

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

|          |  |           |          |   |    |   |
|----------|--|-----------|----------|---|----|---|
| Objet    | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |          | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances |    | M-637-01  |
| Date     | Signature  | Réception | Durée    | Du  | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| 79-11-02 |  | 79-11-13  | 79-11-02 | 82-11-01  |    | 150   |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Le Syndicat des employés<br>d'Acier Sorel<br>Att.: M. Maurice Langevin<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy<br>J3R 3R9 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Acier Sorel Inc<br>179 rue du Roi<br>Sorel<br>J3P 4N6 |

Unité de négociation

"Tous les employés payés à l'heure excepté les contre-maîtres proprement dits et les employés de bureau."

|        |       |          |      |             |   |
|--------|-------|----------|------|-------------|---|
| Région | 06-07 | Activité | 2960 | Affiliation | 1 |
|--------|-------|----------|------|-------------|---|

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Articles 30 et 36 déposés

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>[Signature]</i>                     | 80-01-16 |

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

du Québec  
Commissaire  
Général du Travail

Code 2910

**DÉPÔT**

03678-0

Dépôt N°: 

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **M-19199-01**

|      |           |           |       |          |          |  |
|------|-----------|-----------|-------|----------|----------|--|
| Date | Signature | Reception | Durée | Du       | Au       | Nombre de salariés régis<br>par la convention collective |
|      | 81-09-29  | 81-10-16  |       | 81-11-01 | 84-11-03 | 200  |

|   |  |
|---|--|
| Association   | Employeur  |
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des employés d'Acier Sorel</b><br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Qué<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Swier Sorel Inc</b><br>Att.: M. Hébert<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Qué<br>J3P 4N5<br>220-743-1225 |

Unité de négociation

**Tous les employés à l'heure, excepté les contre-maîtres proprement dits et les employés de bureau**

- Déposée sous Mémoire d'entente

|        |          |             |
|--------|----------|-------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 06-07  | 2960 (5) | 10          |

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

Remarques  
- Prenez note que nous possédons à votre dossier une convention se terminant le 1er novembre 1982

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>Monique Bureau</i>                  | 81-10-22 |

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE  
INTERVENUE  
ENTRE

'81 OCT 16 13 41

ACIER SOREL INC.  
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL,  
d'autre part

SUJET: CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS AU 1ER NOVEMBRE 1981.

Suite à leurs négociations, les parties conviennent de signer une convention collective de travail en apportant les modifications suivantes à la convention collective de travail en vigueur du 2 novembre 1979 au 1er novembre 1982 inclusivement.

1. Durée de la convention: Trois (3) ans à compter du 1er novembre 1981 au 3 novembre 1984.
2. Salaires:
  - 1ère année: 1er novembre 1981: Augmentation générale de 10%
  - 2 mai 1982: Augmentation générale de 3%
  - 2ième année: 31 octobre 1982: Augmentation général minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.
  - 1 mai 1983: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

3ième année: 30 octobre 1983: Augmentation générale minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

29 avril 1984: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

3. Vacances: L'employé ayant droit à une 4ième et une 5ième semaine de vacances pourra:

- 1° Chômer ces vacances s'il le désire, ou,
- 2° Travailler ces vacances après entente, si requis par l'employeur.

Ceci s'applique pour les trois (3) années de la convention.

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention ont signé respectivement ci-dessous, sous leur nom corporatif, par leurs représentants dûment autorisés.

Ce 29ième jour de septembre 1981.

POUR  
LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER  
SOREL

Gene Paul Rubin

Pierre Valois

Richard Proulx

Jean Matte

Maurice Langren

POUR  
ACIER SOREL INC.

Gene Bennett

JP Vaillon

Raymond

Richard Robert

ENTENTE NO. 10

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

---

ANNEXE "A"

Les taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties seront calculés de manière à atteindre la parité avec la moyenne des salaires payés par:

La Métallurgie Lynn MacLeod Limitée  
Les Industries Abex Limitée, division Amsco Joliette  
La Fonderie C.S.F. (Canadian Steel Foundries), division  
Hawker Siddeley Canada Inc.

selon leurs conventions collectives de travail déposées de manière à ne pas dépasser la dite parité et selon les modalités suivantes s'il y a lieu quant à la rétroactivité.

Il est entendu qu'aucun système de paiement à la pièce, boni de productivité, etc., ne sera inclus dans les taux de salaires servant à calculer la moyenne des salaires ci-haut mentionnés, ni ne pourra influencer la dite moyenne.

RETROACTIVITE: Si un des trois compétiteurs ci-haut mentionnés signe une convention collective avec effet rétroactif, la nouvelle moyenne des salaires sera ajustée rétroactivement à la date où la moyenne aurait été changée dû à cette négociation, soit le 1er mai ou le 1er novembre selon le cas.

## ANNEXE "A"

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov. 81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|--|---------------|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|  |               | <u>TAUX</u>        | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 1. Journalier<br>Aide<br>Opér. de meule<br>Opér. meule stationnaire  | B             | 8.11               | 8.35            | 9.02              | 9.74              |
| 2. Chargeur de chars-trempeur<br>Coupeur-scrap<br>Opér. Mach. Gagger<br>Opér. sableuse-trempeur<br>Opér. "sand reclaiming"<br>Peseur<br>Décrasseur de coulée                     | B             | 8.26               | 8.51            | 9.19              | 9.93              |
| 3. Expéditeur<br>Faufileur<br>Opér. meule<br>Opér. mach. "grinder"<br>Prép. aux modèles-tracteur<br>Opér. tracteur ferme   | A<br>B        | 8.42               | 8.67            | 9.36              | 10.11             |
| 4. Equipe spéciale<br>Menuisier<br>Opér. camion<br>Opér. "tow-motor"<br>Opér. presse<br>Opér. arc-air<br>Pocheur<br>Opér. de cisailles<br>Opér. tracteur-ferme,<br>avec remorque | B<br>B<br>B   | 8.57               | 8.83            | 9.54              | 10.30             |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>  | <u>CLASSE</u>                        | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 mai 82</u><br><u>TAUX</u> | <u>31 oct. 82</u><br><u>TAUX</u> | <u>30 oct. 83</u><br><u>TAUX</u> |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 5. Vérificateur de sable<br>Opér. pont roulant<br>Opér. moulin à sable<br>Coupeur opér. four<br>trait.-trempeur<br>Couleur opér. pont-<br>roulant à bouton<br>au plancher (coulée<br>seulement)<br>Opér. pont-roulant<br>relève   | A                                    | 8.72                              | 8.98                           | 9.70                             | 10.48                            |
| 6. Assembleur "fitter"<br>Briqueteur<br>Fermeur de moules<br>Forgeron<br>Mouleur<br>Noyauteur<br>Opér. mach. Mo. "snap"<br>Responsable modèles-tracteur<br>"Sand S" "Cores B1."<br>Opér. presse<br>Soudeur<br>Opér. moulin à sable de<br>relève (tour)<br>Opér. mach. mouler de<br>relève "Herman"<br>Fermeur de moules "Herman"<br>Positionneur de noyaux<br>Positionneur de modèles | B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>A<br>B | 8.88                              | 9.15                           | 9.88                             | 10.67                            |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov.81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|--|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|  |               | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 7. Aide opér. fournaise  |               | 9.03              | 9.30            | 10.04             | 10.84             |
| Mécanicien-machiniste  | B             |                   |                 |                   |                   |
| Menuisier  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Pocheur  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. "mach. grinder"  | A             |                   |                 |                   |                   |
| 8. Modeleur  | C             | 9.19              | 9.47            | 10.23             | 11.05             |
| 9. Briqueteur  | A             | 9.34              | 9.62            | 10.39             | 11.22             |
| Electricien  | B             |                   |                 |                   |                   |
| Forgeron   | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. mach. à mouler<br>"Herman"                                       |               |                   |                 |                   |                   |
| Opér. moulin à sable<br>"tour"   |               |                   |                 |                   |                   |
| 10. Assembleur-fitter  | A             | 9.48              | 9.76            | 10.54             | 11.38             |
| Opér. pont-roulant   |               |                   |                 |                   |                   |
| Coulées Trait.   |               |                   |                 |                   |                   |
| Soudeur  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. Camion - tracteur<br>avec fardier ou remorque<br>à essieu double |               |                   |                 |                   |                   |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>    | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov.81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|---------------------------|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|                           |               | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 11. Modeleur              | B             | 9.64              | 9.93            | 10.72             | 11.58             |
| Noyauteur "Lin-O-Set"     |               |                   |                 |                   |                   |
| et "Lin-O-Cure"           |               |                   |                 |                   |                   |
| Fermeur de moules         | A             |                   |                 |                   |                   |
| Noyauteur                 | A             |                   |                 |                   |                   |
| Mouleur                   | A             |                   |                 |                   |                   |
| 12. Mécanicien-machiniste | A             | 9.79              | 10.08           | 10.89             | 11.76             |
| Modeleur                  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Soudeur-mécanicien        |               |                   |                 |                   |                   |
| Opér. de grue             |               |                   |                 |                   |                   |
| Electricien               | A             |                   |                 |                   |                   |
| 13. Machiniste-outilleur  |               | 9.94              | 10.24           | 11.06             | 11.94             |
| 14. Opérateur fournaise   |               | 10.10             | 10.40           | 11.23             | 12.13             |

ANNEXE "B"

| <u>TAUX DES APPRENTIS</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30 - 36 mois              | 8.23        | 8.48        | 9.16        | 9.89        |
| 24 - 30 mois              | 8.11        | 8.35        | 9.02        | 9.74        |
| 18 - 24 mois              | 7.95        | 8.19        | 8.85        | 9.56        |
| 12 - 18 mois              | 7.88        | 8.12        | 8.77        | 9.47        |
| 6 - 12 mois               | 7.79        | 8.02        | 8.66        | 9.35        |
| 1 - 6 mois                | 7.71        | 7.94        | 8.58        | 9.27        |

A.N<sup>o</sup> (637-01)

DÉPÔT

36780

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |                                 |   |   |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-19199-01  |
| Date  | Signature ?  | Réception 82-11-16                      | Durée                                       | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés d'acier Sorel<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Québec<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Acier Sorel Inc.<br><input checked="" type="checkbox"/> Att: Richard Hébert<br>Directeur du Personnel<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Québec<br>J3P 4N5 |

Unité de négociation

**Nous demandons la date de signature sur chaque document Retour 10 ententes (Ententes No -12 No -13)**

|        |       |          |         |             |    |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|
| Région | 06-07 | Activité | 2960(5) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|

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

Remarques

**Pour le commissaire général du travail**

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Signature<br><i>Perrette David</i> | Date<br>82-12-08 |
|------------------------------------|------------------|

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

RECHERCHE

A. N° (637-01)

DÉPÔT

36780

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-19199-01  |
| Date  | Signature: 82-11-15  | Réception: 82-12-09   | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés d'Acier Sorel<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Québec<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> Acier Sorel Inc.<br>Att: Richard Hébert<br>Directeur du Personnel<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Québec<br>J3P 4N5 |

Unité de négociation

ENTENTE: No 12 Clause 8.08 Transfert d'équipe

ENTENTE: No 13 Congé Statutaires

|        |       |          |         |             |    |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|
| Région | 06-07 | Activité | 2960(5) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|

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

| Remarques                              |          |
|--|----------|
|  |          |
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>Russette David</i>                  | 82-12-29 |

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

19199-01 (637-01)

2 ententes

'82 NOV 16 9 49

*mk*

ENTENTE NO. 12

PAR MESSAGEUR

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

Clause 8.08 Transfert d'équipe: Le transfert d'un employé de l'équipe de nuit ou d'une des équipes rotatives ou non rotatives "B" ou "C" ou "D" ou "E" à un poste vacant de l'équipe régulière de jour ou d'une équipe barrée sera considéré comme promotion et on tiendra compte de l'ancienneté à l'intérieur d'une même tâche et du groupe concerné pour accorder telle promotion. Il en sera de même pour un déplacement à sens inverse.

Nonobstant ce qui précède, un opérateur de pont roulant coulée-traitement pourra déplacer l'opérateur de pont roulant de relève de son équipe au lieu d'être transféré, si celui-ci à une ancienneté moindre que la sienne.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

*Réjean Matte*  
*Robert G. Guise*  
*Emile Boisvert*

ACIER SOREL INC.

*Serge Blanchet*  
*Paul Hébert*

'82 NOV -9 13 30  
PAR MESSAGEUR

Sorel, le 15 novembre 1982

'82 NOV 16 9 54  
*mh*  
**PAR MESSAGE**

ENTENTE NO. 13

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

Article 10 - Congés statutaires

10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1982-83 et 84 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous.

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1er janvier 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 9 avril 1982)  
Lundi de Pâques (Lundi, 12 avril 1982)  
Troisième lundi de mai (Lundi, 17 mai 1982)  
St-Jean Baptiste (Jeudi, 24 juin 1982)  
Fête du Canada (Vendredi, 25 juin 1982)  
Fête du Travail (Lundi, 6 septembre 1982)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 11 octobre 1982)  
Fête mobile (Lundi, 20 décembre 1982)  
Noël (Jeudi, 23 décembre 1982)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 24 décembre 1982)

1983

Jour de l'An (Jeudi, 30 décembre 1982)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 31 décembre 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 1er avril 1983)  
Lundi de Pâques (Lundi, 4 avril 1983)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 16 mai 1983)  
St-Jean Baptiste (Vendredi, 24 juin 1983)  
Fête du Canada (Vendredi, 1er juillet 1983)  
Fête du Travail (Lundi, 5 septembre 1983)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 10 octobre 1983)  
Fête mobile (Mercredi, 28 décembre 1983)  
Noël (Lundi, 26 décembre 1983)  
Lendemain de Noël (Mardi, 27 décembre 1983)

'82 DEC 9 13 30  
*mh*  
**PAR MESSAGE**

1984

Jour de l'An ( Lundi, 2 janvier 1984)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 3 janvier 1984)  
Vendredi Saint (Vendredi, 20 avril 1984)  
Lundi de Pâques (Lundi, 23 avril 1984)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 21 mai 1984)  
St-Jean-Baptiste (Lundi, 25 juin 1984)  
Fête du Canada ( Lundi, 2 juillet 1984)  
Fête du Travail ( Lundi, 3 septembre 1984)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre 1984)  
Fête mobile (Lundi, 24 décembre 1984)  
Noël (Mardi, 25 décembre 1984)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre 1984)

82 IHC-9 1330

ACIER SOREL INC.

Richard Robert  
Serge Blanchet

SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

Jésus Matte  
Alles Le Guesc  
Emile Boisvert

Sorel, le 15 novembre 1982

Rob-07  
2960(5)

637-01  
150

BUREAU du COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL du TRAVAIL  
MONTREAL

03678-0

'79 NOV 13 10 54

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ACIER SOREL INC.

ET

6.08

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL  
(Employés de l'usine)

1979-80

1980-81

1981-82

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

i n t e r v e n u e

E N T R E

ACIER SOREL INC.

160 Du Roi, Sorel, P.Q.

ci-après appelé

"l'Employeur" ou la "Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL

900, rue de l'Eglise, Tracy, P.Q.

ci-après appelé

le "Syndicat" (employés à l'heure)

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.02 Aucun employé ne sera exclus de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de paie.
- 1.03 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non sujette à l'unité de négociation, la question sera référée au Commissaire Enquêteur en Chef, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.04 a) Contrat à forfait: Pour l'avenir mais sous réserve de l'exception qui suit, toutes les occupations régies par la présente convention, seront remplies par des travailleurs payés à l'heure, inclus dans l'unité de négociation et aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail de la Compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention. Cependant, la Compagnie pourra faire exécuter des travaux de "maintenance" occasionnellement et de construction par des personnes de l'extérieur en autant que les employés régis par cette convention ne soient pas privés de leur semaine régulière de travail, et que ceux qui sont sur la liste de rappel n'en soient pas affectés, à la condition que ces employés soient disponibles et capables d'exécuter les dits travaux.
- b) Aux fins de faciliter l'application du paragraphe "a" de la présente clause, la Compagnie accepte de fournir un avis verbal au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début des dits travaux sauf dans les cas d'urgence ou d'événements imprévus. Pendant cette même période

de cinq (5) jours la Compagnie rencontrera trois (3) membres du comité exécutif du Syndicat pour l'informer du genre de travail qui sera exécuté.

1.05

- a) Les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail régulier ou supplémentaire de production et d'entretien sauf en cas d'urgence, pour fin d'instruction, ou de contrôle ne comportant pas en soi un travail de production.
- b) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de nommer des chefs d'équipe sans tenir compte des règles d'ancienneté. Dans ses fonctions et durant ses heures régulières de travail, le chef d'équipe peut en tout temps accomplir du travail manuel découlant de la tâche normale à laquelle il est classifié. Dans le cas du département "cleaning", le chef d'équipe peut en tout temps faire de la manoeuvre.
- c) Sous réserve du paragraphe précédent, la fonction de chef d'équipe consiste à transmettre des instructions du contremaître aux employés de son groupe de travail et lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions à d'autres employés.
- d) Les chefs d'équipe jouissent, en cas de mise-à-pied et réembauchage, d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés de leur équipe, tant et aussi longtemps qu'ils exercent cette fonction. Cependant ils ne pourront accomplir aucun travail manuel s'il existe un employé possédant plus d'ancienneté dans le même groupement qui est en mise-à-pied ou en rétrogradation à moins que ce soit pour: remplacement dû à une absence ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, travail d'urgence suite à un bris, travail de manoeuvre en dehors du département de la cour ou en temps supplémentaire tel que prévu à 9.03 b), 4ième paragraphe.

- 1.06 S'il y a violation des clauses 1.04 et 1.05, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement de grief dans les délais qui y sont prévus. Dans ce cas, le tribunal ou l'arbitre saisi du grief a juridiction pour accorder ou non un remboursement si une perte de salaire a été causée à un employé.
- 1.07 a) Validité des clauses: La nullité de l'une des clauses de la convention collective en vertu d'une loi fédérale ou provinciale n'entraînera pas la nullité de la convention. Seule cette clause sera déclarée nulle. Les autres clauses et conditions n'en seront aucunement affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.
- b) La présente convention doit être lue et interprétée dans son ensemble.
- 1.08 Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" ci-attachées font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - BUTS

2.01 Les buts de la présente convention sont:

- a) De promouvoir la bonne entente et l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés de la Compagnie.
- b) D'assurer un meilleur rendement de travail, de favoriser la propreté et la protection de la propriété de l'usine, et de promouvoir la sécurité des employés.
- c) De pourvoir une échelle de salaires, une réglementation des heures de travail ainsi qu'une classification des tâches qui rendent justice à tous, tout en éliminant des pertes de temps et de matériel.

ARTICLE 3 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 3.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement pourra, s'il le veut, faire une demande à la Compagnie d'une aide financière.
- a) Si cette dernière consent et approuve le cours projeté, elle remboursera à l'employé le montant convenu, selon les conditions établies au préalable.
  - b) L'employé devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu des succès convenables lors des examens.
  - c) Les études en question devront porter sur toutes matières susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 3.02 Si la Compagnie décide de donner un cours de mouleurs, les conditions prévues à la lettre d'entente ci-annexée s'appliquent.

ARTICLE 4 - COOPERATION

- 4.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec justice et considération et les employés s'engagent par l'entremise de leur Syndicat à fournir un travail honnête et loyal à la Compagnie.
- 4.02 Les deux parties s'engagent à coopérer dans la plus grande mesure, pour promouvoir les conditions d'hygiène, d'aération et de sécurité dans l'usine.
- 4.03 La Compagnie permet au Syndicat de se servir des tableaux d'affichage désignés à cet effet par la Compagnie pour l'affichage des avis de convocation pour les assemblées du Syndicat à la condition que ces avis soient préalablement remis au bureau du personnel. Tous les autres avis doivent être approuvés au préalable par le directeur du personnel ou son représentant autorisé.
- 4.04 Grève et contre-grève: Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas causer ni à recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat s'engage à ne pas causer ni à recourir à la grève.
- 4.05 Arrêt de travail: Il est entendu que tout employé doit demeurer à son travail jusqu'au signal d'arrêt qui sera donné cinq (5) minutes avant la fin ou demi-journée. Cependant les employés des tableaux C, D et E devront demeurer à leur travail jusqu'à l'arrivée de leurs remplaçants.
- 4.06 a) Employé à l'essai: L'employé qui n'a pas complété soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier.

b) Apprenti à l'essai: L'apprenti qui n'a pas complété une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une période de huit (8) mois continus de calendrier.

- 4.07 Ancienneté d'usine: Dans le cas d'un employé, date d'embauchage après avoir accompli une période de soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier ou, dans le cas d'un apprenti, date d'embauchage après avoir accompli une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une période de huit (8) mois continus de calendrier.
- 4.08 Ancienneté de groupement: Date d'embauchage dans l'usine après avoir accompli une période ininterrompue de six (6) mois de calendrier.
- 4.09 Employé: Toute personne à l'emploi de la Compagnie dans les cadres de l'unité de négociation.
- 4.10 Grief: Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 4.11 Mise-à-pied: Période pendant laquelle un employé n'est plus sur la liste active de paie, mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel selon les dispositions de la présente convention.
- 4.12 Revenu brut: Gains rapportés au Gouvernement sur formules T4 et TP4.
- 4.13 Tâche: Toute tâche énumérée à l'annexe "A" ou nouvelle tâche.

- 4.14 Transfert: Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre.
- 4.15 Changement d'équipe: Déplacement d'un employé d'une équipe contenue dans les tableaux "A", "B", "C", "D" ou "E" à une autre dans les mêmes tableaux.
- 4.16 Promotion:
- a) Salaire supérieur.
  - b) 1. Travail de jour.  
2. Choix sur équipe barrée.
- 4.17 Rétrogradation:
- a) Salaire inférieur.
  - b) Travail de nuit - Tableau "B". Tableau "C" équipes rotatives ou non rotatives 16:00 à 24:00, 00:01 à 08:00, Tableau "D". Tableau "E".
- 4.18 Congédiement: Renvoi définitif pour juste cause.
- 4.19 Jour ouvrable: Jour de travail d'un employé tel que stipulé par la convention collective de travail en excluant les jours de congés statutaires et la période de ses vacances payées.
- 4.20 Assignment temporaire: Assignment faite par la Compagnie vis-à-vis un employé pour effectuer une tâche autre que la sienne.

ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS

- 5.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle pour et au nom des employés de la Compagnie régis par cette convention, toutes les choses concernant le salaire et autres conditions de travail prévues par les dispositions de cette convention.
- 5.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la fonction de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement chez les employés, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de cette convention. La Compagnie peut créer des équipes non rotatives (barrées) en autant qu'elles soient les mêmes que celles établies au tableau "C" de l'article 8.
- 5.03 A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE 6 - SALAIRE

- 6.01 Les taux horaires minimum des employés visés par la présente convention avec leur classification et leurs échelles de salaires sont ceux apparaissant aux annexes "A", "B" qui font partie intégrante de la présente convention.
- 6.02 Une liste des classements des employés, par ordre alphabétique, sera remise au Syndicat au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et par la suite, au moins une fois par année.
- 6.03
- a) Prime de nuit: Les employés travaillant au taux horaire régulier recevront comme prime de nuit vingt cents (\$0.20) l'heure, pour tout travail accompli durant les heures régulières de leur équipe entre 16:00 et 08:00 heures.
  - b) Primes spéciales: Une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure travaillée est payée à l'employé:
    - 1. qui utilise un pistolet pour peindre les pièces coulées;
    - 2. qui peinture pour l'entretien des bâtisses.
  - c) Une prime de dix (\$0.10) l'heure sera accordée aux opérateurs de pont-roulant du département de fusion (Melting).
  - d) Une prime de \$1.50 l'heure sera payée aux employés préposés aux opérations qui se poursuivent pendant 21 équipes par semaine pour toutes les heures travaillées le dimanche et qui correspondent aux heures régulières de travail des employés selon leur horaire.

- 6.04 Autres modes de paiement: Si la Compagnie désire payer un ou des employés à la pièce ou installer un système de boni, elle devra au préalable discuter et s'entendre avec le Syndicat pour les conditions à établir.
- 6.05 Les salaires horaires actuels plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention.
- 6.06 Chef d'équipe: Le chef d'équipe (group leader) recevra vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure de plus que son taux horaire régulier.
- 6.07 Réduction des heures contractuelles: Au cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail au cours de la convention, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation, sauf entente contraire entre les parties. L'application par la Compagnie des dispositions de l'article ancienneté et/ou des autres dispositions qui constituent des exceptions spécifiques à la semaine régulière de travail de la présente convention ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures de travail constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.
- 6.08 Changements technologiques:
- a) Lorsque la Compagnie procède à des changements technologiques jugés nécessaires à ses opérations, elle informera le Syndicat de la nature de ces changements avant d'y procéder et elle donnera un préavis de quinze (15) jours si ce changement entraîne une mise-à-pied ou une abolition de tâche.

- b) Quand des changements technologiques se produisent, la Compagnie s'efforcera dans toute la mesure de ses moyens, d'entraîner ou transférer un employé déplacé à un travail convenable lorsqu'un tel entraînement ou un tel transfert est possible en autant que ses droits d'ancienneté et ses aptitudes l'y qualifient. Quand les changements technologiques ont pour effet de causer l'abolition d'une tâche, les employés affectés à cette tâche ont la préférence dans toute nouvelle tâche créée, à la suite des changements technologiques, en tenant compte de l'ancienneté et de leurs aptitudes à remplir les exigences normales de la tâche ainsi créée.

- 6.09 Si pendant la durée de la présente convention, des tâches nouvelles sont ajoutées ou si les tâches existantes sont modifiées à la suite de nouveaux outillages ou de nouvelles machineries ou encore pour d'autres raisons ayant pour conséquence de transformer substantiellement et incontestablement les conditions de travail dans l'accomplissement de la tâche existante, les taux de salaire pour les tâches ajoutées ou modifiées seront négociés entre les parties en tenant compte des exigences et des taux de salaire des tâches ajoutées ou modifiées comparativement aux exigences et aux taux de salaire des tâches prévues dans cette convention. De même la Compagnie et le Syndicat détermineront dans quel groupe d'occupation et d'ancienneté doit être intégrée la nouvelle tâche en tenant compte des groupes existants et des exigences de la production.
- 6.10 A défaut d'entente, la Compagnie appliquera les changements; le Syndicat ou l'employé peut recourir à la procédure de grief dans les délais qui y sont prévus. La décision du tribunal sera rétroactive à partir du moment où la tâche ajoutée ou modifiée aura été mise en vigueur.
- 6.11 Dans le cas d'une nouvelle tâche, la Compagnie donnera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné pourvu qu'il possède les qualifications de base et fixera une période d'essai loyale pour apprendre la nouvelle tâche.

- 6.12 Dans le cas d'une tâche modifiée, la Compagnie donnera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la tâche concernée et fixera une période d'essai loyale pour apprendre la tâche modifiée.
- 6.13 Pendant cette période d'essai loyale, le salaire de tel employé ne sera pas réduit; mais dès que la dite période sera terminée, tel employé sera payé au taux fixé pour cette nouvelle tâche ou tâche modifiée, pourvu qu'il se qualifie pour rencontrer les exigences normales de la nouvelle tâche ou tâche modifiée. La Compagnie peut en tout temps mettre fin à cette période d'essai, sujette aux droits du Syndicat de recourir à la procédure de grief dans les délais qui y sont prévus.
- 6.14 Assignment temporaire: Un employé qui se voit assigné à une tâche temporaire sera rémunéré comme suit:
- a) Dans le cas d'une assignation à une tâche inférieure, il conserve son taux régulier.
  - b) Dans le cas d'une assignation à une tâche supérieure, il sera payé au taux de l'employé qu'il remplace pour une durée équivalente au nombre d'heures effectivement travaillées à la tâche supérieure avec un minimum de une (1) heure.
- 6.15 a) Assignations temporaires: Sans tenir compte de l'ancienneté, des assignations temporaires pour une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables pourront être faites par la Compagnie au sein de la même équipe. Durant les trois (3) premiers mois d'opérations, cette période pourra être prolongée de dix (10) jours ouvrables. Cette période débutera lors de la première coulée.

- b) S'il s'avérait impossible de faire l'assignation au sein de la même équipe, parce qu'aucun employé ne possède les exigences de la tâche, l'assignation pourra se faire sur une autre équipe mais en tenant compte de l'ancienneté sur la tâche à laquelle elle doit être faite.

- 6.16 Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire d'une durée d'un jour ouvrable ou moins, l'ancienneté ne s'applique pas lorsque telle mise-à-pied est causée par un acte hors du contrôle de la Compagnie, tel que panne électrique, bris de machinerie, réparation urgente, etc.; cependant, si la Compagnie assigne un employé à une tâche autre que la sienne, il sera rémunéré selon les stipulations de l'article 6.14
- 6.17 Cependant dans les cas de changements de tâches, faits en conformité avec l'article 13 (ancienneté) l'employé sera payé au taux régulier de la nouvelle tâche à compter du début de la prochaine équipe régulière qui suit le changement.
- 6.18 Meuleur: Le meuleur classé "B" devra être promu "A" automatiquement après avoir travaillé quatre vingt (80) jours ouvrables cumulatifs à condition que la dite tâche ait été au préalable affichée au taux maximum du meuleur "A".

ARTICLE 7 - PAIE

- 7.01 A moins de complications imprévues, le salaire sera payable par chèque selon les modalités suivantes:
- a) Les employés de l'équipe du jour, le jeudi avant-midi.
  - b) Les employés de l'équipe régulière de nuit et ceux des équipes b1, b2, c, d & e, le mercredi soir, avant ou après minuit selon le cas.
  - c) Si une fête chômée tombe un jeudi, la paie sera le mercredi après-midi lorsque possible.
  - d) Les chèques seront distribués pendant les heures de travail.
- 7.02
- a) Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.
  - b) Si une erreur monétaire de dix (10) dollars net ou plus s'est produite, le remboursement sera fait la journée même.
- 7.03
- a) La Compagnie accepte de déduire du chèque de paie d'un employé à chaque semaine, un montant d'argent déterminé à l'avance par écrit et de retourner, chaque semaine ces mêmes argents à la Caisse d'Economie Marie-Victorin à Tracy, accompagné d'une liste montrant les noms et montants d'argent ainsi déduits.
  - b) Il est entendu qu'un employé pourra changer ses montants d'argent tous les quatre (4) mois s'il le désire, soit dans la semaine du 1er janvier, du 1er mai et du 1er septembre de chaque année.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Equipe de jour: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "A".

Tableau "A"Heures régulières de jour

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 08:00-12:00  | 08:00-12:00  | 08:00-12:00     | 08:00-12:00  | 08:00-12:00     |
| 13:00-17:00  | 13:00-17:00  | 13:00-17:00     | 13:00-17:00  | 13:00-17:00     |
| 8 heures     | 8 heures     | 8 heures        | 8 heures     | 8 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 12:00 et 13:00 heures.

- 8.02 Equipe de nuit: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures et seront travaillées comme indiquées au tableau B-1 et B-2

Tableau B-1

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 18:00-23:00  | 18:00-23:00  | 18:00-23:00     | 18:00-23:00  | 18:00-23:00     |
| 00:01-03:00  | 00:01-03:00  | 00:01-03:00     | 00:01-03:00  | 00:01-03:00     |
| 8 heures     | 8 heures     | 8 heures        | 8 heures     | 8 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 23:00 et 24:00 heure.

Tableau B-2 (grinding)

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 17:00-21:00  | 17:00-21:00  | 17:00-21:00     | 17:00-21:00  | 17:00-21:00     |
| 22:00-03:00  | 22:00-03:00  | 22:00-03:00     | 22:00-03:00  | -               |
| 9 heures     | 9 heures     | 9 heures        | 9 heures     | 4 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 21:00 et 22:00 heure

8.03

Equipes rotatives ou non rotatives: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "C"

Tableau "C"

Heures régulières équipes rotatives ou non rotatives.

| <u>Equipes</u> | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|----------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| c)             | 00:01-08:00  | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     |
| a)             | 08:00-16:00  | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     |
| b)             | 16:00-24:00  | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     |

Notes:

- 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister. Il se prendra normalement entre la 4ième et 5ième heure.
- 2) Rotation des équipes lorsqu'il y aura trois (3) équipes:  
La rotation des équipes b et c se fera toutes les deux (2) semaines.
- 3) Pour les départements machine "Herman" et moulin à sable "Ward", le repas se prendra normalement entre la 3ième heure et demie et la 5ième heure et demie pour faciliter le remplacement des employés dû à ce que les opérations se feront sans arrêt.

- 8.04 a) Equipes rotatives ou non rotatives: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "D". Cependant un (1), plusieurs ou tous les départements ne pourront être changés du tableau C au D ou l'inverse autrement que d'une façon complète, sauf pour les départements de l'entretien.

Tableau "D"

Heures régulières équipes rotatives ou non rotatives

| <u>Equipes</u> | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|----------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| a)             | 08:00-16:00  | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     |
| b)             | 16:00-24:00  | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     |
| c)             | 00:01-08:00  | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     |
|                | Mardi        | Mercredi     | Jeudi           | Vendredi     | Samedi          |

- Notes:
- 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister. Il se prendra normalement entre la 4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> heure.
  - 2) Rotation des équipes lorsqu'il y aura trois (3) équipes:  
La rotation des équipes b et c se fera toutes les deux (2) semaines.
  - 3) Pour les départements machine "Herman" et moulin à sable "Ward", le repas se prendra normalement entre la 3<sup>ième</sup> heure et demie et la 5<sup>ième</sup> heure et demie pour faciliter le remplacement des employés dû à ce que les opérations se feront sans arrêt.

- b) Opération à 21 équipes par semaine.

Advenant que le volume des opérations l'exige, la semaine normale de travail pour les chauffeurs au traitement thermique sera de quarante deux (42) heures en moyenne par semaine prévu au tableau "E"; cependant le syndicat en sera avisé une semaine à l'avance. Les équipes normales de travail seront de 00:01 à 08:00, de 08:00 à 16:00 et de 16:00 à 24:00.

TABLEAU "E"Modèle d'horaire

pour les opérations se poursuivant pendant 21 équipes par semaine.

|             | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> |
|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 00:01-08:00 | BBBBCCC        | CCCCDDD        | DDDDAAA        | AAAABBB        |
| 08:00-16:00 | AAAAABB        | BBBBBCC        | CCCCCDD        | DDDDDA         |
| 16:00-24:00 | CCDDDDD        | DDAAAAA        | AABBBBB        | BBCCCCC        |
| CONGE       | DDCCBAA        | AADDCBB        | BBAADCC        | CCBBADD        |

Note: 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister.  
Il se prendra normalement entre la 4ième et 5ième heure.

- 8.05      Changement des heures de travail: Les heures actuelles de travail des employés de la Compagnie couverts par cette convention, pourront être changées après entente avec le Syndicat et copie de ces changements sera remise au Syndicat.
- 8.06      a) Changement d'équipes: Un employé requis de changer d'équipe ne subira aucune perte de salaire pour sa semaine régulière, à cause de ce changement d'équipe.
- b) Un employé appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, tel employé sera payé temps et demi pour les premières quatre (4) heures de sa nouvelle équipe ou de tout autre changement subséquent dans la même semaine.
- c) La Compagnie donnera un repos d'au moins huit (8) heures entre les deux (2) équipes.
- d) Dans l'application des paragraphes b et c, il ne sera pas tenu compte d'un changement d'équipe de 08:00 - 16:00 à 08:00 - 12:00, 13:00 - 17:00 heures ou l'inverse si l'employé en est averti avant la fin de son équipe.
- 8.07      a) Les employés auront droit de changer d'équipe, pourvu que ces employés s'arrangent entre eux; qu'ils en obtiennent au préalable la permission de la direction et que l'employeur ne soit pas tenu de payer de temps supplémentaire en raison de tels changements.
- b) De même, l'employeur dans le but de formation, d'entraînement ou de faciliter le recrutement aura le droit de changer d'équipe les employés ayant vingt cinq (25) ans et moins d'ancienneté, en autant que ce changement ne dure pas plus de quatre (4) semaines consécutives au total dans une année contractuelle.
- 8.08      Transfert d'équipe: Le transfert d'un employé de l'équipe de nuit ou d'une des équipes rotatives ou non rotatives "B" ou "C" ou "D" ou "E" à un poste vacant de l'équipe régulière de jour ou d'une équipe barrée

sera considéré comme promotion et on tiendra compte de l'ancienneté à l'intérieur d'une même tâche et du groupe concerné pour accorder telle promotion. Il en sera de même pour un déplacement à sens inverse.

8.09

Si la Compagnie néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail avant qu'il quitte l'usine avec son équipe régulière, cet employé recevra un salaire minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier comme compensation, excepté dans les cas hors de contrôle de la Compagnie, comme panne électrique, manque d'eau, réparation urgente de la fournaise.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 a) Tout employé qui travaille en dehors des heures régulières tel que stipulé aux tableaux A, B, C, D et E de l'article 8 (heures de travail) reçoit temps et demi pour les quatre (4) premières heures et temps double pour tout travail fait en surplus.
- 26 ( b) Les employés cédulés d'après le tableau "E" seront rémunérés à temps supplémentaire pour le travail effectué pendant la sixième journée normalement cédulée.
- 9.02 Sauf pour les employés cédulés d'après le tableau "E", tout travail effectué le dimanche sera considéré comme surtemps et payé à temps double, de plus, si l'employé doit travailler plus de quatre (4) heures consécutives sans avoir eu l'opportunité de prendre un repas, la Compagnie paie à tel employé sur présentation d'une facture, un montant maximum de trois dollars (\$3.00).
- 9.03 a) En cas de surtemps, le travail devra être distribué équitablement et de la façon suivante:
1. Entre les travailleurs d'une même tâche et d'un même département où le temps supplémentaire est requis.
  2. Entre les travailleurs d'une même tâche à travers l'usine.
- b) A l'exception des travailleurs mentionnés ci-haut au numéro 2, le temps supplémentaire sera compilé par période mensuelle sur des tableaux, dans chaque département, et demeurera affiché pendant une période de sept (7) jours de calendrier (période possible pour présenter un grief).
- Note 1) Il est entendu qu'un chef d'équipe n'accomplira aucun travail manuel en temps supplémentaire, sauf pour un chef d'équipe affecté à l'entretien et à la construction.

Un chef d'équipe affecté à l'entretien et à la construction pourra accomplir du travail manuel en temps supplémentaire si au moins un employé travaille en temps supplémentaire dans ce département.

Lorsqu'aucun employé ou un nombre insuffisant d'employés dans une même tâche, après avoir respecté les stipulations de 9.03 a) acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, la Compagnie peut utiliser le chef d'équipe assigné à cette tâche pour faire du travail manuel en temps supplémentaire.

Note 2) Les chefs d'équipe pour les départements thermiques (coupeur-opérateur fours à traitements, coupeur et coupeur-trempeur, opérateur de sableuse, chargeur de chars) et fusion (opérateur de fournaise, aide-opérateur de fournaise, pocheur) pourront exécuter le même travail à temps supplémentaire à condition que toute l'équipe puisse si disponible accomplir le même temps supplémentaire.

Il est entendu que si un employé faisant partie de ces deux départements est absent et que cette absence nécessite du temps supplémentaire les employés classifiés sur cette tâche se diviseront également le dit temps supplémentaire indépendamment qu'un employé soit chef d'équipe ou non.

Note 3) Les chefs d'équipe se partageront le temps supplémentaire entre eux et au sein d'un même département.

- c) L'employé qui ne reçoit pas le temps supplémentaire tel stipulé aux paragraphes a) et b) pourra formuler un grief. Le maximum de temps supplémentaire que l'employé pourra ainsi réclamer par son grief sera la différence entre la moyenne du temps supplémentaire accompli dans sa tâche, dans son département et le temps supplémentaire qu'il aura travaillé si cette différence excède deux (2) heures dans le mois concerné.

Si la Compagnie reconnaît le bien fondé du grief, elle fournira dans le mois courant l'opportunité de reprendre le temps supplémentaire perdu sinon la Compagnie remboursera le temps perdu.

Exemple: Il existe dix (10) soudeurs dans un département. Pendant un mois cinq (5) soudeurs ont accompli du temps supplémentaire, il faudra donc que le mois suivant les cinq (5) soudeurs qui n'ont pas accompli de temps supplémentaire aient la préférence dans le choix.

Advenant que le travail en temps supplémentaire attaché à une tâche donnée a été accompli par un travailleur d'un autre département ou classifié dans une autre tâche, l'équivalent de telles heures de travail, sera payé à l'employé lésé ou s'il y en a plusieurs, le paiement sera divisé également entre eux.

- d) L'employé requis de faire du temps supplémentaire sera avisé par la Compagnie avant d'avoir complété sa quatrième (4ième) heure régulière de travail dans sa journée, si non le refus possible de l'employé d'accomplir tel temps supplémentaire ne sera pas considéré comme du temps travaillé dans la distribution équitable du temps supplémentaire.

Ce paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui a déposé un grief sur l'équitabilité du temps supplémentaire. Tout refus en aucun temps de sa part est considéré comme du temps ayant été remis ou repris.

- e) Un employé qui deux (2) fois de suite, refuse de faire du temps supplémentaire sur demande de son supérieur ne sera pas demandé de nouveau pour du temps supplémentaire tant et aussi longtemps que tel employé n'avisera pas son supérieur qu'il est maintenant disponible pour accomplir du travail supplémentaire.
- f) Il est entendu que tout employé requis de travailler en temps supplémentaire le samedi avant-midi, à la priorité pour continuer d'effectuer le travail en cours, si ce dernier doit se poursuivre dans l'après-midi.
- g) Un employé ne peut demander d'établir l'équitabilité d'heures supplémentaires faites durant des jours où il serait en vacances, en vertu de l'article 11 de la convention ou encore s'il est absent à moins qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accomplir du temps supplémentaire.

- h) Un employé qui part en vacances, d'après l'article 11 de la convention, après avoir déposé un grief sur l'équitabilité des heures supplémentaires, devra, avant son départ, aviser la Compagnie s'il est oui ou non disponible pour la reprise des heures réclamées, pendant sa période de vacances.
- i) Lorsque l'équitabilité n'a pas été respectée sur une tâche donnée, en vertu de 9.03 a) No. 1 de la convention existante, et à la suite d'un grief, l'employeur pourra faire reprendre à l'employé plaignant ces heures, soit dans son département ou dans un autre département mais, cependant, toujours sur sa tâche régulière et en autant que l'équitabilité prévue au No. 1 du paragraphe a) de 9.03 n'en soit pas affectée.
- j) Applicable aux employés mouleurs et re-mouleurs seulement

D'après une liste d'employés convenue entre les parties d'une façon rotative, la Compagnie assignera au maximum deux (2) employés par équipe avec une durée maximale d'une heure et demi ( $1\frac{1}{2}$ ), soit immédiatement à la fin ou au commencement d'une équipe régulière, et l'assignation sera la même sur les deux (2) équipes d'une façon simultanée et ceci, en tenant compte des prévisions de 9.03 e); ces heures n'entrent pas dans la compilation mensuelle.

- k) Opérateurs de pont-roulant: Les opérateurs de pont-roulant C & T de l'allée centrale ("Shakeout", moulage, fermeture de moule, traitement thermique et ébarbage) seront considérés comme faisant parti du même département pour fins de surtemps et se partageront celui-ci.

Pour fins de construction et d'entretien, tous les opérateurs de pont-roulant seront demandés à tour de rôle pour faire le temps supplémentaire et ce temps ne comptera pas dans le partage de fin du mois.

L'opérateur de pont-roulant qui travaillera sur la construction ou l'entretien pourra, à l'occasion, faire du travail de production, de même que l'opérateur de pont-roulant qui travaillera sur la production pourra, à l'occasion, faire du travail de construction et d'entretien.

- 1) Aucun employé ne sera requis de travailler du temps supplémentaire à moins que ce soit pour une des raisons suivantes:
  1. Compléter un procédé de travail en marche afin de prévenir des dommages aux produits, à la machinerie ou à l'équipement.
  2. L'exécution des travaux de réparation et d'entretien en cas de panne.
  3. L'exécution des travaux se poursuivant sans interruption ou le recours aux services d'employés essentiels aux opérations se poursuivant sans interruption.

Le maximum de ces heures supplémentaires ainsi requises sera de six (6) heures travaillées par semaine.

9.04

- a) Minimum: Si un employé sur demande de la Compagnie revient à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 8 (heures de travail), ce travail sera considéré comme surtemps et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel travailleur recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie à temps simple.
- b) Si la période précède immédiatement le commencement de la journée de travail régulière de l'employé, la période du minimum ne s'appliquera pas.

9.05

- a) La Compagnie convient d'autoriser un représentant du Syndicat d'examiner au Bureau du Personnel, si jugé nécessaire par le Syndicat, la liste des employés qui ont reçu du surtemps.
- b) A la fin de chaque mois, la Compagnie remet au Syndicat une copie des tableaux de la compilation du temps supplémentaire affichés le mois précédent.

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES

10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1979 - 80 - 81 et 82 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous.

1979

Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre)  
Noël (Mardi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre)  
Fête mobile (Mercredi, 2 janvier 1980)

1980

Jour de l'An (Lundi, 31 décembre 1979)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 1er janvier 1980)  
Vendredi Saint (Vendredi, 4 avril)  
Lundi de Pâques (Lundi, 7 avril)  
Troisième lundi de mai (Lundi, 19 mai)  
St-Jean Baptiste (Lundi, 23 juin)  
Fête du Canada (Lundi, 30 juin)  
Fête du Travail (Lundi, 1 septembre)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 13 octobre)  
Fête mobile (Mercredi, 24 décembre)  
Noël (Jeudi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 26 décembre)

1981

Jour de l'An (Jeudi, 1 janvier)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 2 janvier)  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Troisième lundi de mai (Lundi, 18 mai)  
St. Jean Baptiste (Vendredi, 26 juin)  
Fête du Canada (Vendredi, 3 juillet)  
Fête du Travail (Lundi, 7 septembre)  
Fête de l'Action de Grâces  
Fête mobile (Mercredi, 23 décembre)  
Noël (Jeudi, 24 décembre)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 25 décembre)

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
 Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1 janv. 82)  
 Vendredi Saint  
 Lundi de Pâques  
 Troisième lundi de mai  
 St. Jean Baptiste  
 Fête du Canada  
 Fête du Travail  
 Fête de l'Action de Grâces  
 Fête mobile  
 Noël  
 Lendemain de Noël

- 10.02 Mode de rémunération: Tout travail exécuté l'un ou l'autre de ces jours de fête sera rémunéré temps double en plus du paiement de la fête. Les jours de fête seront d'une équipe à l'autre.
- 10.03 Les jours de congé chômés ci-haut mentionnés seront payés sur une base d'une journée régulière et complète de travail aux taux horaires réguliers prévus dans cette convention.
- 10.04 Pour avoir droit à la paie des jours de congé énumérés à la clause 10.01, l'employé doit avoir travaillé sa dernière équipe normale précédant immédiatement et celle qui suit le congé à moins que ce soit pour cause de maladie, et dans ce cas l'employé s'il en est requis, doit fournir une attestation écrite et signée de sa part à cet effet; ou encore il doit avoir obtenu du bureau du personnel une permission autorisant son absence. Si l'employé a été mis à pied moins de sept (7) jours ouvrables précédant l'un ou l'autre des dits jours de congé, ce jour de congé lui sera payé.

- 10.05 Dans les cas de maladie ou accident de travail, les employés concernés auront droit à ces fêtes payées si celles-ci surviennent pendant les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent immédiatement l'accident ou la maladie.
- 10.06 Lorsqu'un congé statutaire mentionné au paragraphe 10.01 coïncidera avec un jour de période de vacances, il devra s'ajouter à cette période de vacances et donnera droit à un congé additionnel d'un jour payé.
- 10.07 Fête reportée: Dans le cas où l'une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation provinciale ou fédérale reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans la dite proclamation.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01 Tous les employés couverts par cette convention auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année, de la façon suivante et calculées sur le revenu brut gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente; sauf impossibilité technique, le revenu brut cumulatif du 1er mai au 30 avril apparaîtra sur le talon du chèque.

|   |                             |              |   |
|---|-----------------------------|--------------|---|
| → | Moins d'un an d'ancienneté: | <u>4.0%</u>  | 1 jour par mois<br>et un maximum<br>de dix (10) jours |
| → | 1 an d'ancienneté:          | <u>4.5%</u>  | 10 jours  |
|   | 2 ans "                     | 5.0%         | 11 jours  |
|   | 3 ans "                     | 5.5%         | 12 jours  |
|   | 4 ans "                     | 6.0%         | 13 jours  |
| → | 5 ans "                     | <u>7.0%</u>  | 15 jours  |
|   | 6 ans "                     | 7.5%         | 16 jours  |
|   | 7 ans "                     | 8.0%         | 17 jours  |
|   | 8 ans "                     | 8.5%         | 18 jours  |
|   | 9 ans "                     | 9.0%         | 19 jours  |
| → | 10 ans "                    | <u>9.5%</u>  | 20 jours  |
|   | 11 ans "                    | 10.0%        | 21 jours  |
|   | 12 ans "                    | 10.5%        | 22 jours  |
|   | 13 ans "                    | 11.0%        | 23 jours  |
|   | 14 ans "                    | 11.5%        | 24 jours  |
| → | 15 ans "                    | <u>12.0%</u> | 25 jours  |

- 11.02 Période normale de vacances: Pour fin de vacances, l'usine ferme ses portes durant trois (3) semaines par année, à savoir:
- a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le 21 décembre et le 8 janvier.
  - b) Deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année.
- Durant ces périodes l'usine fermera ses portes pour la grande majorité des employés.
- 11.03
- a) Il est entendu que les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances devront prendre ces journées additionnelles de vacances entre le 1er mai et le 30 avril suivant.
  - b) Pas plus d'un (1) employé à la fois par département ne pourra exiger de prendre ses journées de vacances additionnelles dans une même semaine.
  - c) La date de ces journées de vacances additionnelles sera choisie suivant la liste d'ancienneté et après entente entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie.
- 11.04 Les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances auront le choix pour cette quatrième semaine avant les employés qui ont droit à une cinquième semaine de vacances.
- 11.05
- a) A son départ pour vacances, l'employé recevra sa paie de vacances correspondant à sa période de vacances.
  - b) Dans le cas d'une cessation d'emploi, on paie à l'employé:
    - 1. Le montant de sa paie de vacances annuelles s'il ne l'a pas déjà reçue;

2. Plus sa paie de vacances annuelles accumulées du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante.

- 11.06 La Compagnie affichera les dates exactes des vacances avant le 1er avril de chaque année.
- 11.07 Les employés de l'entretien et ceux dont l'ancienneté ne leur octroie pas de vacances qui seront requis de travailler pendant ces fermetures de l'usine prendront leurs vacances du 1 mai au 30 avril à leur choix pendant l'année suivant une cédule préparée par le contremaître, les employés concernés et le Syndicat. Les autres employés qui désirent travailler durant cette période, si l'employeur a recours à leur service pourront devancer ou retarder leurs vacances après entente avec le bureau du personnel.
- 11.08 Ces fermetures de l'usine ne seront pas considérées comme une réduction de la semaine régulière de travail ou comme une mise-à-pied au sens de la présente convention.
- 11.09 Les employés travaillant pendant la période de vacances spécifiée à 11.02, seront rémunérés comme à l'habitude.
- 11.10 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives d'année en année, et devront être prises.
- 11.11 Tout employé qui aurait normalement été à l'emploi de la Compagnie et qui, pour cause d'accident ou de maladie industrielle survenue au travail et couvert par la loi des accidents de travail, aura droit d'ajouter à ses gains bruts les montants

de compensation, reçus de la dite Commission (est exclus, tout montant d'argent reçu pour rente d'invalidité partielle ou totale).

11.12

Nonobstant ce qui précède, les vacances pour les années 1979-80, 1980-81 et 1981-82 seront prises de la façon suivante:

- a)
  1. Vacances payées tel que spécifié à l'article 11.01
  2. 1ère, 2ième et 3ième semaines chômées tel que spécifié à l'article 11.02 a) et b).
  3. 4ième semaine travaillée à taux régulier si requis par l'employeur. Si les employés ne sont pas requis de travailler, l'employeur pourra fermer ses portes pour prendre cette 4ième semaine.
  4. L'employé pourra chômer ou travailler sa 5ième semaine de vacances à taux régulier.
- b) Les deux parties conviennent qu'entre le 21 décembre 1979 et le 8 janvier 1980 il n'y a pas de vacances, l'année de référence donnant droit à ces vacances étant du 1er mai 1978 au 30 avril 1979.

11.13

La Compagnie peut accorder une permission d'absence de moins de trois (3) semaines sans paie pour des raisons personnelles.

- a) Si l'employé le demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance au bureau du personnel.
- b) Si cela ne nuit pas aux opérations. Cependant dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

- c) Aucun employé n'acceptera un autre emploi pendant la durée de cette permission d'absence sans l'autorisation écrite de la Compagnie. Si un employé accepte un emploi pendant une absence autorisée, à moins que la Compagnie ne l'ait avisé par écrit qu'il était mis-à-pied, il sera considéré comme ayant donné sa démission à compter du premier jour de son absence autorisée.

ARTICLE 12 - CONGES DE DEUIL

- 12.01 Tout employé ayant de l'ancienneté aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:
- a) En cas de décès du conjoint, du père, de la mère, des frères, des soeurs, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
  - b) En cas de décès de grands-pères, ou grands-mères de l'employé ou son conjoint, des beaux-frères et belles-soeurs: un (1) jour ouvrable entre le décès et les funérailles inclusivement.
  - c) Pour la naissance d'un enfant, ledit employé pourra s'absenter de son travail le jour même de la naissance.
  - d) Tout employé appelé par la Loi pour servir comme juré, aura une permission d'absence pour la période d'un tel service. On lui paiera la différence, s'il y a lieu, entre le montant qu'il reçoit pour son service et le montant qu'il aurait reçu à son salaire régulier. L'employé produira les exhibits nécessaires à la Compagnie.
- 12.02 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir la direction du personnel avant son départ ou avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique. La Compagnie cependant pourra exiger une attestation de la part de l'employé.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01
- a) L'ancienneté d'usine désigne la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.
  - b) A l'exception des cas prévus à l'article 13.11 g) l'ancienneté de groupement désigne la date d'embauchage après avoir accompli une période ininterrompue de six (6) mois de calendrier dans un même groupement.
  - c)
    - 1. L'ancienneté s'acquiert après une période de soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la première date d'embauchage.
    - 2. Pour un apprenti, l'ancienneté s'acquiert après une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une même période de huit (8) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté sera rétroactive à la première date d'embauchage.
  - d) Quand un employé est promu à une position exclue de l'unité de négociation, tel employé conserve son ancienneté pour le temps passé au sein de l'unité en années, mois et jours et, quelle qu'en soit la raison, si cet employé n'est plus requis d'occuper cette tâche en dehors de l'unité de négociation, il pourra utiliser son ancienneté pour revenir dans la dite unité.

Durant les premiers six (6) mois, l'employé a le privilège d'exercer son droit d'être réintégré à son poste précédent.

Note: Cette clause s'applique également et rétroactivement aux employés qui occupaient une position exclue et qui étaient en fonction au 1er décembre 1978. Une liste de ces employés avec leur ancienneté sera intégrée à la présente.

- e) A compter de la date de signature de la présente convention, un employé qui accepte une tâche dans l'unité des employés de bureau, continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité des employés à l'heure, tout comme s'il était demeuré dans ladite unité et, si on n'a plus de travail à lui offrir, tel employé pourra dans les cinq (5) jours qui suivent sa mise-à-pied faire valoir ses droits d'ancienneté dans l'unité des employés à l'heure. Cette clause ne peut cependant permettre à un employé d'acquérir plus d'ancienneté qu'il n'en aurait accumulé s'il était resté dans ladite unité.

13.02

- a) On tiendra compte de l'ancienneté dans les cas de mise-à-pied, réembauchage, transfert, promotion, rétrogradation et tâche ouverte à salaire égal autre que la sienne.
- b) Dans les cas où il n'existe pas d'ancienneté de groupement, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté d'usine pourvu que l'employé ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

13.03

Genre d'ancienneté: Pour les fins d'application du droit d'ancienneté les différentes tâches seront groupées en neuf (9) groupements particuliers et un dixième (10ième) groupement désigné comme groupement général (pool), le tout tel que défini à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

13.04

Perte du droit d'ancienneté: Le droit d'ancienneté se perd:

- a) Pour départ volontaire.
- b) Pour renvoi pour cause.

- c) Pour absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation du bureau du personnel ou sans motif raisonnable, qui doit être communiqué le plus tôt possible au dit bureau.
- d) Pour une mise-à-pied excédant la durée de son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.
- e) Pour défaut, à moins d'avoir informé la Compagnie d'une raison valable de ne pas le faire, de se rapporter au travail dans le délai d'une semaine après un avis de réembauchage, dans son occupation régulière, donné en la manière établie à l'article 13.10.
- f) La Compagnie devra mettre un employé à la retraite lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Cependant un employé pourra sur l'invitation de la Compagnie dépasser l'âge de 65 ans si aucun autre employé ne possède d'ancienneté sur la tâche concernée.

13.05

Les absences causées par un accident ou maladie ne peuvent interrompre le droit d'ancienneté d'un employé. L'employé ainsi concerné pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire, à moins qu'il soit sujet à être mis-à-pied. Il est entendu que tel employé ne peut en aucun temps accumuler plus d'ancienneté qu'il aurait accumulé s'il était demeuré au travail et 13.04 d) s'applique dans son cas.

13.06

Mise-à-pied: Quand il sera nécessaire de mettre à pied des employés dans leur groupement respectif, la Compagnie procédera de la manière suivante:

- a) 1. Les employés qui n'auront pas soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier seront les premiers au sein de leur groupement respectif à être mis-à-pied.

2. Les apprentis qui n'ont pas cent vingt (120) jours ouvrables dans une même période de huit (8) mois continus de calendrier, seront les premiers au sein de leur groupement respectif à être mis-à-pied.

Dans ces deux cas il ne sera pas nécessaire de donner un avis de deux (2) jours tel que spécifié au paragraphe d) ci-dessous.

- b) Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, la durée de service continu à la Compagnie applicable dans le groupement particulier sera le premier facteur à considérer, pourvu que l'employé sénior ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche. Cependant, il est entendu qu'un employé pourra, tout en conservant son ancienneté, tel que prévu à l'article 13.04, refuser d'accomplir toute tâche autre que la sienne.
- c) Seul l'employé déplacé par suite d'une mise-à-pied dans son groupement particulier pourra déplacer tout employé junior dans le groupement 10.
- d) Le bureau du personnel remettra à l'employé concerné et au président du Syndicat, deux (2) jours ouvrables à l'avance, l'avis écrit de toutes mises-à-pied indiquant le nom de l'employé ou des employés affectés. Un tel avis n'est pas requis lorsque la mise-à-pied est causée par un acte hors du contrôle de la Compagnie tel que panne électrique, bris de machinerie, réparation urgente, etc., en autant que les déplacements (rétrogradations) ont été faits par ancienneté au niveau du groupement 10.

13.07

Réembauchage: Tout réembauchage sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied et le dernier employé mis à pied sera le premier réembauché.

13.08

Avis de réembauchage: Le bureau du personnel informera le président du Syndicat de tout avis de réembauchage qui sera fait de la manière suivante:

- a) Si une mise-à-pied a été de moins de trente (30) jours, par un avis verbal.
- b) Si la mise-à-pied a été de trente (30) jours ou plus, par un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue.
- c) L'employé doit faire connaître à la Compagnie tout changement d'adresse et de téléphone.

13.09

- a) Un employé qui travaille dans une autre usine temporairement et qui aura eu un avis de réembauchage dans son occupation régulière est sujet aux dispositions de la clause 13.04 paragraphe e) en autant que ce rappel est pour une durée d'au moins deux (2) mois, d'après l'opinion et le jugement de la Compagnie et il est entendu que cette opinion et ce jugement ne sont pas sujets à la procédure de grief.
- b) Un employé qui aura eu un avis de réembauchage dans une autre occupation ou dans une autre classification que son occupation régulière, pourra refuser de se rapporter au travail sans perdre son droit d'ancienneté. Par contre ce refus sera considéré par la Compagnie comme final tant et aussi longtemps que l'employé n'avisera pas la Compagnie de son désir d'accepter une offre d'emploi dans une autre occupation ou classification que son occupation régulière. A compter d'un tel avis, la Compagnie devra tenir compte de son droit d'ancienneté.

13.10

Rétrogradations:

- a) Tout employé qui à l'occasion d'une mise-à-pied aura subi une rétrogradation sera replacé à l'occasion de réembauchage, dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

- b) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté de groupe, l'employé marié aura la priorité sur le célibataire, deuxièmement on tiendra compte du nombre d'enfants et en dernier ressort on tiendra compte de l'employé qui recevait le salaire le plus rapproché qu'il possède au moment de la rétrogradation.

13.11

- a) A l'exception des chefs d'équipe, il y a ouverture d'emploi chaque fois qu'à l'intérieur de l'unité de négociation, une occupation est déclarée vacante ou créée ou que la Compagnie embauche du personnel supplémentaire.
- b) A l'exception d'une tâche de journalier, toute ouverture, telle que spécifiée au paragraphe a) ci-haut, sera affichée sur les tableaux de la Compagnie pendant cinq (5) jours ouvrables et une copie sera remise au Syndicat, ainsi qu'aux employés qui sont en mise-à-pied par la poste.
- c) Tout employé intéressé à une ouverture d'emploi devra pendant la période d'affichage de cinq (5) jours, faire parvenir une application écrite au Bureau du Personnel en trois copies.
- d) Pour une période n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, il ne sera pas considéré comme ouverture d'emploi tout remplacement pour maladie, accident, vacances ou permission d'absence ainsi que tout déplacement consécutif causé par tel remplacement. Cette période pourra être prolongée après entente mutuelle entre les parties.
- e) A l'expiration des cinq (5) jours ouvrables mentionnés au paragraphe c), la Compagnie devra s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables suivants accorder la tâche affichée à l'employé candidat du groupement particulier de telle tâche qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que si l'employé n'est pas assigné dans les délais prescrits, la Compagnie procédera s'il y a lieu à un nouvel affichage.

- f) Si aucun employé du groupement particulier de telle tâche n'a fait parvenir d'application écrite dans le délai prévu, la Compagnie accordera la tâche affichée à l'employé candidat des autres groupements qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche.
- g) Lorsqu'il s'agit d'une ouverture pour remplacement de maladie ou d'accident de plus de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie indique clairement sur son affichage qu'il s'agit de remplacement pour maladie ou accident et, à son retour, l'employé impliqué retourne à son ancienne tâche, de même pour tous les employés déplacés dû à ce remplacement de maladie ou d'accident.
- h) Si aucun employé n'a fait parvenir d'application écrite dans le délai prévu, la Compagnie accordera l'occupation offerte à la personne de son choix.
- i) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté de groupement, l'employé marié aura la priorité sur le célibataire, deuxièmement on tiendra compte du nombre d'enfants et en dernier ressort, on tiendra compte de l'employé qui recevait le salaire le plus rapproché de celui offert par la position ouverte.
- j)
  1. Lors d'un affichage d'une tâche d'apprenti, il est entendu qu'on ne considérera pas un candidat s'il est âgé de 25 ans et plus, la Compagnie fixera les critères de base qu'elle juge nécessaires pour pouvoir atteindre l'accomplissement complet de la tâche impliquée et si le Syndicat est d'avis que ces critères sont excessifs, il pourra recourir à la procédure de griefs dans les délais prévus.
  2. Il est entendu qu'une ouverture d'apprenti doit se faire d'une façon simultanée au taux maximum de la même tâche impliquée et s'il arrivait qu'un candidat réponde aux exigences normales de la tâche, l'ouverture d'apprenti se trouve, par fait même, annulée.

3. Lorsqu'un apprenti parvient au taux maximum de la tâche, la Compagnie n'a pas à procéder à un affichage et tout le temps passé dans l'apprentissage d'une tâche est cumulatif dans le groupement approprié.
  4. Advenant que l'ouverture pour un apprenti se fait sans mentionner la tâche au maximum tel que prévu à 13.11 j) 2., tel employé qui a terminé son apprentissage ne pourra parvenir au métier sans qu'il y ait ouverture pour la tâche au maximum.
  5. Lors d'un affichage de tâche, l'employé apprenti ne pourra utiliser son ancienneté de groupement pour l'obtenir. Cependant, dans un cas de mise-à-pied au niveau du groupement no. 10, un apprenti ne pourra être déplacé par un employé du groupement 10, même si cet employé est senior en ancienneté d'usine. Il est aussi entendu qu'un apprenti doit être sous la surveillance et travailler avec un employé du même métier concerné et jamais plus d'un apprenti par homme de métier.
- k) Dans les cas d'employés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté d'usine, un employé peut obtenir une rétrogradation au poste de journalier à l'occasion d'une ouverture à une telle tâche en le demandant à l'avance par écrit au Bureau du Personnel. Si plusieurs employés formulent cette demande, la Compagnie accordera l'occupation de journalier à l'employé ayant le plus d'ancienneté et les autres candidats demeureront en liste pour d'autres ouvertures de journalier qui pourraient se produire.

13.12

A l'exception des cas prévus à l'article 13.11 g), lorsqu'un employé laisse un groupement particulier pour en joindre un autre, tel employé retient son droit d'ancienneté dans le groupement d'où il vient pour une période de six (6) mois, après quoi, toute la durée de son ancienneté à la Compagnie se retrouve dans son nouveau groupement.

13.13 Nouvelle tâche:

- a) Une nouvelle tâche signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes "A", "B", et "C" des tâches, au moment de la signature de la convention.
- b) Toute nouvelle tâche sera établie en la manière prévue aux clauses 6.09 et 6.10.

13.14 Droits préférentiels:

En cas de mise-à-pied, rétrogradation, réembauchage ou réinstallation à une tâche déjà occupée, les officiers du Syndicat jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés.

Dans les quinze (15) jours de leur nomination, les noms des officiers du Syndicat seront communiqués à la Compagnie.

La préférence accordée aux membres du Comité Exécutif suivra l'ordre hiérarchique fourni par le Syndicat, à la condition que le nombre soit arrêté entre les parties.

13.15 Information au Syndicat: La Compagnie, chaque semaine, remettra au Syndicat un avis de tout changement dans le mouvement de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 14 - SECURITE SYNDICALE

- 14.01 Tout employé, qui au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat, doit comme condition d'emploi, demeurer membre pour la durée de la convention à moins d'être expulsé du Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 14.02 Tout nouvel employé doit dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention à moins d'être refusé ou expulsé par le Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi mais devra payer la cotisation syndicale. Il est aussi entendu que la première déduction de cotisation syndicale inclura le droit d'entrée dans le Syndicat.
- 14.03 Tous les employés, couverts par la présente convention, qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat et tous les employés, qui à l'avenir seraient expulsés ou refusés par le Syndicat devront quand même, comme condition d'emploi payer au Syndicat une cotisation égale à celle des membres du Syndicat.
- 14.04
- a) La Compagnie convient de retenir des gages de ses employés, toutes les semaines, leurs contributions au Syndicat, après avoir reçu du dit Syndicat une autorisation écrite des employés de la Compagnie à cette fin, en conformité avec la formule produite à l'annexe "E".
  - b) Tout changement dans le montant des cotisations syndicales hebdomadaires tel que certifié par le Syndicat sera transmis à la Compagnie deux semaines avant que la nouvelle déduction soit faite.

14.05

A chaque semaine, la Compagnie remettra au représentant désigné par le Syndicat, dans la semaine qui suit le prélèvement, le montant des contributions qu'elle a eu l'autorisation de percevoir avec les listes de cotisants et montrant aussi les gains bruts.

ARTICLE 15 - REPRESENTATION

15.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer les représentants de section choisis parmi les employés ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté compris dans l'unité de négociation.

15.02 Le Comité Exécutif est composé d'un (1) président, d'un (1) secrétaire, d'un (1) trésorier et de cinq (5) vice-présidents.

15.03 La représentation syndicale dans les différentes sections de l'usine sera faite par les membres du Comité Exécutif et de la façon suivante:

Section a) 1 représentant: moulage, noyauteurs, aile, fusion, équipe à sable.

Section b) 1 représentant: petit et grand cleaning, traitement thermique, machine shop, ponts-roulants, livraison et expédition.

Section c) 1 représentant: modeleurs, grinding, assemblage, entrepôt des modèles, journaliers de la cour.

Section d) 1 représentant: tous les employés de 16:00 à 24:00 heures.

Section e) 1 représentant: tous les employés de 00:01 à 08:00 heures.

Note: Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit, les représentants des sections d) et e) seront retranchés et le comité exécutif sera diminué de deux (2) vice-présidents.

- 15.04 Un vice-président ou son substitut en cas d'absence exerce son pouvoir dans sa propre section seulement.
- 15.05 Comité de griefs: La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de griefs composé de trois (3) membres choisis au sein du Comité Exécutif du Syndicat, ainsi que le vice-président de la section où le grief est logé s'il est requis par l'une ou l'autre des parties pour l'étude de ce grief particulier et s'il n'est pas compris déjà dans les trois (3) membres du Comité de griefs. Ce comité aura pour fonction d'enquêter et de porter à la connaissance de la Compagnie, de discuter avec elle les plaintes ou griefs dans le but de les régler à l'amiable. Le Comité de griefs et la Compagnie se rencontreront à la demande de l'une ou l'autre des deux parties.
- 15.06 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat avisera la Compagnie du nom de ses trois (3) représentants sur le Comité de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie de toute nomination sur le Comité de griefs et, en cas d'absence de l'un d'eux, il pourra être remplacé par un autre membre de l'Exécutif du Syndicat.
- 15.07 Les membres du Comité de griefs ou leurs substituts qui doivent quitter leur tâche pour faire enquête ou pour régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise, pourront le faire sans perte de salaire en avisant leur contremaître du motif de leur absence. Celui-ci devra accorder cette autorisation, sauf si à cause de l'organisation de la production à un moment ou l'autre, un vice-président ou son substitut était retenu à son travail. Dans tel cas, le président du Syndicat en sera informé et agira en sa place et lieu.

- 15.08 Les membres du Comité exécutif ou Comité de négociation (trois (3) membres) seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la Compagnie, pourvu que les dits membres du Comité auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de la Compagnie. Cependant si la Compagnie requiert la présence d'un membre de l'exécutif travaillant de nuit à une rencontre se déroulant de jour, elle le rémunérera au taux régulier pour le temps y consacré.
- 15.09 Un ou des membres du Comité exécutif qui doivent s'absenter de l'usine pour le règlement d'un grief qui relève de leur juridiction, pourront le faire sans paie pour la perte de temps, en avisant le Bureau du Personnel.
- 15.10 Les membres de l'Exécutif du Syndicat travailleront sur l'équipe régulière de jour à moins qu'une telle équipe n'existe pas dans leur tâche, exception faite des vice-présidents qui représentent les employés travaillant sur les équipes 16:00 à 24:00 heures et ceux de 00:01 à 08:00 heures. La préférence ainsi accordée ne devra pas causer de préjudice sérieux à la Compagnie qui dans l'exécution d'un travail particulier, pourra exiger qu'un membre du Comité exécutif fasse partie de l'équipe de nuit.
- 15.11 La Compagnie recevra, sur demande, les membres d'un Comité ou du Comité exécutif.
- 15.12 Les membres du Comité exécutif, pas plus de huit (8) à la fois, mais limité à deux (2) par groupement, pourront s'absenter du lieu de leur travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales, mais sans paie pour leur perte de temps.

Ils devront aviser leur contremaître respectif au moins un jour à l'avance. Toutefois, ce dernier délai ne s'appliquera pas pour les membres du Comité dans le cas où l'absence doit durer moins d'un jour ouvrable, mais le contremaître devra toujours être avisé avant qu'un membre du Comité quitte son travail et il devra donner la raison de son absence.

- 15.13 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous, comme représentant du Syndicat et il pourra être accompagné d'au moins un membre du Comité exécutif.
- 15.14 Sur demande écrite du Comité exécutif du Syndicat, la Compagnie accordera à un membre désigné pour remplir une fonction syndicale, un permis d'absence sans paie, ne dépassant pas six (6) mois. Une telle demande devra être présentée au moins cinq (5) jours à l'avance. La Compagnie, sur demande du Comité exécutif pourra prolonger un tel permis d'absence. La prolongation sera confirmée par écrit.

ARTICLE 16 - REGLEMENT DE GRIEFS

- 16.01 La procédure suivante s'appliquera progressivement dans le cas des griefs, qu'un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat à titre d'agent négociateur pourront formuler; la Compagnie pourra formuler tout grief à partir de la troisième étape.
- 16.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 16.03 Si entente il y a à quelque étape que ce soit, dans la procédure du règlement des griefs, l'entente obtenue devra être donnée par écrit et signée par les parties.
- 16.04 Tout employé avec le vice-président de sa section ou son substitut en cas d'absence, présentera par écrit, au contremaître, tout grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance ou connaissance.
- 16.05 Le contremaître devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent.
- 16.06 Si la décision du contremaître ne règle pas le grief, le vice-président de la section ou son substitut soumettra tel grief par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, au surintendant ou à son représentant.

- 16.07 Le surintendant ou son représentant devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.
- 16.08 <sup>39</sup> Si la décision du surintendant ou de son représentant ne règle pas le grief, l'un ou l'autre ou tous les membres du Comité de griefs soumettront tel grief dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, au directeur du personnel ou à son représentant.
- 16.09 Le directeur du personnel ou son représentant devra faire connaître par écrit, sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.
- 16.10 Dans les trente (30) jours qui suivent la décision du directeur du personnel ou son représentant, tout grief non réglé aux étapes antérieures sera soumis à l'arbitrage en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec.
- 16.11
- a) L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, a pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux (2) parties, relativement au grief en cause et de rendre une décision qui lie les parties.
  - b) Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, et ils n'ont pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
  - c) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, suspension, congédiement ou tout rapport disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la

réintégration avec ou sans remboursement du salaire dont a été privé l'employé. Dans la fixation de ce remboursement doit être déduit tout salaire que l'employé a pu gagner ailleurs durant la période de sa suspension ou de son congédiement.

- d) S'il y a une objection préliminaire, elle doit être vidée avant que l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage ne procède au mérite et cette décision doit être rendue par écrit à moins que les parties en conviennent autrement.
- e) Dans le cas d'un grief qui implique une réclamation monétaire, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, s'il déclare le grief bien fondé, commandera à la Compagnie le remboursement aux employés intéressés, de tout salaire qui en découle.

16.12

Les délais au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de donner une décision écrite au Syndicat dans les délais prévus, le grief sera considéré comme bien fondé. Si le Syndicat, par ses représentants, néglige de présenter le grief dans les délais prévus, tel grief sera considéré comme abandonné.

16.13

Tribunal d'arbitrage: Toute mésentente découlant de l'application ou de l'interprétation des clauses 6.09, 6.10, 6.11, 6.12 et 6.13 sera soumise et réglée par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres.

- a) Dans la période de trente (30) jours prévue à la clause 16.10, le Syndicat, par écrit, fera connaître à la Compagnie le nom et l'adresse de son représentant sur ce tribunal d'arbitrage.
- b) Dans les dix (10) jours suivant la réception d'un tel avis, la Compagnie devra, par écrit, indiquer au Syndicat le nom et l'adresse de son représentant sur ce même tribunal.

- c) Le représentant du Syndicat et celui de la Compagnie devront, dans les dix (10) jours suivant, choisir conjointement un président d'arbitrage. A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un président.
- d) La décision majoritaire du tribunal d'arbitrage constitue la sentence qui lie les parties. Il est entendu que les représentants des parties sur ce tribunal peuvent enregistrer leur accord ou leur désaccord, par écrit, avec la décision du tribunal.

16.14 La décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la dernière séance de leur enquête.

16.15 Les frais de l'arbitre ou du président du tribunal sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties, chaque partie assume les frais de son représentant lorsqu'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 17- CONGEDIEMENT, SUSPENSION, MESURE  
DISCIPLINAIRE

---

- 17.01 Tout congédiement, toute suspension ou toute mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief à être présenté à compter de la troisième (3ième) étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.
- 17.02 L'employé congédié ou suspendu pour cause dont la preuve incombera à l'employeur recevra avis écrit du motif avant son congédiement ou suspension et le Syndicat en recevra copie dans les meilleurs délais.
- 17.03 Aucun rapport disciplinaire fait par la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé, ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit. Le Syndicat recevra copie du document écrit.
- 17.04 Dans le cas où un employé aura été pendant douze (12) mois travaillés sans mesure disciplinaire inscrite à son dossier, toutes plaintes ou griefs antérieurs seront de ce fait annulés et ne pourront être invoqués contre lui dans l'avenir.
- 17.05 Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues d'un supérieur.

ARTICLE 18.- ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01 Assurance collective vie et santé: La Compagnie versera au Syndicat une fois par semaine, dix cents (\$0.10) pour chaque heure payée incluant les heures payées pour vacances pour tous les employés couverts par cette convention et ce comme participation à un plan d'assurance collective vie et santé administré par le Syndicat pour les employés couverts par cette convention.
- 18.02 Une fois par semaine, la Compagnie convient de déduire des gages de ses employés, pour la remettre au Syndicat, leur cotisation et la liste des cotisants au plan d'assurance du Syndicat, après avoir reçu de chaque employé concerné une autorisation écrite à cet effet.
- 18.03 Il est entendu que tous les employés couverts par cette convention auront le privilège d'adhérer à ce plan d'assurance collective vie et santé sans discrimination en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation au Syndicat.

ARTICLE 19.- HYGIENE ET SECURITE

- 19.01 Le Syndicat pourra nommer trois (3) représentants employés de la Compagnie sur le Comité Consultatif de Sécurité de la Compagnie. Ce Comité se rencontrera au moins deux (2) fois par mois.
- 19.02 Ce comité formulera ses propres règlements et pourra s'adjoindre d'autres conseillers.
- 19.03 La Compagnie devra une (1) fois par année à ses frais, fournir un examen pulmonaire (RX) à ses employés et cela sur les heures régulières de travail, sans perte de salaire si les services hospitaliers de Sorel le permettent. Les résultats seront remis au médecin de famille sur demande de l'employé en signant une formule à cet effet.
- 19.04 La Compagnie paiera aux employés le remplacement des lunettes endommagées à cause de l'accomplissement du travail, sauf s'il y a grossière négligence de la part de l'employé.
- 19.05 Les journaliers du département "Shake-out Centre", ainsi que les couleurs et pocheurs, pourront exiger que la Compagnie remplace leurs bottines de sécurité une (1) fois par année, après six (6) mois à cette tâche.
- 19.06 a) Un employé victime d'un accident de travail recevra pleine compensation pour la journée de l'accident dans le cas recommandé par le médecin.
- b) Dans le cas d'absence pour accident de travail, reconnu par la C.A.T. la Compagnie pourra faire une avance ne dépassant pas 50% du salaire hebdomadaire à compter de la troisième (3ième) semaine d'absence. Le remboursement se fera dès la réception du chèque de la C.A.T. et par autorisation écrite de l'employé.

- 19.07 Les appareils et vêtements de sécurité nécessaires à la sécurité des employés seront fournis gratuitement. Cependant les chaussures de sécurité seront aux frais de l'employé sauf ceux couverts par le clause 19.05 la pratique du passé servira de guide aux parties.
- 19.08 Tout employé ou représentant de section qui constate que des travaux sont dangereux pour la santé ou la sécurité doit aviser immédiatement son contremaitre afin que celui-ci prenne la décision qui s'impose.

ARTICLE 20.- DUREE

20.01 La présente convention collective, une fois déposée conformément à la loi, aura une durée de trois (3) ans à compter du 2 novembre  
1979 pour se terminer le 1er novembre  
1982 inclusivement.

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention  
ont signé respectivement ci-dessous sous leur  
nom corporatif, par leurs représentants dûment  
autorisés.

Ce 2 novembre 1979

P o u r

ACIER SOREL INC.

*Jean Demin*  
*M. Vaillancourt*  
*Rud. Hébert*

P o u r

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL

(Usine)

*Elles LeGrose*  
*Lionel Desmarais*  
*Pierre Talbot*  
*Maurice Langman*

## ANNEXE "A"

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u>   | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov.81</u><br><u>TAUX</u> |
|--|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. Journalier<br>Aide<br>Opér. meule<br>Opér. meule stationnaire   | B               | 6.89                            | 7.37                            | 7.89                             |
| 2. Chargeur de chars-trempeur<br>Coupeur-scrap<br>Opér. Mach. gagger<br>Opér. sableuse-trempeur<br>Opér. "sand reclaimer"<br>Peseur<br>Décrasseur de coulée                      | B               | 7.02                            | 7.51                            | 8.04                             |
| 3. Expéditeur<br>Faufilleur<br>Opér. meule<br>Opér. mach. "grinder"<br>Prép. aux modèles-tracteur<br>Opér. tracteur ferme  | A<br>B          | 7.15                            | 7.65                            | 8.19                             |
| 4. Equipe spéciale<br>Menuisier<br>Opér. camion<br>Opér. "tow-motor"<br>Opér. presse<br>Opér. arc-air<br>Pocheur<br>Opér. de cisailles<br>Opér. tracteur-ferme,<br>avec remorque | B<br><br>B<br>B | 7.28                            | 7.79                            | 8.33                             |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u>                        | <u>2 nov. 79</u> | <u>2 nov. 80</u> | <u>1er nov. 81</u> |
|--|--------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|
|  |                                      | <u>TAUX</u>      | <u>TAUX</u>      | <u>TAUX</u>        |
| 5. Vérificateur de sable<br>Opér. pont roulant<br>Opér. moulin à sable<br>Coupeur opér. four<br>trait.-trempeur<br>Couleur opér. pont-<br>roulant à bouton<br>au plancher (coulée<br>seulement)<br>Opér. pont-roulant<br>relève  | A                                    | 7.41             | 7.93             | 8.48               |
| 6. Assembleur "fitter"<br>Briqueteur<br>Fermeur de moules<br>Forgeron<br>Mouleur<br>Noyauteur<br>Opér. mach. Mo. "snap"<br>Responsable modèles-tracteur<br>"Sand S" "Cores B1."<br>Opér. presse<br>Soudeur<br>Opér. moulin à sable de<br>relève (tour)<br>Opér. mach. mouler de<br>relève "Herman"<br>Fermeur de moules "Herman"<br>Positionneur de noyaux | B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>A<br>B | 7.54             | 8.07             | 8.63               |

## ANNEXE "A (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> |
|--|---------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 7. Aide opér. fournaise  |               | 7.67                            | 8.21                            | 8.78                              |
| Mécanicien-machiniste  | B             |                                 |                                 |                                   |
| Menuisier  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Pocheur  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. "mach. grinder"  | A             |                                 |                                 |                                   |
| 8. Modeleur  | C             | 7.80                            | 8.35                            | 8.93                              |
| 9. Briqueteur  | A             | 7.93                            | 8.49                            | 9.08                              |
| Electricien  | B             |                                 |                                 |                                   |
| Forgeron   | A             |                                 |                                 |                                   |
| Inspecteur   | B             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. mach. à mouler<br>"Herman"                                       |               |                                 |                                 |                                   |
| Opér. moulin à sable<br>"tour"   |               |                                 |                                 |                                   |
| 10. Assembleur-fitter  | A             | 8.06                            | 8.62                            | 9.23                              |
| Opér. pont-roulant   |               |                                 |                                 |                                   |
| Coulées Trait.   |               |                                 |                                 |                                   |
| Soudeur  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. Camion - tracteur<br>avec fardier ou remorque<br>à essieu double |               |                                 |                                 |                                   |

## ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>     | <u>CLASSE</u> | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> |
|----------------------------|---------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 11. Inspecteur             | A             | 8.19                            | 8.76                            | 9.38                              |
| Modeleur                   | B             |                                 |                                 |                                   |
| Noyauteur "Lin-O-Set"      |               |                                 |                                 |                                   |
| et "Lin-O-Cure"            |               |                                 |                                 |                                   |
| Fermeur de moules          | A             |                                 |                                 |                                   |
| Noyauteur                  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Mouleur                    | A             |                                 |                                 |                                   |
| 12. Mécanicien-machiniste  | A             | 8.32                            | 8.90                            | 9.53                              |
| Modeleur                   | A             |                                 |                                 |                                   |
| Soudeur-mécanicien         |               |                                 |                                 |                                   |
| Opér. de grue              |               |                                 |                                 |                                   |
| Electricien                | A             |                                 |                                 |                                   |
| 13. Machiniste-outilleur   |               | 8.45                            | 9.04                            | 9.67                              |
| Inspecteur-opér. ultrasons |               |                                 |                                 |                                   |
| 14. Opérateur fournaise    |               | 8.58                            | 9.18                            | 9.82                              |

ANNEXE "B"

| <u>Taux des apprentis</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 30 - 36 mois              | 6.99        | 7.48        | 8.00        |
| 24 - 30 mois              | 6.89        | 7.37        | 7.89        |
| 18 - 24 mois              | 6.76        | 7.23        | 7.74        |
| 12 - 18 mois              | 6.69        | 7.16        | 7.66        |
| 6 - 12 mois               | 6.62        | 7.08        | 7.58        |
| 1 - 6 mois                | 6.55        | 7.01        | 7.50        |

ANNEXE "C"

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 1:-

Opérateur fournaise électrique  
Aide opérateur  
Pocheur  
Couleur - opér. pont-roulant (plancher)  
Décrasseur de coulée

Groupe 2:-

Chef de groupe  
Modeleur A  
Modeleur B  
Modeleur C  
Menuisier A  
Menuisier B

Groupe 3:-

Chef de groupe  
Mouleur A  
Mouleur B  
Fermeur de moules A  
Fermeur de moules B  
Opér. Mach. Mo., "Snap" "Sand S1."  
Opér. Mach. mouler "Herman"  
Opér. Mach. mouler de relève "Herman"  
Opér. moulin à sable (tour)  
Opér. moulin à sable de relève (tour)  
Fermeur de moules "Herman"  
Positionneur de noyaux

Groupe 4:-

Chef de groupe  
Noyauteur A  
Noyauteur B  
Opér. "Cores Blower"  
Noyauteur "Lin-O-Set" et "Lin-O-Cure"

ANNEXE "C" (suite)

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 5:-

Chef de groupe  
Electricien A  
Electricien B  
Mécanicien Machiniste A  
Mécanicien Machiniste B  
Machiniste-outilleur  
Forgeron A  
Forgeron B  
Opérateur machiniste (grinder) A  
Opérateur machiniste (grinder) B  
Briqueteur A  
Briqueteur B

Groupe 6:-

Chef de groupe  
Soudeur A  
Soudeur B  
Soudeur-mécanicien  
Faufileur  
Coupeur A - opér. f. à trait. - trempeur  
Coupeur B  
Opérateur Arc-Air  
Assembleur (Fitters) A  
Assembleur (Fitters) B  
Opérateur de cisailles  
Coupeur-trempeur

Groupe 7:-

Chef de groupe  
Opérateur de meule A  
Opérateur de meule B

Groupe 8:-

Opérateur pont-roulant coulée-trait.  
Opérateur pont-roulant  
Opérateur de grue  
Opérateur pont-roulant de relève

ANNEXE "C" (suite)

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 9:-

Chef de groupe  
Equipe spéciale  
Opérateur mach. (gagger)  
Chargeur de chars - trempéur  
Opérateur presse A  
Opérateur presse B  
Opér. sableuse - trempéur  
Expéditeur  
Opér. camion - (Tow-motor)  
Inspecteur A  
Inspecteur B  
Inspecteur - opér. ultrasons  
Vérificateur de sable  
Opér. moulin à sable  
Responsable des modèles  
Préposé aux modèles  
Peseur  
Opérateur camion - tracteur avec fardier  
ou remorque à essieu double  
Opérateur tracteur de ferme  
Opérateur tracteur de ferme avec remorque

Groupe 10:-

Opérateur meule stationnaire  
Journalier  
Aide

ANNEXE "D"

"LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL"

No.....

Nom:.....Date.....19

Je, soussigné, autorise et dirige mon employeur, par les présentes, de déduire de mes gages, ma cotisation syndicale au Syndicat des Employés d'Acier Sorel, sujette à tout changement dans le montant de la cotisation qui pourra être déterminé de temps en temps en conformité avec la Constitution du Syndicat, pour la durée de la Convention Collective de Travail entre mon employeur et le dit syndicat. Cette autorisation est révoicable de ma part entre le 30ième et le 60ième jour de l'expiration de la Convention.

En foi de quoi, j'ai signé.....

Témoin:.....

Employeur:.....

ANNEXE "E"

Autorisation de déductions de contributions au Syndicat.

Je, soussigné.....  
(prénom et nom)

.....  
(adresse)

autorise et dirige mon employeur par les présentes à déduire un montant égal à la cotisation syndicale de mes gages et de le remettre au Syndicat des Employés d'Acier Sorel, le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tel que déterminés par le Syndicat, pour la durée de la Convention Collective de Travail.

Signé à.....le.....19...

Signature de l'employé.....

No. de poinçon.....

Témoin: .....

Témoin: .....

Témoin: .....

ENTENTE NO. 1

Entre: Acier Sorel Inc.

Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

APPRENTIS - STAGIAIRES

Cours de formation et de perfectionnement pour mouleur.

1. Les heures sur le cours théorique seront payées à temps simple (41e heure).
2. Excepté en cas de mise-à-pied, l'ancienneté du stagiaire ne s'applique pas pour les ouvertures de tâches pour une période maximum de 12 mois.
3. L'ancienneté des stagiaires ne s'applique pas pour le travail de jour ou de nuit en autant que ce soit mentionné sur l'affichage et qu'ils alternent aussi équitablement que possible.
4. Pour la durée du cours, l'apprenti-mouleur sera nommé stagiaire et pourra exécuter le même travail que celui du mouleur.
5. Avant 6 mois, il y aura évaluation des candidats par examen écrit de la Compagnie, et si pour une raison ou une autre il ne satisfait pas à cette évaluation, il sera retourné à son ancien poste.
6. Le cours terminé le candidat doit obtenir 50% des notes à l'examen final pour obtenir le classement de mouleur B. Cependant il devra travailler 6 mois avant que son ancienneté d'usine soit reconnue dans le groupement 3. Le stagiaire n'accumule aucune ancienneté dans le groupement 3 pendant la durée du cours.
7. Le stagiaire pourra faire du temps supplémentaire si tous les mouleurs de son équipe (shift) sont demandés pour faire du temps supplémentaire.
8. Le temps supplémentaire sera partagé aussi équitablement que possible entre les stagiaires.

ENTENTE NO. 2

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective,

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

TEMPS SUPPLEMENTAIRE: Equipe spéciale:

1. Travaille en temps supplémentaire:
  - a) Journalier centre
  - b) Opérateur Sand Slinger (slag pot)
  - c) Chargement des fours à traitement une (1) heure maximum par jour immédiatement après ses heures régulières. Toutefois, ce maximum ne s'applique pas lorsque les employés de la tâche ont été demandés pour faire ce travail.
  
2. Heures supplémentaires sont compilées à la tâche de journalier.

ENTENTE #3

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

la tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

13

Inspecteur - Opérateur ultrasons

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

9

Inspecteur - Opérateur ultrasons  
(Pour le partage du temps supplé-  
mentaire, il porte le titre  
d'inspecteur)

ENTENTE #4

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

la tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

4-

Opér. tracteur ferme avec remorque est payé pour les heures régulières de la journée, seulement si utilisé 1 fois par jour et plus.

Heures supplémentaires:

- a) Opér. tracteur de ferme.
- b) Opér. tracteur ferme avec remorque.  
Temps fait, temps payé.

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

9-

Opér. tracteur ferme avec remorque.

ENTENTE # 5

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel

pour ajouter à la Convention Collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

1. Il est entendu que les opérateurs de moulin à sable, machine à mouler, ainsi que les opérateurs de relève, devront apprendre à opérer les deux (2) machines, de façon à éviter les arrêts lors des repas, maladie, vacances, etc.
2. Lors des absences des opérateurs de machine à mouler automatique et moulin à sable (tour) pour plus de 4 heures consécutives, ils seront remplacés par leur opérateur de relève respectif. Pour quatre (4) heures et moins, le salaire ne sera pas majoré.
3. A moins d'entente contraire entre les parties, l'équipe de la machine "Herman" comprendra toujours: un (1) mouleur "A".

ENTENTE #6

Entre: Acier Sorel Inc.

Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

Pour fins d'interprétation notamment et entre autres de la clause d'ancienneté, la fermeture de l'usine sera considérée comme un temps mort, période durant laquelle l'ancienneté ne s'est pas accumulée. Cette période a été fixée à 11  
10 mois.

BA  
BA

ENTENTE NO. 7

Entre: Acier Sorel Inc.  
Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

| <u>NOMS</u>     | <u>DATE<br/>D'EMBAUCHAGE</u> | <u>DATE<br/>NOMINATION C/M</u> | <u>GROUPE<br/>D'ANCIENNETE</u> |
|-----------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| COURNOYER, Yvon | 24 novembre 1954             | 27 octobre 1975                | 3                              |
| DORE, Bernardin | 3 juillet 1945               | 20 mai 1962                    | 9                              |
| DOYON, Florian  | 8 mai 1964                   | 27 mars 1966                   | 6                              |
| DUPONT, Yvon    | 6 février 1956               | 9 novembre 1970                | 5                              |
| THIBAUT, Orient | 20 août 1951                 | 17 octobre 1971                | 3                              |

Les employés ci-haut mentionnés occupaient une position exclue et étaient en fonction au 1er décembre 1978.

L'Article 13.01) paragraphe D) s'applique donc également et rétro-activement à eux.

E N T E N T E

ENTENTE intervenue à Sorel, le 21ème jour de novembre 1979,

ENTRE: LA COMPAGNIE ACIER SOREL INC.  
(ci-après appelée la "Compagnie")

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL  
(ci-après appelé le "Syndicat")

ATTENDU que le Syndicat est une association qui a été accréditée au sens du Code du Travail pour représenter les groupes d'employés suivants travaillant pour LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, à savoir:

- a) tous les employés payés à l'heure sauf ceux qui sont exclus par la Loi et ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale,
- b) les techniciens, les employés de bureau, les gardiens et tous les autres employés payés au mois ou à la semaine, sauf ceux qui sont déjà couverts par la Loi et sauf ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale;

ATTENDU que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE a fermé ses portes le ou vers le 1er décembre 1978 suite à une prise de possession de ses actifs par certains de ses créanciers dans l'exercice de certaines garanties;

ATTENDU que les salariés membres du Syndicat ont été mis à pied sans que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE satisfasse à diverses obligations à l'égard de ses employés découlant des conventions de travail en vigueur;

ATTENDU que la Compagnie a soumis aux créanciers de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE une offre d'achat des actifs et qu'elle est en mesure de commencer immédiatement des opérations permettant l'embauchage de plusieurs anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE;

ATTENDU que les anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, individuellement et collectivement, ont entrepris l'exercice de divers recours pour la récupération des sommes qui leur sont dues et que lesdits recours ne pourront aboutir avant de nombreux mois;

ATTENDU que le Syndicat reconnaît que la Compagnie n'a pas d'obligation à son égard ou à l'égard des anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE en rapport avec les sommes qui leur sont dues par leur ancien employeur et que le Syndicat souhaite sans préjudice à ses recours ou aux recours des anciens employés, qu'un plus grand nombre de ceux-ci puissent retrouver un emploi;

ATTENDU que la Compagnie et le Syndicat désirent acheter la paix et ne pas retarder le début des opérations;

ATTENDU que la Compagnie doit compléter sans tarder les contrats d'acquisition des actifs de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE et refuse de se reconnaître liée de quelque manière par la non-exécution des obligations de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. La Compagnie accepte de payer au Syndicat une somme totale de CENT CINQUANTE MILLE DOLLARS (\$150,000) payable selon les termes suivants:

- |                         |          |
|-------------------------|----------|
| a) Le 17 décembre 1979: | \$60,000 |
| b) Le 17 juin 1980:     | \$30,000 |
| c) Le 17 décembre 1980: | \$60,000 |

2. En considération dudit paiement le Syndicat s'engage, dans la mesure des moyens dont il dispose, à collaborer avec la Compagnie afin de permettre le plus rapidement possible et le plus efficacement possible le démarrage des opérations de la Compagnie dans les anciens locaux de la Compagnie LES FONDERIES DE SOREL, à Sorel, dès l'acquisition par la Compagnie des actifs de LES FONDERIES DE SOREL.

3. L'engagement de payer ladite somme sera présumé être partie intégrale des nouvelles conditions de travail que la Compagnie offre à ses futurs employés, et la Compagnie et le Syndicat s'engagent à établir les conditions de travail et à signer une convention collective de travail, conformément aux projet et offre de conditions de travail déjà soumis par la Compagnie.

4. Le Syndicat aura la liberté de disposer selon son bon jugement des sommes mentionnées au paragraphe 1 des présentes, et ce, dans l'intérêt des membres qu'il représente.

5. La Compagnie administrera le paiement desdites sommes, a ses frais, dans la mesure de ses moyens, avec diligence et efficacité, conformément aux instructions du Syndicat.

6. Le Syndicat et les membres qu'il représente n'exerceront contre la Compagnie aucun recours pour tenter d'obtenir d'elle l'exécution de quelque obligation découlant de toute convention collective antérieure à laquelle le Syndicat a été partie antérieurement à la date des présentes et tiendront la Compagnie indemne de tout recours qui pourrait être intenté contre cette dernière.

7. Le Syndicat accepte d'autoriser la Compagnie à demander à chaque ancien employé qui se verra proposer un emploi par la Compagnie, la signature d'un document aux termes suivants:

"En considération de l'acceptation de  
l'emploi qui m'est offert par la compagnie  
ACIER SOREL INC. (classification: ;  
échelle de traitement: )  
j'accepte de ne pas exercer ou tenter d'exercer  
contre mon nouvel employeur, aucun recours pour  
tenter d'obtenir de lui l'exécution de quelque  
obligation découlant de toute convention collecti-  
ve ou de tout contrat individuel de travail auquel  
j'ai pu antérieurement être partie."

8. Tout engagement du syndicat et de ses membres et de tout ancien employé de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE embauché par la Compagnie aux conditions des présentes est conditionnel au paiement de la totalité de la somme mentionnée au paragraphe 1 et le défaut d'effectuer l'un ou l'autre desdits versements aux dates ci-dessus mentionnées libère le Syndicat, ses membres et tout ancien membre engagé par la Compagnie, des obligations contractées aux présentes.

9. Le Syndicat, malgré la reconnaissance par la Compagnie de son droit de représenter les employés de la Compagnie, reconnaît que la Compagnie n'a aucune autre obligation à l'égard de ses employés que celles découlant des nouvelles conventions collectives, leurs amendements et/ou leur renouvellement et des nouveaux contrats de travail individuels.

ET NOUS AVONS SIGNE LA PRESENTE ENTENTE A SOREL A LA DATE  
CI-DESSUS MENTIONNEE.

LA COMPAGNIE ACIER SOREL INC.

Par: *John Deering*

Par: *J. M. Vallinier*

Par: *Richard Albert*

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

Par: *Gilles LeGrisé prés.*

Par: *Lionel Desmarais vice*

Par: *Jules Valois sec*

Par: *Maurice Langwin*

Par: \_\_\_\_\_

DÉPÔT 3678

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19199-01</b> |
| <b>Date</b>  | Signature: <b>81-02-27</b>   | Reception: <b>81-03-30</b>  |
|              | Durée: Du _____ Au _____   | Nombre de salariés régis par la convention collective: _____                  |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des employés d'Acier Sorel</b><br><b>900 rue de l'Eglise,</b><br><b>Tracy,</b><br><b>P. Qué.</b><br><b>J3R 3R9</b> | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> <b>Acier Sorel Inc.</b><br><b>Att: M. Richard Hébert</b><br><b>Directeur du Personnel.</b><br><b>160 rue du Roi,</b><br><b>Sorel,</b><br><b>P. Qué.</b><br><b>J3P 4N5</b> |

**Unité de négociation**

**Entente: No. 9**

Le Commissaire Général du Travail

|               |                 |                    |
|---------------|-----------------|--------------------|
| <b>Région</b> | <b>Activité</b> | <b>Affiliation</b> |
| 05-07         | 2960 (5)        | 10                 |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

3. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

4. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

5. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <i>[Signature]</i>                     | <b>81-04-09</b> |

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

19199-01(637-01)

Sorel, le 27 février 1981.

ENTENTE # 9

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

La tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

06

Positionneur de modèles

ANNEXE "C"

Groupe d'ancienneté

03

Positionneur de modèles



ACIER SOREL INC.

*Yves Vaillancourt*  
*Pierre Desrosiers*  
*Guy Desrosiers*  
*Robert Hébert*

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ACIER SOREL

*Gilles Desjardins*  
*Henri Paul Rubin*  
*Robert Provost*

DÉPÔT 3678

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>IL-19199-01</b>           |
| <b>Date</b>  | Signature: 80-07-08<br>Réception: 80-08-15   | Durée: Du _____ Au _____<br>Nombre de salariés régis par la convention collective: _____ |

| Association   | Employeur   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés d'Acier Sorel<br>900 rue de l'Église<br>Tracy, Qué.<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> Acier Sorel Inc<br>Att: Richard Hébert<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Qué.<br>J3P 4W5 |

**Unité de négociation**

- Entente no. 8

|               |       |                 |          |                    |    |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|----|
| <b>Région</b> | 06-07 | <b>Activité</b> | 2960 (5) | <b>Affiliation</b> | 10 |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|----|

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes →

| Remarques                              |  |  |  |           |      |                        |          |
|--|--|--|--|-----------|------|------------------------|----------|
|  | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th align="center" colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td align="center" style="font-size: 1.2em;"><i>Melchior Legros</i></td> <td align="center">80-10-29</td> </tr> </table> | Pour le commissaire général du travail |  | Signature | Date | <i>Melchior Legros</i> | 80-10-29 |
| Pour le commissaire général du travail |  |  |  |           |      |                        |          |
| Signature                              | Date   |  |  |           |      |                        |          |
| <i>Melchior Legros</i>                 | 80-10-29   |  |  |           |      |                        |          |

**Pour renseignements**

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

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

19199-01

Sorel, le 8 juillet 1980.

R06-07

ENTENTE NO. 8

2960(5)

Entre: Acier Sorel Inc.  
Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour enlever à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

1- Les tâches suivantes:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

9 Inspecteur "B"  
11 Inspecteur "A"  
13 Inspecteur-opér. ultrasons

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

9 Inspecteur "A"  
Inspecteur "B"  
Inspecteur-opér. ultrasons

80 AOU 15 11 3d

BUREAU DE COMMISSION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

2- La lettre d'entente no. 3.

Note 1: Il est entendu qu'en cas de réduction du personnel, M. Gilles Boily conservera sa tâche d'inspecteur tant qu'il y aura de l'inspection dimensionnelle et visuelle.

Note 2: En cas d'ouvertures d'emploi pour les tâches d'inspecteur (1) et (2), celles-ci seront d'abord affichées:

1° Dans l'unité de bureau

Si aucun employé de l'unité de bureau ne fait application ou ne rencontre les exigences normales de la tâche, celles-ci seront affichées:

2° Dans l'unité horaire.

ACIER SOREL INC.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ACIER SOREL

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |           |       |   |          |   |
|-------|--|-----------|-------|---|----------|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |       | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances |          | M-637-01  |
| Date  | Signature  | Réception | Durée | Du  | Au       | Nombre de salariés régis par la convention collective |
|       | 79-11-02   | 79-11-13  |       | 79-11-02  | 82-11-01 | 150   |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Le Syndicat des employés<br>d'Acier Sorel<br>Att.: M. Maurice Langevin<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy<br>J3R 3R9 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Acier Sorel Inc<br>179 rue du Roi<br>Sorel<br>J3P 4N6 |

Unité de négociation

"Tous les employés payés à l'heure excepté les contre-maîtres proprement dits et les employés de bureau."

|        |       |          |      |             |   |
|--------|-------|----------|------|-------------|---|
| Région | 06-07 | Activité | 2960 | Affiliation | 1 |
|--------|-------|----------|------|-------------|---|

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Articles 30 et 36 déposés

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>[Signature]</i>                     | 80-01-16 |

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

du Québec  
Commissaire  
Général du Travail

Code 2910

AN(637-01)

**DÉPÔT**

03678-0

Dépôt N°: 8 1 1 0 1 2 8

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **M-19199-01**

|          |           |           |       |          |          |  |
|----------|-----------|-----------|-------|----------|----------|--|
| Date     | Signature | Reception | Durée | Du       | Au       | Nombre de salariés régis<br>par la convention collective |
| 81-09-29 |           | 81-10-16  |       | 81-11-01 | 84-11-03 | 200  |

|   |  |
|---|--|
| Association   | Employeur  |
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des employés d'Acier Sorel</b><br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Qué<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Swier Sorel Inc</b><br>Att.: M. Hébert<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Qué<br>J3P 4N5<br>220-743-1225 |

Unité de négociation

**Tous les employés à l'heure, excepté les contre-maîtres proprement dits et les employés de bureau**

- Déposée sous Mémoire d'entente

|        |          |             |
|--------|----------|-------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 06-07  | 2960 (5) | 10          |

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

Remarques  
- Prenez note que nous possédons à votre dossier une convention se terminant le 1er novembre 1982

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>Monique Bureau</i>                  | 81-10-22 |

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE  
INTERVENUE  
ENTRE

'81 OCT 16 13 41

ACIER SOREL INC.  
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL,  
d'autre part

SUJET: CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS AU 1ER NOVEMBRE 1981.

Suite à leurs négociations, les parties conviennent de signer une convention collective de travail en apportant les modifications suivantes à la convention collective de travail en vigueur du 2 novembre 1979 au 1er novembre 1982 inclusivement.

1. Durée de la convention: Trois (3) ans à compter du 1er novembre 1981 au 3 novembre 1984.
2. Salaires:
  - 1ère année: 1er novembre 1981: Augmentation générale de 10%
  - 2 mai 1982: Augmentation générale de 3%
  - 2ième année: 31 octobre 1982: Augmentation général minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.
  - 1 mai 1983: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

3ième année: 30 octobre 1983: Augmentation générale minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

29 avril 1984: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 10.

3. Vacances: L'employé ayant droit à une 4ième et une 5ième semaine de vacances pourra:

- 1° Chômer ces vacances s'il le désire, ou,
- 2° Travailler ces vacances après entente, si requis par l'employeur.

Ceci s'applique pour les trois (3) années de la convention.

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention ont signé respectivement ci-dessous, sous leur nom corporatif, par leurs représentants dûment autorisés.

Ce 29ième jour de septembre 1981.

POUR  
LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER  
SOREL

Gene Paul Rubin

Pierre Valois

Richard Proulx

Jean Matte

Maurice Langlois

POUR  
ACIER SOREL INC.

Jean Desjardins

J.P. Vaillon

Raymond Lévesque

Richard Hébert

ENTENTE NO. 10

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

---

ANNEXE "A"

Les taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties seront calculés de manière à atteindre la parité avec la moyenne des salaires payés par:

La Métallurgie Lynn MacLeod Limitée  
Les Industries Abex Limitée, division Amsco Joliette  
La Fonderie C.S.F. (Canadian Steel Foundries), division  
Hawker Siddeley Canada Inc.

selon leurs conventions collectives de travail déposées de manière à ne pas dépasser la dite parité et selon les modalités suivantes s'il y a lieu quant à la rétroactivité.

Il est entendu qu'aucun système de paiement à la pièce, boni de productivité, etc., ne sera inclus dans les taux de salaires servant à calculer la moyenne des salaires ci-haut mentionnés, ni ne pourra influencer la dite moyenne.

RETROACTIVITE: Si un des trois compétiteurs ci-haut mentionnés signe une convention collective avec effet rétroactif, la nouvelle moyenne des salaires sera ajustée rétroactivement à la date où la moyenne aurait été changée dû à cette négociation, soit le 1er mai ou le 1er novembre selon le cas.

## ANNEXE "A"

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov. 81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|--|---------------|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|  |               | <u>TAUX</u>        | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 1. Journalier<br>Aide<br>Opér. de meule<br>Opér. meule stationnaire  | B             | 8.11               | 8.35            | 9.02              | 9.74              |
| 2. Chargeur de chars-trempeur<br>Coupeur-scrap<br>Opér. Mach. Gagger<br>Opér. sableuse-trempeur<br>Opér. "sand reclaiming"<br>Peseur<br>Décrasseur de coulée                     | B             | 8.26               | 8.51            | 9.19              | 9.93              |
| 3. Expéditeur<br>Faufileur<br>Opér. meule<br>Opér. mach. "grinder"<br>Prép. aux modèles-tracteur<br>Opér. tracteur ferme   | A<br>B        | 8.42               | 8.67            | 9.36              | 10.11             |
| 4. Equipe spéciale<br>Menuisier<br>Opér. camion<br>Opér. "tow-motor"<br>Opér. presse<br>Opér. arc-air<br>Pocheur<br>Opér. de cisailles<br>Opér. tracteur-ferme,<br>avec remorque | B<br>B<br>B   | 8.57               | 8.83            | 9.54              | 10.30             |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>  | <u>CLASSE</u>                        | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 mai 82</u><br><u>TAUX</u> | <u>31 oct. 82</u><br><u>TAUX</u> | <u>30 oct. 83</u><br><u>TAUX</u> |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 5. Vérificateur de sable<br>Opér. pont roulant<br>Opér. moulin à sable<br>Coupeur opér. four<br>trait.-trempeur<br>Couleur opér. pont-<br>roulant à bouton<br>au plancher (coulée<br>seulement)<br>Opér. pont-roulant<br>relève   | A                                    | 8.72                              | 8.98                           | 9.70                             | 10.48                            |
| 6. Assembleur "fitter"<br>Briqueteur<br>Fermeur de moules<br>Forgeron<br>Mouleur<br>Noyauteur<br>Opér. mach. Mo. "snap"<br>Responsable modèles-tracteur<br>"Sand S" "Cores B1."<br>Opér. presse<br>Soudeur<br>Opér. moulin à sable de<br>relève (tour)<br>Opér. mach. mouler de<br>relève "Herman"<br>Fermeur de moules "Herman"<br>Positionneur de noyaux<br>Positionneur de modèles | B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>A<br>B | 8.88                              | 9.15                           | 9.88                             | 10.67                            |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov.81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|--|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|  |               | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 7. Aide opér. fournaise  |               | 9.03              | 9.30            | 10.04             | 10.84             |
| Mécanicien-machiniste  | B             |                   |                 |                   |                   |
| Menuisier  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Pocheur  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. "mach. grinder"  | A             |                   |                 |                   |                   |
| 8. Modeleur  | C             | 9.19              | 9.47            | 10.23             | 11.05             |
| 9. Briqueteur  | A             | 9.34              | 9.62            | 10.39             | 11.22             |
| Electricien  | B             |                   |                 |                   |                   |
| Forgeron   | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. mach. à mouler<br>"Herman"                                       |               |                   |                 |                   |                   |
| Opér. moulin à sable<br>"tour"   |               |                   |                 |                   |                   |
| 10. Assembleur-fitter  | A             | 9.48              | 9.76            | 10.54             | 11.38             |
| Opér. pont-roulant   |               |                   |                 |                   |                   |
| Coulées Trait.   |               |                   |                 |                   |                   |
| Soudeur  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Opér. Camion - tracteur<br>avec fardier ou remorque<br>à essieu double |               |                   |                 |                   |                   |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>    | <u>CLASSE</u> | <u>1er nov.81</u> | <u>2 mai 82</u> | <u>31 oct. 82</u> | <u>30 oct. 83</u> |
|---------------------------|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|                           |               | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>     | <u>TAUX</u>       | <u>TAUX</u>       |
| 11. Modeleur              | B             | 9.64              | 9.93            | 10.72             | 11.58             |
| Noyauteur "Lin-O-Set"     |               |                   |                 |                   |                   |
| et "Lin-O-Cure"           |               |                   |                 |                   |                   |
| Fermeur de moules         | A             |                   |                 |                   |                   |
| Noyauteur                 | A             |                   |                 |                   |                   |
| Mouleur                   | A             |                   |                 |                   |                   |
| 12. Mécanicien-machiniste | A             | 9.79              | 10.08           | 10.89             | 11.76             |
| Modeleur                  | A             |                   |                 |                   |                   |
| Soudeur-mécanicien        |               |                   |                 |                   |                   |
| Opér. de grue             |               |                   |                 |                   |                   |
| Electricien               | A             |                   |                 |                   |                   |
| 13. Machiniste-outilleur  |               | 9.94              | 10.24           | 11.06             | 11.94             |
| 14. Opérateur fournaise   |               | 10.10             | 10.40           | 11.23             | 12.13             |

ANNEXE "B"

| <u>TAUX DES APPRENTIS</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30 - 36 mois              | 8.23        | 8.48        | 9.16        | 9.89        |
| 24 - 30 mois              | 8.11        | 8.35        | 9.02        | 9.74        |
| 18 - 24 mois              | 7.95        | 8.19        | 8.85        | 9.56        |
| 12 - 18 mois              | 7.88        | 8.12        | 8.77        | 9.47        |
| 6 - 12 mois               | 7.79        | 8.02        | 8.66        | 9.35        |
| 1 - 6 mois                | 7.71        | 7.94        | 8.58        | 9.27        |

A.N<sup>o</sup> (637-01)

DÉPÔT

36780

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |                                 |   |   |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-19199-01  |
| Date  | Signature ?  | Réception 82-11-16                      | Durée                                       | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés d'acier Sorel<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Québec<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Acier Sorel Inc.<br><input checked="" type="checkbox"/> Att: Richard Hébert<br>Directeur du Personnel<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Québec<br>J3P 4N5 |

Unité de négociation

**Nous demandons la date de signature sur chaque document Retour 10 ententes (Ententes No -12 No -13)**

|        |       |          |         |             |    |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|
| Région | 06-07 | Activité | 2960(5) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|

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

Remarques

| Pour le commissaire général du travail |                  |
|--|------------------|
| Signature<br><i>Perrette David</i>     | Date<br>82-12-08 |

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

RECHERCHE

A. N° (637-01)

DÉPÔT

36780

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|          |  |   |   |                                 |   |   |
|----------|--|---|---|---------------------------------|---|---|
| Objet    | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-19199-01  |
| Date     | Signature  | Réception                               | Durée                                       | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| 82-11-15 |  | 82-12-09                                |   |                                 |   |   |

|   |  |
|---|--|
| Association   | Employeur  |
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés d'Acier Sorel<br>900 rue de l'Eglise<br>Tracy, Québec<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> Acier Sorel Inc.<br>Att: Richard Hébert<br>Directeur du Personnel<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Québec<br>J3P 4N5 |

Unité de négociation

ENTENTE: No 12 Clause 8.08 Transfert d'équipe

ENTENTE: No 13 Congé Statutaires

|        |       |          |         |             |    |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|
| Région | 06-07 | Activité | 2960(5) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

|  |          |
|--|----------|
| Remarques                              |          |
|  |          |
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>Rosette David</i>                   | 82-12-29 |

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

19199-01 (637-01)

2 ententes

'82 NOV 16 9 49 pmh

PAR MESSAGEUR

ENTENTE NO. 12

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

Clause 8.08 Transfert d'équipe: Le transfert d'un employé de l'équipe de nuit ou d'une des équipes rotatives ou non rotatives "B" ou "C" ou "D" ou "E" à un poste vacant de l'équipe régulière de jour ou d'une équipe barrée sera considéré comme promotion et on tiendra compte de l'ancienneté à l'intérieur d'une même tâche et du groupe concerné pour accorder telle promotion. Il en sera de même pour un déplacement à sens inverse.

Nonobstant ce qui précède, un opérateur de pont roulant coulée-traitement pourra déplacer l'opérateur de pont roulant de relève de son équipe au lieu d'être transféré, si celui-ci à une ancienneté moindre que la sienne.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

Réjean Matte  
Robert G. Guise  
Emile Boisvert

ACIER SOREL INC.

Serge Blanchet  
Paul Hébert

'82 NOV - 9 13 30  
PAR MESSAGEUR

Sorel, le 15 novembre 1982

'82 NOV 16 9 54  
*mh*  
**PAR MESSAGE**

ENTENTE NO. 13

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1981 - 1984

Article 10 - Congés statutaires

10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1982-83 et 84 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous.

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1er janvier 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 9 avril 1982)  
Lundi de Pâques (Lundi, 12 avril 1982)  
Troisième lundi de mai (Lundi, 17 mai 1982)  
St-Jean Baptiste (Jeudi, 24 juin 1982)  
Fête du Canada (Vendredi, 25 juin 1982)  
Fête du Travail (Lundi, 6 septembre 1982)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 11 octobre 1982)  
Fête mobile (Lundi, 20 décembre 1982)  
Noël (Jeudi, 23 décembre 1982)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 24 décembre 1982)

1983

Jour de l'An (Jeudi, 30 décembre 1982)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 31 décembre 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 1er avril 1983)  
Lundi de Pâques (Lundi, 4 avril 1983)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 16 mai 1983)  
St-Jean Baptiste (Vendredi, 24 juin 1983)  
Fête du Canada (Vendredi, 1er juillet 1983)  
Fête du Travail (Lundi, 5 septembre 1983)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 10 octobre 1983)  
Fête mobile (Mercredi, 28 décembre 1983)  
Noël (Lundi, 26 décembre 1983)  
Lendemain de Noël (Mardi, 27 décembre 1983)

'82 NOV 9 13 30  
*mh*  
**PAR MESSAGE**

1984

Jour de l'An ( Lundi, 2 janvier 1984)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 3 janvier 1984)  
Vendredi Saint (Vendredi, 20 avril 1984)  
Lundi de Pâques (Lundi, 23 avril 1984)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 21 mai 1984)  
St-Jean-Baptiste (Lundi, 25 juin 1984)  
Fête du Canada ( Lundi, 2 juillet 1984)  
Fête du Travail ( Lundi, 3 septembre 1984)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre 1984)  
Fête mobile (Lundi, 24 décembre 1984)  
Noël (Mardi, 25 décembre 1984)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre 1984)

82 IHC-9 1330

ACIER SOREL INC.

Richard Robert  
Serge Blanchet

SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

Jéséan Matte  
Yvelle Le Guesc  
Emile Boisvert

Sorel, le 15 novembre 1982

Rob-07  
2960(5)

637-01  
150

BUREAU du COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL du TRAVAIL  
MONTREAL

03678-0

'79 NOV 13 10 54

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ACIER SOREL INC.

ET

6.08

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL  
(Employés de l'usine)

1979-80

1980-81

1981-82

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

i n t e r v e n u e

E N T R E

ACIER SOREL INC.

160 Du Roi, Sorel, P.Q.

ci-après appelé

"l'Employeur" ou la "Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL

900, rue de l'Eglise, Tracy, P.Q.

ci-après appelé

le "Syndicat" (employés à l'heure)

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.02 Aucun employé ne sera exclus de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de paie.
- 1.03 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non sujette à l'unité de négociation, la question sera référée au Commissaire Enquêteur en Chef, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.04 a) Contrat à forfait: Pour l'avenir mais sous réserve de l'exception qui suit, toutes les occupations régies par la présente convention, seront remplies par des travailleurs payés à l'heure, inclus dans l'unité de négociation et aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail de la Compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention. Cependant, la Compagnie pourra faire exécuter des travaux de "maintenance" occasionnellement et de construction par des personnes de l'extérieur en autant que les employés régis par cette convention ne soient pas privés de leur semaine régulière de travail, et que ceux qui sont sur la liste de rappel n'en soient pas affectés, à la condition que ces employés soient disponibles et capables d'exécuter les dits travaux.
- b) Aux fins de faciliter l'application du paragraphe "a" de la présente clause, la Compagnie accepte de fournir un avis verbal au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début des dits travaux sauf dans les cas d'urgence ou d'événements imprévus. Pendant cette même période

de cinq (5) jours la Compagnie rencontrera trois (3) membres du comité exécutif du Syndicat pour l'informer du genre de travail qui sera exécuté.

1.05

- a) Les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail régulier ou supplémentaire de production et d'entretien sauf en cas d'urgence, pour fin d'instruction, ou de contrôle ne comportant pas en soi un travail de production.
- b) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de nommer des chefs d'équipe sans tenir compte des règles d'ancienneté. Dans ses fonctions et durant ses heures régulières de travail, le chef d'équipe peut en tout temps accomplir du travail manuel découlant de la tâche normale à laquelle il est classifié. Dans le cas du département "cleaning", le chef d'équipe peut en tout temps faire de la manoeuvre.
- c) Sous réserve du paragraphe précédent, la fonction de chef d'équipe consiste à transmettre des instructions du contremaître aux employés de son groupe de travail et lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions à d'autres employés.
- d) Les chefs d'équipe jouissent, en cas de mise-à-pied et réembauchage, d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés de leur équipe, tant et aussi longtemps qu'ils exercent cette fonction. Cependant ils ne pourront accomplir aucun travail manuel s'il existe un employé possédant plus d'ancienneté dans le même groupement qui est en mise-à-pied ou en rétrogradation à moins que ce soit pour: remplacement dû à une absence ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, travail d'urgence suite à un bris, travail de manoeuvre en dehors du département de la cour ou en temps supplémentaire tel que prévu à 9.03 b), 4ième paragraphe.

- 1.06 S'il y a violation des clauses 1.04 et 1.05, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement de grief dans les délais qui y sont prévus. Dans ce cas, le tribunal ou l'arbitre saisi du grief a juridiction pour accorder ou non un remboursement si une perte de salaire a été causée à un employé.
- 1.07 a) Validité des clauses: La nullité de l'une des clauses de la convention collective en vertu d'une loi fédérale ou provinciale n'entraînera pas la nullité de la convention. Seule cette clause sera déclarée nulle. Les autres clauses et conditions n'en seront aucunement affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.
- b) La présente convention doit être lue et interprétée dans son ensemble.
- 1.08 Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" ci-attachées font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - BUTS

2.01 Les buts de la présente convention sont:

- a) De promouvoir la bonne entente et l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés de la Compagnie.
- b) D'assurer un meilleur rendement de travail, de favoriser la propreté et la protection de la propriété de l'usine, et de promouvoir la sécurité des employés.
- c) De pourvoir une échelle de salaires, une réglementation des heures de travail ainsi qu'une classification des tâches qui rendent justice à tous, tout en éliminant des pertes de temps et de matériel.

ARTICLE 3 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 3.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement pourra, s'il le veut, faire une demande à la Compagnie d'une aide financière.
- a) Si cette dernière consent et approuve le cours projeté, elle remboursera à l'employé le montant convenu, selon les conditions établies au préalable.
  - b) L'employé devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu des succès convenables lors des examens.
  - c) Les études en question devront porter sur toutes matières susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 3.02 Si la Compagnie décide de donner un cours de mouleurs, les conditions prévues à la lettre d'entente ci-annexée s'appliquent.

ARTICLE 4 - COOPERATION

- 4.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec justice et considération et les employés s'engagent par l'entremise de leur Syndicat à fournir un travail honnête et loyal à la Compagnie.
- 4.02 Les deux parties s'engagent à coopérer dans la plus grande mesure, pour promouvoir les conditions d'hygiène, d'aération et de sécurité dans l'usine.
- 4.03 La Compagnie permet au Syndicat de se servir des tableaux d'affichage désignés à cet effet par la Compagnie pour l'affichage des avis de convocation pour les assemblées du Syndicat à la condition que ces avis soient préalablement remis au bureau du personnel. Tous les autres avis doivent être approuvés au préalable par le directeur du personnel ou son représentant autorisé.
- 4.04 Grève et contre-grève: Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas causer ni à recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat s'engage à ne pas causer ni à recourir à la grève.
- 4.05 Arrêt de travail: Il est entendu que tout employé doit demeurer à son travail jusqu'au signal d'arrêt qui sera donné cinq (5) minutes avant la fin ou demi-journée. Cependant les employés des tableaux C, D et E devront demeurer à leur travail jusqu'à l'arrivée de leurs remplaçants.
- 4.06 a) Employé à l'essai: L'employé qui n'a pas complété soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier.

b) Apprenti à l'essai: L'apprenti qui n'a pas complété une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une période de huit (8) mois continus de calendrier.

- 4.07 Ancienneté d'usine: Dans le cas d'un employé, date d'embauchage après avoir accompli une période de soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier ou, dans le cas d'un apprenti, date d'embauchage après avoir accompli une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une période de huit (8) mois continus de calendrier.
- 4.08 Ancienneté de groupement: Date d'embauchage dans l'usine après avoir accompli une période ininterrompue de six (6) mois de calendrier.
- 4.09 Employé: Toute personne à l'emploi de la Compagnie dans les cadres de l'unité de négociation.
- 4.10 Grief: Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 4.11 Mise-à-pied: Période pendant laquelle un employé n'est plus sur la liste active de paie, mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel selon les dispositions de la présente convention.
- 4.12 Revenu brut: Gains rapportés au Gouvernement sur formules T4 et TP4.
- 4.13 Tâche: Toute tâche énumérée à l'annexe "A" ou nouvelle tâche.

- 4.14 Transfert: Déplacement d'un employé d'une tâche à une autre.
- 4.15 Changement d'équipe: Déplacement d'un employé d'une équipe contenue dans les tableaux "A", "B", "C", "D" ou "E" à une autre dans les mêmes tableaux.
- 4.16 Promotion:
- a) Salaire supérieur.
  - b) 1. Travail de jour.  
2. Choix sur équipe barrée.
- 4.17 Rétrogradation:
- a) Salaire inférieur.
  - b) Travail de nuit - Tableau "B". Tableau "C" équipes rotatives ou non rotatives 16:00 à 24:00, 00:01 à 08:00, Tableau "D". Tableau "E".
- 4.18 Congédiement: Renvoi définitif pour juste cause.
- 4.19 Jour ouvrable: Jour de travail d'un employé tel que stipulé par la convention collective de travail en excluant les jours de congés statutaires et la période de ses vacances payées.
- 4.20 Assignment temporaire: Assignment faite par la Compagnie vis-à-vis un employé pour effectuer une tâche autre que la sienne.

ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS

- 5.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle pour et au nom des employés de la Compagnie régis par cette convention, toutes les choses concernant le salaire et autres conditions de travail prévues par les dispositions de cette convention.
- 5.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la fonction de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement chez les employés, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de cette convention. La Compagnie peut créer des équipes non rotatives (barrées) en autant qu'elles soient les mêmes que celles établies au tableau "C" de l'article 8.
- 5.03 A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE 6 - SALAIRE

- 6.01 Les taux horaires minimum des employés visés par la présente convention avec leur classification et leurs échelles de salaires sont ceux apparaissant aux annexes "A", "B" qui font partie intégrante de la présente convention.
- 6.02 Une liste des classements des employés, par ordre alphabétique, sera remise au Syndicat au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et par la suite, au moins une fois par année.
- 6.03
- a) Prime de nuit: Les employés travaillant au taux horaire régulier recevront comme prime de nuit vingt cents (\$0.20) l'heure, pour tout travail accompli durant les heures régulières de leur équipe entre 16:00 et 08:00 heures.
  - b) Primes spéciales: Une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure travaillée est payée à l'employé:
    - 1. qui utilise un pistolet pour peindre les pièces coulées;
    - 2. qui peinture pour l'entretien des bâtisses.
  - c) Une prime de dix (\$0.10) l'heure sera accordée aux opérateurs de pont-roulant du département de fusion (Melting).
  - d) Une prime de \$1.50 l'heure sera payée aux employés préposés aux opérations qui se poursuivent pendant 21 équipes par semaine pour toutes les heures travaillées le dimanche et qui correspondent aux heures régulières de travail des employés selon leur horaire.

- 6.04 Autres modes de paiement: Si la Compagnie désire payer un ou des employés à la pièce ou installer un système de boni, elle devra au préalable discuter et s'entendre avec le Syndicat pour les conditions à établir.
- 6.05 Les salaires horaires actuels plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention.
- 6.06 Chef d'équipe: Le chef d'équipe (group leader) recevra vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure de plus que son taux horaire régulier.
- 6.07 Réduction des heures contractuelles: Au cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail au cours de la convention, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation, sauf entente contraire entre les parties. L'application par la Compagnie des dispositions de l'article ancienneté et/ou des autres dispositions qui constituent des exceptions spécifiques à la semaine régulière de travail de la présente convention ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures de travail constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.
- 6.08 Changements technologiques:
- a) Lorsque la Compagnie procède à des changements technologiques jugés nécessaires à ses opérations, elle informera le Syndicat de la nature de ces changements avant d'y procéder et elle donnera un préavis de quinze (15) jours si ce changement entraîne une mise-à-pied ou une abolition de tâche.

- b) Quand des changements technologiques se produisent, la Compagnie s'efforcera dans toute la mesure de ses moyens, d'entraîner ou transférer un employé déplacé à un travail convenable lorsqu'un tel entraînement ou un tel transfert est possible en autant que ses droits d'ancienneté et ses aptitudes l'y qualifient. Quand les changements technologiques ont pour effet de causer l'abolition d'une tâche, les employés affectés à cette tâche ont la préférence dans toute nouvelle tâche créée, à la suite des changements technologiques, en tenant compte de l'ancienneté et de leurs aptitudes à remplir les exigences normales de la tâche ainsi créée.

- 6.09 Si pendant la durée de la présente convention, des tâches nouvelles sont ajoutées ou si les tâches existantes sont modifiées à la suite de nouveaux outillages ou de nouvelles machineries ou encore pour d'autres raisons ayant pour conséquence de transformer substantiellement et incontestablement les conditions de travail dans l'accomplissement de la tâche existante, les taux de salaire pour les tâches ajoutées ou modifiées seront négociés entre les parties en tenant compte des exigences et des taux de salaire des tâches ajoutées ou modifiées comparativement aux exigences et aux taux de salaire des tâches prévues dans cette convention. De même la Compagnie et le Syndicat détermineront dans quel groupe d'occupation et d'ancienneté doit être intégrée la nouvelle tâche en tenant compte des groupes existants et des exigences de la production.
- 6.10 A défaut d'entente, la Compagnie appliquera les changements; le Syndicat ou l'employé peut recourir à la procédure de grief dans les délais qui y sont prévus. La décision du tribunal sera rétroactive à partir du moment où la tâche ajoutée ou modifiée aura été mise en vigueur.
- 6.11 Dans le cas d'une nouvelle tâche, la Compagnie donnera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné pourvu qu'il possède les qualifications de base et fixera une période d'essai loyale pour apprendre la nouvelle tâche.

- 6.12 Dans le cas d'une tâche modifiée, la Compagnie donnera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la tâche concernée et fixera une période d'essai loyale pour apprendre la tâche modifiée.
- 6.13 Pendant cette période d'essai loyale, le salaire de tel employé ne sera pas réduit; mais dès que la dite période sera terminée, tel employé sera payé au taux fixé pour cette nouvelle tâche ou tâche modifiée, pourvu qu'il se qualifie pour rencontrer les exigences normales de la nouvelle tâche ou tâche modifiée. La Compagnie peut en tout temps mettre fin à cette période d'essai, sujette aux droits du Syndicat de recourir à la procédure de grief dans les délais qui y sont prévus.
- 6.14 Assignment temporaire: Un employé qui se voit assigné à une tâche temporaire sera rémunéré comme suit:
- a) Dans le cas d'une assignation à une tâche inférieure, il conserve son taux régulier.
  - b) Dans le cas d'une assignation à une tâche supérieure, il sera payé au taux de l'employé qu'il remplace pour une durée équivalente au nombre d'heures effectivement travaillées à la tâche supérieure avec un minimum de une (1) heure.
- 6.15 a) Assignations temporaires: Sans tenir compte de l'ancienneté, des assignations temporaires pour une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables pourront être faites par la Compagnie au sein de la même équipe. Durant les trois (3) premiers mois d'opérations, cette période pourra être prolongée de dix (10) jours ouvrables. Cette période débutera lors de la première coulée.

- b) S'il s'avérait impossible de faire l'assignation au sein de la même équipe, parce qu'aucun employé ne possède les exigences de la tâche, l'assignation pourra se faire sur une autre équipe mais en tenant compte de l'ancienneté sur la tâche à laquelle elle doit être faite.

- 6.16 Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire d'une durée d'un jour ouvrable ou moins, l'ancienneté ne s'applique pas lorsque telle mise-à-pied est causée par un acte hors du contrôle de la Compagnie, tel que panne électrique, bris de machinerie, réparation urgente, etc.; cependant, si la Compagnie assigne un employé à une tâche autre que la sienne, il sera rémunéré selon les stipulations de l'article 6.14
- 6.17 Cependant dans les cas de changements de tâches, faits en conformité avec l'article 13 (ancienneté) l'employé sera payé au taux régulier de la nouvelle tâche à compter du début de la prochaine équipe régulière qui suit le changement.
- 6.18 Meuleur: Le meuleur classé "B" devra être promu "A" automatiquement après avoir travaillé quatre vingt (80) jours ouvrables cumulatifs à condition que la dite tâche ait été au préalable affichée au taux maximum du meuleur "A".

ARTICLE 7 - PAIE

- 7.01 A moins de complications imprévues, le salaire sera payable par chèque selon les modalités suivantes:
- a) Les employés de l'équipe du jour, le jeudi avant-midi.
  - b) Les employés de l'équipe régulière de nuit et ceux des équipes b1, b2, c, d & e, le mercredi soir, avant ou après minuit selon le cas.
  - c) Si une fête chômée tombe un jeudi, la paie sera le mercredi après-midi lorsque possible.
  - d) Les chèques seront distribués pendant les heures de travail.
- 7.02
- a) Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.
  - b) Si une erreur monétaire de dix (10) dollars net ou plus s'est produite, le remboursement sera fait la journée même.
- 7.03
- a) La Compagnie accepte de déduire du chèque de paie d'un employé à chaque semaine, un montant d'argent déterminé à l'avance par écrit et de retourner, chaque semaine ces mêmes argents à la Caisse d'Economie Marie-Victorin à Tracy, accompagné d'une liste montrant les noms et montants d'argent ainsi déduits.
  - b) Il est entendu qu'un employé pourra changer ses montants d'argent tous les quatre (4) mois s'il le désire, soit dans la semaine du 1er janvier, du 1er mai et du 1er septembre de chaque année.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Equipe de jour: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "A".

Tableau "A"Heures régulières de jour

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 08:00-12:00  | 08:00-12:00  | 08:00-12:00     | 08:00-12:00  | 08:00-12:00     |
| 13:00-17:00  | 13:00-17:00  | 13:00-17:00     | 13:00-17:00  | 13:00-17:00     |
| 8 heures     | 8 heures     | 8 heures        | 8 heures     | 8 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 12:00 et 13:00 heures.

- 8.02 Equipe de nuit: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures et seront travaillées comme indiquées au tableau B-1 et B-2

Tableau B-1

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 18:00-23:00  | 18:00-23:00  | 18:00-23:00     | 18:00-23:00  | 18:00-23:00     |
| 00:01-03:00  | 00:01-03:00  | 00:01-03:00     | 00:01-03:00  | 00:01-03:00     |
| 8 heures     | 8 heures     | 8 heures        | 8 heures     | 8 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 23:00 et 24:00 heure.

Tableau B-2 (grinding)

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 17:00-21:00  | 17:00-21:00  | 17:00-21:00     | 17:00-21:00  | 17:00-21:00     |
| 22:00-03:00  | 22:00-03:00  | 22:00-03:00     | 22:00-03:00  | -               |
| 9 heures     | 9 heures     | 9 heures        | 9 heures     | 4 heures        |

Note: Le repas se prendra entre 21:00 et 22:00 heure

8.03

Equipes rotatives ou non rotatives: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "C"

Tableau "C"

Heures régulières équipes rotatives ou non rotatives.

| <u>Equipes</u> | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|----------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| c)             | 00:01-08:00  | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     |
| a)             | 08:00-16:00  | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     |
| b)             | 16:00-24:00  | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     |

Notes:

- 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister. Il se prendra normalement entre la 4ième et 5ième heure.
- 2) Rotation des équipes lorsqu'il y aura trois (3) équipes:  
La rotation des équipes b et c se fera toutes les deux (2) semaines.
- 3) Pour les départements machine "Herman" et moulin à sable "Ward", le repas se prendra normalement entre la 3ième heure et demie et la 5ième heure et demie pour faciliter le remplacement des employés dû à ce que les opérations se feront sans arrêt.

- 8.04 a) Equipes rotatives ou non rotatives: Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine et seront travaillées comme indiquées au tableau "D". Cependant un (1), plusieurs ou tous les départements ne pourront être changés du tableau C au D ou l'inverse autrement que d'une façon complète, sauf pour les départements de l'entretien.

Tableau "D"

Heures régulières équipes rotatives ou non rotatives

| <u>Equipes</u> | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|----------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| a)             | 08:00-16:00  | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     | 08:00-16:00  | 08:00-16:00     |
| b)             | 16:00-24:00  | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     | 16:00-24:00  | 16:00-24:00     |
| c)             | 00:01-08:00  | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     | 00:01-08:00  | 00:01-08:00     |
|                | Mardi        | Mercredi     | Jeudi           | Vendredi     | Samedi          |

- Notes:
- 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister. Il se prendra normalement entre la 4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> heure.
  - 2) Rotation des équipes lorsqu'il y aura trois (3) équipes:  
La rotation des équipes b et c se fera toutes les deux (2) semaines.
  - 3) Pour les départements machine "Herman" et moulin à sable "Ward", le repas se prendra normalement entre la 3<sup>ième</sup> heure et demie et la 5<sup>ième</sup> heure et demie pour faciliter le remplacement des employés dû à ce que les opérations se feront sans arrêt.

- b) Opération à 21 équipes par semaine.

Advenant que le volume des opérations l'exige, la semaine normale de travail pour les chauffeurs au traitement thermique sera de quarante deux (42) heures en moyenne par semaine prévu au tableau "E"; cependant le syndicat en sera avisé une semaine à l'avance. Les équipes normales de travail seront de 00:01 à 08:00, de 08:00 à 16:00 et de 16:00 à 24:00.

TABLEAU "E"Modèle d'horaire

pour les opérations se poursuivant pendant 21 équipes par semaine.

|             | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> | <u>DLMMJVS</u> |
|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 00:01-08:00 | BBBBCCC        | CCCCDDD        | DDDDAAA        | AAAABBB        |
| 08:00-16:00 | AAAAABB        | BBBBBCC        | CCCCCDD        | DDDDDA         |
| 16:00-24:00 | CCDDDDD        | DDAAAAA        | AABBBBB        | BBCCCC         |
| CONGE       | DDCCBAA        | AADDCBB        | BBAADCC        | CCBBADD        |

Note: 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister.  
Il se prendra normalement entre la 4ième et 5ième heure.

- 8.05            Changement des heures de travail: Les heures actuelles de travail des employés de la Compagnie couverts par cette convention, pourront être changées après entente avec le Syndicat et copie de ces changements sera remise au Syndicat.
- 8.06            a) Changement d'équipes: Un employé requis de changer d'équipe ne subira aucune perte de salaire pour sa semaine régulière, à cause de ce changement d'équipe.
- b) Un employé appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, tel employé sera payé temps et demi pour les premières quatre (4) heures de sa nouvelle équipe ou de tout autre changement subséquent dans la même semaine.
- c) La Compagnie donnera un repos d'au moins huit (8) heures entre les deux (2) équipes.
- d) Dans l'application des paragraphes b et c, il ne sera pas tenu compte d'un changement d'équipe de 08:00 - 16:00 à 08:00 - 12:00, 13:00 - 17:00 heures ou l'inverse si l'employé en est averti avant la fin de son équipe.
- 8.07            a) Les employés auront droit de changer d'équipe, pourvu que ces employés s'arrangent entre eux; qu'ils en obtiennent au préalable la permission de la direction et que l'employeur ne soit pas tenu de payer de temps supplémentaire en raison de tels changements.
- b) De même, l'employeur dans le but de formation, d'entraînement ou de faciliter le recrutement aura le droit de changer d'équipe les employés ayant vingt cinq (25) ans et moins d'ancienneté, en autant que ce changement ne dure pas plus de quatre (4) semaines consécutives au total dans une année contractuelle.
- 8.08            Transfert d'équipe: Le transfert d'un employé de l'équipe de nuit ou d'une des équipes rotatives ou non rotatives "B" ou "C" ou "D" ou "E" à un poste vacant de l'équipe régulière de jour ou d'une équipe barrée

sera considéré comme promotion et on tiendra compte de l'ancienneté à l'intérieur d'une même tâche et du groupe concerné pour accorder telle promotion. Il en sera de même pour un déplacement à sens inverse.

8.09

Si la Compagnie néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail avant qu'il quitte l'usine avec son équipe régulière, cet employé recevra un salaire minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier comme compensation, excepté dans les cas hors de contrôle de la Compagnie, comme panne électrique, manque d'eau, réparation urgente de la fournaise.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 a) Tout employé qui travaille en dehors des heures régulières tel que stipulé aux tableaux A, B, C, D et E de l'article 8 (heures de travail) reçoit temps et demi pour les quatre (4) premières heures et temps double pour tout travail fait en surplus.
- 26 ( b) Les employés cédulés d'après le tableau "E" seront rémunérés à temps supplémentaire pour le travail effectué pendant la sixième journée normalement cédulée.
- 9.02 Sauf pour les employés cédulés d'après le tableau "E", tout travail effectué le dimanche sera considéré comme surtemps et payé à temps double, de plus, si l'employé doit travailler plus de quatre (4) heures consécutives sans avoir eu l'opportunité de prendre un repas, la Compagnie paie à tel employé sur présentation d'une facture, un montant maximum de trois dollars (\$3.00).
- 9.03 a) En cas de surtemps, le travail devra être distribué équitablement et de la façon suivante:
1. Entre les travailleurs d'une même tâche et d'un même département où le temps supplémentaire est requis.
  2. Entre les travailleurs d'une même tâche à travers l'usine.
- b) A l'exception des travailleurs mentionnés ci-haut au numéro 2, le temps supplémentaire sera compilé par période mensuelle sur des tableaux, dans chaque département, et demeurera affiché pendant une période de sept (7) jours de calendrier (période possible pour présenter un grief).
- Note 1) Il est entendu qu'un chef d'équipe n'accomplira aucun travail manuel en temps supplémentaire, sauf pour un chef d'équipe affecté à l'entretien et à la construction.

Un chef d'équipe affecté à l'entretien et à la construction pourra accomplir du travail manuel en temps supplémentaire si au moins un employé travaille en temps supplémentaire dans ce département.

Lorsqu'aucun employé ou un nombre insuffisant d'employés dans une même tâche, après avoir respecté les stipulations de 9.03 a) acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, la Compagnie peut utiliser le chef d'équipe assigné à cette tâche pour faire du travail manuel en temps supplémentaire.

Note 2) Les chefs d'équipe pour les départements thermiques (coupeur-opérateur fours à traitements, coupeur et coupeur-trempeur, opérateur de sableuse, chargeur de chars) et fusion (opérateur de fournaise, aide-opérateur de fournaise, pocheur) pourront exécuter le même travail à temps supplémentaire à condition que toute l'équipe puisse si disponible accomplir le même temps supplémentaire.

Il est entendu que si un employé faisant partie de ces deux départements est absent et que cette absence nécessite du temps supplémentaire les employés classifiés sur cette tâche se diviseront également le dit temps supplémentaire indépendamment qu'un employé soit chef d'équipe ou non.

Note 3) Les chefs d'équipe se partageront le temps supplémentaire entre eux et au sein d'un même département.

- c) L'employé qui ne reçoit pas le temps supplémentaire tel stipulé aux paragraphes a) et b) pourra formuler un grief. Le maximum de temps supplémentaire que l'employé pourra ainsi réclamer par son grief sera la différence entre la moyenne du temps supplémentaire accompli dans sa tâche, dans son département et le temps supplémentaire qu'il aura travaillé si cette différence excède deux (2) heures dans le mois concerné.

Si la Compagnie reconnaît le bien fondé du grief, elle fournira dans le mois courant l'opportunité de reprendre le temps supplémentaire perdu sinon la Compagnie remboursera le temps perdu.

Exemple: Il existe dix (10) soudeurs dans un département. Pendant un mois cinq (5) soudeurs ont accompli du temps supplémentaire, il faudra donc que le mois suivant les cinq (5) soudeurs qui n'ont pas accompli de temps supplémentaire aient la préférence dans le choix.

Advenant que le travail en temps supplémentaire attaché à une tâche donnée a été accompli par un travailleur d'un autre département ou classifié dans une autre tâche, l'équivalent de telles heures de travail, sera payé à l'employé lésé ou s'il y en a plusieurs, le paiement sera divisé également entre eux.

- d) L'employé requis de faire du temps supplémentaire sera avisé par la Compagnie avant d'avoir complété sa quatrième (4ième) heure régulière de travail dans sa journée, si non le refus possible de l'employé d'accomplir tel temps supplémentaire ne sera pas considéré comme du temps travaillé dans la distribution équitable du temps supplémentaire.

Ce paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui a déposé un grief sur l'équitabilité du temps supplémentaire. Tout refus en aucun temps de sa part est considéré comme du temps ayant été remis ou repris.

- e) Un employé qui deux (2) fois de suite, refuse de faire du temps supplémentaire sur demande de son supérieur ne sera pas demandé de nouveau pour du temps supplémentaire tant et aussi longtemps que tel employé n'avisera pas son supérieur qu'il est maintenant disponible pour accomplir du travail supplémentaire.
- f) Il est entendu que tout employé requis de travailler en temps supplémentaire le samedi avant-midi, à la priorité pour continuer d'effectuer le travail en cours, si ce dernier doit se poursuivre dans l'après-midi.
- g) Un employé ne peut demander d'établir l'équitabilité d'heures supplémentaires faites durant des jours où il serait en vacances, en vertu de l'article 11 de la convention ou encore s'il est absent à moins qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accomplir du temps supplémentaire.

- h) Un employé qui part en vacances, d'après l'article 11 de la convention, après avoir déposé un grief sur l'équitabilité des heures supplémentaires, devra, avant son départ, aviser la Compagnie s'il est oui ou non disponible pour la reprise des heures réclamées, pendant sa période de vacances.
- i) Lorsque l'équitabilité n'a pas été respectée sur une tâche donnée, en vertu de 9.03 a) No. 1 de la convention existante, et à la suite d'un grief, l'employeur pourra faire reprendre à l'employé plaignant ces heures, soit dans son département ou dans un autre département mais, cependant, toujours sur sa tâche régulière et en autant que l'équitabilité prévue au No. 1 du paragraphe a) de 9.03 n'en soit pas affectée.
- j) Applicable aux employés mouleurs et re-mouleurs seulement

D'après une liste d'employés convenue entre les parties d'une façon rotative, la Compagnie assignera au maximum deux (2) employés par équipe avec une durée maximale d'une heure et demi ( $1\frac{1}{2}$ ), soit immédiatement à la fin ou au commencement d'une équipe régulière, et l'assignation sera la même sur les deux (2) équipes d'une façon simultanée et ceci, en tenant compte des prévisions de 9.03 e); ces heures n'entrent pas dans la compilation mensuelle.

- k) Opérateurs de pont-roulant: Les opérateurs de pont-roulant C & T de l'allée centrale ("Shakeout", moulage, fermeture de moule, traitement thermique et ébarbage) seront considérés comme faisant parti du même département pour fins de surtemps et se partageront celui-ci.

Pour fins de construction et d'entretien, tous les opérateurs de pont-roulant seront demandés à tour de rôle pour faire le temps supplémentaire et ce temps ne comptera pas dans le partage de fin du mois.

L'opérateur de pont-roulant qui travaillera sur la construction ou l'entretien pourra, à l'occasion, faire du travail de production, de même que l'opérateur de pont-roulant qui travaillera sur la production pourra, à l'occasion, faire du travail de construction et d'entretien.

- 1) Aucun employé ne sera requis de travailler du temps supplémentaire à moins que ce soit pour une des raisons suivantes:
  1. Compléter un procédé de travail en marche afin de prévenir des dommages aux produits, à la machinerie ou à l'équipement.
  2. L'exécution des travaux de réparation et d'entretien en cas de panne.
  3. L'exécution des travaux se poursuivant sans interruption ou le recours aux services d'employés essentiels aux opérations se poursuivant sans interruption.

Le maximum de ces heures supplémentaires ainsi requises sera de six (6) heures travaillées par semaine.

9.04

- a) Minimum: Si un employé sur demande de la Compagnie revient à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 8 (heures de travail), ce travail sera considéré comme surtemps et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel travailleur recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie à temps simple.
- b) Si la période précède immédiatement le commencement de la journée de travail régulière de l'employé, la période du minimum ne s'appliquera pas.

9.05

- a) La Compagnie convient d'autoriser un représentant du Syndicat d'examiner au Bureau du Personnel, si jugé nécessaire par le Syndicat, la liste des employés qui ont reçu du surtemps.
- b) A la fin de chaque mois, la Compagnie remet au Syndicat une copie des tableaux de la compilation du temps supplémentaire affichés le mois précédent.

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES

10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1979 - 80 - 81 et 82 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous.

1979

Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre)  
Noël (Mardi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre)  
Fête mobile (Mercredi, 2 janvier 1980)

1980

Jour de l'An (Lundi, 31 décembre 1979)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 1er janvier 1980)  
Vendredi Saint (Vendredi, 4 avril)  
Lundi de Pâques (Lundi, 7 avril)  
Troisième lundi de mai (Lundi, 19 mai)  
St-Jean Baptiste (Lundi, 23 juin)  
Fête du Canada (Lundi, 30 juin)  
Fête du Travail (Lundi, 1 septembre)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 13 octobre)  
Fête mobile (Mercredi, 24 décembre)  
Noël (Jeudi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 26 décembre)

1981

Jour de l'An (Jeudi, 1 janvier)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 2 janvier)  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Troisième lundi de mai (Lundi, 18 mai)  
St. Jean Baptiste (Vendredi, 26 juin)  
Fête du Canada (Vendredi, 3 juillet)  
Fête du Travail (Lundi, 7 septembre)  
Fête de l'Action de Grâces  
Fête mobile (Mercredi, 23 décembre)  
Noël (Jeudi, 24 décembre)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 25 décembre)

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
 Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1 janv. 82)  
 Vendredi Saint  
 Lundi de Pâques  
 Troisième lundi de mai  
 St. Jean Baptiste  
 Fête du Canada  
 Fête du Travail  
 Fête de l'Action de Grâces  
 Fête mobile  
 Noël  
 Lendemain de Noël

- 10.02 Mode de rémunération: Tout travail exécuté l'un ou l'autre de ces jours de fête sera rémunéré temps double en plus du paiement de la fête. Les jours de fête seront d'une équipe à l'autre.
- 10.03 Les jours de congé chômés ci-haut mentionnés seront payés sur une base d'une journée régulière et complète de travail aux taux horaires réguliers prévus dans cette convention.
- 10.04 Pour avoir droit à la paie des jours de congé énumérés à la clause 10.01, l'employé doit avoir travaillé sa dernière équipe normale précédant immédiatement et celle qui suit le congé à moins que ce soit pour cause de maladie, et dans ce cas l'employé s'il en est requis, doit fournir une attestation écrite et signée de sa part à cet effet; ou encore il doit avoir obtenu du bureau du personnel une permission autorisant son absence. Si l'employé a été mis à pied moins de sept (7) jours ouvrables précédant l'un ou l'autre des dits jours de congé, ce jour de congé lui sera payé.

- 10.05 Dans les cas de maladie ou accident de travail, les employés concernés auront droit à ces fêtes payées si celles-ci surviennent pendant les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent immédiatement l'accident ou la maladie.
- 10.06 Lorsqu'un congé statutaire mentionné au paragraphe 10.01 coïncidera avec un jour de période de vacances, il devra s'ajouter à cette période de vacances et donnera droit à un congé additionnel d'un jour payé.
- 10.07 Fête reportée: Dans le cas où l'une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation provinciale ou fédérale reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans la dite proclamation.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01 Tous les employés couverts par cette convention auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année, de la façon suivante et calculées sur le revenu brut gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente; sauf impossibilité technique, le revenu brut cumulatif du 1er mai au 30 avril apparaîtra sur le talon du chèque.

|   |                             |              |   |
|---|-----------------------------|--------------|---|
| → | Moins d'un an d'ancienneté: | <u>4.0%</u>  | 1 jour par mois<br>et un maximum<br>de dix (10) jours |
| → | 1 an d'ancienneté:          | <u>4.5%</u>  | 10 jours  |
|   | 2 ans "                     | 5.0%         | 11 jours  |
|   | 3 ans "                     | 5.5%         | 12 jours  |
|   | 4 ans "                     | 6.0%         | 13 jours  |
| → | 5 ans "                     | <u>7.0%</u>  | 15 jours  |
|   | 6 ans "                     | 7.5%         | 16 jours  |
|   | 7 ans "                     | 8.0%         | 17 jours  |
|   | 8 ans "                     | 8.5%         | 18 jours  |
|   | 9 ans "                     | 9.0%         | 19 jours  |
| → | 10 ans "                    | <u>9.5%</u>  | 20 jours  |
|   | 11 ans "                    | 10.0%        | 21 jours  |
|   | 12 ans "                    | 10.5%        | 22 jours  |
|   | 13 ans "                    | 11.0%        | 23 jours  |
|   | 14 ans "                    | 11.5%        | 24 jours  |
| → | 15 ans "                    | <u>12.0%</u> | 25 jours  |

- 11.02 Période normale de vacances: Pour fin de vacances, l'usine ferme ses portes durant trois (3) semaines par année, à savoir:
- a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le 21 décembre et le 8 janvier.
  - b) Deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année.
- Durant ces périodes l'usine fermera ses portes pour la grande majorité des employés.
- 11.03
- a) Il est entendu que les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances devront prendre ces journées additionnelles de vacances entre le 1er mai et le 30 avril suivant.
  - b) Pas plus d'un (1) employé à la fois par département ne pourra exiger de prendre ses journées de vacances additionnelles dans une même semaine.
  - c) La date de ces journées de vacances additionnelles sera choisie suivant la liste d'ancienneté et après entente entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie.
- 11.04 Les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances auront le choix pour cette quatrième semaine avant les employés qui ont droit à une cinquième semaine de vacances.
- 11.05
- a) A son départ pour vacances, l'employé recevra sa paie de vacances correspondant à sa période de vacances.
  - b) Dans le cas d'une cessation d'emploi, on paie à l'employé:
    - 1. Le montant de sa paie de vacances annuelles s'il ne l'a pas déjà reçue;

2. Plus sa paie de vacances annuelles accumulées du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante.

- 11.06 La Compagnie affichera les dates exactes des vacances avant le 1er avril de chaque année.
- 11.07 Les employés de l'entretien et ceux dont l'ancienneté ne leur octroie pas de vacances qui seront requis de travailler pendant ces fermetures de l'usine prendront leurs vacances du 1 mai au 30 avril à leur choix pendant l'année suivant une cédule préparée par le contremaître, les employés concernés et le Syndicat. Les autres employés qui désirent travailler durant cette période, si l'employeur a recours à leur service pourront devancer ou retarder leurs vacances après entente avec le bureau du personnel.
- 11.08 Ces fermetures de l'usine ne seront pas considérées comme une réduction de la semaine régulière de travail ou comme une mise-à-pied au sens de la présente convention.
- 11.09 Les employés travaillant pendant la période de vacances spécifiée à 11.02, seront rémunérés comme à l'habitude.
- 11.10 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives d'année en année, et devront être prises.
- 11.11 Tout employé qui aurait normalement été à l'emploi de la Compagnie et qui, pour cause d'accident ou de maladie industrielle survenue au travail et couvert par la loi des accidents de travail, aura droit d'ajouter à ses gains bruts les montants

de compensation, reçus de la dite Commission (est exclus, tout montant d'argent reçu pour rente d'invalidité partielle ou totale).

11.12

Nonobstant ce qui précède, les vacances pour les années 1979-80, 1980-81 et 1981-82 seront prises de la façon suivante:

- a)
  1. Vacances payées tel que spécifié à l'article 11.01
  2. 1ère, 2ième et 3ième semaines chômées tel que spécifié à l'article 11.02 a) et b).
  3. 4ième semaine travaillée à taux régulier si requis par l'employeur. Si les employés ne sont pas requis de travailler, l'employeur pourra fermer ses portes pour prendre cette 4ième semaine.
  4. L'employé pourra chômer ou travailler sa 5ième semaine de vacances à taux régulier.
- b) Les deux parties conviennent qu'entre le 21 décembre 1979 et le 8 janvier 1980 il n'y a pas de vacances, l'année de référence donnant droit à ces vacances étant du 1er mai 1978 au 30 avril 1979.

11.13

La Compagnie peut accorder une permission d'absence de moins de trois (3) semaines sans paie pour des raisons personnelles.

- a) Si l'employé le demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance au bureau du personnel.
- b) Si cela ne nuit pas aux opérations. Cependant dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.

- c) Aucun employé n'acceptera un autre emploi pendant la durée de cette permission d'absence sans l'autorisation écrite de la Compagnie. Si un employé accepte un emploi pendant une absence autorisée, à moins que la Compagnie ne l'ait avisé par écrit qu'il était mis-à-pied, il sera considéré comme ayant donné sa démission à compter du premier jour de son absence autorisée.

ARTICLE 12 - CONGES DE DEUIL

- 12.01 Tout employé ayant de l'ancienneté aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:
- a) En cas de décès du conjoint, du père, de la mère, des frères, des soeurs, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
  - b) En cas de décès de grands-pères, ou grands-mères de l'employé ou son conjoint, des beaux-frères et belles-soeurs: un (1) jour ouvrable entre le décès et les funérailles inclusivement.
  - c) Pour la naissance d'un enfant, ledit employé pourra s'absenter de son travail le jour même de la naissance.
  - d) Tout employé appelé par la Loi pour servir comme juré, aura une permission d'absence pour la période d'un tel service. On lui paiera la différence, s'il y a lieu, entre le montant qu'il reçoit pour son service et le montant qu'il aurait reçu à son salaire régulier. L'employé produira les exhibits nécessaires à la Compagnie.
- 12.02 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir la direction du personnel avant son départ ou avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique. La Compagnie cependant pourra exiger une attestation de la part de l'employé.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01
- a) L'ancienneté d'usine désigne la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.
  - b) A l'exception des cas prévus à l'article 13.11 g) l'ancienneté de groupement désigne la date d'embauchage après avoir accompli une période ininterrompue de six (6) mois de calendrier dans un même groupement.
  - c)
    - 1. L'ancienneté s'acquiert après une période de soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la première date d'embauchage.
    - 2. Pour un apprenti, l'ancienneté s'acquiert après une période de cent vingt (120) jours ouvrables dans une même période de huit (8) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté sera rétroactive à la première date d'embauchage.
  - d) Quand un employé est promu à une position exclue de l'unité de négociation, tel employé conserve son ancienneté pour le temps passé au sein de l'unité en années, mois et jours et, quelle qu'en soit la raison, si cet employé n'est plus requis d'occuper cette tâche en dehors de l'unité de négociation, il pourra utiliser son ancienneté pour revenir dans la dite unité.

Durant les premiers six (6) mois, l'employé a le privilège d'exercer son droit d'être réintégré à son poste précédent.

Note: Cette clause s'applique également et rétroactivement aux employés qui occupaient une position exclue et qui étaient en fonction au 1er décembre 1978. Une liste de ces employés avec leur ancienneté sera intégrée à la présente.

e) A compter de la date de signature de la présente convention, un employé qui accepte une tâche dans l'unité des employés de bureau, continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité des employés à l'heure, tout comme s'il était demeuré dans ladite unité et, si on n'a plus de travail à lui offrir, tel employé pourra dans les cinq (5) jours qui suivent sa mise-à-pied faire valoir ses droits d'ancienneté dans l'unité des employés à l'heure. Cette clause ne peut cependant permettre à un employé d'acquérir plus d'ancienneté qu'il n'en aurait accumulé s'il était resté dans ladite unité.

13.02

- a) On tiendra compte de l'ancienneté dans les cas de mise-à-pied, réembauchage, transfert, promotion, rétrogradation et tâche ouverte à salaire égal autre que la sienne.
- b) Dans les cas où il n'existe pas d'ancienneté de groupement, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté d'usine pourvu que l'employé ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

13.03

Genre d'ancienneté: Pour les fins d'application du droit d'ancienneté les différentes tâches seront groupées en neuf (9) groupements particuliers et un dixième (10ième) groupement désigné comme groupement général (pool), le tout tel que défini à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

13.04

Perte du droit d'ancienneté: Le droit d'ancienneté se perd:

- a) Pour départ volontaire.
- b) Pour renvoi pour cause.

- c) Pour absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation du bureau du personnel ou sans motif raisonnable, qui doit être communiqué le plus tôt possible au dit bureau.
- d) Pour une mise-à-pied excédant la durée de son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.
- e) Pour défaut, à moins d'avoir informé la Compagnie d'une raison valable de ne pas le faire, de se rapporter au travail dans le délai d'une semaine après un avis de réembauchage, dans son occupation régulière, donné en la manière établie à l'article 13.10.
- f) La Compagnie devra mettre un employé à la retraite lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Cependant un employé pourra sur l'invitation de la Compagnie dépasser l'âge de 65 ans si aucun autre employé ne possède d'ancienneté sur la tâche concernée.

13.05

Les absences causées par un accident ou maladie ne peuvent interrompre le droit d'ancienneté d'un employé. L'employé ainsi concerné pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire, à moins qu'il soit sujet à être mis-à-pied. Il est entendu que tel employé ne peut en aucun temps accumuler plus d'ancienneté qu'il aurait accumulé s'il était demeuré au travail et 13.04 d) s'applique dans son cas.

13.06

Mise-à-pied: Quand il sera nécessaire de mettre à pied des employés dans leur groupement respectif, la Compagnie procédera de la manière suivante:

- a) 1. Les employés qui n'auront pas soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre (4) mois continus de calendrier seront les premiers au sein de leur groupement respectif à être mis-à-pied.

2. Les apprentis qui n'ont pas cent vingt (120) jours ouvrables dans une même période de huit (8) mois continus de calendrier, seront les premiers au sein de leur groupement respectif à être mis-à-pied.

Dans ces deux cas il ne sera pas nécessaire de donner un avis de deux (2) jours tel que spécifié au paragraphe d) ci-dessous.

- b) Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, la durée de service continu à la Compagnie applicable dans le groupement particulier sera le premier facteur à considérer, pourvu que l'employé sénior ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche. Cependant, il est entendu qu'un employé pourra, tout en conservant son ancienneté, tel que prévu à l'article 13.04, refuser d'accomplir toute tâche autre que la sienne.
- c) Seul l'employé déplacé par suite d'une mise-à-pied dans son groupement particulier pourra déplacer tout employé junior dans le groupement 10.
- d) Le bureau du personnel remettra à l'employé concerné et au président du Syndicat, deux (2) jours ouvrables à l'avance, l'avis écrit de toutes mises-à-pied indiquant le nom de l'employé ou des employés affectés. Un tel avis n'est pas requis lorsque la mise-à-pied est causée par un acte hors du contrôle de la Compagnie tel que panne électrique, bris de machinerie, réparation urgente, etc., en autant que les déplacements (rétrogradations) ont été faits par ancienneté au niveau du groupement 10.

13.07

Réembauchage: Tout réembauchage sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied et le dernier employé mis à pied sera le premier réembauché.

13.08

Avis de réembauchage: Le bureau du personnel informera le président du Syndicat de tout avis de réembauchage qui sera fait de la manière suivante:

- a) Si une mise-à-pied a été de moins de trente (30) jours, par un avis verbal.
- b) Si la mise-à-pied a été de trente (30) jours ou plus, par un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue.
- c) L'employé doit faire connaître à la Compagnie tout changement d'adresse et de téléphone.

13.09

- a) Un employé qui travaille dans une autre usine temporairement et qui aura eu un avis de réembauchage dans son occupation régulière est sujet aux dispositions de la clause 13.04 paragraphe e) en autant que ce rappel est pour une durée d'au moins deux (2) mois, d'après l'opinion et le jugement de la Compagnie et il est entendu que cette opinion et ce jugement ne sont pas sujets à la procédure de grief.
- b) Un employé qui aura eu un avis de réembauchage dans une autre occupation ou dans une autre classification que son occupation régulière, pourra refuser de se rapporter au travail sans perdre son droit d'ancienneté. Par contre ce refus sera considéré par la Compagnie comme final tant et aussi longtemps que l'employé n'avisera pas la Compagnie de son désir d'accepter une offre d'emploi dans une autre occupation ou classification que son occupation régulière. A compter d'un tel avis, la Compagnie devra tenir compte de son droit d'ancienneté.

13.10

Rétrogradations:

- a) Tout employé qui à l'occasion d'une mise-à-pied aura subi une rétrogradation sera replacé à l'occasion de réembauchage, dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

- b) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté de groupe, l'employé marié aura la priorité sur le célibataire, deuxièmement on tiendra compte du nombre d'enfants et en dernier ressort on tiendra compte de l'employé qui recevait le salaire le plus rapproché qu'il possède au moment de la rétrogradation.

13.11

- a) A l'exception des chefs d'équipe, il y a ouverture d'emploi chaque fois qu'à l'intérieur de l'unité de négociation, une occupation est déclarée vacante ou créée ou que la Compagnie embauche du personnel supplémentaire.
- b) A l'exception d'une tâche de journalier, toute ouverture, telle que spécifiée au paragraphe a) ci-haut, sera affichée sur les tableaux de la Compagnie pendant cinq (5) jours ouvrables et une copie sera remise au Syndicat, ainsi qu'aux employés qui sont en mise-à-pied par la poste.
- c) Tout employé intéressé à une ouverture d'emploi devra pendant la période d'affichage de cinq (5) jours, faire parvenir une application écrite au Bureau du Personnel en trois copies.
- d) Pour une période n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, il ne sera pas considéré comme ouverture d'emploi tout remplacement pour maladie, accident, vacances ou permission d'absence ainsi que tout déplacement consécutif causé par tel remplacement. Cette période pourra être prolongée après entente mutuelle entre les parties.
- e) A l'expiration des cinq (5) jours ouvrables mentionnés au paragraphe c), la Compagnie devra s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables suivants accorder la tâche affichée à l'employé candidat du groupement particulier de telle tâche qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que si l'employé n'est pas assigné dans les délais prescrits, la Compagnie procédera s'il y a lieu à un nouvel affichage.

- f) Si aucun employé du groupement particulier de telle tâche n'a fait parvenir d'application écrite dans le délai prévu, la Compagnie accordera la tâche affichée à l'employé candidat des autres groupements qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il ait la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche.
- g) Lorsqu'il s'agit d'une ouverture pour remplacement de maladie ou d'accident de plus de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie indique clairement sur son affichage qu'il s'agit de remplacement pour maladie ou accident et, à son retour, l'employé impliqué retourne à son ancienne tâche, de même pour tous les employés déplacés dû à ce remplacement de maladie ou d'accident.
- h) Si aucun employé n'a fait parvenir d'application écrite dans le délai prévu, la Compagnie accordera l'occupation offerte à la personne de son choix.
- i) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté de groupement, l'employé marié aura la priorité sur le célibataire, deuxièmement on tiendra compte du nombre d'enfants et en dernier ressort, on tiendra compte de l'employé qui recevait le salaire le plus rapproché de celui offert par la position ouverte.
- j)
  1. Lors d'un affichage d'une tâche d'apprenti, il est entendu qu'on ne considérera pas un candidat s'il est âgé de 25 ans et plus, la Compagnie fixera les critères de base qu'elle juge nécessaires pour pouvoir atteindre l'accomplissement complet de la tâche impliquée et si le Syndicat est d'avis que ces critères sont excessifs, il pourra recourir à la procédure de griefs dans les délais prévus.
  2. Il est entendu qu'une ouverture d'apprenti doit se faire d'une façon simultanée au taux maximum de la même tâche impliquée et s'il arrivait qu'un candidat réponde aux exigences normales de la tâche, l'ouverture d'apprenti se trouve, par fait même, annulée.

3. Lorsqu'un apprenti parvient au taux maximum de la tâche, la Compagnie n'a pas à procéder à un affichage et tout le temps passé dans l'apprentissage d'une tâche est cumulatif dans le groupement approprié.
  4. Advenant que l'ouverture pour un apprenti se fait sans mentionner la tâche au maximum tel que prévu à 13.11 j) 2., tel employé qui a terminé son apprentissage ne pourra parvenir au métier sans qu'il y ait ouverture pour la tâche au maximum.
  5. Lors d'un affichage de tâche, l'employé apprenti ne pourra utiliser son ancienneté de groupement pour l'obtenir. Cependant, dans un cas de mise-à-pied au niveau du groupement no. 10, un apprenti ne pourra être déplacé par un employé du groupement 10, même si cet employé est senior en ancienneté d'usine. Il est aussi entendu qu'un apprenti doit être sous la surveillance et travailler avec un employé du même métier concerné et jamais plus d'un apprenti par homme de métier.
- k) Dans les cas d'employés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté d'usine, un employé peut obtenir une rétrogradation au poste de journalier à l'occasion d'une ouverture à une telle tâche en le demandant à l'avance par écrit au Bureau du Personnel. Si plusieurs employés formulent cette demande, la Compagnie accordera l'occupation de journalier à l'employé ayant le plus d'ancienneté et les autres candidats demeureront en liste pour d'autres ouvertures de journalier qui pourraient se produire.

13.12

A l'exception des cas prévus à l'article 13.11 g), lorsqu'un employé laisse un groupement particulier pour en joindre un autre, tel employé retient son droit d'ancienneté dans le groupement d'où il vient pour une période de six (6) mois, après quoi, toute la durée de son ancienneté à la Compagnie se retrouve dans son nouveau groupement.

13.13 Nouvelle tâche:

- a) Une nouvelle tâche signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes "A", "B", et "C" des tâches, au moment de la signature de la convention.
- b) Toute nouvelle tâche sera établie en la manière prévue aux clauses 6.09 et 6.10.

13.14 Droits préférentiels:

En cas de mise-à-pied, rétrogradation, réembauchage ou réinstallation à une tâche déjà occupée, les officiers du Syndicat jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés.

Dans les quinze (15) jours de leur nomination, les noms des officiers du Syndicat seront communiqués à la Compagnie.

La préférence accordée aux membres du Comité Exécutif suivra l'ordre hiérarchique fourni par le Syndicat, à la condition que le nombre soit arrêté entre les parties.

13.15 Information au Syndicat: La Compagnie, chaque semaine, remettra au Syndicat un avis de tout changement dans le mouvement de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 14 - SECURITE SYNDICALE

- 14.01 Tout employé, qui au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat, doit comme condition d'emploi, demeurer membre pour la durée de la convention à moins d'être expulsé du Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 14.02 Tout nouvel employé doit dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention à moins d'être refusé ou expulsé par le Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi mais devra payer la cotisation syndicale. Il est aussi entendu que la première déduction de cotisation syndicale inclura le droit d'entrée dans le Syndicat.
- 14.03 Tous les employés, couverts par la présente convention, qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat et tous les employés, qui à l'avenir seraient expulsés ou refusés par le Syndicat devront quand même, comme condition d'emploi payer au Syndicat une cotisation égale à celle des membres du Syndicat.
- 14.04
- a) La Compagnie convient de retenir des gages de ses employés, toutes les semaines, leurs contributions au Syndicat, après avoir reçu du dit Syndicat une autorisation écrite des employés de la Compagnie à cette fin, en conformité avec la formule produite à l'annexe "E".
  - b) Tout changement dans le montant des cotisations syndicales hebdomadaires tel que certifié par le Syndicat sera transmis à la Compagnie deux semaines avant que la nouvelle déduction soit faite.

14.05

A chaque semaine, la Compagnie remettra au représentant désigné par le Syndicat, dans la semaine qui suit le prélèvement, le montant des contributions qu'elle a eu l'autorisation de percevoir avec les listes de cotisants et montrant aussi les gains bruts.

ARTICLE 15 - REPRESENTATION

15.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer les représentants de section choisis parmi les employés ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté compris dans l'unité de négociation.

15.02 Le Comité Exécutif est composé d'un (1) président, d'un (1) secrétaire, d'un (1) trésorier et de cinq (5) vice-présidents.

15.03 La représentation syndicale dans les différentes sections de l'usine sera faite par les membres du Comité Exécutif et de la façon suivante:

Section a) 1 représentant: moulage, noyauteurs, aile, fusion, équipe à sable.

Section b) 1 représentant: petit et grand cleaning, traitement thermique, machine shop, ponts-roulants, livraison et expédition.

Section c) 1 représentant: modeleurs, grinding, assemblage, entrepôt des modèles, journaliers de la cour.

Section d) 1 représentant: tous les employés de 16:00 à 24:00 heures.

Section e) 1 représentant: tous les employés de 00:01 à 08:00 heures.

Note: Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit, les représentants des sections d) et e) seront retranchés et le comité exécutif sera diminué de deux (2) vice-présidents.

- 15.04 Un vice-président ou son substitut en cas d'absence exerce son pouvoir dans sa propre section seulement.
- 15.05 Comité de griefs: La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de griefs composé de trois (3) membres choisis au sein du Comité Exécutif du Syndicat, ainsi que le vice-président de la section où le grief est logé s'il est requis par l'une ou l'autre des parties pour l'étude de ce grief particulier et s'il n'est pas compris déjà dans les trois (3) membres du Comité de griefs. Ce comité aura pour fonction d'enquêter et de porter à la connaissance de la Compagnie, de discuter avec elle les plaintes ou griefs dans le but de les régler à l'amiable. Le Comité de griefs et la Compagnie se rencontreront à la demande de l'une ou l'autre des deux parties.
- 15.06 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat avisera la Compagnie du nom de ses trois (3) représentants sur le Comité de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie de toute nomination sur le Comité de griefs et, en cas d'absence de l'un d'eux, il pourra être remplacé par un autre membre de l'Exécutif du Syndicat.
- 15.07 Les membres du Comité de griefs ou leurs substituts qui doivent quitter leur tâche pour faire enquête ou pour régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise, pourront le faire sans perte de salaire en avisant leur contremaître du motif de leur absence. Celui-ci devra accorder cette autorisation, sauf si à cause de l'organisation de la production à un moment ou l'autre, un vice-président ou son substitut était retenu à son travail. Dans tel cas, le président du Syndicat en sera informé et agira en sa place et lieu.

- 15.08 Les membres du Comité exécutif ou Comité de négociation (trois (3) membres) seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la Compagnie, pourvu que les dits membres du Comité auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de la Compagnie. Cependant si la Compagnie requiert la présence d'un membre de l'exécutif travaillant de nuit à une rencontre se déroulant de jour, elle le rémunérera au taux régulier pour le temps y consacré.
- 15.09 Un ou des membres du Comité exécutif qui doivent s'absenter de l'usine pour le règlement d'un grief qui relève de leur juridiction, pourront le faire sans paie pour la perte de temps, en avisant le Bureau du Personnel.
- 15.10 Les membres de l'Exécutif du Syndicat travailleront sur l'équipe régulière de jour à moins qu'une telle équipe n'existe pas dans leur tâche, exception faite des vice-présidents qui représentent les employés travaillant sur les équipes 16:00 à 24:00 heures et ceux de 00:01 à 08:00 heures. La préférence ainsi accordée ne devra pas causer de préjudice sérieux à la Compagnie qui dans l'exécution d'un travail particulier, pourra exiger qu'un membre du Comité exécutif fasse partie de l'équipe de nuit.
- 15.11 La Compagnie recevra, sur demande, les membres d'un Comité ou du Comité exécutif.
- 15.12 Les membres du Comité exécutif, pas plus de huit (8) à la fois, mais limité à deux (2) par groupement, pourront s'absenter du lieu de leur travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales, mais sans paie pour leur perte de temps.

Ils devront aviser leur contremaître respectif au moins un jour à l'avance. Toutefois, ce dernier délai ne s'appliquera pas pour les membres du Comité dans le cas où l'absence doit durer moins d'un jour ouvrable, mais le contremaître devra toujours être avisé avant qu'un membre du Comité quitte son travail et il devra donner la raison de son absence.

- 15.13 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous, comme représentant du Syndicat et il pourra être accompagné d'au moins un membre du Comité exécutif.
- 15.14 Sur demande écrite du Comité exécutif du Syndicat, la Compagnie accordera à un membre désigné pour remplir une fonction syndicale, un permis d'absence sans paie, ne dépassant pas six (6) mois. Une telle demande devra être présentée au moins cinq (5) jours à l'avance. La Compagnie, sur demande du Comité exécutif pourra prolonger un tel permis d'absence. La prolongation sera confirmée par écrit.

ARTICLE 16 - REGLEMENT DE GRIEFS

- 16.01 La procédure suivante s'appliquera progressivement dans le cas des griefs, qu'un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat à titre d'agent négociateur pourront formuler; la Compagnie pourra formuler tout grief à partir de la troisième étape.
- 16.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 16.03 Si entente il y a à quelque étape que ce soit, dans la procédure du règlement des griefs, l'entente obtenue devra être donnée par écrit et signée par les parties.
- 16.04 Tout employé avec le vice-président de sa section ou son substitut en cas d'absence, présentera par écrit, au contremaître, tout grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance ou connaissance.
- 16.05 Le contremaître devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent.
- 16.06 Si la décision du contremaître ne règle pas le grief, le vice-président de la section ou son substitut soumettra tel grief par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, au surintendant ou à son représentant.

- 16.07 Le surintendant ou son représentant devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.
- 16.08 <sup>39</sup> Si la décision du surintendant ou de son représentant ne règle pas le grief, l'un ou l'autre ou tous les membres du Comité de griefs soumettront tel grief dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, au directeur du personnel ou à son représentant.
- 16.09 Le directeur du personnel ou son représentant devra faire connaître par écrit, sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.
- 16.10 Dans les trente (30) jours qui suivent la décision du directeur du personnel ou son représentant, tout grief non réglé aux étapes antérieures sera soumis à l'arbitrage en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec.
- 16.11
- a) L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, a pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux (2) parties, relativement au grief en cause et de rendre une décision qui lie les parties.
  - b) Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, et ils n'ont pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
  - c) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, suspension, congédiement ou tout rapport disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la

réintégration avec ou sans remboursement du salaire dont a été privé l'employé. Dans la fixation de ce remboursement doit être déduit tout salaire que l'employé a pu gagner ailleurs durant la période de sa suspension ou de son congédiement.

- d) S'il y a une objection préliminaire, elle doit être vidée avant que l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage ne procède au mérite et cette décision doit être rendue par écrit à moins que les parties en conviennent autrement.
- e) Dans le cas d'un grief qui implique une réclamation monétaire, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, s'il déclare le grief bien fondé, commandera à la Compagnie le remboursement aux employés intéressés, de tout salaire qui en découle.

16.12

Les délais au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de donner une décision écrite au Syndicat dans les délais prévus, le grief sera considéré comme bien fondé. Si le Syndicat, par ses représentants, néglige de présenter le grief dans les délais prévus, tel grief sera considéré comme abandonné.

16.13

Tribunal d'arbitrage: Toute mésentente découlant de l'application ou de l'interprétation des clauses 6.09, 6.10, 6.11, 6.12 et 6.13 sera soumise et réglée par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres.

- a) Dans la période de trente (30) jours prévue à la clause 16.10, le Syndicat, par écrit, fera connaître à la Compagnie le nom et l'adresse de son représentant sur ce tribunal d'arbitrage.
- b) Dans les dix (10) jours suivant la réception d'un tel avis, la Compagnie devra, par écrit, indiquer au Syndicat le nom et l'adresse de son représentant sur ce même tribunal.

- c) Le représentant du Syndicat et celui de la Compagnie devront, dans les dix (10) jours suivant, choisir conjointement un président d'arbitrage. A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un président.
- d) La décision majoritaire du tribunal d'arbitrage constitue la sentence qui lie les parties. Il est entendu que les représentants des parties sur ce tribunal peuvent enregistrer leur accord ou leur désaccord, par écrit, avec la décision du tribunal.

16.14 La décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la dernière séance de leur enquête.

16.15 Les frais de l'arbitre ou du président du tribunal sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties, chaque partie assume les frais de son représentant lorsqu'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 17- CONGEDIEMENT, SUSPENSION, MESURE  
DISCIPLINAIRE

---

- 17.01 Tout congédiement, toute suspension ou toute mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief à être présenté à compter de la troisième (3ième) étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.
- 17.02 L'employé congédié ou suspendu pour cause dont la preuve incombera à l'employeur recevra avis écrit du motif avant son congédiement ou suspension et le Syndicat en recevra copie dans les meilleurs délais.
- 17.03 Aucun rapport disciplinaire fait par la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé, ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit. Le Syndicat recevra copie du document écrit.
- 17.04 Dans le cas où un employé aura été pendant douze (12) mois travaillés sans mesure disciplinaire inscrite à son dossier, toutes plaintes ou griefs antérieurs seront de ce fait annulés et ne pourront être invoqués contre lui dans l'avenir.
- 17.05 Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues d'un supérieur.

ARTICLE 18.- ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01 Assurance collective vie et santé: La Compagnie versera au Syndicat une fois par semaine, dix cents (\$0.10) pour chaque heure payée incluant les heures payées pour vacances pour tous les employés couverts par cette convention et ce comme participation à un plan d'assurance collective vie et santé administré par le Syndicat pour les employés couverts par cette convention.
- 18.02 Une fois par semaine, la Compagnie convient de déduire des gages de ses employés, pour la remettre au Syndicat, leur cotisation et la liste des cotisants au plan d'assurance du Syndicat, après avoir reçu de chaque employé concerné une autorisation écrite à cet effet.
- 18.03 Il est entendu que tous les employés couverts par cette convention auront le privilège d'adhérer à ce plan d'assurance collective vie et santé sans discrimination en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation au Syndicat.

ARTICLE 19.- HYGIENE ET SECURITE

- 19.01 Le Syndicat pourra nommer trois (3) représentants employés de la Compagnie sur le Comité Consultatif de Sécurité de la Compagnie. Ce Comité se rencontrera au moins deux (2) fois par mois.
- 19.02 Ce comité formulera ses propres règlements et pourra s'adjoindre d'autres conseillers.
- 19.03 La Compagnie devra une (1) fois par année à ses frais, fournir un examen pulmonaire (RX) à ses employés et cela sur les heures régulières de travail, sans perte de salaire si les services hospitaliers de Sorel le permettent. Les résultats seront remis au médecin de famille sur demande de l'employé en signant une formule à cet effet.
- 19.04 La Compagnie paiera aux employés le remplacement des lunettes endommagées à cause de l'accomplissement du travail, sauf s'il y a grossière négligence de la part de l'employé.
- 19.05 Les journaliers du département "Shake-out Centre", ainsi que les couleurs et pocheurs, pourront exiger que la Compagnie remplace leurs bottines de sécurité une (1) fois par année, après six (6) mois à cette tâche.
- 19.06
- a) Un employé victime d'un accident de travail recevra pleine compensation pour la journée de l'accident dans le cas recommandé par le médecin.
  - b) Dans le cas d'absence pour accident de travail, reconnu par la C.A.T. la Compagnie pourra faire une avance ne dépassant pas 50% du salaire hebdomadaire à compter de la troisième (3ième) semaine d'absence. Le remboursement se fera dès la réception du chèque de la C.A.T. et par autorisation écrite de l'employé.

- 19.07 Les appareils et vêtements de sécurité nécessaires à la sécurité des employés seront fournis gratuitement. Cependant les chaussures de sécurité seront aux frais de l'employé sauf ceux couverts par le clause 19.05 la pratique du passé servira de guide aux parties.
- 19.08 Tout employé ou représentant de section qui constate que des travaux sont dangereux pour la santé ou la sécurité doit aviser immédiatement son contremaitre afin que celui-ci prenne la décision qui s'impose.

ARTICLE 20.- DUREE

20.01 La présente convention collective, une fois déposée conformément à la loi, aura une durée de trois (3) ans à compter du 2 novembre  
1979 pour se terminer le 1er novembre  
1982 inclusivement.

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention  
ont signé respectivement ci-dessous sous leur  
nom corporatif, par leurs représentants dûment  
autorisés.

Ce 2 novembre 1979

P o u r

ACIER SOREL INC.

*Jean Demin*  
*M. Vaillancour*  
*Rud. Hébert*

P o u r

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL

(Usine)

*Gilles Delisle*  
*Lionel Desmarais*  
*Pierre Talbot*  
*Maurice Langman*

## ANNEXE "A"

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u>   | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov.81</u><br><u>TAUX</u> |
|--|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. Journalier<br>Aide<br>Opér. meule<br>Opér. meule stationnaire   | B               | 6.89                            | 7.37                            | 7.89                             |
| 2. Chargeur de chars-trempeur<br>Coupeur-scrap<br>Opér. Mach. gagger<br>Opér. sableuse-trempeur<br>Opér. "sand reclaimer"<br>Peseur<br>Décrasseur de coulée                      | B               | 7.02                            | 7.51                            | 8.04                             |
| 3. Expéditeur<br>Faufilleur<br>Opér. meule<br>Opér. mach. "grinder"<br>Prép. aux modèles-tracteur<br>Opér. tracteur ferme  | A<br>B          | 7.15                            | 7.65                            | 8.19                             |
| 4. Equipe spéciale<br>Menuisier<br>Opér. camion<br>Opér. "tow-motor"<br>Opér. presse<br>Opér. arc-air<br>Pocheur<br>Opér. de cisailles<br>Opér. tracteur-ferme,<br>avec remorque | B<br><br>B<br>B | 7.28                            | 7.79                            | 8.33                             |

ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u>                        | <u>2 nov. 79</u> | <u>2 nov. 80</u> | <u>1er nov. 81</u> |
|--|--------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|
|  |                                      | <u>TAUX</u>      | <u>TAUX</u>      | <u>TAUX</u>        |
| 5. Vérificateur de sable<br>Opér. pont roulant<br>Opér. moulin à sable<br>Coupeur opér. four<br>trait.-trempeur<br>Couleur opér. pont-<br>roulant à bouton<br>au plancher (coulée<br>seulement)<br>Opér. pont-roulant<br>relève  | A                                    | 7.41             | 7.93             | 8.48               |
| 6. Assembleur "fitter"<br>Briqueteur<br>Fermeur de moules<br>Forgeron<br>Mouleur<br>Noyauteur<br>Opér. mach. Mo. "snap"<br>Responsable modèles-tracteur<br>"Sand S" "Cores B1."<br>Opér. presse<br>Soudeur<br>Opér. moulin à sable de<br>relève (tour)<br>Opér. mach. mouler de<br>relève "Herman"<br>Fermeur de moules "Herman"<br>Positionneur de noyaux | B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>B<br>A<br>B | 7.54             | 8.07             | 8.63               |

ANNEXE "A (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>   | <u>CLASSE</u> | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> |
|--|---------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 7. Aide opér. fournaise  |               | 7.67                            | 8.21                            | 8.78                              |
| Mécanicien-machiniste  | B             |                                 |                                 |                                   |
| Menuisier  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Pocheur  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. "mach. grinder"  | A             |                                 |                                 |                                   |
| 8. Modeleur  | C             | 7.80                            | 8.35                            | 8.93                              |
| 9. Briqueteur  | A             | 7.93                            | 8.49                            | 9.08                              |
| Electricien  | B             |                                 |                                 |                                   |
| Forgeron   | A             |                                 |                                 |                                   |
| Inspecteur   | B             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. mach. à mouler<br>"Herman"                                       |               |                                 |                                 |                                   |
| Opér. moulin à sable<br>"tour"   |               |                                 |                                 |                                   |
| 10. Assembleur-fitter  | A             | 8.06                            | 8.62                            | 9.23                              |
| Opér. pont-roulant   |               |                                 |                                 |                                   |
| Coulées Trait.   |               |                                 |                                 |                                   |
| Soudeur  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Opér. Camion - tracteur<br>avec fardier ou remorque<br>à essieu double |               |                                 |                                 |                                   |

## ANNEXE "A" (suite)

| <u>GROUPE DE TACHE</u>     | <u>CLASSE</u> | <u>2 nov. 79</u><br><u>TAUX</u> | <u>2 nov. 80</u><br><u>TAUX</u> | <u>1er nov. 81</u><br><u>TAUX</u> |
|----------------------------|---------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 11. Inspecteur             | A             | 8.19                            | 8.76                            | 9.38                              |
| Modeleur                   | B             |                                 |                                 |                                   |
| Noyauteur "Lin-O-Set"      |               |                                 |                                 |                                   |
| et "Lin-O-Cure"            |               |                                 |                                 |                                   |
| Fermeur de moules          | A             |                                 |                                 |                                   |
| Noyauteur                  | A             |                                 |                                 |                                   |
| Mouleur                    | A             |                                 |                                 |                                   |
| 12. Mécanicien-machiniste  | A             | 8.32                            | 8.90                            | 9.53                              |
| Modeleur                   | A             |                                 |                                 |                                   |
| Soudeur-mécanicien         |               |                                 |                                 |                                   |
| Opér. de grue              |               |                                 |                                 |                                   |
| Electricien                | A             |                                 |                                 |                                   |
| 13. Machiniste-outilleur   |               | 8.45                            | 9.04                            | 9.67                              |
| Inspecteur-opér. ultrasons |               |                                 |                                 |                                   |
| 14. Opérateur fournaise    |               | 8.58                            | 9.18                            | 9.82                              |

ANNEXE "B"

| <u>Taux des apprentis</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> | <u>TAUX</u> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 30 - 36 mois              | 6.99        | 7.48        | 8.00        |
| 24 - 30 mois              | 6.89        | 7.37        | 7.89        |
| 18 - 24 mois              | 6.76        | 7.23        | 7.74        |
| 12 - 18 mois              | 6.69        | 7.16        | 7.66        |
| 6 - 12 mois               | 6.62        | 7.08        | 7.58        |
| 1 - 6 mois                | 6.55        | 7.01        | 7.50        |

ANNEXE "C"

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 1:-

Opérateur fournaise électrique  
Aide opérateur  
Pocheur  
Couleur - opér. pont-roulant (plancher)  
Décrasseur de coulée

Groupe 2:-

Chef de groupe  
Modeleur A  
Modeleur B  
Modeleur C  
Menuisier A  
Menuisier B

Groupe 3:-

Chef de groupe  
Mouleur A  
Mouleur B  
Fermeur de moules A  
Fermeur de moules B  
Opér. Mach. Mo., "Snap" "Sand Sl."  
Opér. Mach. mouler "Herman"  
Opér. Mach. mouler de relève "Herman"  
Opér. moulin à sable (tour)  
Opér. moulin à sable de relève (tour)  
Fermeur de moules "Herman"  
Positionneur de noyaux

Groupe 4:-

Chef de groupe  
Noyauteur A  
Noyauteur B  
Opér. "Cores Blower"  
Noyauteur "Lin-O-Set" et "Lin-O-Cure"

ANNEXE "C" (suite)

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 5:-

Chef de groupe  
Electricien A  
Electricien B  
Mécanicien Machiniste A  
Mécanicien Machiniste B  
Machiniste-outilleur  
Forgeron A  
Forgeron B  
Opérateur machiniste (grinder) A  
Opérateur machiniste (grinder) B  
Briqueteur A  
Briqueteur B

Groupe 6:-

Chef de groupe  
Soudeur A  
Soudeur B  
Soudeur-mécanicien  
Faufileur  
Coupeur A - opér. f. à trait. - trempeur  
Coupeur B  
Opérateur Arc-Air  
Assembleur (Fitters) A  
Assembleur (Fitters) B  
Opérateur de cisailles  
Coupeur-trempeur

Groupe 7:-

Chef de groupe  
Opérateur de meule A  
Opérateur de meule B

Groupe 8:-

Opérateur pont-roulant coulée-trait.  
Opérateur pont-roulant  
Opérateur de grue  
Opérateur pont-roulant de relève

ANNEXE "C" (suite)

Groupement pour fin d'ancienneté

Groupe 9:-

Chef de groupe  
Equipe spéciale  
Opérateur mach. (gagger)  
Chargeur de chars - trempéur  
Opérateur presse A  
Opérateur presse B  
Opér. sableuse - trempéur  
Expéditeur  
Opér. camion - (Tow-motor)  
Inspecteur A  
Inspecteur B  
Inspecteur - opér. ultrasons  
Vérificateur de sable  
Opér. moulin à sable  
Responsable des modèles  
Préposé aux modèles  
Peseur  
Opérateur camion - tracteur avec fardier  
ou remorque à essieu double  
Opérateur tracteur de ferme  
Opérateur tracteur de ferme avec remorque

Groupe 10:-

Opérateur meule stationnaire  
Journalier  
Aide

ANNEXE "D"

"LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ACIER SOREL"

No.....

Nom:.....Date.....19

Je, soussigné, autorise et dirige mon employeur, par les présentes, de déduire de mes gages, ma cotisation syndicale au Syndicat des Employés d'Acier Sorel, sujette à tout changement dans le montant de la cotisation qui pourra être déterminé de temps en temps en conformité avec la Constitution du Syndicat, pour la durée de la Convention Collective de Travail entre mon employeur et le dit syndicat. Cette autorisation est révoicable de ma part entre le 30ième et le 60ième jour de l'expiration de la Convention.

En foi de quoi, j'ai signé.....

Témoin:.....

Employeur:.....

ANNEXE "E"

Autorisation de déductions de contributions au Syndicat.

Je, soussigné.....  
(prénom et nom)

.....  
(adresse)

autorise et dirige mon employeur par les présentes à déduire un montant égal à la cotisation syndicale de mes gages et de le remettre au Syndicat des Employés d'Acier Sorel, le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tel que déterminés par le Syndicat, pour la durée de la Convention Collective de Travail.

Signé à.....le.....19...

Signature de l'employé.....

No. de poinçon.....

Témoin: .....

Témoin: .....

Témoin: .....

ENTENTE NO. 1

Entre: Acier Sorel Inc.

Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

APPRENTIS - STAGIAIRES

Cours de formation et de perfectionnement pour mouleur.

1. Les heures sur le cours théorique seront payées à temps simple (41<sup>e</sup> heure).
2. Excepté en cas de mise-à-pied, l'ancienneté du stagiaire ne s'applique pas pour les ouvertures de tâches pour une période maximum de 12 mois.
3. L'ancienneté des stagiaires ne s'applique pas pour le travail de jour ou de nuit en autant que ce soit mentionné sur l'affichage et qu'ils alternent aussi équitablement que possible.
4. Pour la durée du cours, l'apprenti-mouleur sera nommé stagiaire et pourra exécuter le même travail que celui du mouleur.
5. Avant 6 mois, il y aura évaluation des candidats par examen écrit de la Compagnie, et si pour une raison ou une autre il ne satisfait pas à cette évaluation, il sera retourné à son ancien poste.
6. Le cours terminé le candidat doit obtenir 50% des notes à l'examen final pour obtenir le classement de mouleur B. Cependant il devra travailler 6 mois avant que son ancienneté d'usine soit reconnue dans le groupement 3. Le stagiaire n'accumule aucune ancienneté dans le groupement 3 pendant la durée du cours.
7. Le stagiaire pourra faire du temps supplémentaire si tous les mouleurs de son équipe (shift) sont demandés pour faire du temps supplémentaire.
8. Le temps supplémentaire sera partagé aussi équitablement que possible entre les stagiaires.

ENTENTE NO. 2

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective,

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

TEMPS SUPPLEMENTAIRE: Equipe spéciale:

1. Travaille en temps supplémentaire:
  - a) Journalier centre
  - b) Opérateur Sand Slinger (slag pot)
  - c) Chargement des fours à traitement une (1) heure maximum par jour immédiatement après ses heures régulières. Toutefois, ce maximum ne s'applique pas lorsque les employés de la tâche ont été demandés pour faire ce travail.
  
2. Heures supplémentaires sont compilées à la tâche de journalier.

ENTENTE #3

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

la tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

13

Inspecteur - Opérateur ultrasons

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

9

Inspecteur - Opérateur ultrasons  
(Pour le partage du temps supplé-  
mentaire, il porte le titre  
d'inspecteur)

ENTENTE #4

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

la tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

4-

Opér. tracteur ferme avec remorque est payé pour les heures régulières de la journée, seulement si utilisé 1 fois par jour et plus.

Heures supplémentaires:

- a) Opér. tracteur de ferme.
- b) Opér. tracteur ferme avec remorque.  
Temps fait, temps payé.

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

9-

Opér. tracteur ferme avec remorque.

ENTENTE # 5

Entre: Acier Sorel Inc.

et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel

pour ajouter à la Convention Collective

---

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979-82

---

1. Il est entendu que les opérateurs de moulin à sable, machine à mouler, ainsi que les opérateurs de relève, devront apprendre à opérer les deux (2) machines, de façon à éviter les arrêts lors des repas, maladie, vacances, etc.
2. Lors des absences des opérateurs de machine à mouler automatique et moulin à sable (tour) pour plus de 4 heures consécutives, ils seront remplacés par leur opérateur de relève respectif. Pour quatre (4) heures et moins, le salaire ne sera pas majoré.
3. A moins d'entente contraire entre les parties, l'équipe de la machine "Herman" comprendra toujours: un (1) mouleur "A".

ENTENTE #6

Entre: Acier Sorel Inc.

Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

Pour fins d'interprétation notamment et entre autres de la clause d'ancienneté, la fermeture de l'usine sera considérée comme un temps mort, période durant laquelle l'ancienneté ne s'est pas accumulée. Cette période a été fixée à 11  
10 mois.

BA  
BA

ENTENTE NO. 7

Entre: Acier Sorel Inc.  
Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

| <u>NOMS</u>     | <u>DATE<br/>D'EMBAUCHAGE</u> | <u>DATE<br/>NOMINATION C/M</u> | <u>GROUPE<br/>D'ANCIENNETE</u> |
|-----------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| COURNOYER, Yvon | 24 novembre 1954             | 27 octobre 1975                | 3                              |
| DORE, Bernardin | 3 juillet 1945               | 20 mai 1962                    | 9                              |
| DOYON, Florian  | 8 mai 1964                   | 27 mars 1966                   | 6                              |
| DUPONT, Yvon    | 6 février 1956               | 9 novembre 1970                | 5                              |
| THIBAUT, Orient | 20 août 1951                 | 17 octobre 1971                | 3                              |

Les employés ci-haut mentionnés occupaient une position exclue et étaient en fonction au 1er décembre 1978.

L'Article 13.01) paragraphe D) s'applique donc également et rétro-activement à eux.

E N T E N T E

ENTENTE intervenue à Sorel, le 21<sup>ème</sup> jour de novembre 1979,

ENTRE: LA COMPAGNIE ACIER SOREL INC.  
(ci-après appelée la "Compagnie")

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL  
(ci-après appelé le "Syndicat")

ATTENDU que le Syndicat est une association qui a été accréditée au sens du Code du Travail pour représenter les groupes d'employés suivants travaillant pour LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, à savoir:

- a) tous les employés payés à l'heure sauf ceux qui sont exclus par la Loi et ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale,
- b) les techniciens, les employés de bureau, les gardiens et tous les autres employés payés au mois ou à la semaine, sauf ceux qui sont déjà couverts par la Loi et sauf ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale;

ATTENDU que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE a fermé ses portes le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre 1978 suite à une prise de possession de ses actifs par certains de ses créanciers dans l'exercice de certaines garanties;

ATTENDU que les salariés membres du Syndicat ont été mis à pied sans que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE satisfasse à diverses obligations à l'égard de ses employés découlant des conventions de travail en vigueur;

ATTENDU que la Compagnie a soumis aux créanciers de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE une offre d'achat des actifs et qu'elle est en mesure de commencer immédiatement des opérations permettant l'embauchage de plusieurs anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE;

ATTENDU que les anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, individuellement et collectivement, ont entrepris l'exercice de divers recours pour la récupération des sommes qui leur sont dues et que lesdits recours ne pourront aboutir avant de nombreux mois;

ATTENDU que le Syndicat reconnaît que la Compagnie n'a pas d'obligation à son égard ou à l'égard des anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE en rapport avec les sommes qui leur sont dues par leur ancien employeur et que le Syndicat souhaite sans préjudice à ses recours ou aux recours des anciens employés, qu'un plus grand nombre de ceux-ci puissent retrouver un emploi;

ATTENDU que la Compagnie et le Syndicat désirent acheter la paix et ne pas retarder le début des opérations;

ATTENDU que la Compagnie doit compléter sans tarder les contrats d'acquisition des actifs de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE et refuse de se reconnaître liée de quelque manière par la non-exécution des obligations de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. La Compagnie accepte de payer au Syndicat une somme totale de CENT CINQUANTE MILLE DOLLARS (\$150,000) payable selon les termes suivants:

- a) Le 17 décembre 1979: \$60,000
- b) Le 17 juin 1980: \$30,000
- c) Le 17 décembre 1980: \$60,000

2. En considération dudit paiement le Syndicat s'engage, dans la mesure des moyens dont il dispose, à collaborer avec la Compagnie afin de permettre le plus rapidement possible et le plus efficacement possible le démarrage des opérations de la Compagnie dans les anciens locaux de la Compagnie LES FONDERIES DE SOREL, à Sorel, dès l'acquisition par la Compagnie des actifs de LES FONDERIES DE SOREL.

3. L'engagement de payer ladite somme sera présumé être partie intégrale des nouvelles conditions de travail que la Compagnie offre à ses futurs employés, et la Compagnie et le Syndicat s'engagent à établir les conditions de travail et à signer une convention collective de travail, conformément aux projet et offre de conditions de travail déjà soumis par la Compagnie.

4. Le Syndicat aura la liberté de disposer selon son bon jugement des sommes mentionnées au paragraphe 1 des présentes, et ce, dans l'intérêt des membres qu'il représente.

5. La Compagnie administrera le paiement desdites sommes, a ses frais, dans la mesure de ses moyens, avec diligence et efficacité, conformément aux instructions du Syndicat.

6. Le Syndicat et les membres qu'il représente n'exerceront contre la Compagnie aucun recours pour tenter d'obtenir d'elle l'exécution de quelque obligation découlant de toute convention collective antérieure à laquelle le Syndicat a été partie antérieurement à la date des présentes et tiendront la Compagnie indemne de tout recours qui pourrait être intenté contre cette dernière.

7. Le Syndicat accepte d'autoriser la Compagnie à demander à chaque ancien employé qui se verra proposer un emploi par la Compagnie, la signature d'un document aux termes suivants:

"En considération de l'acceptation de l'emploi qui m'est offert par la compagnie ACIER SOREL INC. (classification: ; échelle de traitement: ) j'accepte de ne pas exercer ou tenter d'exercer contre mon nouvel employeur, aucun recours pour tenter d'obtenir de lui l'exécution de quelque obligation découlant de toute convention collective ou de tout contrat individuel de travail auquel j'ai pu antérieurement être partie."

8. Tout engagement du syndicat et de ses membres et de tout ancien employé de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE embauché par la Compagnie aux conditions des présentes est conditionnel au paiement de la totalité de la somme mentionnée au paragraphe 1 et le défaut d'effectuer l'un ou l'autre desdits versements aux dates ci-dessus mentionnées libère le Syndicat, ses membres et tout ancien membre engagé par la Compagnie, des obligations contractées aux présentes.

9. Le Syndicat, malgré la reconnaissance par la Compagnie de son droit de représenter les employés de la Compagnie, reconnaît que la Compagnie n'a aucune autre obligation à l'égard de ses employés que celles découlant des nouvelles conventions collectives, leurs amendements et/ou leur renouvellement et des nouveaux contrats de travail individuels.

ET NOUS AVONS SIGNE LA PRESENTE ENTENTE A SOREL A LA DATE  
CI-DESSUS MENTIONNEE.

LA COMPAGNIE ACIER SOREL INC.

Par: *John Deering*

Par: *J. M. Vallinier*

Par: *Richard Albert*

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
D'ACIER SOREL

Par: *Gilles LeGrisé prés.*

Par: *Lionel Desmarais vice*

Par: *Jules Valois sec*

Par: *Maurice Languin*

Par: \_\_\_\_\_

DÉPÔT 3678

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19199-01</b> |
| <b>Date</b>  | Signature: <b>81-02-27</b>   | Reception: <b>81-03-30</b>  |
|              | Durée: Du _____ Au _____   | Nombre de salariés régis par la convention collective: _____                  |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des employés d'Acier Sorel</b><br><b>900 rue de l'Eglise,</b><br><b>Tracy,</b><br><b>P. Qué.</b><br><b>J3R 3R9</b> | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> <b>Acier Sorel Inc.</b><br><b>Att: M. Richard Hébert</b><br><b>Directeur du Personnel.</b><br><b>160 rue du Roi,</b><br><b>Sorel,</b><br><b>P. Qué.</b><br><b>J3P 4N5</b> |

**Unité de négociation**

**Entente: No. 9**

Le Commissaire Général du Travail

|               |                 |                    |
|---------------|-----------------|--------------------|
| <b>Région</b> | <b>Activité</b> | <b>Affiliation</b> |
| 05-07         | 2960 (5)        | 10                 |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

3. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

5. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <i>[Signature]</i>                     | <b>81-04-09</b> |
| gld                                    |                 |

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

19199-01(637-01)

Sorel, le 27 février 1981.

ENTENTE # 9

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
pour ajouter à la Convention Collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

La tâche suivante:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

06

Positionneur de modèles

ANNEXE "C"

Groupe d'ancienneté

03

Positionneur de modèles



ACIER SOREL INC.

*[Handwritten signatures: Valérie, P. Gauthier, Guy Desjardins, Robert Stéphan]*

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ACIER SOREL

*[Handwritten signatures: Gilles D. Guise, Henri Paul Rubin, Robert Provost]*

DÉPÔT 3678

Dépôt N°:                     

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé       Dépôt refusé

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>IL-19199-01</b>           |
| <b>Date</b>  | Signature: 80-07-08    Réception: 80-08-15   | Durée: Du _____ Au _____    Nombre de salariés régis par la convention collective: _____ |

| Association   | Employeur   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés d'Acier Sorel<br>900 rue de l'Église<br>Tracy, Qué.<br>J3R 3R9 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><input type="checkbox"/> Acier Sorel Inc<br>Att: Richard Hébert<br>160 rue du Roi<br>Sorel, Qué.<br>J3P 4W5 |

**Unité de négociation**

- Entente no. 8

|               |       |                 |          |                    |    |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|----|
| <b>Région</b> | 06-07 | <b>Activité</b> | 2960 (5) | <b>Affiliation</b> | 10 |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|----|

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes →

| Remarques                              |   |  |  |           |      |                 |          |
|--|---|--|--|-----------|------|-----------------|----------|
| Empty space for remarks                | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th align="center" colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td align="center" style="font-size: 1.2em;">Melchior Gagnon</td> <td align="center">80-10-29</td> </tr> </table> | Pour le commissaire général du travail |  | Signature | Date | Melchior Gagnon | 80-10-29 |
| Pour le commissaire général du travail |   |  |  |           |      |                 |          |
| Signature                              | Date  |  |  |           |      |                 |          |
| Melchior Gagnon                        | 80-10-29  |  |  |           |      |                 |          |

**Pour renseignements**

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

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

R06-07

19199-01

Sorel, le 8 juillet 1980.

ENTENTE NO. 8

2960(5)

Entre: Acier Sorel Inc.  
 Et: Le Syndicat des Employés d'Acier Sorel  
 pour enlever à la convention collective

PRODUCTION - ENTRETIEN 1979 - 82

1- Les tâches suivantes:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

|    |                            |
|----|----------------------------|
| 9  | Inspecteur "B"             |
| 11 | Inspecteur "A"             |
| 13 | Inspecteur-opér. ultrasons |

ANNEXE "C"

Groupe de tâche

|   |                            |
|---|----------------------------|
| 9 | Inspecteur "A"             |
|   | Inspecteur "B"             |
|   | Inspecteur-opér. ultrasons |

80 AOU 15 11 3d

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

2- La lettre d'entente no. 3.

Note 1: Il est entendu qu'en cas de réduction du personnel, M. Gilles Boily conservera sa tâche d'inspecteur tant qu'il y aura de l'inspection dimensionnelle et visuelle.

Note 2: En cas d'ouvertures d'emploi pour les tâches d'inspecteur (1) et (2), celles-ci seront d'abord affichées:

1° Dans l'unité de bureau

Si aucun employé de l'unité de bureau ne fait application ou ne rencontre les exigences normales de la tâche, celles-ci seront affichées:

2° Dans l'unité horaire.

ACIER SOREL INC.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ACIER SOREL

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*