peut accorder un sous-contrat sans considérer la disponibilité des salariés à travailler en temps supplémentaire. Dans ce cas, le syndicat peut demander une rencontre pour discuter de la nécessité de cette garantie.

1.04 c)

Dans le cas où l'employeur donne des sous-contrats, il en avise le syndicat et les délégués concernés, avant l'octroi de ces sous-contrats.

ARTICLE 2

Droits de la direction

2.01

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de diriger l'usine, y compris le droit de cédule la production, embaucher, promouvoir, rétrograder, classier, transférer, assigner et mettre à pied des salariés, congédier pour cause juste et suffisante, décider du nombre de salariés requis et les méthodes de production.

Dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

ARTICLE 3

Grève et lock-out

3.01

Au cours de la durée de la convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ni à ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement des activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 4

Non discrimination

- 4.01 L'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs n'exercent aucune discrimination contre un salarié. L'application des dispositions de la convention faite correctement ne constitue pas une discrimination au sens de la convention.

ARTICLE 5

Sécurité syndicale

- 5.01 Tout salarié, qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi demeurer membre pour la durée de la convention à moins qu'il ne soit expulsé par le syndicat, auquel cas, il peut conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le syndicat, auquel cas, il peut conserver son emploi tout en payant ou en continuant à payer la cotisation syndicale.
- 5.03 Tous les salariés qui, au moment de la signature de la convention, ne sont pas membres du syndicat, doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer la même cotisation syndicale que celle payée par les membres du syndicat.
- 5.04 L'employeur retient à tout salarié de l'unité de négociation, sur la paye hebdomadaire, le montant de la cotisation syndicale et remet, à chaque semaine au Trésorier du Syndicat les montants ainsi retenus avec une liste indiquant le montant prélevé pour chacun des salariés ainsi que le nom de ceux-ci.

5.05

Le syndicat avise l'employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale.

5.06

L'employeur avise le syndicat aussitôt qu'un nouveau salarié est embauché et le présente au délégué de son département ou dans l'absence de ce dernier, à un membre du comité exécutif.

ARTICLE 6

Mesures disciplinaires

6.01

Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur, celui-ci avise, par écrit, le salarié concerné en indiquant le motif et remet en même temps, cet avis au syndicat.

Si le salarié prétend qu'il a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, le grief débute à la troisième étape de la procédure de griefs. Le salarié peut voir le président du syndicat ou son représentant avant de quitter l'usine.

6.02

Seul un avis écrit fait partie du dossier d'un salarié. L'avis prévu au paragraphe 6.01 ou tout autre avis disciplinaire est remis au salarié en présence d'un délégué, et une copie est remise en même temps au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'incident en question ou dans les sept (7) jours ouvrables après le moment où l'employeur aurait raisonnablement dû prendre connaissance de l'incident.

6.03

Tout rapport ou mesure disciplinaire dépassant six (6) mois ne peut être invoqué contre un salarié et est considéré annulé. Toutefois, dans le cas d'une même offense il peut être produit pour une période additionnelle de six (6) mois, sans toutefois dépasser douze (12) mois dans aucun cas.

Toute mesure disciplinaire annulée par un arbitre ou retirée par la compagnie est rayée de son dossier.

6.04

Les jours de suspension prévus dans une mesure disciplinaire sont pris consécutivement.

ARTICLE 7

Procédure de règlement des griefs

7.01

Pour les fins de la présente convention collective, le mot "grief" se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02

Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation.

7.03

Les griefs doivent être présentés dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement en question ou dans les dix (10) jours ouvrables après le moment où le salarié ou les salariés ont raisonnablement dû prendre connaissance de l'existence du cas sur lequel le grief est fondé.

7.04

Première étape

- a) Le salarié, accompagné de son délégué, peut présenter un grief écrit à son contremaître. Le contremaître doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation.
- b) Dans des cas exceptionnels, tels que l'absence du délégué, si le grief n'est pas présenté à l'étape suivante dans les délais prévus à compter de la deuxième étape, le grief est considéré comme poursuivi sans sauter d'étapes.

7.05

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par le contremaître dans le délai prévu pour sa réponse, il peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivants être présenté par écrit au surintendant par un membre du comité de griefs et le délégué accompagné ou non du salarié intéressé. Le surintendant doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief à la deuxième étape.

7.06

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé par le surintendant dans le délai prévu pour sa réponse, il peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, être présenté au Service du personnel pour qu'une rencontre soit cédulée avec le Directeur de l'usine ou son représentant désigné, pour discuter du grief avec le comité de grief (maximum de 6 salariés) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief à cette étape. Le Directeur de l'usine ou son représentant désigné doit rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la présentation du grief à la troisième étape.

Si un salarié désire assister à la discussion de son grief à la troisième étape, le syndicat avise l'employeur à l'avance. Cette disposition est limitée à un salarié par rencontre.

7.07

Si le grief n'est pas réglé au cours des étapes précédentes, le syndicat peut le soumettre à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de la troisième étape.

7.08

Dans le cas où le syndicat estime qu'il y a violation de la convention collective et que cela implique plus d'un salarié ou les intérêts du syndicat en tant que partie à la convention, le syndicat peut formuler le grief au nom des salariés spécifiant le nom du département. Dans ce cas, le grief commence à la troisième étape.

7.09

Les représentants concernés du syndicat peuvent agir au nom du salarié lorsque celui-ci est dans l'impossibilité de présenter son grief lui-même.

7.10

Le salarié qui prétend avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante peut soulever son grief à la troisième étape de la procédure de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement.

7.11

Les délais prévus à la procédure de griefs sont compilés en jours ouvrables, ce qui exclut les samedis, les dimanches, les jours fériés payés et la fermeture de l'usine pour fins de vacances. Dans le cas d'un grief individuel, la période de vacances du salarié signataire du grief est également exclue.

7.12

Le remboursement d'argent découlant du règlement d'un grief ou d'une réclamation doit s'effectuer dans les dix (10) jours ouvrables suivant le règlement. Tout remboursement de plus de trente (30) dollars est fait sur un chèque séparé.

7.13

Les griefs à la première étape se discutent durant les heures normales de travail. Les rencontres à la deuxième étape et troisième étape ont lieu normalement entre 8 heures et 16 heures.

ARTICLE 8

Arbitrage

8.01

Tel que prévu par le Code du Travail, tout grief peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la présente convention.

La partie qui désire poursuivre un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans le délai prévu à 7.07.

8.02

Les arbitres choisis par les parties dont les noms apparaissent à l'annexe "C" de la présente convention siègent consécutivement. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis prévu à la clause 8.01, la partie demandante communique avec l'arbitre pour cédule la date de l'audition. Si l'arbitre n'est pas disponible pour entendre le grief dans les soixante (60) jours ouvrables suivant cet avis, il est substitué par le prochain en liste. Dans le cas où les arbitres désignés à l'annexe "C" ne sont disponibles dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'avis, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de la province de Québec de nommer un arbitre pour entendre le grief.

8.03

Les griefs concernant l'application, l'interprétation ou l'administration du manuel C.W.S. peuvent être soumis à l'arbitrage. Ces cas sont entendus à l'arbitrage par les arbitres désignés à l'annexe "C" sous l'entête de "Arbitrage de cas C.W.S." qui siègent alternativement. Avant d'être référés à l'arbitrage, ces cas doivent être discutés entre les représentants des parties. Une déclaration écrite décrivant la position de chaque partie et les raisons motivant cette position est préparée conjointement.

8.04

Le rapport de l'arbitre constitue la sentence. Dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la convention collective.

8.05

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

8.06

L'arbitre doit rendre sa décision dans un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'arbitrage.

8.07

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale par les deux parties.

8.08

En rendant sa décision, l'arbitre doit établir le délai pour l'application de sa décision et ce, sans perte à cause de ce délai.

ARTICLE 9

Représentation syndicale

- 9.01 Le syndicat est représenté par un comité exécutif de sept (7) membres, de quinze (15) délégués de département et des membres de comités prévus ailleurs dans cette convention collective.
- 9.02 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des représentants mentionnés à 9.01.
- 9.03 Les représentants du syndicat peuvent pour des périodes de temps raisonnables s'absenter de leur travail après avoir avisé leur contremaître de leur absence et de la durée probable de l'absence sans perte de salaire afin d'enquêter et tenter de régler les plaintes concernant l'interprétation et l'application de la convention collective ou les griefs verbaux ou écrits.
- Dans le cas où cela peut retarder la production, le représentant accepte de coopérer avec l'employeur afin de retarder son absence. Dans ce cas, l'absence est cédulée avant la fin de l'équipe mais le retardement de l'absence ne peut durer plus de trois (3) heures et si la présence du représentant est requise en-dedans de trois (3) heures, un autre représentant peut le remplacer.
- 9.04 Les représentants du syndicat ne subissent pas de perte de salaire pour le temps passé à l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette convention durant les heures de travail et dans les limites de la propriété de l'employeur.
- 9.05 Les membres du comité exécutif, les membres du comité de griefs et les délégués de département ne sont pas mis à pied de l'usine en cas de mise à pied pourvu qu'ils soient capables de faire le travail disponible.
- 9.06 Si le syndicat requiert les services d'un ou des représentants extérieurs, le syndicat obtient la permission du Service du personnel pour que ce ou ces représentants aient accès à l'intérieur des établissements de l'employeur.
- Ce ou ces représentants doivent être accompagnés d'un représentant syndical.

9.07 a) Les membres du comité exécutif peuvent s'absenter de l'usine sans solde pour exercer leur fonction syndicale en donnant à l'employeur un avis de 24 heures entre le lundi et le vendredi inclusivement.

9.07 b) Les délégués et les membres des comités prévus à la convention peuvent s'absenter de l'usine mais sans solde pour exercer leur fonction syndicale en donnant à l'employeur un avis de deux (2) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement. Dans le cas de sessions d'étude et de congrès, l'avis est de cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement.

Dans le cas des délégués et des membres de comités si l'employeur ne peut pas trouver de remplaçant, les deux parties s'entendent pour remettre la réunion et/ou l'absence ou trouver un substitut.

9.07 c) A moins d'entente entre les parties, le nombre de salariés absents à la fois en vertu de cette clause ne doivent pas dépasser quinze (15).

9.08 L'employeur accorde à deux (2) membres du syndicat, sans perte de droits d'ancienneté, sur demande écrite du comité exécutif au Directeur de l'usine, un congé sans solde ne dépassant pas normalement un (1) an pour permettre de s'occuper des affaires syndicales. Une telle demande doit être faite au moins deux (2) semaines à l'avance. Ce congé sans solde est renouvelé à la condition que le syndicat en fasse la demande par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date d'expiration.

9.09 a) Le président du syndicat est transféré à une occupation de jour dans son département ou dans l'usine pour la durée de son terme d'office. A cette occupation, il maintient le taux horaire de l'occupation auquel il a droit selon son ancienneté et ses qualifications ou est payé au taux horaire de l'occupation de jour le plus élevé des deux.

9.09 b) Il peut s'absenter de son travail pour un maximum de trois (3) jours par semaine en dehors de l'usine pour s'occuper d'activités syndicales prévues à la convention collective. Ces jours ou demi-journées sont déterminés et cédulés par entente entre les parties. Le Président du syndicat est rémunéré à son taux horaire régulier pendant ces absences.

Ces jours sont cumulatifs d'une semaine à l'autre.

9.09 c)

Une de ces trois (3) journées par semaine peut selon le choix du syndicat être accordée à un autre membre du comité exécutif en respectant l'avis prévu à 9.07a).

9.09 d)

Dans le cas où le président du syndicat doit s'absenter pour une semaine ou plus, le syndicat peut lui désigner un remplaçant parmi les membres de l'exécutif, ou, après entente avec l'employeur, parmi les délégués ou les membres d'un comité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent à son remplaçant en autant que l'employeur en soit avisé le mercredi précédent et que le remplacement se fasse en semaine complète.

9.10

L'employeur fournit de l'espace pour l'affichage des avis du syndicat. Les avis autres que les avis de convocation syndicale doivent avoir l'approbation du Directeur du Personnel ou de son représentant autorisé. Ces tableaux sont situés dans des endroits convenables et servent uniquement au syndicat.

9.11

Les membres du comité exécutif sont rémunérés d'après leur taux régulier, pour une période de temps égale à celle qu'ils auraient dû faire s'ils avaient normalement travaillé lorsqu'ils sont requis de participer à des réunions avec l'employeur, pour les négociations concernant le renouvellement de la convention collective, que ces négociations aient lieu sur la propriété de l'employeur ou à l'extérieur.

Il est entendu que cette clause en cas de grève ou de lock-out ne s'applique pas.

9.12

L'employeur verse le salaire régulier aux salariés représentants syndicaux absents sans solde pour activités syndicales selon la clause 9.07. Ce salaire et les coûts indirects impliqués étant payables par le syndicat, l'employeur déduit les montants ainsi versés des cotisations syndicales retenues selon la clause 5.04. Une liste indiquant les montants versés, le nom des salariés et le nombre d'heures d'absence est envoyée au syndicat. Les coûts indirects sont exprimés sous forme de pourcentage du salaire versé. Ce pourcentage est fixé à 25% pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 10

Ancienneté

Définitions

- 10.01 a) Les mots "ancienneté" (usine) signifient la durée de l'emploi avec l'employeur depuis la date d'embauchage ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.
- 10.01 b) Les mots "ancienneté" (département) signifient la durée de l'emploi dans un département sujet aux dispositions de cet article.
- 10.01 b) 1 Cette ancienneté (département) continue de s'accumuler même si le salarié est réassigné à une occupation d'usine ou à une occupation d'un autre département.
- 10.01 b) 2 Un salarié embauché directement dans une occupation de département accumule son ancienneté de département à compter de la date d'embauchage.
- 10.01 b) 3 A compter du 11 janvier 1980, tout salarié qui est assigné à un autre département à la suite d'un affichage accumule son ancienneté de département d'où il vient pendant une période de trois (3) mois. Après cette période de trois (3) mois, l'ancienneté du salarié dans le département d'où il vient, cesse de s'accumuler à la date de son assignation. L'ancienneté de département du salarié dans son nouveau département lui est créditée rétroactivement à la date de son assignation lorsqu'il aura complété la période de trois (3) mois.
- 10.01 c) Le mot "ancienneté" signifie les deux sans distinction.

SALARIES A L'ESSAI

10.02

Un salarié acquiert son ancienneté après une période de 480 heures régulières travaillées au cours des 12 mois consécutifs. Après cette période de 480 heures régulières travaillées, l'ancienneté du salarié est rétroactive à la date d'embauchage.

Un salarié à l'essai n'a pas droit aux bénéfices d'assurance. Il peut être congédié à la discrétion de l'employeur sans recours à la procédure de griefs.

Les étudiants ne sont pas crédités pour le temps travaillé durant la période d'été pour fin d'application de la présente clause.

Un salarié qui est embauché comme étudiant est avisé qu'il n'acquiert aucune ancienneté pendant cette période et le syndicat en est avisé par écrit au même moment.

Salariés mis à pied

10.03

Un salarié mis à pied conserve le droit à la procédure de griefs, mais n'a pas droit à d'autres bénéfices sauf tel que prévu dans cette convention.

Occupations d'usine et de département

10.04

Aux fins de cet article, les occupations de l'annexe "D" sont groupées par département et désignées "occupation de département". Les occupations de l'annexe "D-1" sont désignées "occupations d'usine" et les occupations du laminoir planétaire à chaud apparaissent à l'annexe "D-2".

Conservation et accumulation

10.05

L'ancienneté d'un salarié est évaluée en années, mois et jours et est sujette aux conditions suivantes:

- a) L'ancienneté est maintenue et accumulée durant une absence causée par une maladie ou un accident, une absence autorisée ou une absence autorisée pour le service militaire canadien pourvu que le salarié retourne au service de l'employeur au plus tard soixante (60) jours après sa démobilisation.

10.05 b)

Dans le cas d'une mise à pied par manque de travail, l'ancienneté sera maintenue et accumulée de la façon suivante:

1. Pendant une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied, si celle-ci est inférieure à trente-six (36) mois;
2. Pendant les trente-six (36) mois qui suivent sa mise à pied pour celui qui a une ancienneté de trois (3) à cinq (5) ans;
3. Pendant les quarante-huit (48) mois qui suivent sa mise à pied pour celui qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

10.05 c)

Tout salarié transféré hors de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté d'usine et de département pendant une période cumulative de douze (12) mois à partir de la date de son transfert ou à partir du 11 janvier 1980 dans le cas du salarié qui fut transféré avant cette dernière date. A la fin de cette période, il conserve son ancienneté d'usine et département mais cesse d'accumuler de l'ancienneté d'usine et département.

Perte d'ancienneté

10.06

Un salarié perd son ancienneté et son nom est rayé de toute liste d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement et délibérément son emploi.
- b) s'il est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.
- c) s'il a été mis à pied et ne communique pas avec l'employeur dans les sept (7) jours et ne retourne pas au travail dans les quatorze (14) jours après que l'employeur l'a rappelé par poste recommandée à sa dernière adresse connue, à moins qu'il ait fourni dans un délai raisonnable une raison satisfaisante. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas si le rappel est pour une occupation d'usine ou pour une occupation de département pour une durée inférieure à un (1) mois.

Perte d'ancienneté

1 06

- d) s'il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après l'expiration d'une permission d'absence, à moins qu'il ait fourni, dans un délai raisonnable, une raison satisfaisante.
- e) s'il s'absente sans permission du travail plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il ne fournisse, dans un délai raisonnable, une raison satisfaisante.
- f) à sa retraite, en conformité avec le régime de retraite.

Listes d'ancienneté

- 10.07 Les listes d'ancienneté sont faites comme suit:
- a) L'employeur tient à jour une liste d'ancienneté (usine) sur laquelle chaque salarié est inscrit par ordre alphabétique: nom, matricule, date d'embauchage, ancienneté, rang (numéro). Dans le cas d'égalité, le rang d'ancienneté est déterminé par la date de naissance.

A chaque année, le rang (numéro) est révisé, s'il y a lieu.
 - 10.07 b) L'employeur tient à jour une liste d'ancienneté (département) sur laquelle chaque salarié est inscrit par ordre alphabétique - nom, matricule, ancienneté, rang (numéro).

A chaque année, le rang (numéro) est révisé, s'il y a lieu.
 - 10.07 c) Tous les trois mois, l'employeur affiche les listes d'ancienneté et en envoie cinq (5) copies au syndicat.
 - 10.07 d) L'employeur fournit au syndicat chaque lundi, une liste des salariés embauchés, réembauchés, rappelés, promus, mis à pied ou renvoyés dans la semaine précédente.

Réduction d'effectifs et de mise à pied

10.08

La réduction du personnel, les mises à pied ou déplacement s'effectuent par ordre d'ancienneté selon les conditions du présent paragraphe.

a) Un salarié déplacé de son occupation à la suite d'une réduction du personnel est réassigné par l'employeur, dans l'ordre successif suivant:

1. A tout travail dans la même occupation utilisant l'ancienneté de département.

10.08

A défaut d'occupation disponible:

2. A toute occupation dans le même département utilisant l'ancienneté de département en autant qu'il possède les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation. L'employeur doit tenir compte de l'expérience équivalente du salarié pour établir s'il a les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.

10.08

A défaut d'occupation disponible:

3. A toute occupation dans l'usine utilisant l'ancienneté d'usine en autant qu'il possède les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation. L'employeur doit tenir compte de l'expérience équivalente du salarié pour établir s'il a les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.

10.08

A défaut d'occupation disponible:

4. A l'occupation de " l'Annexe H" détenue par le salarié qui possède le moins d'ancienneté à la classification C.W.S. 9,8,7, ou 6 au choix du salarié, en autant qu'il possède les qualifications de base pour accomplir le travail après une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

10.08

A défaut d'occupation prévue à "l'annexe H" ou si le salarié n'est pas capable d'accomplir le travail prévu par le sous-paragraphe (4) dans la période d'essai:

5. A toute occupation d'usine utilisant l'ancienneté d'usine.

- 10.09 a) Si le salarié peut être assigné à plus d'une occupation au même taux de salaire ou si le salarié désire une assignation à une occupation d'un taux inférieur à celui de son assignation en vertu de 10.08, cette assignation se fait selon sa préférence, par ancienneté d'usine, partout dans l'usine lors de la préparation de la cédule de travail.
- 10.09 b) Un salarié ne peut se servir des dispositions de 10.08 (1) et 10.08 (2) pour déplacer le salarié qui a été déplacé en vertu de 10.09 a).
- 10.10 a) Un salarié peut choisir d'être mis à pied et sujet à rappel, de préférence à une réassignation à une autre occupation. Cette mise à pied se fait selon sa préférence au plus tard lors de l'application de la prochaine cédule de travail.
- 10.10 b) Lors d'une mise à pied, un salarié qui possède plus d'ancienneté, peut choisir d'être mis à pied à la place d'un autre salarié de la même occupation et il est sujet au rappel à la suite de sa mise à pied.
- 10.11 a) Les mises à pied sont effectuées le vendredi. Le salarié concerné est avisé personnellement par écrit de sa mise à pied, au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied. Une copie de l'avis est envoyée en même temps au syndicat.
- Le salarié est payé à son salaire régulier pour chaque jour pour lequel il n'a pas eu d'avis, en conformité avec cette clause.
- 10.11 b) Dans le cas d'un manque d'énergie, d'une panne (bris majeur d'équipement), d'incendie, d'inondation, qui est la cause d'un manque de travail et qui se produit après que le salarié a commencé à travailler sur son équipe régulière tel que cédulé, il est payé le taux de l'occupation pour laquelle il avait été cédulé pour la balance de son équipe de huit (8) heures. Le salarié qui se rapporte au travail pour les deux autres équipes régulières déjà cédulées qui suivent immédiatement l'équipe pendant laquelle le manque de travail est survenu est payé le taux de l'occupation pour laquelle il avait été cédulé.
- Les trois (3) équipes mentionnées ci-haut sont à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures consécutives.

10.11 c) Pour se qualifier au paiement ci-haut mentionné, le salarié doit accepter tout autre travail disponible.

Si le manque de travail se prolonge au-delà des deux équipes suivant celle durant laquelle le manque de travail est survenu, la mise à pied est effectuée de la façon suivante:

1. Les salariés maintenus sur les opérations impliquées sont réassignés sur leur équipe selon leur ancienneté (département) en autant qu'ils possèdent les qualifications et les aptitudes nécessaires pour rencontrer les exigences normales de l'occupation. Dans le cas de ce sous-paragraphe l'employeur doit tenir compte de l'expérience équivalente pour établir s'il a les qualifications et les aptitudes pour rencontrer les exigences normales des occupations.

10.11 c) (2) Les salariés déplacés des opérations impliquées sont assignés à tout travail disponible sur la même équipe ou sont réassignés à des occupations d'usine et déplacent les salariés possédant le moins d'ancienneté d'usine en conformité avec leur ancienneté d'usine.

10.11 c) (3) Si l'employeur prévoit que la mise à pied durera plus de cinq (5) jours de calendrier, la procédure de mise à pied prévue à 10.08 s'applique au plus tard la 6ième journée.

RAPPEL

10.12 a) Tout salarié mis à pied à la suite de l'application de la procédure de mise à pied, a droit au rappel lorsque le travail devient disponible et selon l'ordre d'ancienneté. Son retour au travail est prévu dans le prochain horaire hebdomadaire de travail.

10.12 b) Tout salarié déplacé de l'occupation régulière qu'il détient par nomination suite à un affichage, a droit au rappel lorsque le travail devient disponible. Son retour à l'occupation concernée est prévu dans le prochain horaire hebdomadaire de travail.

10.12 c) Lorsque plus d'un salarié déplacé détient une nomination à la même occupation, le salarié possédant le plus d'ancienneté a le choix de retourner ou non à cette occupation s'il y a ouverture pour vacances ou maladie.

- 10.13 Un salarié qui choisit d'être mis à pied en vertu de 10.10 a) n'est pas tenu d'accepter un rappel sauf si l'occupation concernée est celle qu'il détient par nomination suite à un affichage. Si le salarié ne détient pas une telle occupation, son occupation est celle qu'il accomplissait au moment de sa mise à pied. Le salarié peut se prévaloir de la procédure normale de rappel en faisant parvenir à l'employeur une demande écrite à cet effet.
- 10.14 Les salariés en mise à pied qui ont droit au rappel sont avisés personnellement ou par lettre recommandée à leur dernière adresse connue. Une copie de cette lettre est envoyée en même temps au syndicat. De plus, les refus sont confirmés par écrit avec copie au syndicat.
- 10.15 L'employeur n'embauche aucun nouveau salarié, avant d'avoir demandé à tous les salariés inscrits sur la liste d'ancienneté de remplir une occupation vacante à laquelle ils ont droit.
- 10.16 a) Sujet au droit de rappel prévu à 10.12 toute ouverture ou addition sur une occupation d'une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables est affichée dans l'usine.
- 10.16 b) L'ouverture ou l'addition est affichée pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et la sélection du candidat s'effectue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage de la façon suivante:
1. Par ordre d'ancienneté de département en autant que le postulant choisi possède les aptitudes et les qualifications pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.
- 10.16 b) (2) Si aucun de ces candidats n'est satisfaisant, par ordre d'ancienneté d'usine en autant que le postulant choisi possède les aptitudes et qualifications pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.
- 10.16 b) (3) Dans le cas d'une occupation de l'Annexe "H", la sélection se fait selon l'ancienneté d'usine en autant que le postulant choisi possède des qualifications de base pour accomplir le travail après une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

- 10.16 b) (4) Dans le cas d'une occupation d'usine affichée, la sélection se fait selon l'ancienneté d'usine.

Dans l'application des sous-paragraphes 1 et 2, l'employeur doit tenir compte de l'expérience équivalente du salarié pour établir s'il a les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation. L'expérience acquise par mutation temporaire ne sert pas comme critère de sélection, sauf si le salarié est le seul candidat ou s'il possède plus d'ancienneté qu'un autre candidat qui peut obtenir la nomination.

Dans la détermination des qualifications pour les occupations de métier, l'employeur doit tenir compte de l'article 5.05 du manuel C.W.S.

- 10.16 c) Une fois la sélection complétée, un avis de nomination est affiché dans l'usine.
- 10.16 d) L'employeur envoie par la poste une copie de l'avis de l'affichage au salarié absent à cause de vacances, maladie, accident, absence autorisée de plus de cinq (5) jours ouvrables ou en mise à pied.
- 10.16 e) Pendant la période d'affichage et en attendant la sélection du candidat, l'occupation peut être comblée d'une façon temporaire. Si l'ancienneté du candidat choisi lui donne droit à l'occupation affichée, il reçoit le taux de cette occupation lors de l'application de la cédule suivant la fin de la période de sélection du candidat.
- 10.16 f) L'employeur remet au syndicat une copie des avis d'affichage, des candidatures reçues et des nominations.
- 10.16 g) L'affichage, la candidature et la nomination se font sur les formules prévues à l'annexe "J".
- 10.17 a) Les ouvertures d'occupation à la suite d'une absence autorisée ou d'une maladie sont identifiées comme tel à l'affichage, et les salariés impliqués retournent à leur ancienne occupation à la fin de cette ouverture et alors, les dispositions de cet article s'appliquent.

- 10.17 b) Tout affichage pour remplacement se termine avec l'année civile. Dans ce cas, l'affichage peut être fait sous forme de liste d'occupations à combler selon la formule reproduite à l'annexe "J" au lieu d'utiliser l'avis d'affichage régulier.
- 10.18 Si aucun salarié ne se présente ou si les candidats ne sont pas qualifiés tel que prévu à la clause 10.16, l'employeur peut remplir l'occupation vacante en embauchant un nouveau salarié sous réserve de la clause 10.15.
- 10.19 L'opportunité de formation est affichée comme occupation vacante tel que prévu à l'article 10.16.
- 10.20 a) Un salarié peut être muté d'une occupation dans les cas suivants:
1. Par déplacement selon l'application de l'article 10.08.
- 10.20 a) (2) En obtenant une nouvelle nomination suite à un affichage.
- 10.20 a) (3) Par mutation temporaire à une autre occupation.
- 10.20 b) Les mutations temporaires se font selon la procédure suivante:
1. A l'intérieur d'une équipe: tout salarié disponible.
- 10.20 b) (2) A l'intérieur d'une même semaine et plus d'une équipe: le salarié qualifié possédant le plus d'ancienneté de département sur la même équipe dans le département.
- 10.20 b) (3) Plus d'une semaine complète connue avant l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail: le salarié qualifié possédant le plus d'ancienneté de département ou d'usine selon le cas.

10.20 c)

Le salarié qui ne désire pas être muté selon le sous-paragraphe 2) ou 3) ci-haut doit en informer son contremaître. Il a le choix d'être muté ou de demeurer à son occupation en autant qu'il y a un autre salarié qualifié possédant moins d'ancienneté de département ou d'usine selon le cas et que dans le cas du sous-paragraphe 3) le changement puisse être fait avant la limite prévue à 13.07 b).

ARTICLE 10

DIVERS

10.21 a)

Le salarié qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident n'est plus en mesure d'accomplir son travail régulier, est muté à une occupation de l'Annexe "H" ou à une occupation d'usine en autant qu'il possède une ancienneté supérieure au salarié qu'il déplace.

S'il ne peut déplacer à l'Annexe "H" ou à une occupation d'usine en vertu de son ancienneté, la clause 10.21 b) s'applique.

Le syndicat sera avisé avant que le déplacement ne s'effectue.

Seuls les salariés reconnus incapables d'accomplir pour plus de trente (30) jours leur travail régulier peuvent se prévaloir du présent paragraphe.

Le salarié qui a déplacé un autre salarié en vertu du présent paragraphe conserve le poste obtenu seulement pour la durée de son incapacité. Au terme de celle-ci, il retournera au poste qu'il détenait antérieurement.

10.21 b)

L'occupation de concierge est affiché comme occupation sur laquelle le postulant choisi peut être déplacé sans égard à l'ancienneté par un salarié reconnu incapable d'accomplir son travail régulier à cause de maladie, infirmité ou accident en autant que ce dernier soit capable de faire le travail. Seuls les salariés reconnus incapables d'accomplir à long terme leur travail régulier peuvent se prévaloir du présent paragraphe.

Le salarié qui déplace un autre salarié en vertu du présent paragraphe est considéré comme ayant obtenu cette occupation par affichage et est par la suite sujet aux dispositions de l'ancienneté.

10.22

Dans l'application des dispositions de 10.08 2), 10.08 3), 10.08 4), 10.11 b)1, 10.16 b), 10.20 b), 10.21 b) et le numéro 2 de l'annexe "D-2", l'employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 11

Absences Autorisées

Service de juré ou témoin

11.01

L'employeur accorde la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin convoqué à la cour par "subpoena". Pour chaque jour où ce salarié est tenu de se présenter en cour, l'employeur paie la différence entre son salaire horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées à son occupation régulière, et son allocation de juré ou témoin.

Congés sociaux

11.02

Tout salarié bénéficie d'un congé, sans perte de salaire, pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:

- a) Le décès du conjoint légal ou de fait, d'un enfant: 5 jours ouvrables consécutifs dans les sept (7) jours ouvrables suivant le décès;
- b) le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: 3 jours ouvrables consécutifs dans les sept (7) jours ouvrables suivant le décès.
- c) Si le décès d'un parent prévu en a) ou b) ci-haut survient durant une période d'absence avec paie (vacances, jour férié), le congé est reporté et débute le premier jour ouvrable prévu pour le retour au travail du salarié.
- d) la naissance ou l'adoption d'un enfant: 1 jour ouvrable à être pris dans les quinze (15) jours suivants.

CONGES SANS SOLDE

- 11.03 En autant que cela n'affecte pas le fonctionnement normal des opérations, un surintendant de département accorde à un salarié pour raison personnelle valable un congé sans solde de deux (2) semaines par année.
- 11.04 Une demande pour un congé sans solde de plus longue durée est référée au Directeur de l'usine ou à son représentant pour approbation. Une telle demande du salarié sera accordée, pour des raisons valables telles que maladie ou accident dans la famille immédiate. Tel congé sans solde doit être confirmé par écrit, entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 12

SANTE - SECURITE

Généralités

- 12.01 L'employeur prend tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 12.02 L'employeur informe les salariés des dangers à la santé et à la sécurité qui peuvent résulter des tâches qu'ils accomplissent.
- 12.03 L'employeur s'engage à respecter les lois, normes et règlements de sécurité-santé au travail.
- 12.04 L'employeur maintient à jour une liste des produits toxiques utilisés à l'usine et en remet une copie aux membres du comité de santé-sécurité. Lorsque de nouveaux produits toxiques doivent être ajoutés à la liste, l'employeur en informe par écrit le comité de santé-sécurité avant leur mise en usage.
- A chaque poste de travail où est utilisé un produit toxique, l'employeur maintient à jour une fiche comportant tous les renseignements disponibles sur ce produit, de même qu'une indication des précautions à prendre à l'utilisation du produit et des premiers soins à appliquer en cas de besoin.

12.05

Dans des endroits isolés, difficiles d'accès et/ou jugés dangereux, un salarié ne travaille pas seul.

Appareils et Equipements

12.06 a) Les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour la sécurité des salariés sont fournis gratuitement par l'employeur. Ces appareils ou vêtements protecteurs spéciaux demeurent la propriété de l'employeur.

12.06 b) L'employeur fournit une fois par année à chaque salarié, une paire de chaussures de sécurité (bottines ou souliers) avec protecteur métatarsien.

Pour les salariés dont le genre de travail exige plus d'une paire de chaussures de sécurité par année, l'employeur rembourse \$30.00 sur l'achat d'une deuxième paire.

12.06 c) L'employeur défraie entièrement le coût d'achat de verres de sécurité sur ordonnance, et, l'ajustement (jusqu'à \$10.00) avec un choix de monture approuvée par le comité santé-sécurité. Ces verres de sécurité peuvent être changés à tous les deux (2) ans. Les lunettes de sécurité neutres sont fournies gratuitement. L'ajustement des lunettes de sécurité neutres est accompli deux (2) fois par année par une personne qualifiée.

Les lunettes de sécurité brisées ou endommagées au travail sont remplacées gratuitement.

12.06 d) La fourniture et l'entretien des vêtements déjà accordés continuent de l'être pour les salariés qui le désirent.

Les salariés peuvent aussi choisir de porter au travail une chemise et un pantalon au lieu d'une salopette.

12.06 e) Les salariés probationnaires ne sont pas admissibles au remboursement pour l'achat de chaussures de sécurité et de lunettes de sécurité sur ordonnance avant d'avoir complété leur période de probation.

12.06 f) L'employeur maintient la pratique concernant les appareils, équipements et vêtements qui sont déjà fournis gratuitement.

12.06 g) L'employeur met à la disposition des salariés qui travaillent dans des endroits froids, des vestes protectrices du genre de celles déjà fournies aux salariés de l'aciérie.

12.07 L'employeur et le syndicat conviennent de nommer un comité santé-sécurité composé de quatre (4) membres nommés par le syndicat, et il n'y aura pas de substitut, et de quatre (4) membres nommés par l'employeur. Ce comité tient des assemblées mensuelles régulières. Le compte rendu de ces assemblées est adressé à tous les membres de ce comité et est affiché dans l'usine et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables.

Pour les cas d'urgence, le comité peut se rencontrer en tout temps, à la demande de l'une ou l'autre des deux parties.

12.08 Les activités de ce comité se tiennent sur les lieux de travail et normalement au cours des heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire régulier.

12.09 Le comité a pour fonction:

a) de veiller à l'observance des lois, normes et règlements applicables à la santé et sécurité;

12.09

b) de conseiller la direction dans la promotion de la santé-sécurité à l'usine;

12.09 c)

de visiter l'usine une fois par mois et de rapporter à l'employeur les recommandations relatives à la santé-sécurité et à la propreté, notées pendant ces visites. Ces visites s'effectuent avec deux représentants syndicaux du comité;

12.09

d) de participer à la sélection des appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour la santé-sécurité et la protection des salariés à l'usine;

12.09

- e) Le comité santé-sécurité de l'usine est informé de tous les accidents et incidents et peut avoir accès à tous les faits pertinents à la nature et aux causes de ces accidents et incidents. Les accidents et incidents majeurs doivent être rapportés immédiatement et donner lieu rapidement à une enquête. Dès que la date de l'enquête est décidée, le syndicat en est avisé immédiatement pour qu'il puisse désigner un membre du comité santé-sécurité pour assister à cette enquête. L'employeur fournit au syndicat, à chaque semaine, une liste indiquant le nom des salariés et la nature des blessures pour tous les cas d'accidents et de premiers soins.

12.09

- f) mesurer la qualité de l'air et le niveau de bruit dans l'usine et de recommander des mesures préventives ou correctives requises pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

12.10

L'employeur s'engage à remettre au comité santé-sécurité à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la CSST. Les salariés membres de ce comité ont accès aux rapports d'étude compilés par l'employeur concernant la santé et la sécurité des salariés.

12.11

- Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé à l'usine par des représentants gouvernementaux s'effectuent en présence d'un représentant syndical et patronal du comité de santé-sécurité.

Les rapports de ces enquêtes sont remis à l'employeur et au syndicat.

Conditions dangereuses

12.12 a)

Compte tenu de la nature de l'entreprise et des conditions normales de l'occupation concernée, tout salarié qui à son travail croit qu'il y a un risque sérieux et immédiat d'accident ou d'intoxication peut immédiatement arrêter son travail et en informer son contremaître. Le salarié peut se faire accompagner par un membre du comité de santé-sécurité ou en l'absence de ce dernier d'un représentant syndical pour rencontrer son contremaître.

12.12 b) Si le contremaître reconnaît le risque, le salarié est réassigné à un autre travail et le contremaître fait le nécessaire pour corriger la situation.

12.12 c) Si le contremaître ne reconnaît pas le risque et que le salarié refuse de travailler, le comité santé-sécurité (au moins un représentant syndical et un représentant patronal) enquête immédiatement et doit déterminer si le risque existe.

1. S'il y a entente entre les deux parties du comité santé-sécurité à l'effet que le risque n'existe pas, le salarié se conforme à la décision.
2. S'il y a entente entre les deux parties du comité santé-sécurité à l'effet que le risque existe, les dispositions requises sont prises pour corriger la situation avant que le travail ne recommence.
3. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander l'intervention d'un inspecteur désigné à cette fin par le ministre du Travail.

12.12 d) Aucune mesure disciplinaire n'est subie par un salarié qui exerce de bonne foi son droit de refuser un travail qui selon lui constitue un risque anormal pour sa santé ou sa sécurité.

Le salarié en question maintient son taux horaire régulier et ne peut être mis à pied advenant l'exercice de ce droit entre le moment où le salarié exerce ce droit et jusqu'à ce qu'une décision soit prise soit de reprendre les opérations soit de prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation. Cependant, le salarié peut être affecté à un autre travail.

Si à la suite de la décision, une mise à pied devient nécessaire, l'employeur applique les dispositions de 10.11 b) intégralement et si la mise à pied dure plus de cinq (5) jours de calendrier, tel que prévu à 10.11 b) (3), les dispositions de 10.08 s'appliquent. Dans l'application de ce qui précède les mises à pied ne se font pas de façon arbitraire et discriminatoire.

Accidents

- 12.13 a) Un salarié victime d'un accident de travail reçoit pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier incluant toute prime d'équipe applicable. Le salarié qui a commencé à travailler en temps supplémentaire reçoit, pour la durée prévue, son salaire au taux applicable incluant la prime d'équipe s'il y a lieu. L'employeur fournit à l'accidenté le transport convenable pour recevoir les soins requis.
- 12.13 b) Lorsque des soins additionnels sont requis par le salarié après son retour au travail, suite à une maladie industrielle ou un accident de travail, l'employeur paie le salaire que perd le salarié si la visite a lieu durant les heures régulières de travail. Si le salarié doit se déplacer à plus de 50 kilomètres de l'usine durant ses heures régulières de travail, l'employeur lui paie huit (8) heures.
- Si le transport n'est pas remboursable par la CSST, l'employeur défraye les frais de transport équivalents à ceux remboursables par la CSST.
- 12.13 c) L'employeur s'engage à remplacer à valeur égale, les outils endommagés d'un salarié lors d'un accident de travail.
- 12.13 d) L'employeur avance au salarié, le montant équivalent de prestations de la C.S.S.T. jusqu'à son retour au travail ou en cas de contestation jusqu'à ce que la décision soit rendue par la C/S.S.T. mais n'excédant pas six (6) semaines.
- 12.14 L'employeur continue d'aider un salarié accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de la santé et sécurité du travail. Une copie non signée de cette formule est remise au salarié pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin d'en discuter avec son représentant syndical s'il le désire.
- 12.15 a) Suite à un accident ou une maladie due au travail, le salarié a le droit de consulter le médecin de son choix pour recevoir les soins appropriés et fournir à la C.S.S.T. les informations médicales nécessaires.

- 12.15 b) Si, selon les recommandations de son médecin, ainsi que d'une expertise médicale appropriée, une incapacité partielle permanente empêche un salarié de conserver son poste, celui-ci a le droit au déplacement aux conditions prévues à l'Article 10.
- 12.15 c) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu normal, il pourra réintégrer les fonctions qu'il occupait avant l'accident. En cas de désaccord entre le médecin de l'employeur et le médecin du salarié, le diagnostic d'un troisième médecin choisi par les deux parties est accepté par les deux parties.
- 12.15 d) Dans les cas d'absence prolongée au travail à cause d'accident ou maladie, l'employeur accorde au salarié une période de réadaptation convenable.
- 12.15 e) Le coût des examens médicaux requis par l'employeur est défrayé par celui-ci et les dispositions de 12.13 b) s'appliquent.

Services santé

- 12.16 L'employeur continue de mettre à la disposition des salariés un service de premiers soins avec secourisme qualifiés et les services d'un(e) infirmier (e) à l'usine.
-
- 12.18 L'employeur fournit au comité santé-sécurité, les appareils de mesure de bonne qualité afin d'évaluer les conditions environnantes de travail. L'employeur fait en sorte que des vérifications de certaines conditions environnantes de l'air soient faites dans les plus brefs délais, lorsque ces conditions requièrent une attention immédiate. Le comité reçoit, dans les plus brefs délais, la formation nécessaire pour l'utilisation de ces appareils.

AUX FINS DE LA PRESENTE CONVENTION, CET ARTICLE REMPLACERA L'ANCIEN ARTICLE 17 ET SERA NUMEROTE 12.17.

ARTICLE 13

Heures de travail

13.01 Cet article vise à définir les heures normales de travail.

13.02 La journée de travail comprend la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe à laquelle le salarié est assigné. La journée normale de travail pour tous les salariés payés à l'heure est de huit (8) heures par jour.

Opération à une équipe par jour

13.03 a) 1. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures de travail sont de 8 heures à 16 heures du lundi au vendredi inclusivement. Une période de repas payée de trente (30) minutes est allouée entre 11h30 et 12h30.

13.03 a) (2) A moins d'entente au contraire entre les deux (2) parties, pour le travail de certains concierges et préposés au chargement des véhicules de transport, les heures de travail sont de 16 heures à 24 heures du lundi au vendredi inclusivement. Une période de repas payée de trente (30) minutes est allouée entre 18 heures et 19 heures.

13.03 a) 3. Les salariés d'opération travaillant au laminoir à chaud la veille du laminage et le personnel de l'entretien requis pour la première équipe suite à un arrêt prolongé peuvent être assignés hors de leur horaire normal et dans ce cas, ils sont payés au taux de temps supplémentaire applicable pour cette équipe.

Opération à deux équipes par jour

13.03 b) 1. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures de travail sont de 8 heures à 16 heures et de 16 heures à 24 heures du lundi au vendredi inclusivement. Les périodes de repas payées de trente (30) minutes sont allouées entre 11h30 et 12h30 et 18 heures à 19 heures.

13.03 b) 2. Après entente entre l'employeur et le syndicat lorsque les opérations à trois (3) équipes par jour sont réduites à deux (2) équipes par jour, les salariés concernés ont le choix de travailler sur l'équipe de 0h01 à 8 heures au lieu de l'équipe de 16 heures à 24 heures.

13.03 b) 3. Dans le cas de réparations ou de modifications majeures d'équipement, les deux (2) équipes de production peuvent être cédulées de 16 heures à 24 heures et de 24 heures à 8 heures. Les périodes de repas payées de trente (30) minutes sont allouées entre 18 heures et 19 heures et 3h30 et 4h30. Ces horaires de travail ne durent pas plus longtemps que nécessitent les réparations ou modifications majeures d'équipement.

Opération à trois équipes par jour

13.03 c) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures de travail sont de 0h01 à 8 heures, de 8 heures à 16 heures, de 16 à 24 heures du lundi au vendredi inclusivement. Les périodes de repas payées de trente (30) minutes sont allouées entre 3h30 et 4h30, 11h30 et 12h30, 18 heures et 19 heures.

Opérations à vingt et une (21) équipes par semaine

13.03 d) L'horaire normal de travail pour les opérations cédulées à vingt et une équipes dans une période de sept (7) jours est tel qu'indiqué à l'annexe "G". Les périodes de repas payés de trente (30) minutes sont allouées entre 3h30 et 4h30, 11h30 et 12h30, 18 heures et 19 heures. Tout travail effectué en vertu de cet horaire le samedi et le dimanche est payé au taux de temps supplémentaire, soit une fois et demie (1½) le taux horaire régulier de salaire.

13.03 e) Les périodes aux cours desquelles les repas sont alloués peuvent être prolongées jusqu'à une heure dans le cas des opérations de l'aciérie, ligne de recuit et décapage, laminoir à froid, laminoire planétaire à chaud et entretien en cas de bris d'équipement.

13.04 a) Les salariés choisissent une fois l'an ou lorsqu'il y a une ouverture, selon leur ancienneté d'usine, de remplir un poste d'horaire fixe ou un poste sur les équipes en rotation, sur la même occupation dans le même département.

13.04 b) Les salariés auront aussi la préférence, selon leur ancienneté d'usine, de remplir un poste sur les horaires de 12 heures et ce, au début de chaque année civile ou lorsqu'il y aura une ouverture sur la même occupation dans le même département.

13.05 Dans le cas d'équipes multiples, on établit un système de rotation des équipes.

13.06 L'employeur convient de garder à un minimum les horaires de travail du mardi au samedi pour les salariés travaillant sur des opérations à quinze (15) équipes ou moins par semaine. De tels horaires sont utilisés pour des réparations majeures, restriction d'énergie ou d'utilité. Tout travail effectué en vertu de cet horaire est payé le samedi au taux de temps supplémentaire applicable.

13.07 a) Les horaires hebdomadaires de travail sont annoncés aux salariés par affichage, avant 15 heures le mercredi de la semaine précédente et l'employeur en remet une copie aux délégués du syndicat.

13.07 b) Les horaires hebdomadaires de travail peuvent être changés par l'employeur, pourvu que ces changements surviennent avant quinze heures (15h00) le jeudi précédant la semaine de la mise en vigueur des changements. L'employeur affiche dans le département concerné une copie de l'horaire révisé au plus tard à 14h00 heures pour permettre, s'il y a lieu, d'effectuer des changements, avant que l'horaire devienne officiel à 15h00 heures. L'employeur remet, en même temps, une copie de l'horaire aux délégués du syndicat qui sont au travail.

13.07 c) Les horaires hebdomadaires de travail prévus à 13.07 a) et b) ci-dessus, sont faits en conformité avec 13.03 et 13.06.

13.07 d) Dans tous les cas, la copie officielle des horaires hebdomadaires est celle affichée à la barrière.

13.08

Un salarié cédulé sur 21 équipes qui désire ajouter une période de congé à ses vacances pour revenir au travail le mercredi au lieu de terminer ses vacances le dimanche soir, doit aviser son contremaître général avant son départ pour vacances. Cette permission ne lui est pas refusée, à la condition que le contremaître général puisse le céduler au travail sans tenir compte des droits d'ancienneté du salarié pour la semaine de son retour au travail seulement.

Le salarié qui a postulé sur une occupation temporaire comme remplaçant de vacances ne peut pas se servir de cette disposition s'il est cédulé pour remplacer.

13.09

Les salariées travaillant à des occupations accomplies sur des équipes multiples ne doivent pas quitter leur travail à la fin de leur équipe, avant que leur remplaçant ou un remplaçant qualifié de l'équipe suivante se rapporte au travail à moins qu'ils obtiennent la permission de leur surveillant de quitter le travail. Cette permission est accordée pour des raisons valables.

Dans l'application de cette disposition, les salariés ne sont pas tenus de faire plus de quatre (4) heures par semaine.

13.10 a)

Les salariés travaillant sur une base d'équipes continues ne peuvent remplacer un salarié de l'équipe précédente plus de quinze (15) minutes avant le début de leur équipe.

13.10 b)

Les salariés, après avoir été remplacés sont libres de faire leur toilette et de s'en aller sans perte de temps et salaire.

ARTICLE 14

Temps supplémentaire

- 14.01 Les taux de temps supplémentaire (une fois et demie le taux horaire régulier) sont payés pour:
- a) Le temps travaillé en dehors de l'horaire de travail du salarié.
- 14.01 b) Le temps travaillé en dehors de l'horaire de travail affiché si l'horaire est changé après 15h00 heures le jeudi de la semaine précédente. Ces changements sont limités aux occasions où il manquerait du personnel qualifié pour assurer la continuité des opérations ou pour effectuer des travaux d'entretien suite à un bris. Dans ces cas, les salariés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence. Un salarié n'est pas payé à temps supplémentaire pour les heures accomplies sur un autre horaire, si le changement d'horaire est occasionné par l'application de 10.11 b).
- 14.01 c) On ne paie pas de temps supplémentaire pour les heures de travail accomplies sur un autre horaire, à la suite d'arrangements personnels entre salariés. Le contremaître du salarié est informé à l'avance de tout arrangement de cette sorte et ces arrangements ne peuvent être refusés.
- 14.02 a) Un salarié se présentant au travail à temps régulier comme à temps supplémentaire sans avis contraire, et renvoyé chez lui parce qu'aucun travail n'est disponible, et/ou un salarié appelé pour une courte période, reçoit l'équivalent d'au moins quatre (4) heures à son taux horaire applicable selon le cas.

14.02 b)

Pour chaque période de disponibilité de 24 heures, le salarié qui n'est pas appelé au travail reçoit deux (2) heures de paie à son taux horaire régulier.

14.03

Un salarié ayant déjà franchi la barrière à l'entrée de l'usine après la fin de sa journée régulière, et rappelé au travail pour un travail urgent sera payé à temps et demi pour chaque heure travaillée depuis son rappel jusqu'au début de sa journée régulière, mais en tous cas, il recevra au moins quatre (4) heures au taux horaire de l'occupation à laquelle il est rappelé.

14.04

Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures à temps supplémentaire immédiatement après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures cédulée a droit à une période n'excédant pas trente (30) minutes pour le repas et une allocation de repas de \$6.00.

14.05

Pourvu qu'en condition normale le salarié ne travaille pas plus de douze (12) heures consécutives et qu'il ait au moins 8 heures de repos entre ses équipes de travail, l'opportunité de faire du temps supplémentaire en dehors du laminoir planétaire est donnée aux salariés de la façon suivante:

a)

Pour le temps supplémentaire de fin de semaine prévu à l'avance pour des équipes complètes.

1. Le temps supplémentaire est d'abord offert aux salariés qui font normalement le travail et qui ont indiqué leur disponibilité en commençant par le salarié qui en a le moins.

14.05 a) (2)

Ensuite aux salariés qualifiés du département et qui ont indiqué leur disponibilité en commençant par le salarié qui en a le moins.

- 14.05 b) Tout autre temps supplémentaire sera offert de la façon suivante:
- 14.05 b) (1) Pour le travail qui s'ajoute à la fin d'une équipe, au salarié qui fait normalement le travail, déjà à l'usine et qui a le moins de temps supplémentaire. Ensuite au salarié qui fait normalement le travail qui est en dehors de l'usine et qui en a le moins; enfin au salarié qualifié du département déjà à l'usine.
- 14.05 b) (2) Pour le travail qui précède une équipe, au salarié qui fait normalement le travail sur l'équipe suivante et qui a le moins de temps supplémentaire. Ensuite aux autres salariés qui font normalement le travail et qui en ont le moins; enfin au salarié qualifié du département de l'équipe suivante.
- 14.05 c) Les salariés qui détiennent un affichage au laminoir à chaud doivent d'abord effectuer le temps supplémentaire au laminoir à chaud avant d'en effectuer ailleurs à moins qu'il existe ailleurs un besoin prioritaire.
- 14.06 Pour les fins d'application de 14.05:
- a) Le salarié qui refuse de travailler en temps supplémentaire sur son occupation se voit enregistrer pas plus de quatre (4) heures par jour durant la semaine et pas plus de 8 heures par jour durant les fins de semaine incluant les jours fériés chômés pourvu qu'il ait été demandé à son tour et que le salarié soit avisé plus de 4 heures à l'avance. Il n'y a pas de refus enregistré sur un appel à un salarié si on ne peut le rejoindre.
- 14.06 b) Le salarié qui se trouve un remplaçant selon les dispositions de 14.11 sous-paragraphe 2 se voit enregistrer les heures effectuées par ce dernier. Dans ce cas, le remplaçant n'est pas crédité d'heures travaillées pour fin de compilation du temps supplémentaire.

- 14.06 c) Le salarié absent du travail une semaine ou plus, pour raison autre que vacances est considéré comme ayant refusé les heures qui lui sont offertes à son tour durant son absence.
- 14.06 d) L'employeur publie à chaque semaine une liste des salariés par occupation indiquant les heures travaillées et refusées pour chacun. La dernière liste publiée sert de référence pour l'application de 14.05. La compilation commence à zéro (0) au début de chaque année civile.
- 14.06 e) Une copie des listes comprenant les disponibilités des salariés et des listes de compilation du temps supplémentaire sont remises aux délégués concernés, à chaque semaine.
- 14.07 Un salarié qui n'est pas considéré à son tour, selon 14.05, peut soulever un grief à la deuxième étape. Dans l'éventualité où les manques d'opportunité rapportés s'élèvent à plus d'une (1) fois par période de douze (12) mois, le salarié peut réclamer les heures perdues lors du dernier cas.
- 14.08 Les salariés demandés pour faire du temps supplémentaire volontaire doivent en être avisés par l'employeur le plus longtemps possible à l'avance et, en règle générale, au plus tard le jeudi soir pour le travail de fin de semaine. En autant que possible, l'employeur avise, en même temps, le salarié du nombre d'heures prévues à être effectuées en temps supplémentaire.
- 14.09 L'employeur affiche, chaque semaine, dans chaque département, une liste des salariés qui ont accepté ou refusé de travailler un nombre d'heures en temps supplémentaire; une copie de cette liste est remise hebdomadairement aux délégués concernés.

14.10

Aucune heure travaillée au taux de temps supplémentaire n'est payée au taux de temps supplémentaire plus d'une fois, même si ces heures travaillées rendent le salarié admissible à la paie au taux de temps supplémentaire en vertu de plus d'une disposition de cette convention collective.

14.11

Le travail accompli en temps supplémentaire est volontaire, sauf en ce qui concerne les trois (3) exceptions suivantes:

1. D'abord, pour ce qui est prévu à la clause 13.09 de la présente convention.

14.11 (2) Ensuite pour un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures par année de travail de fin de semaine, à raison d'un maximum de vingt-quatre (24) heures de travail (par tranche de huit (8) heures) par trois (3) mois consécutifs de calendrier, à moins que le salarié ainsi obligé de travailler en fin de semaine se trouve un remplaçant qualifié et en donne avis à son contremaître.

Le salarié ainsi tenu de faire du travail en temps supplémentaire doit en être avisé avant quinze (15h00) heures le jeudi qui précède.

14.11 (3)

Finalement le travail accompli en fin de semaine sur l'opération et l'entretien du laminoir planétaire à chaud. Le travail d'entretien s'effectue à tour de rôle. Dans ce cas, la cédule de temps supplémentaire est publiée un (1) mois à l'avance.

14.12 a) Les primes d'équipe sont payées comme suit:

1. \$0.30 l'heure pour les heures que travaille un salarié dans son équipe d'après-midi régulièrement cédulée de 16 heures à 24 heures.
2. \$0.35 l'heure pour les heures que travaille un salarié dans son équipe de nuit régulièrement cédulée de 24 heures à 8 heures.

14.12 b) Un salarié reçoit la prime d'équipe appropriée s'il travaille en temps supplémentaire une équipe complète d'après-midi ou de nuit tel que défini ci-haut.

14.13 Aucune prime n'est haussée même si elle est gagnée en temps supplémentaire.

15.01 a) Les jours fériés suivants sont chômés et payés.

Jour de l'An
 Veille ou lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de Dollard
 Saint-Jean Baptiste
 Confédération
 Fête du travail
 Action de Grâces
 Noël

Trois (3) congés flottants à être situés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.

15.01 b) Pour chaque jour férié auquel le salarié est admissible, il est payé huit (8) heures à son taux de salaire régulier.

15.02 Les jours fériés mentionnés ci-haut sont observés aux dates suivantes:

1985

St-Jean Baptiste	lundi	24 juin
Confédération	lundi	1er juillet
Fête du travail	lundi	2 septembre
Action de Grâces	lundi	14 octobre
Noël	mercredi	25 décembre
Congé flottant	jeudi	26 décembre
Congé flottant	vendredi	27 décembre
Congé flottant	lundi	30 décembre

1986

Jour de l'An	mercredi	1er janvier
Veille ou lendemain du Jour de l'An	mardi	31 décembre 1985
Lundi de Pâques	lundi	31 mars
Fête de Dollard	lundi	19 mai
St-Jean Baptiste	mardi	24 juin
Confédération	lundi	30 juin
Fête du travail	lundi	1er septembre
Action de Grâces	lundi	13 octobre
Noël	jeudi	25 décembre
Congé flottant	vendredi	26 décembre
Congé flottant	lundi	29 décembre
Congé flottant	mardi	30 décembre

1987

Jour de l'An	jeudi	1er janvier
Veille ou lendemain du Jour de l'An	mercredi	31 décembre 1986
Lundi de Pâques	lundi	20 avril
Fête de Dollard	lundi	18 mai
St-jean Baptiste	mercredi	24 juin
Confédération	lundi	29 juin
Fête du travail	lundi	7 septembre
Action de Grâces	lundi	12 octobre

Jours fériés

- 15.03 a) Pour être admissible à la paye des jours fériés, le salarié doit se conformer aux conditions suivantes:
1. Travailler à la fois la journée complète cédulée précédant immédiatement et suivant immédiatement le jour d'observance du jour férié, à moins qu'il soit absent en totalité ou en partie pour les motifs suivants:

absence avec permission, mise à pied, maladie ou accident, ou pour d'autres raisons majeures.
- 15.03 a) 2. Etre au travail dans les quinze (15) jours d'observance du jour férié ou dans les quinze (15) jours suivants immédiatement le jour d'observance du jour férié.
- 15.03 b) Si l'employeur demande à un salarié de justifier son absence, et que ce dernier est incapable de le faire dans un délai de quinze (15) jours, l'employeur peut retrancher le paiement du jour férié sur la prochaine paye du salarié.
- 15.03 c) L'employeur ne peut retrancher le paiement de plus d'un jour férié quand ceux-ci se succèdent.
- 15.03 d) Tout salarié qui, par son droit d'ancienneté, devrait normalement être au travail un de ces jours de congé, a droit au paiement de tel congé s'il est absent de la compagnie depuis moins de douze (12) mois pour cause de maladie industrielle ou accident subi pendant qu'il était effectivement à l'emploi de la compagnie.

15.04

Un salarié qui travaille un des jours d'observance d'un jour férié énuméré au paragraphe 15.01 est payé au taux d'une fois et demie pour les premiers huit (8) heures travaillées et au taux de deux (2) fois par la suite, en plus du paiement du jour férié s'il est admissible. Le salarié qui travaille un des jours d'observance du jour férié aura droit de prendre un jour de congé sans solde à une date convenue entre l'employeur et le salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'observance du jour férié.

15.05

Lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 15.01 coïncide avec un jour de période de vacances d'un salarié, celui-ci reçoit son allocation du jour férié en plus de sa paye de vacances. Après entente avec l'employeur, il peut prendre ce jour de congé immédiatement avant ou après ses vacances ou à une autre date.

ARTICLE 16

Vacances annuelles

16.01 a) Les salariés ont droit à des vacances annuelles, selon leur ancienneté au 1er juillet courant, payées en proportion de leur salaire total (T-4 incluant le paiement du Régime de supplément économique) entre le 1er janvier et 31 décembre de l'année précédente selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>DUREE DES VACANCES</u>	<u>POURCENTAGE</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours.	4%
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	4%
Quatre (4) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	6%
Dix (10) ans et moins de dix-neuf (19) ans	Quatre (4) semaines	8%
Dix-neuf (19) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

16.01 b) Le salarié qui s'est absenté durant l'année de référence à cause de maladie ou accident et qui a travaillé au moins mille quarante (1040) heures a droit comme paie de vacances soit le pourcentage prévu au 16.01 a), soit quarante (40) heures à un taux horaire basé sur la moyenne des taux horaires de base pendant l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit; le plus élevé des deux (2).

16.01 c) Avant leur départ pour vacances, les salariés reçoivent une gratification comme suit, par chèque séparé de celui des vacances:

1. Pour les vacances prises entre le 1er mai et le 31 octobre - vingt pourcent (20%) de leur paie de vacances.
2. Pour les vacances prises entre le 1er novembre et le 30 avril - vingt-cinq pourcent (25%) de leur paie de vacances.

ARTICLE 16

- 16.02 a) La paie de vacances prévue par cet article est donnée aux salariés, une (1) semaine avant leur départ pour lesdites vacances.
- 16.02 b) Le salarié mis à pied ou malade reçoit, au commencement de la période d'arrêt annuelle, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant ou après cette période.
- 16.02 c) Le salarié peut, s'il le désire, recevoir sa paie de vacances en totalité ou en parties égales, s'il ne prend pas ses vacances consécutivement.
- 16.02 d) A compter du 1er avril, un salarié peut obtenir ses chèques de paie de vacances.
- 16.03 Il est entendu que toutes les périodes de vacances doivent être chômées. Cependant, pour toutes périodes de mise à pied ou de maladie excédant deux semaines, le salarié peut, selon son désir, recevoir son allocation de vacances sans chômer la période d'absence qui excède deux semaines.
- 16.04 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, pour quelque cause que ce soit, celui-ci reçoit le montant des vacances qui lui est dû en lieu de vacances payées, jusqu'au jour où l'emploi prend fin et ce, conformément aux dispositions de 16.01.

16.05

Les vacances des salariés sont cédulées selon leur ancienneté d'usine et leur préférence entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année..

16.05 a)

Le ou après le 1er février de chaque année, les salariés sont appelés à indiquer leur préférence pour leurs vacances de l'année dans le cadre des règles ci-dessous mentionnées.

1. Pour les deux (2) premières semaines de vacances, il y a un arrêt des opérations pour deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 15 août mais de préférence en juillet.
2. Les salariés qui doivent travailler à l'entretien ou à des opérations réduites de production durant l'arrêt des opérations peuvent céduier leurs deux (2) premières semaines de vacances selon leur ancienneté dans la période comprise entre le 24 juin et la fête du travail. Les salariés qui désirent une ou deux semaines de ses vacances en dehors de cette période exercent ce choix à leur tour à l'étape prévue au paragraphe 3 suivant.

16.05 a) (3)

Pour la troisième semaine de vacances, les salariés indiquent leur choix selon leur ancienneté dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre de l'année. Cependant, s'il arrive que la prise de vacances durant cette période provoque un ou des arrêts d'opération, les salariés voient dans l'ordre inverse de leur ancienneté leurs vacances reportées à une autre période. Les salariés qui désirent prendre cette partie de leurs vacances en dehors de cette période exercent ce choix à leur tour à l'étape prévue au paragraphe 4 suivant.

16.05 a) (4)

Pour la quatrième et la cinquième semaines de vacances, les salariés prennent par ordre d'ancienneté ces vacances supplémentaires en dehors de la période comprise en 2) et 3) ou, dans ces périodes s'il y a des disponibilités.

16.05 b)

Le 1er avril, la liste des vacances est affichée et devient officielle. Cependant, les salariés qui désirent prendre des vacances entre le 1er janvier et le 1er avril, doivent aviser leur contremaître par écrit au plus tard le 1er décembre de l'année précédente.

- 16.05 c) La fermeture d'une unité ou d'un département durant juillet ou août peut être désignée par l'employeur comme période de vacances pour les salariés d'un tel département ou travaillant sur l'unité concernée.
- 16.06 a) Si un salarié est absent du travail pour maladie ou accident avant le début de ses vacances et que cette absence continue pendant toutes ses vacances, il peut s'il le désire reporter ses vacances après la date prévue pour le retour au travail.
- 16.06 b) Sa période de vacances étant changée, il peut la prendre immédiatement à la date prévue pour son retour au travail ou à une autre date convenue avec l'employeur, mais dans tous les cas, ne pas déplacer un autre salarié qui a déjà choisi ses vacances.
- 16.07 . Les déductions d'impôt sur la paye de vacances sont faites sur la base hebdomadaire.

ARTICLE 17

- 17.01 Tout salarié a droit, selon son occupation et sa classification, au taux de salaire prévu à l'annexe "D". Les salaires de débutant sont prévus à 17.09 et les salaires des apprentis sont couverts par le manuel C.W.S. (Annexe "A" de cette convention).

Salaires

- 17.02 L'occupation de chaque salarié est décrite et classifiée conformément aux dispositions de cette convention.

ARTICLE 17

Echelle des taux horaires standards

- 17.03 a) A compter du 1er décembre 1984 jusqu'au 30 novembre 1985, le taux horaire standard de la classe 1 sera de \$12.36.
- 17.03 b) A compter du 1er décembre 1985 jusqu'au 30 novembre 1986, le taux horaire standard de la classe 1 sera haussé de vingt-cinq (\$0.25) et sera de \$12.61.
- 17.03 c) A compter du 1er décembre 1986 jusqu'au 30 novembre 1987, le taux horaire standard de la classe 1 sera haussé de trente (\$0.30) et sera de \$12.91.

<u>CLASSE</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>	<u>1er décembre 1986</u>
1	12.36	12.61	12.91
2	12.547	12.797	13.097
3	12.734	12.984	13.284
4	12.921	13.171	13.471
5	13.108	13.358	13.658
6	13.295	13.545	13.845
7	13.482	13.732	14.032
8	13.669	13.919	14.219
9	13.856	14.106	14.406
10	14.043	14.293	14.593
11	14.23	14.48	14.78
12	14.417	14.667	14.966
13	14.604	14.854	15.154
14	14.791	15.041	15.341
15	14.978	15.228	15.528
16	15.165	15.415	15.715
17	15.352	15.602	15.902
18	15.539	15.789	16.089
19	15.726	15.976	16.276
20	15.913	16.163	16.463
21	16.10	16.35	16.65
22	16.287	16.537	16.837
23	16.474	16.724	17.024
24	16.661	16.911	17.211
25	16.848	17.098	17.398
26	17.035	17.285	17.585

Indemnité de vie chère

17.03 d)

A compter du 1er décembre 1984 une indemnité de vie chère entrera en vigueur, selon les modalités suivantes:

- 1) A compter de la première période de paie suivant la publication de l'indice des prix à la consommation (1971:Base 100) pour chacun des mois suivants, comparés à l'indice des prix à la consommation (1971:Base 100) pour les mois respectifs mentionnés ci-dessous, une indemnité de vie chère de 1 cent l'heure sera versée pour chaque augmentation de l'indice d'une tranche complète de .3.

Janvier 1985 comparé à octobre 1984

Avril 1985 comparé à janvier 1985

Juillet 1985 comparé à avril 1985

Octobre 1985 comparé à juillet 1985

Janvier 1986 comparé à octobre 1985

Avril 1986 comparé à janvier 1986

Juillet 1986 comparé à avril 1986

Octobre 1986 comparé à juillet 1986

Janvier 1987 comparé à octobre 1986

Avril 1987 comparé à janvier 1987

Juillet 1987 comparé à avril 1987

Octobre 1987 comparé à juillet 1987

- 2) Toute augmentation de l'indemnité de vie chère payable telle qu'elle est calculée ci-dessus est ajoutée à toute indemnité de vie chère payable au trimestre précédent.

Telle indemnité est versée uniquement pour les heures travaillées à temps simple et n'est pas incluse dans les primes, dans le calcul du temps supplémentaire et pour les heures travaillées en temps supplémentaire.

- 3) Toute indemnité de vie chère payée au 30 novembre 1987 est intégrée à l'échelle des taux horaires standards en vigueur à cette date.

Indemnité de vie chère

- 17.03 d)
4. Toute diminution des indemnités de vie chère calculées en comparaison avec les indices des prix à la consommation pour tout trimestre spécifié au paragraphe 1 réduira l'indemnité de vie chère nette accumulée et versée selon les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, à compter des périodes spécifiées au paragraphe 1.
 5. Le maintien de l'indemnité de vie chère dépend de la disponibilité de l'indice mensuel pertinent des prix à la consommation publié par Statistique Canada, dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du 1er août 1975 (1971:Base 100). Pendant la durée de la présente convention collective, aucun rajustement rétroactif ou autre sera accordé à la suite d'une correction quelconque que Statistique Canada pourrait apporter à l'indice publié.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, l'employeur demandera à Statistique Canada une formule de conversion à utiliser pour les fins d'application de cette convention collective.

- 17.04 Aux dates prévues à 17.03, le taux de salaire de chaque salarié est ajusté comme suit:
- a) S'il ne recevait pas de différentiel spécial avant les dates prévues à 17.03, son taux est ajusté pour se conformer au taux standard de son occupation prévu à 17.03.
 - b) S'il recevait un différentiel spécial avant les dates prévues à 17.03, son taux est augmenté de la même augmentation que celle de la classe 1 prévue à 17.03 et ce qui suit s'applique:
 - 1) Si le nouveau taux qui en résulte est supérieur au taux standard de l'occupation prévu à 17.03 cet excédent devient son nouveau différentiel spécial (remplaçant l'ancien), qui s'applique selon les dispositions de cette convention.
 - 2) Si le nouveau taux qui en résulte est inférieur ou égal au taux standard de l'occupation prévu à 17.03, il est ajusté pour se conformer au taux standard de l'occupation prévu à 17.03; l'ancien différentiel spécial disparaît.
- 17.05 Le taux horaire standard de chaque classe constitue le taux standard de toute occupation ainsi classifiée, et le reste tant que dure les échelles, et s'applique à tout salarié selon les dispositions de cette convention.
- 17.06 Pour toute occupation de production ou d'entretien, sauf celle de métiers ou d'apprentis, chaque salarié reçoit le taux établi tant qu'il a à accomplir ce travail.
- 17.07 Pour toute occupation de métiers ou d'apprentis chaque salarié reçoit le taux établi, tant qu'il est assigné à cette classification respective, selon les dispositions de cette convention.

ARTICLE 17

Mutations temporaires

- 17.08 Un salarié muté temporairement de son occupation régulière (obtenue par affichage ou droit de déplacement, selon le cas) reçoit le taux standard de l'occupation où il a été muté, si ce taux n'est pas inférieur à celui de son occupation régulière. S'il l'est, le salarié reçoit le taux de son occupation régulière pendant cette mutation temporaire.

Taux de formation

- 17.09 L'employeur peut à sa discrétion appliquer à un débutant un taux de formation pour toute occupation, mais seulement pendant qu'un autre salarié, à part du débutant, est aussi au travail, et pourvu que ce taux soit le plus bas des taux suivants:
1. Le taux standard de l'occupation d'où il est transféré;
 2. Le taux standard de l'occupation qu'il apprend.
- 17.10 Les dispositions de la clause 17.09 pour la formation s'appliquent:
- a) Durant la période requise pour apprendre le travail;
 - b) dans le seul but de combler une occupation vacante ou qu'on prévoit devenir vacante;
 - c) conformément aux dispositions de cette convention quant aux occupations vacantes.

Qualifications des salariés de métiers

- 17.11 En dépit des dispositions de 5.05 c) du manuel; et seulement pour les salariés embauchés ou transférés après le 1er juin 1965 dans les occupations de métiers, ce qui suit s'applique:
- a) Si un salarié ne réussit pas à se qualifier pour le taux immédiatement supérieur, il doit compléter un autre 1 040 heures de travail à partir du début de la période de paie la plus rapprochée de sa demande de détermination, avant de demander une autre détermination de ses qualifications et compétence pour accéder à la classe immédiatement supérieure.

- 17.11 b) un salarié doit se qualifier pour être reclassifié à la classe immédiatement supérieure de son métier après soit:
1. Trois (3) périodes de 1 040 heures de travail réel pendant lesquelles un salarié a demandé une détermination de ses qualifications et compétence après chaque 1 040 heures ou
 2. Le maximum de 3 120 heures de travail réel dans le métier.
- c) si un salarié ne réussit pas à se qualifier pour être reclassifié à la classe immédiatement supérieure de son métier, tel que prévu ci-dessus à b) il est sujet à être retiré du métier. Ce salarié exerce alors tout droit d'ancienneté accumulée selon les dispositions de l'article 10 de cette convention.
- d) l'employeur est responsable de fournir l'opportunité à l'homme de métier d'acquérir la formation et l'expérience requise pour se qualifier et accéder à la classe immédiatement supérieure.

Généralités

17.12 Toute erreur arithmétique ou administrative dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions, classifications ou taux standard, est corrigée conformément aux dispositions de cette convention.

17.13 Les chèques de paie sont distribués à partir de 19:00 heures le mercredi, au poste de garde.

Les mentions suivantes figurent sur le talon: -

Salaire brut
Déductions
Salaire net
Montants cumulatifs
Le montant des repas où il est inscrit "non imposable".

ARTICLE 18

Description et évaluation conjointe des occupations

18.01 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir et de continuer le plan d'évaluation conjointe des occupations C.W.S.. Le manuel et toutes ses dispositions font partie intégrante de cette convention et ce manuel est produit comme Annexe "A". Les dispositions du manuel ne diminuent en rien les droits des salariés contenus dans la présente convention collective de travail.

18.02 Toute mésentente entre l'employeur et le syndicat concernant l'interprétation, l'administration ou l'application du manuel C.W.S. incluant toutes questions sur l'arbitralité d'un sujet ou toutes autres plaintes à l'effet que le manuel aurait été violé peut faire l'objet d'un grief et être soumis selon la procédure de règlement de grief et d'arbitrage en commençant à la 3ième étape de la procédure de règlement de grief.

Description et évaluation conjointe des occupations

Différentiels spéciaux

18.03 L'employeur fournit au syndicat une liste approuvée par l'employeur et le syndicat des salariés à qui un différentiel spécial est payé. Cette liste donne les renseignements suivants:

a) Le nom du titulaire à qui le différentiel spécial doit être payé;

18.03

b) Le titre de l'occupation pour laquelle le différentiel spécial doit être payé;

18.03

c) La classe de cette occupation;

18.03

d) Le taux standard de cette occupation;

18.03

e) Le montant du différentiel spécial;

18.03

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

18.04

Tout salarié sur la liste prévue à 18.03 continue de recevoir ce différentiel spécial tant qu'il est assigné à l'occupation pour laquelle le différentiel spécial a été établi, sauf si ce différentiel spécial est modifié tel que prévu ci-après.

18.05

S'il est déplacé à une occupation d'un taux standard supérieur, un salarié voit son différentiel spécial diminuer du montant de la hausse de taux standard.

- 18.06 S'il est déplacé à la suite d'une mise à pied et est réassigné selon les dispositions de cette convention, à une occupation d'un taux standard inférieur, un salarié voit son différentiel spécial annulé.
- 18.07 Si le salarié mentionné à 18.05 ou 18.06 retourne à l'occupation pour laquelle il avait un différentiel spécial, ce différentiel spécial est rétabli, sauf s'il a été diminué ou éliminé par d'autres moyens.
- 18.08 Lorsqu'un salarié a droit à son taux régulier, selon les dispositions de cette convention, il reçoit également tout différentiel spécial auquel il a droit.
- 18.09 . Outre les moyens déjà prévus, les augmentations de l'échelon entre les classes serviront à diminuer ou éliminer les différentiels spéciaux.
- 18.10 Sauf l'application ici prévue des différentiels spéciaux, les dispositions de cette convention concernant les mutations s'appliquent.

Description et évaluation

18.11

Un comité composé de trois (3) salariés choisis par le syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur s'occupe du maintien et de la continuité du plan de description et d'évaluation conjointe des occupations (C.W.S.).

Le Service du personnel alloue aux membres salariés du comité C.W.S. le temps nécessaire pour enquêter les cas en litige.

Ces enquêtes et les réunions du comité se tiennent sur les lieux de travail et normalement au cours des heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire régulier.

ARTICLE 19

Changements technologiques

19.01 a) Aux fins des présentes, l'expression "changements technologiques" signifie:

*11
Kestle
6-12-84*

1. La mécanisation ou l'automatisation des tâches, ou de l'équipement actuel, ou
2. L'addition d'une nouvelle machine ou équipement, ou
3. Une nouvelle méthode ou un nouveau procédé de fabrication ou une nouvelle technique

qui entraîne directement un surplus de personnel, le déplacement d'employés ou des mises à pied.

19.01 b) Une réduction du volume des affaires, la relocalisation de l'équipement qui n'est pas le résultat direct d'un changement technologique à cet équipement ainsi qu'un manque de matières premières ou d'énergie qui entraînent le déplacement d'un employé de son poste de travail ou sa mise à pied ne constituent pas des changements technologiques au sens de l'article 19.

*11
Kestle
6-12-84*

19.02 L'employeur doit aviser le syndicat, par écrit, de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire et ce, au moins trois (3) mois, avant la date où il entend procéder au changement.

*11
Kestle
6-12-84*

L'avis doit contenir les renseignements sur la nature des changements apportés, leurs effets et leurs répercussions prévisibles, la date prévue d'entrée en vigueur, le but visé, le nombre d'emplois touchés ainsi que les modifications dans l'organisation du travail.

19.03 Les salariés touchés par les changements technologiques suivent, au besoin, un programme de recyclage et de formation qui doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

*11
Kestle
6-12-84*

ARTICLE 19 (Suite)

Changements technologiques (Suite)

19.04

*liste
6-12-84*

Une fois conclue l'entente prévue à 19.03, la formation requise par le recyclage du salarié est fournie durant les heures de travail jusqu'à concurrence de cent-soixante (160) heures sans perte de salaire et sans frais pour le salarié. Au terme de cette période de formation, le salarié visé occupe le poste pour lequel il a été entraîné ou bien se déplace en exerçant les droits que lui confère l'article 10.

19.05

*liste
2-09-84*

Les mouvements de main-d'oeuvre et les changements qui surviendraient par l'application de l'article 19, doivent s'effectuer en conformité avec les dispositions de l'article 10.

ARTICLE 20

Régime d'assurance collective

20.01 a) L'Employeur s'engage à contribuer aux régimes d'assurances collectives selon le barème qui suit:

<u>Date</u>	<u>Montant</u>	
	<u>Célibataire</u>	<u>Marié</u>
<u>13 juin 1985</u>	\$62.00	\$77.00
1er décembre 1985	67.00	82.00
1er décembre 1986	72.00	87.00

Ces montants sont payables seulement pour les salariés ayant travaillé au moins dix (10) jours durant le mois et sont versés au Syndicat comme participation de l'employeur au régime d'assurance collective administré par le Syndicat pour les salariés couverts par la présente convention collective tel que décrit à l'Annexe "E".

ARTICLE 20

- 20.01 b) La portion de l'abattement des primes d'assurance-chômage payable par l'employeur devant être remise aux salariés tel que prévu dans les règlements d'enregistrement d'un régime d'indemnité hebdomadaire est comprise dans les montants de la contribution de l'employeur ci-haut.
- 20.02 Le syndicat s'engage à rendre la participation au régime d'assurance collective obligatoire pour tous les salariés de l'employeur couverts par la convention collective.
- 20.03 L'employeur déduit du salaire des salariés, une fois par semaine, leur contribution au régime d'assurance collective après avoir reçu de chaque salarié son autorisation par écrit à cet effet, les déductions sont remises au représentant autorisé du syndicat au plus tard dans la troisième semaine de chaque mois. En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste comprenant les noms des salariés contribuant au régime d'assurance collective, le montant déduit à titre de contribution ainsi que le montant contribué par l'employeur pour chacun d'eux et ce, pour le mois précédent.
- 20.04 L'employeur continue sa pratique courante de verser au syndicat une avance sur sa contribution au début de chaque mois.

ARTICLE 21

REGIME DE RETRAITE

- 21.01 L'employeur convient de continuer le régime de retraite non contributoire pour les salariés de l'unité de négociation couverts par cette convention tel que décrit en résumé à l'Annexe "B" de la présente convention lequel résumé est basé sur le document signé entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 22

Impression de la convention

- 22.01 Le texte de cette convention est reproduit en livrets, aux frais de l'employeur, dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la signature de la convention. Un exemplaire est distribué aux salariés actuels et aux nouveaux salariés dès leur rentrée au service de l'employeur. Deux cents copies supplémentaires sont remises au syndicat.
- 22.02 Les annexes et les ententes déposées au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 23

Durée de la convention collective

- 23.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} décembre 1984 et se termine le 30 novembre 1987.

ANNEXE "A"

LE MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES C.W.S.

Annexe réglé le 14 novembre 1984

Régime de retraite

Admissibilité

Peuvent être membres du régime de retraite:

- Les salariés couverts par le certificat d'accréditation
- Les salariés qui ont complété deux ans de service continu, défini ci-après; à ce moment la participation au régime de retraite est calculée à partir de la date d'embauchage.
- Les salariés n'ayant pas atteint l'âge de soixante-quatre ans.

Age normal de retraite

Le premier du mois coïncidant avec ou suivant l'obtention de l'âge de 65 ans.

Montant de la pension

Le montant de base de la pension à l'âge normal de retraite est de dix-sept (\$17.00) dollars par mois par année de service accrédité.

Retraite régulière

La retraite régulière est payable pendant un minimum de cinq (5) années, mais continuant pour toute la durée de la vie du retraité.

Forme optionnelle de retraite:

1. a) Minimum de 10 ans continuant pour la vie
b) Minimum de 15 ans continuant pour la vie
ou
c) Base de vie et de survivant combinés.
2. De telles formes optionnelles doivent être ajustées actuarialement afin de refléter la sélection optionnelle.

Droits acquis

Un salarié qui quitte l'emploi de l'employeur avant la date normale de sa retraite et qui n'a pas droit à une option de retraite prématurée définie ci-après, pourvu qu'il ait complété 5 années ou plus de service continu, a la pension de base accumulée retenue pour lui. Une telle pension accumulée est rendue possible à la date normale de retraite du salarié.

Service continu

Le service continu signifie l'ancienneté du salarié définie à l'article 10.00 - "Ancienneté".

Annexe "B" (Suite)

Service accrédité

Le service accrédité est calculé en années complètes d'emploi avec paie et fractions d'années avec paie comme suit:

1. Pour le service précédent et incluant le 31 décembre 1975, le service accrédité est basé sur la durée du service continu apparaissant sur les listes d'ancienneté datées du 31 décembre 1975 et,
2. Pour le service après et incluant le 1er janvier 1976, le service accrédité est basé sur le tableau pour chaque année civile.

<u>Heures de travail avec salaire</u>	<u>Service accrédité</u>
Plus de 1800 heures	1 an
Plus de 1620 moins de 1800 heures	9/10 d'année
Plus de 1440 moins de 1620 heures	8/10 d'année
Plus de 1260 moins de 1440 heures	7/10 d'année
Plus de 1080 moins de 1260 heures	6/10 d'année
Plus de 900 moins de 1080 heures	5/10 d'année
Plus de 720 moins de 900 heures	4/10 d'année
Plus de 540 moins de 720 heures	3/10 d'année
Plus de 360 moins de 540 heures	2/10 d'année
Plus de 180 moins de 360 heures	1/10 d'année
Moins de 180 heures	Nil

Cependant, en aucun cas, le total du service accrédité ne dépasse 40 ans.

Absence temporaire

Absence autorisée pour raison de:

1. Maladie ou accident pour lequel un salarié reçoit les indemnités prévues par la loi des accidents de travail (pourvu que le salarié retourne au travail avant sa retraite), ou
2. Maladie ou accident pour lequel un salarié reçoit les indemnités provenant d'un régime d'indemnisation hebdomadaire jusqu'à un maximum de six mois, ou
3. Activités syndicales du Syndicat durant lesquelles le salarié ne reçoit aucun salaire de l'employeur, ou
4. Vacances - est considérée pour fin de calcul du service accrédité à raison d'un taux de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine durant une telle période d'absence.

ANNEXE "B" (Suite)

Option de retraite prématurée

A partir de cinquante-cinq ans (55), un salarié ayant au moins dix (10) années de service continu peut prendre sa retraite avec le montant de sa retraite accumulée à ce jour; le montant de la retraite sera réduit d'un demi de un pour cent (1/2 de 1%) par mois pour chaque mois précédent l'âge de 65 ans, excepté dans le cas d'un salarié qui, ayant atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans et n'ayant pas moins de trente (30) années de service continu ou d'un salarié ayant au moins trente-cinq (35) années de service continu indépendamment de son âge, a droit de prendre sa retraite sans réduction de sa retraite accumulée à ce jour pourvu qu'il en fasse la demande par écrit au moins trois (3) mois avant le premier (1er) du mois durant lequel il désire prendre sa retraite.

Supplément de retraite prématurée

Un salarié âgé de cinquante-huit (58) ans ayant trente (30) années de service continu ou, ayant au moins trente-cinq (35) ans de service continu indépendamment de son âge, qui opte pour une retraite prématurée reçoit un supplément de retraite prématurée se chiffrant à seize (\$16.00) dollars par mois par année de service accrédité (le total) de supplément de retraite ne peut pas excéder trente (30) ans; le salarié reçoit un tel supplément jusqu'à ce qu'il ait 65 ans.

Option de retraite retardée

Un salarié peut demeurer au service de l'employeur après sa date normale de retraite s'il le désire pourvu qu'il fournisse à l'employeur les préavis stipulés au Régime. Toutefois, les versements de pension doivent commencer même si le participant est toujours à l'emploi de l'employeur au plus tard à la date où le participant atteint son soixante et onzième (71) anniversaire ou après la date à laquelle ses crédits de pension sont égaux au maximum de la pension payable par les règlements du Ministère du revenu du Canada. Il doit indiquer son choix de la forme de retraite au moment où il informe le Conseil de sa décision de retarder sa retraite. Si le participant décède pendant la période d'ajournement, le versement devient payable selon la forme de pension choisie.

Contributions

Le régime est sans retenues, le coût total étant assumé par l'Employeur.

ANNEXE "C"

Liste des arbitres - Arbitrage de griefs

J. D. Gagnon
R. Leboeuf
A. Rousseau

Liste des arbitres - Arbitrage de cas C.W.S.

A. Deschênes
M. Guilbert

ANNEXE "D"

OCCUPATIONS DE DEPARTEMENT

	<u>Classif.</u>	<u>Mat.</u>	<u>Taux horaires standards</u>		
			<u>1er déc. 1984</u>	<u>1er déc. 1985</u>	<u>1er déc. 1986</u>
<u>Services administratifs</u>					
Inspecteur-Magasin	13	002	14.604	14.854	15.154
Chef de groupe-Magasinier	10	001	14.043	14.293	14.593
Préposé à la réception	8	003	13.669	13.919	14.219
Aide-préposé à la réception	7	004	13.482	13.732	14.032
Magasinier	7	005	13.482	13.732	14.032
<u>Finition</u>					
Opérateur laminoir à froid	25	210	16.848	17.098	17.398
Opérateur Ligne de recuit & décapage (2 lignes)	20	190	15.913	16.163	16.463
Opérateur Ligne de recuit & décapage (1 ligne)	17	191	15.352	15.602	15.902
Opérateur Ligne de meulage & polissage	16	245	15.165	15.415	15.715
Chef de groupe rectifieuse	15	225	14.978	15.228	15.528
Opérateur Recuit brillant	15	200	14.978	15.228	15.528
1er Aide ligne recuit & décapage	14	192	14.791	15.041	15.341
Opérateur Niveleuse & Coupeuse	14	240	14.791	15.041	15.341
Opérateur-Ebarbeuse	14	230	14.791	15.041	15.341
Opérateur-Coupeuse	14	235	14.791	15.041	15.341
Opérateur-Rectifieuse	13	226	14.604	14.854	15.154
1er Aide Laminoir à froid	13	212	14.604	14.854	15.154
Opérateur-Laminoir à duo	12	220	14.417	14.667	14.966
Expéditeur	10	251	14.043	14.293	14.593
Chef de groupe - Meulage de brames	10	150	14.043	14.293	14.593
Inspecteur de coussinets	10	174	14.043	14.293	14.593
Pontonier -Opérations primaires	9	145	13.856	14.106	14.406
2e Aide Ligne Recuit & décapage	9	193	13.856	14.106	14.406
Opérateur-polisseuse	8	227	13.669	13.919	14.219
Pontonier - finition	8	180	13.669	13.919	14.219
Opérateur-Camion à fourche	8	252	13.669	13.919	14.219
2e Aide Laminoirs à froid	8	211	13.669	13.919	14.219

ANNEXE "D"

OCCUPATIONS DE DEPARTEMENT

	Classif.	Mat.	Taux horaires standards		
			1er déc. 1984	1er déc. 1985	1er déc. 1986
Aide-Niveleuse et coupeuse	8	241	13.669	13.919	14.219
Aide-ébarbeuse	8	231	13.669	13.919	14.219
Camion (Elpar)	8	185	13.669	13.919	14.219
Homme d'utilité	8	173	13.669	13.919	14.219
Approvisionneur	8	172	13.669	13.919	14.219
Aide-Ligne de meulage & polissage	8	246	13.669	13.919	14.219
Opérateur-Préparation de rallonge (releveur)	7	233	13.482	13.732	14.032
Opérateur-Meulage de brames	7	151	13.482	13.732	14.032
Aide-Recuit brillant	7	201	13.482	13.732	14.032
Aide-coupeuse	6	236	13.295	13.545	13.845
Chargeur et emballeur	6	254	13.295	13.545	13.845
Aide-Laminoir à duo	6	221	13.295	13.545	13.845
Opérateur-préparation de rallonge	6	232	13.295	13.545	13.845
<u>Aciérie</u>					
1er Aide	26	130	17.035	17.285	17.585
Opérateur - Coulée continue	21	140	16.10	16.35	16.65
2e Aide	19	131	15.726	15.976	16.276
Pocheur	17	115	15.352	15.602	15.902
Opérateur-Coupeuse et redresseur de brames	17	141	15.352	15.602	15.902
Approvisionneur de four	16	133	15.165	15.415	15.715
Pontonier-Poche de coulée	16	116	15.165	15.415	15.715
Préposé à la réception	15	110	14.978	15.228	15.528
Alliages et ferrailles					
Aide-Coulée continue	15	142	14.978	15.228	15.528
Opérateur-Grue	12	120	14.417	14.667	14.966
3e Aide	12	132	14.417	14.667	14.966
Pontonier-Coulée continue	13	144	14.604	14.854	15.154
Aide au D.S.V.	9	134	13.856	14.106	14.406
Aide-Pocheur	9	117	13.856	14.106	14.406
Pontonier-Baie de ferraille	8	112	13.669	13.919	14.219
Aide-Préposé à la réception alliages et ferrailles	8	111	13.669	13.919	14.219

ANNEXE "D"

OCCUPATIONS DE DEPARTEMENT

	Classif.	Mat.	<u>Taux horaires standards</u>		
			<u>1er déc. 1984</u>	<u>1er déc. 1985</u>	<u>1er déc. 1986</u>
Opérateur-Oxy coupeuse	8	143	13.669	13.919	14.219
Aide-Grue mobile	6	121	13.295	13.545	13.845
<u>Entretien</u>					
Chef de groupe-Electronicien	20	015	15.913	16.163	16.463
Chef de groupe-Instrumentation	20	025	15.913	16.163	16.463
Chef de groupe-Mécanicien	18	030	15.539	15.789	16.089
Electronicien	18	016	15.539	15.789	16.089
Homme d'instrumentation	18	026	15.539	15.789	16.089
Chef de groupe-Briqueteur	17	050	15.352	15.602	15.902
Mécanicien	16	031	15.165	15.415	15.715
Briqueteur	15	051	14.978	15.228	15.528
Opérateur de locomotive & grue	15	125	14.978	15.228	15.528
Opérateur de bouilloires	14	065	14.791	15.041	15.341
Soudeur	14	035	14.791	15.041	15.341
Tuyauteur	14	040	14.791	15.041	15.341
Opérateur de locomotive	13	060	14.604	14.854	15.154
Inspecteur des utilités	13	066	14.604	14.854	15.154
Serre-Frein	9	061	13.856	14.106	14.406
Serre-Frein & Aide à la grue	9	126	13.856	14.106	14.406
Inspecteur d'équipement - Pré- vention des incendies	8	067	13.669	13.919	14.219
Huileur et graisseur	8	045	13.669	13.919	14.219
Camionneur	8	062	13.669	13.919	14.219
Aide-briqueteur	7	054	13.482	13.732	14.032
<u>Contrôle de la qualité</u>					
Analyste technicien	16	071	15.165	15.415	15.715
Analyste de production	15	082	14.978	15.228	15.528
Technicien en chimie	14	081	14.791	15.041	15.341
Technicien métallurgie	13	075	14.604	14.854	15.154
Technicien Contrôle de la qualité	12	070	14.417	14.667	14.966
Inspecteur	12	101	14.417	14.667	14.966
Echantillonneur	T-9	076	13.856	14.106	14.406

ANNEXE "D" - 1

<u>Occupations d'usine</u>	<u>Classif.</u>	<u>Mat.</u>	<u>Taux horaires standard.</u>		
			<u>1er déc. 1984</u>	<u>1er déc. 1985</u>	<u>1er déc. 1986</u>
Brûleur de loup	5	147	13.108	13.358	13.658
Manipulateur	5	170	13.108	13.358	13.658
Opérateur-Coupeuse à papier	5	171	13.108	13.358	13.658
Journalier (travail à chaud)	5	134	13.108	13.358	13.658
Journalier (général)	4	010	12.921	13.171	13.471
Manipulateur de laitier	4	113	12.921	13.171	13.471
Concierge	1	068	12.36	12.61	12.91

ANNEXE "D" - 2

Laminoir Planétaire

Opérateur Laminoir Planétaire	22	160	16.287	16.537	16.837
Aide Laminoir Planétaire	19	161	15.726	15.976	16.276
Opérateur de four sénior	18	162	15.539	15.789	16.089
Opérateur de four	18	162	15.539	15.789	16.089
Bobineur	13	163	14.604	14.854	15.154
Remplaçant	14	168	14.791	15.041	15.341
Observateur de procédé	10	169	14.043	14.293	14.593
Aide-Opérateur de four	8	164	13.669	13.919	14.219
Défourneur	8	165	13.669	13.919	14.219
Enfourneur	7	166	13.482	13.732	14.032
Cisailleur	7	167	13.482	13.732	14.032

1. Les salariés qui détiennent par affichage une occupation à plein temps au laminoir planétaire à chaud continuent d'accumuler leur ancienneté de département dans le département où ils détenaient leur dernière nomination régulière.
2. Le choix de remplir les ouvertures aux occupations du laminoir planétaire à chaud s'effectue selon l'ancienneté d'usine; le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité en autant qu'il possède les aptitudes et les qualifications pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.

L'Employeur doit tenir compte de l'expérience équivalente pour établir s'il a les qualifications et aptitudes pour rencontrer les exigences normales de l'occupation.

ANNEXE "E"

Lettre d'entente

Régime d'assurance collective

Il est entendu entre l'employeur Aciers Atlas, usine de Tracy ci-après appelée l'employeur et le syndicat des employés des Aciers Atlas (C.S.N.) ci-après appelé le syndicat ce qui suit:

1. Le syndicat s'engage à fournir les couvertures minimales suivantes pour chacun des salariés éligibles à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective.
 - a) Assurance-vie - minimum 10 000\$ et un montant additionnel de 10 000\$ en cas de mort accidentelle.
 - b) Indemnité hebdomadaire basée sur une période d'attente de huit (8) jours et prévoyant des indemnités de 60% des gains hebdomadaires réguliers jusqu'au maximum prescrit selon les tables et règlements de la Commission d'assurance-chômage pour un minimum de quinze (15) semaines. Les primes de cette assurance sont payées entièrement par le salarié.
 - c) Services médicaux additionnels - remboursement de médicaments prescrits, chambre d'hôpital semi-privée et autres dépenses similaires à 100% après un déductible de 25\$ par famille par année.
 - d) Un régime d'invalidité à long terme entrant en vigueur après trente (30) semaines d'invalidité prévoyant des prestations d'un minimum de 400\$ par mois continuant jusqu'à soixante-cinq (65) ans, jusqu'au rétablissement ou jusqu'au décès; l'éventualité la plus rapprochée.
 - e) Un programme de soins dentaires équivalent au régime de base de la Croix Bleue, avec déductibilité annuelle d'un maximum de 25\$ par famille et couvrant à 80% les coûts selon la nomenclature et tarifs des actes bucco-dentaires de l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec publiés en 1981.

- 1 f) Sous réserve d'éventuels amendements aux lois régissant les régimes de retraite privés, un régime de prestation de décès avant la retraite qui comporte un bénéfice payable mensuellement au conjoint survivant de l'employé qui décède après avoir complété dix (10) années de service continu et avant d'avoir pris sa retraite.

La prestation sera de 60% du montant de la rente normale de retraite que le salarié a accumulée à son crédit à la date de son décès. Le versement de la prestation de décès avant la retraite débute le premier du mois qui suit le décès du salarié et s'effectue par la suite le premier de chaque mois jusqu'au décès du conjoint, mais cesse si le conjoint se remarie.

Seuls sont éligibles à la protection d'assurance prévue ci-haut les employés qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent régime, ne reçoivent pas de prestations payables en vertu de l'un ou l'autre des régimes décrits à la présente annexe.

2. Le syndicat s'engage à fournir à l'employeur les documents suivants:
- a) Une copie des polices d'assurance en vigueur dès qu'elles sont disponibles,
 - b) Un rapport semi-annuel certifié par la compagnie d'assurance des primes payées par le syndicat.
3. Chaque salarié absent pour cinq (5) jours ouvrables ou plus par maladie ou accident fournit au Service de santé de l'employeur une attestation médicale indiquant la durée probable de son absence et l'information nécessaire pour établir sa condition avant son retour au travail.

ANNEXE "E" (suite)

4. Les représentants ou employés du syndicat qui ont accès aux formulaires de réclamation des salariés s'engagent à traiter l'information médicale apparaissant sur ces formulaires sur une base confidentielle.
5. Des formulaires de réclamation sont disponibles au poste de garde de l'usine et un casier est installé au même poste de garde dans lequel les salariés peuvent déposer les formulaires de réclamation complétés.

ANNEXE "F"

Régime de supplément économique

Les paiements selon ce régime sont versés avant la fin du mois suivant immédiatement la période de paie précédant la fin de la période trimestrielle telle que décrite ci-après.

<u>Période trimestrielle</u>	<u>Paiement pendant le mois de</u>
1 janvier - 31 mars	Avril
1 avril - 30 juin	juillet
1 juillet - 30 septembre	octobre
1 octobre - 31 décembre	janvier

Ce régime reste en vigueur pendant les périodes trimestrielles mentionnées ci-haut, pour la durée de la convention collective. Les paiements selon ce régime sont calculés sur la base suivante:

<u>CLASSE</u>	<u>CENTS PAR HEURE</u>	<u>CLASSE</u>	<u>CENTS PAR HEURE</u>
1	15.0	13	49.4
2	15.0	14	53.2
3	15.0	15	57.0
4	16.0	16	60.8
5	19.0	17	64.6
6	22.8	18	68.4
7	26.6	19	72.2
8	30.4	20	76.0
9	34.2	21	79.8
10	38.0	22	83.6
11	41.8	23	87.4
12	45.6	24	91.2
		25	95.0
		26	98.8

Le régime ne s'applique pas pour les heures payées au taux de surtemps, ni pour les primes d'équipes, et il n'est pas utilisé comme base pour le calcul de surtemps. Les heures non travaillées mais cependant compensées selon une clause spécifique de la convention collective et considérées comme étant travaillées pour d'autres raisons, ne sont pas considérées comme étant des heures travaillées pour le but de ce régime. Cependant ce régime s'appliquera à toutes les heures travaillées suivant les horaires prévus aux articles 13.03 d) et 13.06.

Un salarié est admissible aux paiements selon ce régime.

- a) A compter de la période de paie suivant la date après laquelle il complète sa période de probation, tel que spécifié dans la convention collective, et
- b) Pourvu que le salarié soit sur la liste de paie de l'employeur

ANNEXE "F" (Suite)

lors de la dernière journée de la période trimestrielle pour laquelle le paiement est calculé, sauf qu'un salarié, dont l'emploi est ou fut terminé avant cette date pour chacune des raisons qui suivent, est considéré comme admissible pendant la période trimestrielle pendant laquelle se produit la fin de son emploi.

1. Retraite selon les dispositions de la convention collective.
2. Décès.
3. Mise à pied à cause d'un manque de travail tel que prévu par les dispositions d'ancienneté de la convention collective applicable, pourvu cependant qu'un tel paiement ne soit effectué qu'après la date de son retour au travail après le rappel et pourvu de plus qu'un tel paiement soit annulé si le salarié en cause ne retourne pas au travail dans les délais spécifiés à la convention collective, ou cesse d'être éligible au rappel.

Les paiements faits à un salarié en vertu de ce régime ne devront pas être inclus pour fins de calcul de la paie de jours fériés d'un salarié.

Dans l'éventualité où un salarié participerait à un arrêt illégal de travail ou à un ralentissement pendant la durée de la convention collective, tous les paiements qui lui sont dus en vertu de ce régime sont annulés jusqu'à un maximum de deux (2) semaines.

Le paiement ne doit pas être inclus dans le calcul d'aucun bénéfice au salarié à l'exception des bénéfices qui sont régis par statut gouvernemental.

ANNEXE "G"

Cédule

	LMMJVSD	LMMJVSD	LMMJVSD	LMMJVSD
24 - 8	DDDDDA	AAAAABB	BBBBBCC	CCCCDD
8 - 16	BBCCCC	CCDDDD	DDAAAA	AABBBBB
16 - 24	AAABBB	BBBCCC	CCDDDD	DDAAAA
Congé	CCBAADD	DDCBBA	AADCCBB	BBADDCC

ANNEXE "H"

<u>Services administratifs</u>	<u>Classification</u>
*Préposé à la réception	8
Aide-préposé à la réception	7
Magasinier	7
 <u>Finition</u>	
Aide-laminoir à duo	6
*Pontonnier - op. primaires (brames)	9
*2ième aide - ligne de recuit et décapage.	9
Opérateur polisseuse	8
*Pontonnier - finition	8
Opérateur camion à fourche	8
2ième aide - laminoir à froid	8
Aide niveleuse et coupeuse	8
Aide ébarbeuse	8
Camion Elpar	8
Homme d'utilité	8
Approvisionnement	8
Opér. meulage de brames	7
Aide recuit brillant	7
Opér. préparation de rallonges "releveur"	7
Aide ligne de meulage et polissage	8
Aide coupeuse	6
Chargeur et emballeur	6
Opér. préparation des rallonges	6
 <u>Aciérie</u>	
Aide pocheur	9
*Pontonnier - baie des ferrailles	8

ANNEXE "H" (suite)

Aciérie

Aide-préposé à la réception	
Alliages et ferrailles	8
Opér. oxy-coupeuse	8
Aide-grue mobile	8
Aide D.S.V.	7

Entretien

Serre-frein	9
Serre-frein et aide à la grue	9
Huileur et graisseur	8
Camionneur (licence appropriée requise)	8
Aide briqueteur	7
Inspecteur d'équipement - Prévention d'incen- dies.	8
<u>Contrôle de la qualité</u>	

Echantillonneur T-9

Laminoir planétaire à chaud

Aide-opér. de four	8
Défourneur	8
Enfourneur	7
Cisailleur	7

* Ces occupations sont considérés comme faisant partie de l'Annexe "H" pour fin d'application de l'article 10.16 b) seulement.

Clause réglée le 29 novembre 1984

ANNEXE "I"

Lettre d'entente entre

- Aciers Atlas
 - une division de Rio Algom Limitée pour son usine de Tracy, et
- Le syndicat des employés des Aciers Atlas (C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1) L'employeur fournit un téléchasseur au Président du syndicat.
- 2) Les taux standards pour les classifications de métier mentionnés ci-dessous sont majorés d'un différentiel de deux (2) classes:
 - Chef de groupe - Electronicien
 - Chef de groupe - Instrumentation
 - Chef de groupe - Mécanicien
 - Electronicien
 - Homme d'instrumentation
 - Chef de groupe - Briqueteur
 - Mécanicien
 - Briqueteur
 - Opérateur de bouilloires
 - Soudeur
 - Tuyauteur
- 3) Le taux standard pour la classification de concierge est majoré d'un différentiel de deux (2) classes pour la durée de la présente convention.
- 4) Les salariés qui sont cédulés en fin de semaine pour l'opération du laminoir à chaud pour la deuxième équipe selon 14.11 paragraphe 3 reçoivent quatre (4) heures de paie à leur taux horaire régulier lorsque le laminage est terminé pour la fin de semaine avant le début de leur équipe de travail que le salarié soit déjà au travail ou non.
- 5) L'employeur continue de fournir les services tels que: stationnement, salles de rechange, douches, cases, cantines, machines distributrices, service de repas chaud (8 à 16 heures).

ANNEXE "J"

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

DATE _____ DEPARTEMENT _____

Titre de l'occupation _____

Taux horaire classe _____

Nombre d'équipes _____

Description du travail:

Qualifications:

Conditions:

Date limite _____ à 11 heures p.m.

Avisez par écrit à la barrière.

ANNEXE "J"

NOMINATION

DATE _____

RAISON _____

CANDIDAT APPOINTE _____

ANCIENNETE D"USINE _____ DEPT. _____

ANNULATION

DATE _____

RAISON _____

ANNEXE "J"

POSTULANT POUR OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION _____

DEPARTEMENT _____

NOM _____

MATRICULE _____

POSITION ACTUELLE _____

DEPARTEMENT
DE LA SECURITE

DEPARTEMENT
DU PERSONNEL

DATE _____

DEPARTEMENT DE
LA SECURITE

PAR _____

Personnel

Syndicat des employés des
Aciers Atlas (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Claude Hardy, président

Objet: Rémunération des Représentants Syndicaux

Monsieur,

Tel que convenu à la rencontre de négociations du 14 novembre 1984, vous trouverez ci-dessous la pratique que l'employeur convient d'appliquer durant la vie de la prochaine convention collective de travail.

L'employeur convient de rémunérer les salariés prévus à l'article 9.01 comme suit, lorsqu'ils sont convoqués par l'employeur à rencontrer des représentants patronaux à l'usine en dehors des heures régulières de travail du salarié:

1. Si la rencontre est aboutée à l'équipe régulière du salarié, il est payé au taux de temps supplémentaire pour la durée de sa présence à la rencontre en dehors de son équipe régulière de travail pour un maximum d'une (1) heure.
2. Si la rencontre prévue au paragraphe "1" ci-haut se prolonge au-delà d'une (1) heure, le salarié concerné est rémunéré de la même façon que celui qui participe à une rencontre non aboutée à son équipe régulière de travail tel que couvert dans le paragraphe "3" suivant; dans ce cas, la rémunération prévue au paragraphe "1" est remplacée par celle du paragraphe "3".
3. Le salarié qui participe à une rencontre en dehors de ses heures régulières de travail est payé un minimum de deux (2) heures à son taux de salaire régulier ou son taux de salaire régulier pour la durée complète de la rencontre, le plus élevé des deux.

Le Directeur du personnel,

Raymond H. Pronovost

RHP/dg

CC: L. Demers, représentant syndical
A. Racine, secrétaire

Le Syndicat des employés des
Aciers Atlas (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Claude Hardy, président

Monsieur,

Nonobstant les dispositions de 14.11 paragraphe 3, l'employeur accepte d'exclure de la liste des assignations à tour de rôle du personnel d'entretien jusqu'à huit (8) salariés de métier. La liste de ces salariés est fournie à l'employeur par le syndicat et ne doit pas inclure plus de vingt (20%) pourcent du personnel de chaque métier.

Cette exception est maintenue en vigueur pour la durée de la convention collective de travail.

Le Directeur du personnel,

Raymond H. Pronovost

RHP/dg

CC: L. Demers
Secrétaire-Syndicat

Le Syndicat des Employés des
Aciers Atlas (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

Compétence: M. Claude Hardy, président

Objet: Article 1.04

Monsieur,

Tel que convenu à la rencontre de négociation du 6 décembre 1984, vous trouverez ci-dessous la pratique que la compagnie convient d'appliquer durant la vie de la prochaine convention collective de travail en regard de l'Article 1.04.

"Les réparations d'outils et de composantes hydrauliques et pneumatiques seront généralement confiées aux salariés membres de l'unité de négociations pendant la durée de la présente convention collective, à moins que ces travaux requièrent un outillage spécialisé et que les pièces de rechange ne puissent être achetées par l'employeur."

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Directeur du personnel,

Raymond H. Pronovost

RHP/dg

LES PARTIES ONT SIGNE A TRACY, ce 20^{ème} jour de
juin 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

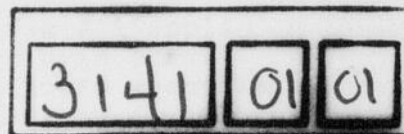
[Signature]

[Signature]

[Signature]



LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DOUZE (12) HEURES



ENTRE

ACIERS ATLAS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)

Position au 21 mars 1985

ARTICLE 1 - PREAMBULE

- 1.01 a) Cette lettre doit être interprétée dans son ensemble et n'a pas pour but ou effet de soustraire ou d'ajouter aux droits des parties, d'augmenter les coûts de production ou d'enfreindre une loi ou un règlement applicable. Son but est d'adapter les clauses de la convention collective à l'horaire ci-annexé.
- 1.01 b) Les dispositions de cette entente ont préséance sur toute clause de la convention collective dans toutes les matières pertinentes.
- 1.01 c) L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'application de la présente lettre d'entente sur avis écrit envoyé à l'autre partie au moins sept (7) jours avant la date du début à l'horaire complet à annuler.

- PROGRAMME C.W.S.

- 1.02 Il est entendu et convenu que la mise en vigueur de cet horaire de travail n'aura pas pour résultat d'amender ou de modifier le programme C.W.S. ou de permettre au syndicat ou à un salarié de prétendre que les descriptions et classifications de tâches ont été changées.

A l'avenir, les nouvelles tâches continueront à être décrites et classifiées selon une journée régulière de huit (8) heures de travail et aucune considération ne sera donnée à l'impact des heures de travail prolongées au-delà de huit (8) heures.

ARTICLE 2 - HEURES DE TRAVAIL

- 2.01 Pour les salariés visés, la journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine par cycle de quatre (4) semaines. L'horaire-type apparaît en annexe.

- 2.02 Les heures régulières de travail sont les suivantes:

EQUIPE DE JOUR	8 h à 20h00
EQUIPE DE NUIT	20h à 8h00

- PERIODES DE REPAS

- 2.03 a) Sur l'équipe de jour (8h00 à 20h00), l'employeur accordera deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes chacune. La première période sera programmée entre 11h30 et 12h30 et la deuxième entre 18h00 et 19h00.

ARTICLE 2 - PERIODES DE REPAS (Suite)

- 2.03 b) Sur l'équipe de nuit (20h00 à 8h00), l'employeur accordera une (1) période de repas payée de trente (30) minutes entre 3h30 et 4h30.
- 2.04 Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures à temps supplémentaire immédiatement après avoir complété une (1) équipe régulière de douze (12) heures cédulée a droit à une (1) période n'excédant pas trente (30) minutes pour le repas et une allocation de repas de \$6.00.
- 2.05 Lorsqu'un jour férié mentionné à 15.01 de la convention collective coïncide avec un jour de période de vacances d'un salarié, celui-ci pourra après entente avec l'employeur prendre ce jour de congé immédiatement avant ou après ses vacances ou à une autre date.
- 2.06 Considérant que l'implantation de cet horaire peut causer des difficultés pour pallier aux absences et répondre aux autres besoins des opérations, il s'avère nécessaire d'établir un mécanisme afin que certains salariés qui sont en congé soient disponibles à chaque jour, pour travailler en temps supplémentaire si requis.
- Aux fins des présentes, les articles 14.05, 14.06, et 14.11 paragraphes 1) et 2) de la convention collective sont remplacés par ce qui suit:
- 2.06 a) Tout salarié intéressé à effectuer du temps supplémentaire pendant ses journées de congé, pourra inscrire son nom sur une liste désignée à cette fin le mercredi précédant la semaine où le temps supplémentaire peut être requis.
- 2.06 b) Si le nombre de salariés qualifiés inscrits en disponibilité est insuffisant pour assurer une protection adéquate, la direction désignera des salariés dans l'ordre suivant:
- 1) d'abord d'autres salariés travaillant sur les équipes de douze (12) heures,
 - 2) ensuite d'autres salariés qualifiés du département,
 - 3) d'autres salariés de l'usine qui auront donné leur disponibilité
- 2.06 c) Tout salarié ayant placé son nom sur la liste des volontaires sera contacté en priorité. Cependant, le contremaître contactera un salarié dont le nom apparaît sur la liste des salariés désignés par l'employeur avant de communiquer avec un salarié qui s'est porté volontaire advenant qu'aucun de ces derniers ne possède les qualifications requises.

(a)

Le temps supplémentaire sera distribué de la façon suivante:

- 1) le temps supplémentaire sera d'abord offert aux salariés qui font normalement le travail et qui ont indiqué leur disponibilité en commençant par le salarié qui en a le moins,
- 2) ensuite aux salariés qualifiés du département et qui ont indiqué leur disponibilité en commençant par le salarié qui en a le moins,
- 3) d'autres salariés de l'usine qui auront donné leur disponibilité,
- 4) ensuite aux salariés désignés par l'employeur en commençant par le salarié qui en a le moins.

2.06 d) Les salariés dont les noms apparaissent sur la liste d'appel devront être disponibles sur appel téléphonique à compter d'une (1) heure avant jusqu'à une (1) heure après le début de l'équipe à laquelle ils sont assignés.

2.06 e) Les salariés travaillant à des occupations programmées selon l'horaire de douze (12) heures par jour ne devront pas quitter leur travail à la fin de leur équipe avant que leur remplaçant ou un remplaçant qualifié se rapporte au travail sauf s'ils obtiennent la permission du contremaître ou son substitut. Dans l'application de cette disposition, les salariés ne seront pas tenus de faire plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE 3 - REMUNERATION

3.01 La mise en vigueur ou l'abandon de cet horaire n'occasionnera aucun paiement d'heures supplémentaires ou de toute autre prime qui n'aurait été payable autrement.

3.02 La semaine de paie commence à vingt (20h00) heures le samedi pour se terminer à vingt (20h00) heures le samedi suivant.

3.03 L'employé dont l'horaire est changé avant le jeudi, quinze (15h00) heures, ne pourra pas exiger d'être compensé pour les heures que ce changement lui ferait perdre ni d'être compensé au taux de surtemps pour les heures additionnelles de travail qu'il serait ainsi appelé à faire.

3.04 L'alinéa b) de l'article 10.11 est remplacé par le suivant aux fins de la présente lettre d'entente:

"Dans le cas d'un manque d'énergie, d'une panne (bris majeur d'équipement), d'incendie, d'inondation, qui est la cause d'un manque de travail et qui se produit après que le salarié a commencé à travailler sur son équipe régulière tel que cédulé, il sera payé le taux de l'occupation pour laquelle il avait été cédulé pour la balance de son équipe de douze (12) heures. Le salarié qui se rapporte au travail pour

l'équipe régulière déjà cédulée qui suit immédiatement l'équipe pendant laquelle le manque de travail est survenu sera payé le taux de l'occupation pour laquelle il avait été cédulé. Les deux (2) équipes mentionnées ci-haut sont à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures consécutives."

- 3.05 Les employés travaillant sur l'équipe de nuit (20h00 à 8h00) recevront une prime de quarante (40) cents l'heure.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 a) Les membres du comité exécutif, les délégués et les membres de comités prévus à la convention pourront s'absenter de l'usine mais sans solde pour exercer leur fonction syndicale en donnant à l'employeur un avis de deux (2) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement. Dans le cas de sessions d'étude et de congrès, l'avis sera de cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement. Si l'employeur ne peut pas trouver de remplaçant, les deux (2) parties s'entendront pour remettre la réunion et/ou l'absence ou trouver un substitut.
- 4.01 b) Après entente avec l'employeur, une des trois (3) journées par semaine que le Président du syndicat peut s'absenter, pourra selon le choix du syndicat être accordée à un autre membre du comité exécutif en respectant l'avis prévu à 4.01 a).

ARTICLE 5 - CONGES ET JOURS FERIES

- 5.01 Un salarié qui travaille un des jours d'observance d'un jour férié énuméré au paragraphe 15.01 de la convention collective, est payé au taux d'une fois et demi pour les premières douze (12) heures travaillées et au taux de deux (2) fois par la suite en plus du paiement de huit (8) heures à son taux horaire régulier s'il est admissible.
- 5.02 Le salarié qui travaille un des jours d'observance du jour férié mentionné à 15.01 de la convention collective, pourra prendre un jour de congé sans solde à une date convenue entre l'employeur et le salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'observance du jour férié.
- 5.03 Lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 15.01 de la convention collective coïncide avec un jour de période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra son allocation de huit (8) heures à son taux horaire régulier en plus de sa paye de vacances.
- 5.04 L'employeur accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin convoqué à la cour par "subpoena". Pour chaque jour où ce salarié est tenu de se présenter en cour, l'employeur paiera la différence entre douze (12) heures de paie à son taux horaire régulier et son allocation de juré ou témoin.

5.05 (a)

Tout salarié bénéficie d'un congé, pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:

- a) Le décès du conjoint légal ou de fait, d'un enfant; trois (3) jours ouvrables consécutifs dans les sept (7) jours ouvrables suivant le décès. Pour un tel congé, le salarié recevra l'équivalent de quarante (40) heures de paie à son taux horaire régulier.
- b) le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru; deux (2) jours ouvrables consécutifs dans les sept (7) jours ouvrables suivant le décès. Pour un tel congé, le salarié recevra l'équivalent de vingt-quatre (24) heures de paie à son taux horaire régulier.
- c) si le décès d'un parent prévu en a) ou b) ci-haut survient durant une période d'absence avec paie (vacances, jour férié), le congé sera reporté et débutera le premier jour ouvrable prévu pour le retour au travail du salarié.
- d) la naissance ou l'adoption d'un enfant; un (1) jour ouvrable à être pris dans les quinze (15) jours suivants. Pour un tel congé, le salarié recevra l'équivalent de douze (12) heures de paie à son taux horaire régulier.

ARTICLE 6 - OPERATEURS DE BOUILLOIRES

6.01

Il est convenu que pour la durée de la présente entente, les opérateurs de bouilloires ne seront pas assujettis à son application.

LES PARTIES ONT SIGNE A TRACY, ce 20^{ieme} jour de
juin 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL



ENTRE

ACIERS ATLAS - Une division de Rio Algom Limitée

ci-après appelée "l'employeur"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)

ci-après appelé "le syndicat"

1. La signature de la convention collective de travail et l'acceptation du protocole de retour au travail mettent fin au conflit de travail.
2. L'ancienneté d'un salarié à l'emploi de l'employeur au 14 mars 1985, n'est pas interrompue par le fait de l'arrêt de travail.
3. L'ancienneté d'usine et de département, le service continu pour fins de vacances et le service crédité pour le régime de retraite des Aciers Atlas continuent de s'accumuler durant l'arrêt de travail.
4. Dans le seul but de régler le conflit et sans créer de précédent, les résultats d'éventuelles poursuites judiciaires intentées par un tiers n'aura aucun effet sur l'ancienneté d'un salarié et son absence possible sera considérée comme raison satisfaisante au sens de la clause 10.06 e).
5. Les vacances auxquelles les salariés ont droit seront payées au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables après la date de la reprise des opérations.
6. a) Les choix de vacances seront finalisés dans les quinze (15) jours ouvrables après la date de la reprise des opérations.
b) Pour les vacances dépassant deux (2) semaines, les salariés qui le désirent, pourront considérer leurs vacances supplémentaires comme étant prises.

- que
l'arr
- c) Les choix de vacances déjà cédulés demeurent pour ceux qui désirent les prendre.
 - d) Les choix de vacances qui n'ont pas été finalisés, le seront. Les ouvertures créées par ceux qui ne prennent pas de vacances seront comblées selon les dispositions de l'article 16.
7. Pour fins de calcul de la paie de vacances de 1985 payée en 1986, la période d'arrêt de travail est considérée comme travaillée à quarante (40) heures par semaine.
8. Le rappel de tous les salariés se fait selon l'article 10. Les salariés qui ne sont pas rappelés au travail dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la signature de la convention collective de travail sont considérés en mise à pied selon 10.08. Il est entendu que les dispositions de l'article 9.05 s'appliquent. A moins de force majeure, le salarié rappelé au travail aura dix (10) jours ouvrables pour se présenter au travail après que l'employeur l'a rappelé par poste recommandée à sa dernière adresse connue.
9. a) L'indemnité de vie chère de janvier 1985 comparé à octobre 1984 sera payée dans les dix (10) jours ouvrables après la date de la reprise des opérations.
- b) Le supplément économique pour la période du 1er janvier 1985 au 14 mars 1985 sera payé dans les dix (10) jours ouvrables après la date de la reprise des opérations.
- c) Les dispositions de 12.06 d) s'appliquent dans les soixante (60) jours après la date de la reprise des opérations.
10. Les dispositions de la convention collective se terminant le 30 novembre 1984 s'appliqueront pour les griefs soumis entre le 9 décembre 1984 et la date de la signature de la convention collective de travail.

On ne tiendra pas compte de la computation des délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage pendant ladite période.

11. L'employeur, ses salariés ou représentants, ou le syndicat, ses membres ou représentants, retirent et ne prennent aucune poursuite judiciaire relativement aux événements qui ont pu se produire au cours, à l'occasion ou à cause du conflit de travail ou pendant la période de négociations.

L'employeur n'impose aucune mesure disciplinaire relativement aux événements qui ont pu se produire en cours, à l'occasion ou à cause du conflit de travail ou pendant la période de négociations.

LET TRE D'ENTENTE

ENTRE

ACIERS ATLAS

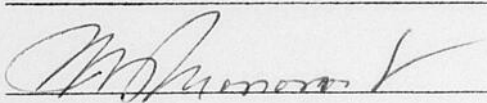
ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)

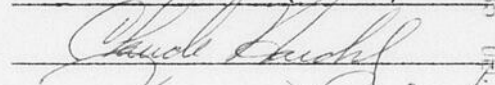

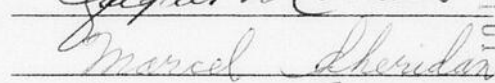
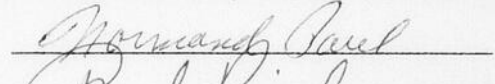
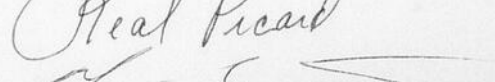
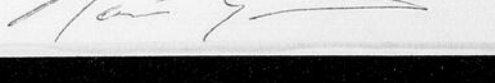

- 1.- L'étude sur les communications ne débutera qu'après que le Syndicat aura reçu de la firme Per Consul une lettre garantissant la confidentialité de toutes les entrevues et la dépersonnalisation des résultats.
- 2.- La compagnie remet au syndicat une copie complète du rapport qui lui est remis par la firme Per Consul, la même journée qu'il en reçoit copie.
- 3.- Le syndicat est informé à l'avance de toute modification résultant des recommandations ou des conclusions provenant de la société Per Consul. Ces modifications font l'objet de discussion et d'entente avec le syndicat.
- 4.- La compagnie s'engage à agir dans la plus grande transparence et à reconnaître le syndicat comme le seul et unique représentant des travailleurs pour la discussion et la conclusion d'entente suite à cette étude.

LES PARTIES ONT SIGNE A TRACY, CE 10 JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 1985.

ACIERS ATLAS



SYNDICAT DES EMPLOYES DES
ACIERS ATLAS (C.S.N.)

COUPEL DU COMITE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL



DÉPÔT

4079-0

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17595-03
	Date	Signature	Reception	Durée		
	85-10-10	85-12-23				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Aciers Atlas - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Aciers Atlas 1675 Rte Marie-Victorin Tracy, Qué J3R 4R4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att.: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	Région <u>06-07</u> Activité <u>2910 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Aciers Atlas - une division de Rio Algom Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

ENTENTE: (Etude sur les communications)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-01-10

Pour renseignements

<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	--



--	--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17595-03	
	Date	Signature	Reception	Durée	Du		Au
	86-07-04	86-07-09					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Aciers Atlas (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Aciers Atlas - Une Division de Rio Algom Limitée 1675 Route Marie-Victorin Tracy, QC. J3R 4R4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Aciers Inoxydables Atlas Une Division de Rio Algom Limitée Att: Mme Danièle Gadbois C.P. 510 Sorel, QC. J3P 5P1	Région <u>06-07</u> Activité <u>2910 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Régime de retraite.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-08-01

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

17595-03

4-07-86

ENTRE:

RIO ALGOM LIMITEE ET/OU SES SUCESSEURS
(Désignée ci-après "L'Employeur")
à l'égard des employés de production
et d'entretien payés à l'heure de l'usine
de Tracy, Aciers Inoxydables Atlas
division de Rio Algom Limitée,

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS
ATLAS - (C.S.N.)
(Désigné ci-après "Le Syndicat")

TEMOIGNE QUE

Sous réserve que l'approbation du Régime de pension soit obtenue et conservée conformément aux lois de contrôle applicables au Québec, et sous réserve de l'approbation du Régime de pension donnée et maintenue par les autorités fiscales pertinentes, approbation que l'Employeur pourra considérer comme nécessaire, selon laquelle l'Employeur aura le droit de déduire le montant de ses contributions versées au Régime de pension comme dépenses avant impôt, aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu et de toutes autres lois fiscales applicables, sous leur forme actuelle ou compte tenu de leurs modifications et de nouvelles adoptions à l'avenir, l'Employeur convient avec le Syndicat que l'Employeur fournira les pensions et les rentes viagères différées, stipulées par les présentes et accordées à ceux qui y deviennent admissibles pendant la durée du présent Accord ou de tout renouvellement de cet Accord.

L'établissement du Régime de pension ne donne à aucun salarié un droit supplémentaire quelconque de rester au service de l'Employeur, et tous les salariés restent assujettis aux mêmes sanctions disciplinaires, au congédiement et à la mise à pied que si le Régime n'était pas entré en vigueur.

L'ancienneté de tout salarié qui prend sa retraite conformément aux stipulations de l'Article III du présent Régime de pension prend fin en ce qui concerne l'application des stipulations de toute convention collective qui lie actuellement l'Employeur et le Syndicat, ou les liera à l'avenir.

Aucune mesure prise dans l'exécution des conditions du présent Accord et conforme à cet Accord ne pourra être expliquée ou interprétée comme violant l'une quelconque des conditions de toute convention collective qui lie l'Employeur et le Syndicat.

86
JUL - 9 13 30

DIVISION DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

PREMIERE PARTIE
REGIME DE PENSION

ARTICLE I. - DEFINITIONS

Dans le présent Régime, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après, à moins que le contexte ne leur donne clairement une signification différente:

- (a) "Conseil" signifie le Conseil d'administration prévue à l'Article VI,
- (b) "Employeur" signifie Rio Algom Limitée et/ou ses successeurs (pour le compte de l'usine de Tracy, Aciers Inoxydables Atlas), et
- (c) "Service reconnu" signifie, sous réserve des modifications prévues à l'Article IV, l'ancienneté, s'il y a lieu, établie d'après la liste d'ancienneté au 31 décembre 1975, plus le service réel ininterrompu auprès de l'Employeur à partir du 31 décembre 1975, et
- (d) "Date d'entrée en vigueur du Régime" signifie le premier (1er) jour du mois de janvier 1978, et
- (e) "Salarié" signifie une personne qui travaille régulièrement pour l'Employeur à plein temps et que le Syndicat des Employés des Aciers Atlas (C.S.N.) représente auprès de l'Employeur en matière de conditions de travail, et
- (f) "Date normale de la retraite" signifie le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance du Membre si son anniversaire tombe le premier (1er) jour du mois, sinon le premier (1er) jour du mois qui suit immédiatement le mois où survient son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance, et
- (g) "Service ouvrant droit à pension" signifie, sous réserve des modifications prévues à l'Article IV, le service réel ininterrompu auprès de l'Employeur pendant lequel le salarié est représenté par le Syndicat, jusqu'à sa date normale de la retraite, et
- (h) "Régime" signifie le présent Régime de pension sous sa forme actuelle, qui peut être modifiée de temps à autre, et
- (i) "Syndicat" signifie le Syndicat des Employés des Aciers Atlas (C.S.N.), et
- (j) Tous les termes du genre masculin comprennent aussi le genre féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE II. - ADHESION

- (1) Le salarié devient automatiquement Membre du présent régime à la date la plus proche, à partir de la date d'entrée en vigueur du Régime, à laquelle il est salarié payé à l'heure et qu'il a accompli au moins deux (2) ans de service continu auprès de l'Employeur.

- (2) Le Conseil calculera le service ouvrant droit à pension à compter de la date d'engagement la plus récente d'un salarié qui devient admissible après la date d'entrée en vigueur du Régime.
- (3) Les dossiers de l'Employeur seront décisifs pour toute question concernant l'emploi et le non-emploi, et la durée et le motif des absences, à moins qu'ils ne s'avèrent inexacts sans aucun doute possible.

ARTICLE III. - ADMISSIBILITE A LA RETRAITE ET MONTANT DE PENSION

Retraite normale

1. (1) Un membre dont le service auprès de l'Employeur continue jusqu'à la date normale de sa retraite sera alors éligible à sa retraite et aura droit, à la suite de son départ à la retraite, à une pension de retraite normale.
- (2) Sous sa forme ordinaire, la pension de Retraite normale d'un membre s'élèvera à dix-sept (17,00\$) dollars par mois multipliés par le nombre d'années de service ouvrant à pension, à condition, toutefois, qu'un membre ne soit pas crédité de plus de quarante (40) ans de service ouvrant droit à pension.

Retraite anticipée

2. (1) Un Membre qui a atteint cinquante-cinq (55) ans et a également accompli au moins dix (10) ans de service reconnu, tant qu'il est à l'emploi de l'Employeur et n'est pas admissible à la Retraite Anticipée Spéciale telle qu'elle est définie à l'alinéa 3 du présent Article III, peut sur demande et avec le consentement de l'Employeur (qui ne donnera pas son consentement pour toute période au cours de laquelle le salarié reçoit une indemnité de la Commission de santé-sécurité du travail du Québec pour une invalidité classée comme invalidité temporaire, ou reçoit des paiements à un autre titre que pour invalidité prolongée, en vertu du programme d'indemnité hebdomadaire en cas d'accident et de maladie de l'Employeur et du Syndicat) prendre sa retraite et avoir droit pendant sa retraite à une Pension de retraite anticipée.
- (2) La Pension de retraite anticipée d'un membre sera
 - (a) d'abord calculée de la manière décrite au sous-alinéa (2) de l'alinéa 1 du présent Article III, fondée sur son service ouvrant droit à pension jusqu'à la Date de sa retraite anticipée et
 - (b) puis réduite de 0.5%, multiplié par le nombre de mois compris entre la date d'entrée en vigueur de cette pension et la date normale de la retraite du membre.

Retraite anticipée spéciale

3. (1) Un Membre qui a atteint cinquante-huit (58) ans et a accompli au moins trente (30) ans de service reconnu ou trente-cinq (35) ans de service reconnu, indépendamment de son âge, pour-
ra tant qu'il est à l'emploi de l'Employeur et à condition qu'il ne reçoive pas alors de paiements de la C.S.S.T. pour une invalidité classée comme invalidité temporaire ou des paiements à un autre titre que pour invalidité prolongée, en vertu du Programme d'indemnité hebdomadaire en cas d'accident et de maladie de l'Employeur et/ou du Syndicat, prendre sa retraite à son choix et avoir droit pendant sa retraite à une Pension de retraite anticipée spéciale.
- (2) La pension de retraite anticipée spéciale d'un membre sera
- (a) d'abord calculée de la manière décrite au sous-alinéa (2) de l'alinéa 1 du présent Article III, fondée sur son service ouvrant droit à pension jusqu'à la date de la retraite anticipée, et
- (b) composée d'une somme complémentaire à raison de seize (16,00\$) dollars par mois multipliés par le nombre d'années de service ouvrant droit à pension à condition toutefois qu'un Membre ne soit pas crédité de plus de trente (30) ans de service ouvrant droit à pension pour calculer le montant de pension complémentaire.

Toute somme complémentaire à laquelle un Membre a droit sera payable uniquement tant qu'il est en vie mais jamais de toute façon après le premier jour du mois qui suit le mois où le Membre atteint soixante-cinq (65) ans. Les termes des sous-alinéas (2) et (3) de l'alinéa 2 de l'Article V ne s'appliqueront pas à toute somme complémentaire.

Retraite retardée

4. (1) Un participant peut demeurer au service de l'Employeur après sa date normale de retraite s'il le désire, mais, il doit aviser l'Employeur qu'il désire retarder sa retraite au moins un (1) an avant la date normale de sa retraite ou au moins un an avant toute autre date de retraite subséquente. Toutefois, les versements de pension doivent commencer même si le participant est toujours à l'emploi de l'Employeur au plus tard à la première des deux dates suivantes:
- (a) le premier jour du mois qui précède la date à laquelle le participant atteint son soixante et onzième (71e) anniversaire de naissance, et

- (b) Le premier jour du mois qui suit la date à laquelle la revalorisation actuarielle de la rente pour le service effectué à la date normale de la retraite augmentée de la rente créditée en vertu du service effectué au cours de la période d'ajournement sont égales au maximum de la pension payable par les règlements du Ministère du revenu du Canada.
- (2) Pendant la période d'ajournement, un participant peut demander, une fois par période de douze (12) mois, le paiement de rente de retraite, en tout ou en partie seulement, pour compenser une réduction de salaire survenu au cours de cette période et non entièrement compensée par la rente initiale payable au titre du Régime des rentes du Québec, du Régime de pension du Canada et de la Loi sur la sécurité de la vieillesse.
- (3) Pour toute année ou fraction d'année postérieure à la date normale de retraite où le participant demeure au service de l'Employeur et ne reçoit pas une rente totale ou partielle, et qu'il ne lui soit pas crédité plus de quarante (40) ans de service ouvrant droit à pension, l'Employeur continuera de cotiser au régime et le crédit de rente pour chaque année d'ajournement est égal à celui prévu pour toute période précédant l'âge normal de retraite. Ce crédit de rente plus la rente accumulée à la date normale de la retraite seront sujets à des revalorisations actuarielles, pour la période courue entre la date normale de la retraite et la date où les versements de pension commencent. Le montant de la revalorisation est établi par l'actuaire nommé par le Conseil et ne doit pas excéder le maximum prévu par les règlements du Ministère du revenu du Canada.
- (4) Si le membre décide de retarder sa retraite, il doit indiquer son choix de la forme de retraite en conformité avec la Section 3 de l'Article V au moment où il informe le Conseil de sa décision de retarder sa retraite.
- (5) Si le membre décède pendant la période d'ajournement, le versement de sa rente sera réputé avoir débuté le premier (1er) jour du mois précédent son décès et devient payable selon la forme de pension choisie.

Droits acquis

5. (1) Un membre,
- (a) dont le service auprès de l'Employeur ou la participation au Régime de pension cesse, si ce n'est par suite de décès, et

- (b) qui a accompli au moins cinq (5) ans de service continu ou une période continue d'au moins cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur ou qui a été membre du Régime de pension pour la même période, mais sans avoir droit à une pension de retraite normale, et qui n'a pas droit de recevoir une pension de Retraite anticipée ou une pension de retraite anticipée spéciale, ou décide de ne pas en faire la demande,
recevra une rente viagère différée.
- (2) la rente viagère différée à laquelle un Membre a droit conformément au sous-alinéa (1) du présent alinéa 5
 - (a) commencera à la date normale de sa retraite,
 - (b) sera calculée de la manière décrite au sous-alinéa (2) de l'alinéa 1 du présent Article III, fondée sur son service ouvrant droit à pension à sa date de cessation de service et
 - (c) sujet au sous-alinéa (6) de l'alinéa 2 de l'Article V, sera payable sous la forme ordinaire.
- (3) Une demande doit être présentée pour le versement d'une rente viagère différée au plus tôt deux (2) mois avant la date normale de retraite; cependant, la présentation de cette demande après la date normale de retraite n'entraîne aucune obligation quant au paiement de l'intérêt ou au retard dans les paiements.
- (4) La rente viagère différée ne peut être cédée ni aliénée et ne confère au Membre, à tout représentant personnel, à une personne à charge ou à tout autre personne aucun droit ou intérêt quelconque sur la rente viagère différée qui puisse être cédé ou autrement aliéné.
- (5) La rente viagère différée ne peut être rachetée ni réglée par anticipation et ne confère au Membre, à tout représentant personnel, à une personne à charge ou à toute autre personne aucun droit ou intérêt quelconque sur la rente viagère différée qui puisse être racheté ou réglé par anticipation.

ARTICLE IV. - SERVICE RECONNU ET SERVICE OUVRANT DROIT A PENSION

- 1. Sous réserve de l'alinéa 3 du présent Article IV, le service reconnu et ouvrant droit à pension d'un Membre comprendra les éléments suivants:
 - (a) Pour le service accompli jusqu'au et y compris 31 décembre 1975 le service reconnu et ouvrant droit à pension sera fondé sur le service continu, établi d'après la liste d'ancienneté au 31 décembre 1975.
 - (b) Pour le service accompli à partir du 1er janvier 1976, le service reconnu et ouvrant droit à pension sera calculé en nombre entier d'années et en fractions d'année de travail rémunéré, selon le tableau de la page suivante; à condition toutefois que le service total ouvrant droit à pension pour un membre ne dépasse jamais quarante (40) ans.

HEURES RECONNUESNOMBRE ENTIER D'ANNEE OU
FRACTION D'ANNEE D'UN EMPLOI
REMUNERE

1800 heures ou plus	Un an
1620 heures au moins, mais moins de 1800	9/10 d'un an
1440 heures au moins, mais moins de 1620	8/10 d'un an
1260 heures au moins, mais moins de 1440	7/10 d'un an
1080 heures au moins, mais moins de 1260	6/10 d'un an
920 heures au moins, mais moins de 1080	5/10 d'un an
720 heures au moins, mais moins de 920	4/10 d'un an
540 heures au moins, mais moins de 720	3/10 d'un an
360 heures au moins, mais moins de 540	2/10 d'un an
180 heures au moins, mais moins de 360	1/10 d'un an
Moins de 180 heures	0

2. Les heures reconnues d'un Membre se composeront:

- (a) des heures de travail pour l'Employeur à partir du 1er janvier 1976 (les heures payées sont considérées comme heures de travail mais les heures payées à un taux majoré seront considérées comme heures de l'horaire normal) et
- (b) des heures qui auraient dû faire partie de son horaire de travail mais pendant lesquelles il était absent pour l'un des motifs suivants:
 - (i) vacances et congés payés, ou
 - (ii) absence pendant laquelle il reçoit une indemnité de la C.S.S.T. en rapport avec son travail auprès de l'Employeur à moins et jusqu'à ce que le salarié démissionne ou cesse volontairement son travail d'une autre façon pendant cette absence ou que le salarié perde le droit à l'indemnité de la C.S.S.T. et ne reprenne pas immédiatement son service auprès de l'Employeur, ou
 - (iii) absence pendant laquelle son salaire continue à lui être versé et pendant laquelle il reçoit des paiements en vertu d'un Programme d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité de longue durée en cas d'accident ou de maladie de l'Employeur et/ou du Syndicat, ou des paiements de la Régie de l'assurance automobile du Québec, à moins ou jusqu'à ce que le salarié démissionne ou cesse volontairement son travail d'une autre façon pendant cette absence ou que le salarié perde le droit à l'indemnité en vertu du Programme d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité de longue durée en cas d'accident et de maladie de l'Employeur et/ou du Syndicat, ou
 - (iv) absence pour s'occuper des affaires du Syndicat dans la mesure où l'Employeur a autorisé cette absence dans une entente conclue avec le Syndicat, ou d'une autre façon mais

sans qu'il y ait double emploi des heures reconnues aux termes du paragraphe (b) ou des paragraphes (a) et (b) du présent alinéa 2.

3. Excepté le cas d'un membre qui, lorsque son service auprès de l'Employeur prend fin, est admissible aux termes de l'Article III à la Retraite normale, à la Retraite anticipée, à la Retraite anticipée spéciale, à la Retraite retardée, ou aux Droits acquis, le service reconnu ou ouvrant droit à pension d'un membre sera interrompu et le service reconnu ou ouvrant droit à pension accompli avant l'interruption n'entrera pas en ligne de compte
- (a) s'il quitte volontairement et délibérément son emploi, ou
 - (b) s'il est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la convention collective, ou
 - (c) s'il a été mis à pied et ne communique pas avec l'Employeur dans les sept (7) jours, et ne retourne pas au travail dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur l'a rappelé au travail par poste recommandée à sa dernière adresse connue, à moins qu'il ait fourni, dans un délai raisonnable, une raison satisfaisante. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas si le rappel est pour une occupation d'usine ou pour une occupation de département pour une durée inférieure à un (1) mois, ou
 - (d) s'il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après l'expiration d'une permission d'absence, à moins qu'il ait fourni dans un délai raisonnable, une raison satisfaisante, ou
 - (e) s'il s'absente sans permission du travail plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il ne fournisse, dans un délai raisonnable, une raison satisfaisante, ou
 - (f) s'il a été mis à pied à cause d'un manque de travail
 - (i) pendant une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied, si celle-ci est inférieure à trente-six (36) mois, ou
 - (ii) pendant les trente-six (36) mois qui suivent sa mise à pied pour celui qui a une ancienneté de trois (3) à cinq (5) ans, ou
 - (iii) pendant les quarante-huit (48) mois qui suivent sa mise à pied pour celui qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

ARTICLE V. - VERSEMENT DE PENSIONS

Preuve d'âge

1. Un membre qui demande une pension ou une rente viagère différée doit prouver son âge (et l'âge de l'autre personne nommée pour qu'une pension réversible puisse entrer en vigueur) par une preuve jugée satisfaisante par le Conseil; ceci n'entraîne aucune obligation quant au paiement de l'intérêt ou au retard dans les paiements en attendant la réception de cette preuve.

Forme ordinaire de pension

2. (1) La forme ordinaire de pension payable à un Membre à sa retraite normale, anticipée, anticipée spéciale ou retardée sera versée sur demande le premier (1er) jour du mois qui suit immédiatement la date de sa retraite en vertu du Régime et, sauf les exceptions stipulées à l'alinéa 3 du présent Article V, le premier (1er) jour de chaque mois par la suite pendant une période garantie de cinq (5) ans, puis pour le reste de la vie du Membre, s'il y a lieu.

Nonobstant ce qui précède, toute somme complémentaire, payable selon les dispositions du sous-alinéa (2) (b) de l'alinéa 3 de l'Article III, cessera avec le décès du Membre.

- (2) Si le Membre meurt avant le dernier mois de la période garantie de cinq (5) ans, les paiements de la pension seront versés au bénéficiaire nommé par le Membre, sinon à ses ayants droits, à partir du mois qui suit le décès du Membre jusqu'au et y compris le dernier mois de la période garantie.
- (3) Les ayants droits d'un Membre ou d'un bénéficiaire nommé ont le droit, à tout moment, tant qu'ils sont admissibles à recevoir un paiement conforme au sous-alinéa (2) du présent alinéa 2, de demander, au lieu des paiements qui restent à verser aux ayants droits, un paiement unique égal à la valeur escomptée de ces paiements. Cette valeur escomptée sera calculée selon le taux d'intérêt qu'établira le Conseil.
- (4) Le Conseil peut adopter la ligne de conduite qu'il trouve appropriée à l'égard du versement de pensions lorsque le montant net à verser est inférieur à vingt-cinq (25,00\$) dollars par mois et peut verser cette pension par trimestre, par semestre ou par an ou, si la loi le permet, en un paiement unique dont la valeur actuarielle est équivalente, d'après le conseil, et qui n'est pas inférieur au montant stipulé par la loi.
- (5) Exception faite des cas prévus au sous-alinéa (4) du présent alinéa 2, les prestations de pension prévues aux termes du présent régime ne peuvent, à partir de la date de retraite d'un Membre, être ni rachetées ni réglées par anticipation de son vivant et ne confèrent à aucun Membre, représentant personnel, personne à charge ou toute autre personne aucun droit ou intérêt quelconque sur ces prestations de pension qui puisse être racheté ou réglé par anticipation du vivant du Membre.
- (6) Advenant que des législations Fédérale ou Provinciale requièrent que les versements de pension soient effectués d'une façon différente de la forme ordinaire de pension, le montant de la pension sera converti à la date ou depuis la date de la retraite en une pension ajustée d'une valeur actuarielle égale tel que déterminé par le Conseil.

Formule facultative de pension

3. (1) Sous réserve du sous-alinéa (2) du présent alinéa 3, un Membre a le droit, en présentant une demande écrite sur une formule fournie par le Conseil et soumise au Conseil

- (a) au moins un (1) an avant la date normale de sa retraite, ou retraite anticipée spéciale, ou
- (b) un (1) an avant sa date de retraite normale si la retraite retardée est choisie, ou
- (c) à toute date ultérieure, avant sa retraite à la Date normale, ou retraite anticipée spéciale, si elle est accompagnée d'une preuve de bonne santé jugée satisfaisante par le Conseil.

de décider s'il devient admissible à une pension de Retraite ordinaire normale, retraite anticipée spéciale ou retraite retardée, qu'elle soit convertie à partir de la date normale de sa retraite en une pension ajustée d'une valeur actuarielle équivalente, de la manière spécifiée par le Conseil et payable pendant

- (i) une période garantie de dix (10) ans ou quinze (15) ans, ou
- (ii) la vie durant de l'autre personne nommée pour recevoir la pension reversible avec ou sans réduction selon les règlements existants des gouvernements Fédéral et Provincial, ou
- (iii) une période garantie plus longue qui pourra être déterminée et qui respecte les limites imposées dans ces circonstances par les règlements du Ministère du Revenu du Canada, ou

d'après les indications précisées dans la demande en question et pour le reste de sa vie s'il y a lieu.

Nonobstant ce qui précède, toute somme complémentaire payable tel que spécifié au sous-alinéa (2) (b) de l'alinéa 3 de l'Article III, cessera avec le décès du Membre.

Un Membre a le droit, en présentant une demande écrite sur une formule fournie par le Conseil et soumise au Conseil, de décider, s'il devient admissible à une pension de retraite ordinaire normale, retraite anticipée spéciale ou retraite retardée, qu'elle soit convertie à partir de la date normale de sa retraite en une pension ajustée d'une valeur actuarielle équivalente, établie de la manière spécifiée par le Conseil et payable durant la vie du Membre.

- (2) Un choix qui désigne une autre personne que le conjoint du Membre pour recevoir la pension reversible sera sans effet jusqu'à ce qu'il soit approuvé par le Conseil.
- (3) Lorsqu'un Membre a fait un choix aux termes du sous-alinéa (1) du présent alinéa 3, il peut annuler ce choix à tout moment avant la date de sa retraite, en déposant auprès du Conseil un avis d'annulation par écrit.

- (4) Lorsqu'un Membre a fait un choix aux termes du sous-alinéa (1) du présent alinéa 3, ce choix sera nul et sans effet si le membre prend sa retraite ou meurt avant la date de sa retraite ou dans le cas d'une pension réversible, si l'autre personne désignée pour recevoir la pension réversible meurt avant la date de la retraite du membre.
- (5) Lorsque le choix d'une période de garantie conformément au sous-alinéa 1 du présent alinéa 3 prend effet et que le membre meurt avant le dernier mois de la période de garantie, les paiements de la pension ajustée d'une valeur actuarielle équivalente seront versés au bénéficiaire nommé par le Membre, s'il y en a, sinon à ses ayants droits, à partir du mois qui suit le décès du Membre jusque et y compris le dernier mois de la période de garantie.
- (6) Lorsque le choix d'une Pension réversible conformément au sous-alinéa (1) du présent alinéa 3 prend effet et que le Membre meurt avant l'autre personne désignée pour recevoir cette pension, les paiements de la pension ajustée d'une valeur actuarielle équivalente seront versés au bénéficiaire nommé par le Membre, s'il y en a, sinon à ses ayants droits, à partir du mois qui suit le décès du Membre jusque et y compris le premier (1er) jour du mois du décès de l'autre personne.
- (7) Les ayants droits d'un Membre ou d'un bénéficiaire nommé ont le droit, tant qu'ils sont admissibles à un paiement aux termes du sous-alinéa 5 du présent alinéa 3, de demander, au lieu de tous les paiements qui doivent leur revenir, un règlement en un paiement unique égal à la valeur escomptée de ces paiements; cette valeur escomptée sera calculée en tenant compte du taux d'intérêt déterminé par le Conseil.

Bénéficiaire

4. (1) En déposant auprès du Conseil, avant son décès, un document approuvé par le Conseil, un Membre peut nommer un ou des bénéficiaire(s) qui recevra (recevront) les montants payables après son décès en vertu du présent Régime.
- (2) Le Membre peut annuler cette nomination à tout moment et en faire une nouvelle, s'il le désire; cependant, aucune nomination n'aura d'effet ou n'entrera en vigueur avant d'être approuvée par le Conseil, et le Conseil peut, à sa discrétion, refuser de donner son approbation.

Prestations non aliénables

5. (1) Les prestations de pension payables aux termes du présent Régime ne peuvent être cédées ni aliénées et ne confèrent au Membre, à tout représentant personnel, à une personne à charge ou à toute autre personne, aucun droit ou intérêt quelconque sur les prestations de pension qui puisse être cédé ou autrement aliéné.

- (2) Dans toute la mesure permise par les lois applicables, les prestations en vertu du présent régime ne peuvent faire l'objet d'une saisie ou d'une procédure légale pour les dettes de Membres ou de bénéficiaires.

Retraité incapable de gérer ses affaires

6. (1) Si le Conseil estime qu'un Membre est incapable de gérer ses affaires à cause d'une maladie ou d'un accident, tout paiement exigible peut être versé au conjoint, à un enfant, à un parent, à un frère, à une soeur ou à toute autre personne qui, d'après le Conseil, a engagé des frais pour ce Membre, à moins qu'il n'y ait eu une demande de paiement antérieure présentée par un conseil de curatelle dûment autorisé ou par un autre représentant légal.
- (2) Tout paiement versé aux termes du sous-alinéa (1) du présent alinéa 6 est un paiement pour le compte du Membre et constitue une exécution complète de tout engagement pour ce paiement en vertu du Régime.

ARTICLE VI. - ADMINISTRATION

1. (1) L'Employeur agira en tant qu'administrateur du régime. L'Employeur nommera un Conseil d'administration pour remplir les fonctions décrites dans le présent article. Ce conseil ne sera pas responsable de l'administration du Fonds de pension.
- (2) L'autorité détenue par le Conseil et les tâches qu'il accomplira, compatibles avec le présent Régime, seront celles déterminées par l'Employeur de temps à autre.
2. Chaque membre recevra de l'Employeur une explication par écrit des modalités et conditions du présent Régime et des modifications apportées qui lui sont applicables, ainsi qu'une explication des droits et devoirs du Membre par rapport aux prestations qui lui sont offertes en vertu du présent Régime tel que déterminé par la Régie des Rentes du Québec.
3. L'Employeur présentera au Syndicat des rapports périodiques rédigés par les actuaires concernant la justesse du financement du Régime.
4. (1) En cas de conflit entre l'Employeur ou le Conseil et un salarié, un requérant d'une pension représenté par le Syndicat à titre d'agent de négociations collectives, ou un retraité titulaire d'une pension, en ce qui concerne l'admissibilité, l'âge, le service reconnu, le service ouvrant droit à pension, le montant de pension ou la mise à la retraite par l'Employeur, le Syndicat aura le droit d'interjeter appel au Conseil pour obtenir une audition. Si, à la fin de l'audition, les parties intéressées sont d'accord sur la décision du Conseil, cette décision sera finale et engagera l'Employeur, le Syndicat, le salarié, le requérant d'une pension et le retraité titulaire d'une pension qui sont intéressés.
- (2) Si les parties intéressées ne sont pas d'accord sur la décision du Conseil, le conflit sera renvoyé à un Arbitre unique nommé d'un commun accord par les parties intéressées. A défaut de

cet accord, des Arbitres seront nommés conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec et compte tenu des modifications qui peuvent lui être apportées.

- (3) Pour résoudre un conflit, l'Arbitre aura seulement le droit d'interpréter et d'appliquer les dispositions de cet Accord. Il n'aura pas le droit d'ajouter d'autres termes à une disposition de cet Accord, ou d'en retrancher, ni de renoncer à une condition d'admissibilité aux prestations du présent Régime ou d'omettre d'en appliquer une.
- (4) Les honoraires et frais de tout Arbitre seront partagés également entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE VII. - FINANCEMENT

Fonds de pension

1. (1) L'Employeur maintiendra un Fonds de pension composé d'un ou de plusieurs fonds de fiducie et/ou d'un ou de plusieurs contrats de rentes d'une Compagnie d'assurance et/ou d'une Division de rentes du Gouvernement canadien, établi dans le but de verser des prestations en vertu du Régime.
- (2) Pendant la durée du Régime, l'Employeur s'engage à effectuer des paiements et des paiements spéciaux dans le Fonds de pension, qui seront au moins égaux aux montants suivants:
 - (a) tous les coûts de service courant de chaque année, et
 - (b) les montants annuels égaux suffisants pour liquider tout déficit actuariel initial défini dans les règlements de la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, sur une période ne dépassant pas quinze (15) ans à compter de la date à laquelle le déficit actuariel initial a été déterminé, et
 - (c) les montants annuels égaux suffisants pour liquider tout déficit actuariel courant, défini dans les règlements de la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, sur une période ne dépassant pas cinq (5) ans à compter de la date à laquelle ce déficit actuariel courant a été déterminé ou pendant toute autre période établie de temps à autre dans la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec. Cependant, si des paiements spéciaux sont effectués en application des paragraphes (b) ou (c) dépassant le montant ou les montants qui y sont prévus, les montants annuels égaux à payer par la suite, en application du paragraphe en question, pourront être calculés de nouveau en conséquence.
- (3) Tous les paiements effectués dans le Fonds de pension seront détenus et administrés conformément à la législation fédérale et provinciale applicable et, notamment, la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

- (4) Pendant chaque année fiscale ou dans les 120 jours qui suivent la fin de l'année, l'Employeur versera, dans le Fonds de pension, des cotisations qui couvriront le coût des prestations de pension, des autres garanties et des droits de remboursement des coûts de service courant. L'Employeur versera également, dans le Fonds de pension, toute cotisation spéciale d'un an avant le dernier jour de l'année fiscale.

Prélèvements sur le Fonds de pension

2. (1) Le Fonds de pension doit servir à payer, avec l'autorisation du Conseil et conformément au Régime, les prestations payables en vertu du Régime.
- (2) Avant qu'une prestation ne lui soit accordée en vertu du Régime, aucun Membre n'aura de droit sur une prestation ou d'intérêt dans tout fonds de fiducie ou contrat de rentes d'une Compagnie d'assurance ou d'une Division de rentes du Gouvernement canadien établi ou conclu dans le but de verser des prestations en vertu du Régime.

Prestations payables uniquement sur le Fonds de Pension

3. (1) Les prestations payables conformément aux stipulations du Régime seront payables uniquement sur le Fonds de pension et tout Membre, ou toute autre personne qui revendique le droit à un paiement en vertu du Régime, ne pourra demander ce paiement que sur le Fonds de pension.
- (2) Aucune obligation de verser les prestations en vertu du Régime n'incombera au Conseil ou aux cadres, directeurs ou actionnaires de l'Employeur, sauf dans la mesure où l'Employeur omet d'appliquer les stipulations de l'alinéa 1 du présent Article VII.

Recouvrement de Fonds par l'Employeur

4. Nonobstant toute autre disposition du régime, en aucun cas, l'Employeur ne recevra de montant du Fonds de pension, sauf dans les cas suivants:
- (1) L'Employeur pourra recevoir tout montant qu'elle aura versé par erreur dans le Fonds de pension, ou
- (2) lors de la terminaison totale du régime sans adoption d'un nouveau, l'Employeur pourra recevoir la partie des sommes qui resteront dans le Fonds, s'il y a lieu, après acquittement de tous les crédits de pension conformément à l'article 40c de la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

Transfert du surplus

5. Lors de la terminaison du régime avec adoption d'un nouveau, tout surplus réalisé aux termes du régime peut, à la discrétion de l'Employeur, être transféré dans le nouveau régime. Cependant, ce transfert ne pourra être effectué sans avoir obtenu l'autorisation de la Régie des rentes du Québec et du ministère du Revenu national.

12

DEUXIEME PARTIE

DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 1

L'Employeur devra soumettre le Régime de pension à l'examen des autorités pertinentes en vue d'obtenir l'acceptation et/ou l'approbation nécessaires pour le faire enregistrer. S'il s'avère nécessaire ou approprié, n'importe quand pendant la durée du présent accord, de faire une révision du Régime de pension pour obtenir ou maintenir cette acceptation et/ou approbation du Régime par les autorités pertinentes ou pour se conformer à toutes les lois applicables, sous leur forme actuelle ou selon leurs modifications et adoptions à l'avenir ou en raison de changements apportés à tout Régime de pension du Gouvernement, seule cette révision fera l'objet d'une discussion immédiate entre l'Employeur et le Syndicat. Dans le cas de refus ou de rétractation d'une acceptation et/ou approbation de ce genre, l'Employeur ne pourra pas interrompre le Régime de pension au cours de ces discussions, pendant trente (30) jours ou jusqu'à la date de prise d'effet de ce refus ou de cette rétractation, compte tenu de la dernière de ces deux (2) dates; par contre, l'Employeur ne sera pas tenue de verser de contributions au Régime de pension si elle n'a pas le droit de les déduire comme dépenses avant impôt aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu et de toutes les autres lois fiscales applicables, sous leur forme actuelle ou selon leurs modifications ou adoptions à l'avenir.

ARTICLE II

Le présent Accord prendra fin à la même date que la résiliation de la Convention Collective de base conformément aux procédés de résiliation et de renouvellement stipulés dans la Convention Collective de base, et sous réserve de leur application.

La résiliation du présent Accord n'entraînera pas l'interruption automatique du Régime de pension et aucune pension accordée avant cette résiliation ne sera réduite, suspendue ou interrompue, sauf exception particulière stipulée dans le Régime de pension.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4^e jour de

juillet 1986.

AU NOM DE L'USINE DE TRACY, ACIERS
INOXYDABLES ATLAS - DIVISION DE
RIO ALGOM LIMITEE

AU NOM DU SYNDICAT DES EMPLOYES
DES ACIERS ATLAS
(C.S.N.)

17595-03

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

DÉPÔT

4079-0

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17595-03
Date	Signature: 86-12-03 Réception: 86-12-05	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Aciers Atlas (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Aciers Atlas - Une Division de Rio Algom Limitée 1675 Rte Marie Victorin Tracy, QC. J3R 4R4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-07</u> Activité <u>2910 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modifications à la convention collective - ancienneté etc..etc..

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-12-15

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

17595-03

M O D I F I C A T I O N S

A LA

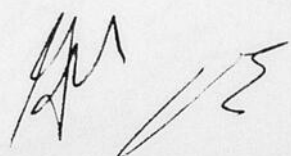
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

ACIERS ATLAS
une division de Rio Algom Limitée

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)



1 9 8 6

86 DEC -5 14 1986

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

E N T E N T E

ENTRE

ACIERS ATLAS
Une division de Rio Algom Limitée

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ACIERS ATLAS (C.S.N.)

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL TEL QU'APPARAISSANT DANS LES PAGES SUIVANTES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A TRACY, CE 3
JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

[Handwritten signatures for Employer: Robert Dupuis, Michel Mercant, Robert Gaudin, G. G. Gaudin, and others]

POUR LE SYNDICAT

[Handwritten signatures for Union: Pierre S. Michel, André Charest, Raymond Proulx, Jacques Morace, Jean Tremblay, Paul Proulx, and others]

[Handwritten signature: Marty G...]

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

Conservation et accumulation

- 10.05 c) Tout salarié transféré hors de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté d'usine et de département pendant une période cumulative de douze (12) mois à partir de la date de son transfert ou à partir du 11 janvier 1980 dans le cas du salarié qui fut transféré avant cette dernière date. A la fin de cette période, il conserve son ancienneté d'usine et de département mais cesse d'accumuler de l'ancienneté d'usine et de département.

Le droit de retour dans l'unité de négociation s'exerce en commençant par déplacer à la classe la plus basse un salarié moins ancien que lui; s'il n'y en a pas, il déplace selon l'ordre croissant de classe (de la plus basse à la plus haute), pourvu que son ancienneté le lui permette.

- 10.09 a) Si le salarié peut être assigné à plus d'une occupation au même taux de salaire ou si le salarié désire une assignation à une occupation d'un taux inférieur à celui de son assignation en vertu de 10.08, cette assignation se fait selon sa préférence, par ancienneté d'usine, partout dans l'usine lors de la préparation de la cédule de travail. Cependant, si un salarié a été dans l'impossibilité d'exprimer sa préférence, il peut le faire pour la cédule qui suit, au plus tard le jeudi 12h00 de la semaine suivante.

Rappel

- 10.12 b) Tout salarié au travail a droit au rappel, lorsque le travail devient disponible dans l'ordre successif suivant:-

à tout travail sur son occupation régulière qu'il détient par affichage, utilisant l'ancienneté de département pour les occupations de l'annexe "D" ou l'ancienneté d'usine pour les occupations de l'annexe "D-1".

Handwritten initials: "K" and "14"

Handwritten signature

Large handwritten signature

Article 10.- Ancienneté (suite)

Rappel (suite)

10.12

- b) ~~a)~~ à tout travail sur l'occupation sur laquelle il était en déplacement, en utilisant l'ancienneté de département pour les occupations de l'annexe "D" et l'ancienneté d'usine pour les occupations de l'annexe "D-1".

pe
ll
Dans le cas où le salarié était en déplacement sur une occupation de l'annexe "D", ayant utilisé la clause 10.09, son rappel se fera sur cette occupation, utilisant l'ancienneté d'usine.

- c) Lorsque plus d'un salarié déplacé détient une nomination à la même occupation, le salarié possédant le plus d'ancienneté d'usine a le choix de retourner ou non à cette occupation s'il y a ouverture pour vacances ou maladie.
- d) Lorsqu'il y a plus d'un ^{salarié} employé qui détient un affichage "remplaçant de vacances ou de maladie" sur la même occupation, le salarié possédant le plus d'ancienneté d'usine aura le choix ou non de remplir le poste.

10.20

- b) 3) Plus d'une semaine complète connue avant l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail; le salarié qualifié possédant le plus d'ancienneté de département pour les occupations de l'annexe "D" ou d'ancienneté d'usine pour les occupations de l'annexe "D-1" selon le cas.
- c) Le salarié qui ne désire pas être muté selon les sous-paragraphes 2) ou 3) ci-haut doit en informer son contremaître. Il a le choix d'être muté ou de demeurer à son occupation, en autant qu'il y a un autre salarié qualifié possédant le moins d'ancienneté de département pour les occupations de l'annexe "D", ou d'ancienneté d'usine pour les occupations de l'annexe "D-1", selon le cas, et que dans le cas du sous-paragraphe 3), le changement puisse être fait avant la limite prévue à 13.07 b).

GM

Article 10.- Ancienneté (suite)

Divers

- 10.21 a) Le salarié qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident n'est plus en mesure d'accomplir son travail régulier, est muté à une occupation de l'annexe "H" ou à une occupation d'usine, en autant qu'il possède une ancienneté d'usine supérieure au salarié qu'il déplace.

S'il ne peut déplacer à l'annexe "H" ou à une occupation d'usine en vertu de son ancienneté d'usine, la clause 10.21 b) s'applique.

Le syndicat sera avisé avant que le déplacement ne s'effectue.

Seuls les salariés reconnus incapables d'accomplir pour plus de trente (30) jours leur travail régulier peuvent se prévaloir du présent paragraphe.

Le salarié qui a déplacé un autre salarié en vertu du présent paragraphe conserve le poste obtenu seulement pour la durée de son incapacité. Au terme de celle-ci, il retournera au poste qu'il détenait antérieurement.

ARTICLE 11.- ABSENCES AUTORISEES

Service de juré ou témoin

- 11.01 L'employeur accorde la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin convoqué à la Cour par "subpoena". Pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, l'employeur le libère de son horaire régulier de travail pour la journée complète. Le salarié est alors réputé être au travail.



ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.05 a) Pour le temps supplémentaire de fin de semaine prévu à l'avance pour des équipes complètes.

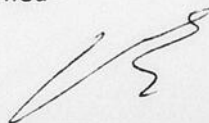
Pour cédule le surtemps, l'employeur ne tient pas compte des arrangements personnels entre salariés prévus à l'article 14.01-c), mais des cédules officielles de la semaine pour chaque salarié.

Cependant, dans tous les cas, le premier paragraphe de l'article 14.05 doit être respecté.

- 14.06 d) 1) L'employeur publie à chaque semaine une liste des salariés par occupation indiquant les heures travaillées et refusées pour chacun. La dernière liste publiée sert de référence pour l'application de 14.05. La compilation commence à zéro (0) au début de chaque année civile.
- 2) En cas d'égalité, le salarié possédant le plus d'ancienneté d'usine a la préférence.
- 3) Les étudiants sont demandés pour effectuer du temps supplémentaire seulement après que tous les salariés qualifiés du département auront été demandés.
- 4) Si un salarié change de département, son temps supplémentaire enregistré est transféré dans son nouveau département à sa nouvelle occupation.
- 5) Dans le cas d'un salarié nouvellement embauché, on enregistre à son nom la moyenne de temps supplémentaire enregistré par les autres salariés occupant la même occupation que lui dans le département.

- 14.11 2) Ensuite jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) heures de travail sur son occupation, par tranche de huit (8) heures, à l'intérieur de trois (3) mois consécutifs de calendrier en commençant en janvier, à moins que le salarié ainsi obligé de travailler en fin de semaine se trouve un remplaçant qualifié et en donne avis à son contremaître.

Le salarié ainsi tenu de faire du travail en temps supplémentaire doit en être avisé avant quinze heures (15h00) le jeudi qui précède.

JAM 

ARTICLE 16.- VACANCES ANNUELLES

16.05 a) 5) Le choix des vacances d'un salarié qui détient un affichage de remplacement de vacances ou de maladie, au moment du choix des vacances et au plus tard le 1er avril, n'est considéré et confirmé qu'après que celui du ou des salariés qu'il est appelé à remplacer n'ait été considéré et confirmé.

b) Le 1er avril, la liste des vacances est affichée et devient officielle. Cependant, les salariés qui désirent prendre des vacances entre le 1er janvier et le 1er avril, doivent aviser leur contremaître par écrit au plus tard le 1er décembre de l'année précédente.

Si au 1er avril d'une année, il existe des vacances non cédulées (vacances flottantes) pour des salariés, le choix de la période de vacances, pour chaque semaine, appartient à celui qui en fait le premier la demande.

Toute demande doit être faite par écrit.

ANNEXE "E".- Lettre d'entente
Régime d'assurance collective

Page 89

3) Chaque salarié absent pour sept (7) jours de calendrier (excluant les jours fériés, les jours de vacances des salariés, les jours de mise à pied) ou plus par maladie ou accident fournit au Service de santé de l'employeur une attestation médicale indiquant la durée probable de son absence et l'information nécessaire pour établir sa condition avant son retour au travail.

ENTENTE

Advenant un bris du laminoir à chaud le samedi sur le quart de soir, les salariés de production cédulés à compter de seize heures (16h00) sont rappelés en priorité pour terminer le laminage.

