NOM 10-11071 | No. 7114-2

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1071142	820413

IDENTIT É

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SIDBEC-DOSCO INC	850131	820310	2910 Employeur
A2				
A3	A04 Adresse: 6001 RUE IRWIN	A08 No. C.C. maîtresse		
	LASALLE Code postal H8N 1A1	A10 Numéro d'accréditation M160 1011 0000 11	A11 Nombre d'employés	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	METALLURGISTES-UNIS	2910 Convention		
A5	D' AME #6025			

Syndicat

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique: Municipalité	Etendue géographique: Région	Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
A13 01	A14 01	A15 04	A16 393	A17 6502	A18 063	A19 4	A20 00	A21 11	A22	A23 35

Statut de la convention
01 Renouvellement
02 Première
03 Sentence arbitrale (première)
04 Sentence arbitrale (policiers pompiers)
05 Sentence arbitrale (volontaire)
99 Autre disposition

Type d'unité de négociation
01 Un employeur un etab un syndicat un certif
02 Un empl un etab plus synd plus certif
03 Un empl plus etab un syndicat un certif
04 Un empl plus etab un synd plus certif
05 Plus empl un etab un synd plus certif
06 Plus empl plus etab un synd plus certif
07 Plus empl plus etab plus synd plus certif

Secteur parapublic
08 Provinciale éducation
09 Provinciale santé
10 Reg Locale éducation
11 Reg Locale santé
99 Autre disposition

Affiliation à une centrale
01 Sans objet
02 FAT-COI
03 FAT-COI-CTC
04 CTC
05 CEQ
06 CSC
07 CSD
08 CSN
09 FTQ
10 UPA
11 Independant internat
12 Independant national
13 Independant provinc
14 Independant local
99 Autre disposition

Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet

Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ

Etendue géographique: Région
010 Bas St-Laurent
020 Saguenay — Lac St-Jean
030 Québec
040 Mauricie — Bois Francs
050 Estrie
061 Montréal-Nord
062 Montréal-Sud
063 Montréal-Metro
070 Outaouais — Hull
080 Nord-Ouest
090 Côte-Nord
100 Nouveau-Québec

Plusieurs régions
960 Inter Régionale
970 Provinciale
980 Inter Provinciale
990 Autre disposition

Origine
1 Secteur public
2 Secteur Para-Public
3 Secteur Peri-Public
4 Secteur privé
9 Autre disposition

Emplois particuliers couverts
00 Sans objet
01 Caissiers
02 Vendeurs
03 Chauffeurs Livreurs
04 Caissiers et vendeurs
05 Chauffeurs véhicule
06 Mecanic et emp garage
07 Hommes d'entrepot
08 Chauffeurs et mecaniciens
09 Chauffeurs et entrep
10 Enseignants
11 Gardiens de sécurité
12 Infirmiers
13 Policiers municipaux
14 Pompiers municipaux
15 Policiers et pompiers
16 Menuiseurs et assist
17 Bucherons et emp camp
18 Entretien menager
99 Autres emplois partic

Catégories de personnel visé
00 Sans objet
01 Cadre
02 Professionnel
03 Technique
04 Soutien administratif
05 Commerce alimentation
06 Services
07 Production
08 Ouvrier
09 Professionnel et techn
10 Prof et soutien adm
11 Techn et soutien adm
12 Prof techn et sout adm
13 Production et sout adm
14 Ouvrier et sout adm
99 Autres catégories

Carte	Codificateur	Date	Vérificateur
A6	100 105	101 820520	102 0104

779(029)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 06 03
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE TRUSCON

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 6025

(ci-après appelés le Syndicat)

PAR MESSAGER

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre le 6 décembre 1961.

2.02

a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.

b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

2.03

a) Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 ci-dessus ne doivent pas accomplir les tâches qui sont normalement effectuées par les employés de l'unité de négociation, sauf pour les enseigner ou, dans les cas d'urgence, lorsque les employés réguliers sont dans l'incapacité d'accomplir leur tâche.

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

b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:

1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;

2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

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

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

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

2.04 Les parties conviennent

a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;

b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);

c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie.

Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants.

d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

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

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

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, la Compagnie a et conserve tous les droits lui permettant de diriger et de gérer ses affaires incluant, mais sans s'y limiter, les droits de:

a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;

b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;

c) d'établir et de modifier des règles et règlements devant être observés par tous les employés, lesquels règles et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention.

3.02 L'exercice par la compagnie de droits qui ne sont pas spécifiquement prévus à la Convention seront sujets aux droits d'un employé de formuler un grief conformément à l'article 6.

ARTICLE IV - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.

b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.

c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du travail.

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

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

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

ARTICLE V - REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à cette convention collective. Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02 (NON APPLICABLE)

5.03 Le Comité des griefs du Syndicat, composé d'au plus deux (2) membres en plus d'un représentant du Syndicat international représentera les employés en matière touchant à l'administration de cette convention.

5.04

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

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

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

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

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

5.07 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation formé d'employés et d'un représentant du Syndicat international. Ce comité représentera les employés lors de la négociation de la convention collective. Nonobstant les dispositions de l'article 5.04, la Compagnie n'aura pas à compenser les pertes de salaires subies par les employés dans l'exercice de ces fonctions.

5.08 Un délégué syndical ou un membre de comité prévu à la convention collective rappelé à l'usine par un représentant de la Compagnie pour une activité prévue aux articles 5.01, 5.02 et 5.03, en dehors de ses heures régulières de travail, sera rémunéré à son taux régulier, (y compris le boni de vie chère) pour le temps passé à cette activité.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE
REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Le but de cer article est d'établir la méthode à suivre dans la discussion et le règlement des griefs t el que défini ci-dessous. Dans le but de clarifier les mésententes entre l'employé et le supérieur immédiat, les parties feront leur possible, à ce niveau, pour régler les plaintes et les problèmes.

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

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

6.04 1ère étape:

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

2ème étape:

Si le délégué syndical ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du supérieur immédiat, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du supérieur immédiat, transmis par le président du comité des griefs, sur la formule à cet effet,au chef de service concerné ou à son représentant.

Le chef de service concerné ou son représentant, rencontrera le président du comité des griefs on son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et ils essaieront de parvenir à un règlement. Le chef de service concerné rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3eme étape:

Si le président du comité des griefs ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le Président du Syndicat ou son représentant, au Gérant de l'Usine ou à son représentant.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront dans les sept (7) jours ouvrables le comité des griefs défini au paragraphe 5.03 afin de discuter du grief. Le plaignant pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

6.05 Si l'on ne parvient pas à un règlement satisfaisant du grief, et si le grief en est un qui concerne l'application, l'interprétation ou une allégation de violation de la convention, le grief peut être référé par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage, tel que stipulé à l'article VII ci-dessous. Sauf toutefois, et l'on en convient par la présente, qu'aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après une période de trente (30) jours à compter de la date de la décision par écrit de la Direction.

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

6.07

a) Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale. Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.

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

6.08

a) Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que la période de vacances des personnes directement impliquées, n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues dans chacune des étapes des procédures de griefs et d'arbitrage de cette convention, lorsqu'il est fait mention de jours ouvrables.

b) A tout stage de la procédure de griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent se prolonger par entente mutuelle entre les parties. Par ailleurs, si le grief n'a pas reçu de réponse de la part de la Compagnie dans les délais spécifiés ou tels que convenus, le Syndicat peut faire passer le grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais spécifiés.

6.09 Tout règlement monétaire découlant d'une entente ou d'une décision de l'arbitre doit s'effectuer dans les trente (30) jours civils de l'entente ou de la décision, à défaut de quoi ledit règlement monétaire devra alors inclure les intérêts encourus entre la 31e journée et le jour du paiement.

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

ARTICLE VII - ARBITRAGE

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

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

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

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

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

7.05 L'arbitre n'aura juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention en autant que cela soit nécessaire à prendre une décision sur le grief et il n'aura aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer en quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. S'il est déterminé ou convenu à toute étape de la procédure de griefs, ou décidé par un arbitre qu'un

employé a encouru des mesures disciplinaires ou a été congédié injustement, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision; aussi la Direction devra le réintégrer à sa tâche sans perte d'ancienneté et paiera à l'employé les salaires qu'il aurait gagnés s'il avait travaillé, ou tout autre arrangement de compensation qui soit juste et équitable dans l'opinion des parties ou dans l'opinion de l'arbitre si le cas est référé à l'arbitrage.

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

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

ARTICLE VIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit y avoir aucun lock-out de la part de la Compagnie, ni aucune interruption, ni arrêt de travail, ni grève, ni grève sur le tas, ni ralentissement, ni rien qui puisse nuire à la production de la part d'un employé ou des employés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01

a) Les heures de travail de bureau sont de 8 h 15 à 12h, de 13h à 16 h 30, soit sept heures et quart (7¼) par jour; la semaine régulière de travail va du lundi au vendredi inclusivement, soit trente-six heures et quart (36¼).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01

b) A tous les employés protégés par cette convention, la Compagnie alloue une période de repos de dix (10) minutes pour une journée régulière de travail, dans l'avant-midi ou la période correspondante pour d'autres heures travaillées. Le Syndicat consent à coopérer avec la Compagnie afin que les employés n'abusent pas de cette période de repos.

9.02 S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autres que celles prévues dans cet article affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

9.03 Les alinéas ci-dessus du présent article ne peuvent être interprétés comme des heures de travail garanties par jour ou par semaine ou pour toute autre période de temps, mais ils serviront de base à des horaires de travail disponibles conformément aux dispositions de la présente convention.

9.04

a) Pour les employés travaillant suivant les horaires réguliers de bureau, tout travail permis effectué au-delà des heures régulières de travail de la journée et tout travail effectué le samedi et le dimanche sera considéré comme supplémentaire et rémunéré à une fois et demie (1½) le taux régulier.

b) Un employé sera rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires dans le cas où il n'aurait pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué ~~_____~~ (16) heures consécutives de travail.

c) Tout travail effectué le samedi sera rémunéré comme suit: pour les premières sept heures et quinze minutes (7h.15m.) une fois et demie le salaire régulier et tout travail au delà de sept heures et quinze minutes à taux double.

d) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré comme suit: pour les premières sept heures et quinze minutes (7h.15m.) une fois et demie le salaire régulier et tout travail au delà de sept heures et quinze minutes à taux double.

e) Les employés affectés à la programmation de sept heures et quinze minutes (7h.15m.) appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés aux taux et demi pour les quatre (4) premières heures et quarante-cinq (45) minutes de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

f) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classes 0 et 1.

9.05 Le taux régulier correspondra à l'équivalence horaire, telle qu'établie au paragraphe 13.08 du taux hebdomadaire qui s'applique selon le cas, soit le taux de départ, celui de la lière progression, de la 2e progression, ou le taux standard tel qu'indiqué au paragraphe 13.09.

9.06 Pour les besoins de cette clause, la semaine va du dimanche à 00:01 heure au dimanche suivant à 00:01 heure.

9.07 Le temps supplémentaire sera payé pour des périodes de quinze (15) minutes ou multiples de celles-ci.

9.08 Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmé recevra une indemnité de repas au montant de ($4.50). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

9.09 Un employé qui a quitté le terrain de la Compagnie après avoir achevé son équipe régulière mais qui est rappelé à son poste sera rémunéré à taux et demi pour le travail effectué et il recevra au minimum la paie correspondant à cinq (5) heures régulières.

9.10 Il est entendu qu'un employé qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires pour des motifs personnels acceptables ne subira aucune sanction. Toutefois, nonobstant les dispositions ci-dessus, si un service ou une section de service établit un horaire de travail supplémentaire, tous les employés de ce service ou de cette section devront suivre cet horaire et ils devront demander un congé non rémunéré lorsqu'ils seront dans l'incapacité de travailler ces heures supplémentaires.

9.11 En autant que cela est possible, la Compagnie répartira les heures supplémentaires également entre les employés qui effectuent normalement le travail en question dans leur service respectif.

9.12 (NON UTILISE)

ARTICLE X - ANCIENNETÉ

10.01 But général

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

10.02 Définition:

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

10.03 Employés stagiaires:

a) Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété 480 heures travaillées ou soixante (60) jours travaillés, selon ce qui survient le premier. A la fin de cette période, ils acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.

b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées ou soixante (60) jours travaillés selon ce qui survient le premier, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trois (3) ans, la durée de service accumulé avant la mise à pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six (6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

10.04 Ancienneté privilégiée

En cas de mise à pied, le Président, le Vice-Président et un autre agent du Syndicat local se verront accorder une préférence d'ancienneté afin de poursuivre leurs devoirs syndicaux à la condition toutefois que ces agents soient aptes à effectu r le travail disponible. Ils pourront néanmoins suivre une formation de trente (30) jours au nouveau poste.

10.05 Maintien de l'ancienneté.

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

a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident;

b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.

c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trente six (36) mois.

d) Un employé qui n'a jamais travaillé à un poste de l'unité de négociation et qui est muté à un tel poste ne commencera, en ce qui touche à la mise à pied, la promotion ou le rappel, à accumuler l'ancienneté qu'à compter de la date où cette mutation prend effet.

e) Un employé embauché comme étudiant ou sur une base temporaire ne devra pas accumuler son ancienneté aux fins de cette convention. Cependant, si ledit employé est par la suite engagé sur une base permanente, le temps accumulé au service de la Compagnie sera ajouté à son ancienneté en autant que son service n'a pas été interrompu.

10.06 Perte de l'ancienneté

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

a) s'il quitte volontairement;

b) s'il est congédié pour une raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;

c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée; sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;

d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;

e) s'il est absent pendant plus de cinq (5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;

f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;

g) s'il est mis à pied en raison du manque de travail, pour une période supérieure à trente-six (36) mois consécutifs;

h) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ANCIENNETÉ

10.07 Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application

des dispositions d'ancienneté définis en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'habileté requises pour occuper la tâche en cause.

b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une revision pourra être demandée par la procédure de griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que les décisions prises dans l'application de l'article 10.07 l'ont été d'une manière équitable et objective.

10.08 Procédure d'avancement

a) A condition de se conformer au droit de tout employé d'être rappelé, tout poste devenant vacant au niveau de l'unité de négociation, à l'exception de ceux de la classe la plus basse, sera affiché sur les panneaux d'affichage des services intéressés pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables et durant cette période les employés devront postuler directement au Service du Personnel.

b) La vacance d'un poste résulte des causes suivantes:

1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.

2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches inexistantes.

3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils à la suite de maladie, d'accident, de congé non rémunéré, d'avancement ou de rétrogradation temporaires d'un employé. Dans ces cas les employés intéressés conserveront le droit de reprendre leur poste à la fin de leur absence temporaire. L'affichage temporaire deviendra permanent après une période d'un (1) an à moins d'indication contraire au moment de l'affichage.

   Si leur absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à la condition qu'une année se soit écoulée.

c) L'avis affiché devra spécifier le titre de la tâche, sa classification, une description suffisante de la tâche et la date à laquelle expire l'avis. Il doit aussi indiquer si la vacance est temporaire, et dans ce cas le nom de l'employé absent.

d) Un employé qui postule un emploi ainsi affiché doit le faire par écrit sur des formules fournies dans chaque service et cette demande doit êt re apportée par l'employé l ui-même au Superviseur ou au Service du Personnel avant huit heures quinze (8h15) le lendemain de la date limite de l'affichage. La copie de la liste des applicants sera remise au Syndicat le lendemain de son affichage.

e) 1. Le choix sera effectué par le Superviseur concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de l'affichage parmi les candidatures provenant de l'unité de négociation. Dans chaque cas, on tiendra compte de l'ancienneté, à la condition toutefois que le candidat ait les qualifications et les capacités requises pour remplir le poste en question, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07. Ces vacances pourront cependant être temporairement comblées afin de ne pas interrompre les programmes de travail jusqu'à ce que les choix soient effectués. Tous les candidats seront interviewés.

2. Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables, il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs, s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d 'assignation.

   Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante à la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.

3. Les candidats qui n'auront pas été choisis pourront demander une entrevue pour discuter les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été choisis et un représentant du Syndicat pourra être présent sur demande de l'employé intéressé.

f) Si personne ne postule les postes affichés ou s'il n'y a aucun candidat qualifié conformément aux dispositions de l'Article 10.07, le poste pourra être comblé de d'autres sources à la discrétion de la Direction.

g) Si un employé choisi conformément aux dispositions ci-dessus ne satisfait pas aux exigences normales du poste après une période raisonnable, cet employé aura droit:

   1. Si moins d'un (1) mois s'est écoulé depuis son avancement, de reprendre son ancien poste et l'employé qui avait été promu à ce poste retournera au poste qu'il occupait avant son avancement.

   2. Si plus d'un (1) mois s'est écoulé, de se servir de ses droits d'ancienneté à un poste de classe égale ou inférieure à celui qu'il occupait avant d'être promu.

10.09 Procédure de mise à pied

Tout employé mis à pied à la suite d'une réduction de main-d'oeuvre peut, à la condition de se conformer au paragraphe 10.07 ci-dessus, au sujet de sa capacité à effectuer une tâche réclamer successivement:

a) Un poste identique occupé par un employé moins ancien, ou s i un tel poste n'existe pas,

b) Un poste différent, de classe égale ou inférieure , occupé par l'employé le moins ancien et pour lequel il a une qualification suffisante, à condition que son ancienneté soit plus grande que celle de l'employé à déplacer, ou si un tel poste n'existe pas,

c) Il sera mis à pied.

d) Les employés qui désirent solliciter un poste suivant la procédure de mise à pied devront aviser leur Superviseur ou le Service du Personnel et des Relations industrielles, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis de mise à pied.

e) Exceptions:

Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.09 b) ci-dessus, tout employé mis à pied à cause d'un manque de travail aura droit de se faire muter suivant son ancienneté à un poste qu'il avait occupé antérieurement à condition qu'il y ait donné satisfaction. Cependant, si ledit employé ne réussit pas à faire la preuve dans un délai raisonnable de sa capacité à effectuer le travail requis, les dispositions prévues à l'alinéa 10.09 b) et c) ci-dessus pourront s'appliquer sans plus tarder.

f) Avis de mise à pied

1. Les employés mis à pied recevront un avis de quatorze (14) jours et le Syndicat recevra une liste des employés ayant reçu un tel avis.

2. Les employés devront donner à la Compagnie un avis de quatorze (14) jours de leur intention de quitter la Compagnie.

10.10 Procédure de rappel

a) Les employés mis à pied en cas de manque de travail seront enregistrés sur une liste de rappel et continueront d'accumuler l'ancienneté conformément au paragraphe 10.05 c).

b) Lorsque du travail est disponible les employés figurant sur la liste de rappel seront rappelés suivant l'ancienneté pourvu qu'ils aient une qualification suffisante, conformément aux dispositions du paragraphe 10.07 du présent article.

c) 1. L'employé rappelé sera prévenu par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. S'il est prévenu par téléphone, une lettre recommandée confirmera le rappel. Le Syndicat recevra une copie de l'avis. L'employé doit prévenir la Compagnie de tout changement d'adresse.

2. L'employé rappelé devra aviser la Compagnie dans les sept (7) jours civils suivant l'avis de rappel de son intention de reprendre le travail et d'y retourner dans les quatorze (14) jours civils suivant l'avis de rappel ou de s'entendre d'une autre façon à la satisfaction de la Compagnie.

d) Un employé qui refuse un rappel à un poste de classe inférieure ne perdra pas son ancienneté mais perdra ses droits (pour la mise à pied) sur le poste qu'il a refusé.

e) On n'embauchera aucun nouvel employé avant que tous les employés figurant à la liste de rappel n'aient eu la chance de combler les postes vacants pour lesquels il sont qualifiés.

10.11 Employés handicapés:

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

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

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

10.12 Assignations temporaires

Il est entendu et convenu que la Compagnie aura le droit d'affecter les employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve de la clause XIII de cette convention. La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) jours civils, sauf par entente mutuelle des parties. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix lors d'un affichage d'emploi.

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

10.13 Liste d'ancienneté:

a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.

b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.

c) Les copies revisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois (3) mois. Des copies en seront données au Syndicat.

d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

10.14 Lorsqu'un employé est nommé à une tâche exclue de l'unité de négociation, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation s'il y revient mais le temps passé hors de l'unité ne comptera pas pour le calcul de son ancienneté.

ARTICLE XI - DISCIPLINE

11.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activités opérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine. Dans leur application on devra tenir compte des circonstances entourant le ou les incidents.

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

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

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

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

11.05

a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.

b) Pour les fins de cet article, l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.

c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

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

ARTICLE XII - SANTE ET SECURITE

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

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

12.03 Equipement de protection

a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.

b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la Compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement sur lequel siègera un (1) membre nommé par le Syndicat.

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

b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité. Ce comité tiendra des réunions mensuelles.

c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties d'entendent au préalable.

d) (NON UTILISE)

e) Les réunions se tiennent à dates fixes, mais le comité d'établissement peut décider à l'occasion de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.

Une réunion spéciale est convoquée à la demande d'un des co-présidents et celle-ci doit se tenir aussitôt que possible.

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

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

12.05 (NON UTILISÉ)

12.06 **Accidenté du travail**

a) Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident ou le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.

b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.

c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T.

d) La Compagnie aidra un employé accidenté à remplir les formules d'avis d'accident et de demande de prestation à la C.S.S.T.

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

Une copie sera donnée au représentant syndical du comité de santé et de sécurité.

e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.

f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour quatre (4) semaines à compter de la date de sa réclamation.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas où la Compagnie conteste le bien fondé d'une réclamation à la C.S.S.T. Ces avances constituent une dette de l'employé concerné vis-à-vis la Compagnie. L'employé s'engage à rembourser la Compagnie, en entier, au plus tard lorsqu'il reçoit les montants qui lui sont dus par la C.S.S.T. L'employé accidenté complètera le formulaire prévu à cet effet disponible au service médical de la Compagnie.

12.07 DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER:

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

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

b) Etapes

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

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

2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.

3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

   i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation

   ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

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

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fa t que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

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

5) Le comité de l'établissement pour les fins de l'article 12.07 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.

6) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 12.07 et la décision de l'inspecteur, l'employé ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

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

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

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

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

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

12.08

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

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

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

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

12.09 Médecin responsable des services de santé de l'établissement

a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.

b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

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

12.10 Programme de santé

a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.

b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.

c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la L oi sur la santé et la sécurité au travail.

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

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01 Toutes les tâches d'employés de bureau et de techniciens mentionnées dans cette convention ont été évaluées et classifiées, tel que décrit à l'Annexe "A" aux présentes, et cette classification servira de base aux fins de la présente convention. Ces tâches s'appliqueront aux employés tels que décrit à la liste d'ancienneté en vigueur et modifiée de temps à autre en conformité avec les dispositions de cette convention.

13.02 Dans les cas des nouveaux postes et des postes qui pourraient être substantiellement modifiés tel que mentionnés à l'annexe "A" pendant la durée de la convention, la Compagnie procédera à la description de la tâche et en fera l'évaluation selon les normes du manuel d'évaluation utilisé.

La Compagnie soumettra la description et l'évaluation au Syndicat. Le comité syndical formé de deux membres, sur demande, sera invité à rencontrer les représentants de la Compagnie pour discuter d'avantage s'il y a lieu l'évaluation du poste concerné.

A défaut d'entente, le syndicat pourra avoir recours à la procédure des griefs.

Advenant le cas où le grief serait référé à l'arbitrage, les parties conviennent de faire appel au même arbitre pour la durée de la convention et de limiter la juridiction de l'arbitre au manuel d'évaluation utilisé par la Compagnie dans l'évaluation des tâches.

13.03 Un tarif de salaire hebdomadaire sera établi en fonction de chaque classe d'occupation et ces tarifs constitueront l'échelle des salaire hebdomadaires réguliers.

13.04 L'échelle des tarifs de salaire hebdomadaire régulier s'appliquera à tous les employés qui sont qualifiés dans leur classe d'occupation respective et le tarif de salaire hebdomadaire pour chaque classe d'occupation respective sera le tarif régulier de salaire établi pour toutes les tâches dans une même classe d'occupation.

13.05 En plus de l'échelle des tarifs de salaire hebdomadaire régulier, une cédule des tarifs d'apprentissage et de perfectionnement est établie comme suit:

a) un tarif de base pour chaque tâche d'occupation fixé au taux de trois classes inférieures au taux de la classe,

b) un tarif de première progression pour chaque tâche d'occupation fixé au taux de deux classes inférieures au taux de la classe,

c) un tarif de deuxième progression pour chaque tâche d'occupation fixé au taux d'une classe inférieure au taux de la classe.

Pour les classes 02, 03 et 04, il n'y a pas de tarif de base;

Pour les classes 02 et 03, il n'y a pas de tarif de première progression;

Pour la classe 02, il n'y a pas de tarif de deuxième progression.

13.06 Les tarifs de classification établis, tels que décrits à 13.05, s'appliqueront à chaque tâche dans leur classe respective pour les périodes de temps déterminées comme suit:

a) Le tarif de base entrera en vigueur à compter de la date où l'employé est assigné à une telle classe d'occupation.

1. Pour une période de trois (3) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes 5 & 6 inclusivement.

2. Pour une période de quatre (4) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes au-dessus de la sixième.

b) Alors, le tarif de première classification entrera en vigueur à compter du début du mois le plus rapproché de la date où l'employé aura complété une telle période d'apprentissage.

1. Pour une période de trois (3) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes 4 à 6 inclusivement.

2. Pour une période de quatre (4) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes au-dessus de la sixième.

c) Alors, le tarif de deuxième classification entrera en vigueur à compter du début du mois le plus rapproché de la date où l'employé aura complété une telle période d'apprentissage.

1. Pour une période de trois (3) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes de 3 à 6 inclusivement.

2. Pour une période de quatre (4) mois de travail effectué dans les tâches comprises dans les classes au-dessus de la sixième.

d) Alors, le tarif régulier de la tâche entrera en vigueur à compter du début du mois le plus rapproché de la date où l'employé aura complété la dernière période d'apprentissage, à condition toutefois que dans chacun des cas mentionnés ci-haut, le travail de l'employé ait été jugé satisfaisant à la fin de telles périodes d'apprentissage, le tout sujet aux dispositions des articles 6.01 à 6.03 inclusivement.

13.07 Si un employé démontre une habileté supérieure à celle requise pour toute période d'apprentissage, la Compagnie, peut, à sa discrétion, réduire ou éliminer les périodes d'apprentissage décrites ci-haut aux articles 13.05 et 13.06.

13.08 Pour faciliter le calcul de l'équivalent horaire des tarifs hebdomadaires des différentes classes d'occupation, le tarif hebdomadaire sera divisé par trente six et quart (36¼) heures par semaine et le tarif horaire ainsi établi sera en vigueur.

13.09

a) A compter du 1er février 1982, l'indemnité de vie chère de $39.88 sera intégré à l'échelle des salaires et le taux de salaire hebdomadaire régulier sera augmenté de quarante et un dollars soixante-neuf cents ($41.69) par semaine, et l'écart entre chaque classe sera augmenté de $0.73 et l'échelle qui en résultera deviendra la suivante:

CLASSE DE TACHE	TARIF DE BASE	TARIF DE 1re PROGRESSION	TARIF DE 2e PROGRESSION	TARIF RÉGULIER
2				328.81
3			328.81	338.66
4		328.81	338.66	348.74
5	328.81	338.66	348.74	360.54
6	338.66	348.74	360.54	372.82
7	348.74	360.54	372.82	385.44
8	360.54	372.82	385.44	398.05
9	372.82	385.44	398.05	411.13
10	385.44	398.05	411.13	424.67
11	398.05	411.13	424.67	438.43
12	411.13	424.67	438.43	452.66
13	424.67	438.43	452.66	468.26
14	438.43	452.66	468.26	488.01

b) A compter du 1er février 1983, les taux de salaire hebdomadaire réguliers seront augmentés de neuf dollars et six cents ($9.06) par semaine et, l'écart entre chaque classe sera augmenté de $0.73 et l'échelle qui en résultera deviendra la suivante:

CLASSE DE TACHE	TARIF DE BASE	TARIF DE 1re PROGRESSION	TARIF DE 2e PROGRESSION	TARIF RÉGULIER
2				337.87
3			337.87	348.45
4		337.87	348.45	359.26
5	337.87	348.45	359.26	371.79
6	348.45	359.26	371.79	384.80
7	359.26	371.79	384.80	398.15
8	371.79	384.80	398.15	411.49
9	384.80	398.15	411.49	425.30
10	398.15	411.49	425.30	439.57
11	411.49	425.30	439.57	454.06
12	425.30	439.57	454.06	469.02
13	439.57	454.06	469.02	485.35
14	454.06	469.02	485.35	505.83

c) A compter du 1er février 1984, les taux de salaire hebdomadaire réguliers seront augmentés de dix dollars et quatre vingt huit cents ($10.88) par semaine, et l'écart entre chaque classe sera augmenté de soixante treize cents ($0.73), et l'échelle qui en résultera deviendra la suivante:

CLASSE DE TACHE	TARIF DE BASE	TARIF DE 1re PROGRESSION	TARIF DE 2e PROGRESSION	TARIF RÉGULIER
2				384.75
3			348.75	360.06
4		348.75	360.06	371.60
5	348.75	360.06	371.60	384.86
6	360.06	371.60	384.86	398.60
7	371.60	384.86	398.60	412.68
8	384.86	398.60	412.68	426.75
9	398.60	412.68	426.75	441.29
10	412.68	426.75	441.29	456.29
11	426.75	441.29	456.29	471.51
12	441.29	456.29	471.51	487.20
13	456.29	471.51	487.20	504.26
14	471.51	487.20	504.26	525.47

13.10 Déplacements

A compter de la date spécifiée ci-haut à 13.09, les dispositions suivantes régissant les déplacements seront en vigueur:

a) Un employé promu d'une tâche à une autre d'une classe supérieure recevra le tarif de base, de première classification ou de deuxième classification de cette classe plus élevée ou maintiendra son tarif en cours, soit celui qui est le plus élevé, et par la suite les dispositions de classification prévues à l'article 13.06 s'appliqueront.

b) Un employé déplacé d'une tâche à une autre de même classe recevra le tarif de base, de première classification, de deuxième classification ou le tarif régulier (pour lequel il est qualifié) de la nouvelle tâche ou maintiendra son tarif en cours soit celui qui est le plus élevé, et par la suite les dispositions de classification prévue à l'article 13.06 s'appliqueront.

c) Un employé rétrogradé d'une tâche à une autre tâche de classe inférieure recevra le tarif régulier de la tâche vers laquelle il a été déplacé.

d) Un employé déplacé d'une tâche à une autre de classe inférieure à la suite d'une réduction de la main-d'oeuvre recevra le tarif régulier de la tâche vers laquelle il a été déplacé plus le pourcentage équivalent en deçà du tarif régulier qui aurait été en vigueur au moment du déplacement.

13.11 Déplacements temporaires

L'employé assigné temporairement par la Compagnie à un emploi de classe supérieure pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, recevra le taux de salaire qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il reçoit dans son emploi régulier.

13.12 Mode de paiement

Les employés seront payés sur une base hebdomadaire.

ARTICLE XIV - PRIMES D'ÉQUIPE

(NON UTILISE)

ARTICLE XV - VACANCES

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

a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une (1) journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemni-

té de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

f) Un employé qui a complété trente (30) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera aux taux de douze (12%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

g) Un employé qui a complété soixante et un (61) ans d'âge et trente (30) ans de service continu, se verra accorder une (1) semaine additionnelle de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines supplémentaires.

15.02 a) A compter du 30 avril 1982, un boni de vacances de $75.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente. A compter du 30 avril 1983 ce boni sera de quatre-vingt ($80.00) dollars.

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

b) Pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit, on calculera les années de service du 30 avril de chaque année. Les vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

c) L'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel sera du 1er mai au 30 avril.

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

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

2. Aux sommes intégrales dues pour congés depuis le début de l'année de vacances en cours jusqu'au moment du départ, comme défini au paragraphe 15.01.

15.04 Si un employé est mis à pied, les congés payés s'accumuleront jusqu'à la date de mise à pied conformément aux dispositions du paragraphe 15.01 ci-dessus au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% des gains durant la période affectée. Cette rémunération de congé sera versée à la prochaine période de congé payé.

15.05 Les employés devront prendre leurs congés payés à une période acceptable à la compagnie et, à moins d'avis contraire, ils devront prendre deux semaines de ces congés au cours de la période fixée annuellement par la Compagnie pour la fermeture de l'usine à cette fin. Cette période devra se situer durant les mois de juillet et/ou août. Toutefois, l'ancienneté sera déterminante dans le cas où l'employé a le choix.

15.06 La Compagnie s'efforcera de fixer la date de fermeture de l'usine avant le 1er avril de chaque année et d'établir les horaires de congés le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année.

ARTICLE XVI - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 Les jours suivants seront chômés et payés:

Le jour de l'An
Le 2 janvier
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

16.02 Tous les jours fériés énumérés plus haut devront être pris un jour qui tombe pendant la semaine de travail. Toutefois, la Direction se réserve le droit de déterminer la journée de célébration de ces jours fériés en tenant compte de l'efficacité des opérations et des usages du milieu.

16.03 La journée de travail qui servira de base au jour chômé payé se définit comme les heures prévues entre huit heures quinze (8h15) le jour chômé et huit heures quinze (8h15) le lendemain.

16.04 Tout employé qui a droit à cette allocation recevra son taux régulier pour ce congé.

16.05 Pour avoir droit à cette allocation de jour payé, un employé doit répondre aux trois (3) conditions suivantes:

a) Il doit avoir au moins trente (30) jours de service reconnu dans la Compagnie.

b) Il doit avoir effectué sa dernière équipe régulière qui précède immédiatement le congé et avoir effectué sa première équipe régulière qui le suit, à moins qu'il ait été empêché pour une des raisons énumérées au paragraphe 16.06 ci-dessous.

c) Il doit avoir effectué durant ce congé toutes les heures qu'il avait auparavant accepté de faire à moins qu'il ne donne à son superviseur des raisons valables de s'en dispenser.

16.06 Un employé absent le jour précédant ou suivant un jour férié payé sera excusé s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes: vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied, n'excédant pas 7 jours civils précédant le jour de congé, absence autorisée, et tout autre motif raisonnable.

d) Absences en vertu du programme de congés payés pourvu toutefois que l'employé ait effectué l'une des quatre (4) dernières équipes régulières qui précèdent immédiatement le congé et l'une des quatre (4) premières équipes régulières qui suivent immédiatement le congé sauf en ce qui est prévu au paragraphe 18.01 pour l'office de juré ou si l'employé est en congé payé.

16.07 Si un employé qui a droit à l'allocation de jour férié suivant les dispositions du présent article travaille un des jours fériés mentionnés ci-haut, il recevra, en plus de l'allocation pour le jour férié, une fois et demie (1½) l'équivalent horaire de son taux régulier de salaire pour les heures qu'il aura travaillées ce jour-là, sauf que les heures travaillées en plus de sept heures et quart (7¼) durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

16.08 Un employé dont les congés payés coïncident avec une journée chômée payée aura droit à une (1) journée supplémentaire de congé.

ARTICLE XVII - PAIE DE DEUIL

17.01 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra sept fois et un quart (7¼) son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.

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

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

ARTICLE XVIII - RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de sept fois et un quart (7¼) son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

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

ARTICLE XIX - PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles:

La Compagnie peut accorder une permission d'absence raisonnable sans paie pour des raisons personnelles:

a) Si l'employé le demande par écrit.

b) Si l'absence est demandée pour une bonne raison.

c) Si cela ne nuit pas aux opérations. Dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

La Compagnie pourra prolonger une permission d'absence si l'employé en fait la demande avant l'expiration de cette permission et si cette demande est faite pour une bonne raison.

Le Syndicat sera informé dans le cas d'une telle prolongation.

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales:

a) La Compagnie accordera pour fins syndicales et dans les limites raisonnables, des congés non rémunérés aux délégués syndicaux lorsque ceux-ci le demanderont par écrit à l'avance.

b) Pour fins de calcul de temps supplémentaire, les permissions d'absence accordées pour fins syndicales mentionnées ci-haut seront considérées comme heures travaillées.

De plus, ils ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour le calcul de la pension.

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

ARTICLE XIX - PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles:

La Compagnie peut accorder une permission d'absence raisonnable sans paie pour des raisons personnelles:

a) Si l'employé le demande par écrit.

b) Si l'absence est demandée pour une bonne raison.

c) Si cela ne nuit pas aux opérations. Dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

La Compagnie pourra prolonger une permission d'absence si l'employé en fait la demande avant l'expiration de cette permission et si cette demande est faite pour une bonne raison.

Le Syndicat sera informé dans le cas d'une telle prolongation.

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales:

a) La Compagnie accordera pour fins syndicales et dans les limites raisonnables, des congés non rémunérés aux délégués syndicaux lorsque ceux-ci le demanderont par écrit à l'avance.

b) Pour fins de calcul de temps supplémentaire, les permissions d'absence accordées pour fins syndicales mentionnées ci-haut seront considérées comme heures travaillées.

De plus, ils ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour le calcul de la pension.

c) Un employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé rémunéré de vingt-quatre (24) mois maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat d'entreprise ou dans le Syndicat international. Un tel congé doit être demandé par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance par le Directeur du district numéro 5 du Syndicat international. Il sera loisible à la Compagnie de prolonger ce congé, à condition que la demande lui soit faite soixante (60) jours avant.

ARTICLE XX - AVANTAGES SOCIAUX

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

1. le régime d'assurance collective

2. le régime de rentes non-contributif

3. le régime de prestations supplémentaires de chômage

ARTICLE XXI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

ARTICLE XXII - CONGÉS DE MALADIE

22.01 Si un employé est absent de son travail à cause d'incapacité physique résultant de maladie ou d'accident, il recevra pendant qu'il est au service de la Compagnie, son taux régulier de salaire durant le nombre de jours de congé de maladie qu'il aura accumulés.

22.02 On calculera comme suit le nombre de jours de congé de maladie auxquels un employé a droit:

a) Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au 1er mai 1964 restera au crédit de l'employé conformément aux dispositions de la convention signée le 4 mai 1959.

b) A compter du 1er mai 1964, et par la suite, les jours de congé de maladie continueront à s'accumuler au taux d'une journée par mois complet de travail d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 22.02 b), un employé ayant atteint le maximum de 45 jours de congé de maladie, pourra continuer à accumuler

ceux-ci au taux d'une demi-journée (½) par mois complet de travail, pourvu toutefois que le total ne dépasse en aucun temps soixante-cinq (65) jours.

22.03 Un employé qui a utilisé tous ses congés de maladie recommencera à les accumuler suivant les dispositions des alinéas 22.02 b) et c) ci-dessus à compter du début du mois suivant son retour au travail.

22.04 L'allocation de congé de maladie sera réduite de tout montant versé par la Commission des Accidents du Travail en cas de maladie ou d'accident et qui pourrait affecter la période pendant laquelle le salaire serait versé.

22.05 Pour être éligible aux indemnités prévues aux dispositions de cet article, une preuve suffisante d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident devra être fournie à la Compagnie (y compris selon les circonstances un certificat médical).

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

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

Signé à Montréal le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 6025.

M.A. Pelletier	Présidente
G. Deschênes	Vice-Président
M. Bureau	Représentant

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine Truscon.

D. Bibor	Directeur, Truscon et Services
R. Mayo	Chef de Section, Personnel
L. de L'Etoile	Chef de Section, Relations de Travail
A. Sauriol	Directeur, Relations de Travail

Signé à Montréal, le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 6025.

M.A. Pelletier, Présidente

G. Deschênes, Vice-Président.

M. Bureau, Représentant.

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine Truscon.

D. Bibor, Directeur, Truscon et Services

R. Mayo, Chef de Section, Personnel.

L. de L'Etoile, Chef de Section, Relations de Travail

A. Sauriol, Directeur, Relations de Travail.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION	TITRE DES EMPLOIS	SECTION
14	Dessinateur, Senior I	Salle à Dessin
13	Dessinateur, Senior II	Salle à Dessin
11	Dessinateur Intermédiaire I	Salle à Dessin
	Préposé au programme de production I	Planification
10	Commis à la facturation	Comptabilité
	Commis de Prix de revient	Comptabilité
	Commis Comptes payables et opérateur d'ordinateur Senior	Comptabilité
	Préposé au programme de production II	Planification
9	Dessinateur Intermédiaire II	Salle à Dessin
8	Commis à la liste de paie	Comptabilité
7	Dessinateur, Junior	Salle à Dessin
5	Standardiste-Réceptionniste	Services de bureaux
4	Commis junior	Salle à Dessin

ANNEXE "C"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

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

ANNEXE "E"

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

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

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

1. Lorsque les parties, par entente mutuelle, décideront de référer un grief à l'arbitrage selon la procédure accélérée, elles conviennent de procéder de la façon suivante:

   - Les parties prépareront un dossier préliminaire constitué du grief, des réponses aux différentes étapes et de tout autre pièce ou document qu'elles jugeront nécessaire d'ajouter. Ce dossier sera transmis par courrier à l'arbitre le plus tôt possible avant la date d'audition.

   - Chaque partie préparera un bref mémoire écrit résumant sa position et exposant les arguments qu'elle entend faire valoir devant l'arbitre. Ce mémoire sera transmis par courrier à l'arbitre, avec copie à l'autre partie, pas moins de dix (10) jours avant la date d'audition.

2. L'audition aura pour but principal de permettre aux parties de clarifier les faits qui ne serait pas admis et de développer les arguments au soutien de leur position respective. Aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition.

3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.

4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.

5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.

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

ANNEXE "H"

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

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

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

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

2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la Loi 17;

3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;

6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi 17;

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;

13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

ANNEXE "J"

Programme de Santé

LE PROGRAMME DE SANTE DOIT PREVOIR LES ELEMENTS SUIVANTS:

1. les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;

2. les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;

3. les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;

4. les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

5. les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;

6. les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;

7. le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;

8. l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur;

9. (Nous reproduisons intégralement l'article 37 de la Loi 17 sanctionné le 21 décembre 1979:)

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

Le travailleur ou l'employeur peut demander à la Commission de réviser la décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa demande directement à la Commission. La décision de la Commission est finale et exécutoire."

10. Le certificat médical du médecin traitant ou de la C.S.S.T. sera suffisant pour déterminer la date du retour au travail. Toutefois, une absence prolongée pourra nécessiter une rencontre avec le médecin de la Compagnie.

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE VIE CHERE

01. Une indemnité de vie chère de $0.01 l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0.3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971 : Base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.

02. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1982 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1982 et pour chaque augmentation de 0.3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1982.

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

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

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

04. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.

05. A compter du début de la première (1ère) période de paie complète pour le mois de Février 1983, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1982 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.

06. A compter du début de la première (1ère) période de paie complète pour le mois de Février 1984, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1983 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.

07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Février 1982. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.

08. Durant la période de versement prévue en 03, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 01.

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDÉRATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

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

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

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SÉCURITÉ

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

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

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.

2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.

3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.

4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

LETTRE D'ENTENTE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

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

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

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

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

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'EDUCATION SYNDICALE

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

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

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

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

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

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATTRAPAGE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

CHOIX D'UN ARBITRE

Dans l'application de l'Article 7.02, les deux parties acceptent de choisir l'arbitre au hasard d'après la liste annexée à la convention. Advenant le cas où aucun des arbitres sur la liste n'est disponible pour entendre la cause et les parties ne peuvent pas s'entendre sur un autre arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail.

LETTRE D'ENTENTE

CONGE DE MATERNITE

Les employées seront sujettes aux dispositions de la Loi relatives au congé de maternité.

Cependant, l'employée pourra obtenir sur demande écrite jusqu'à un an de congé de maternité sans solde, incluant les semaines de congé prévues à la Loi.