

NO

2507-09

NOM

Trineo Harandes Stee

Uir: CCR

~~12-025~~

12-025

12-025

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0111
M.T.M.S.R.

'82 OCT 29 10 12

CRK

CETTE CONVENTION

PAR MESSAGEUR

Faite ce 27ième jour d'octobre 1982

ENTRE

MINES NORANDA LIMITEE, DIVISION CCR

une corporation ayant une place d'affaires à Montréal-Est,
province de Québec ci-après nommée l'"employeur"

partie de première part

ET

LE SYNDICAT DES AGENTS DE SECURITE DE CCR (CSN)

une libre association d'employés, non incorporée,
ci-après nommée le "syndicat"

partie de seconde part

Fait foi que les parties aux présentes conviennent comme suit:

ARTICLE 1

Reconnaissance et juridiction

1.01 Le 26 mars 1976, le Commissaire enquêteur en chef du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec a émis un certificat d'accréditation en faveur de «Le Syndicat des agents de sécurité de CCR (CSN), CCR Security Force Union (C.N.T.U.)» en faveur de «Tous les agents de sécurité et les constables spéciaux salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des sergents», à l'emploi de l'employeur, Mines Noranda Limitée, Division CCR, situé au 220 rue Durocher, dans la ville de Montréal-Est, Province de Québec.

1.02 La présente convention collective de travail ci-après désignée «convention» s'applique à tous les salariés du département de Sécurité mentionnés à la clause 1.01 de cet article, à l'exclusion des salariés détenant des positions d'autorité supérieure à la position de sergent, des contremaitres, des salariés, de l'unité locale 6887 des Métallurgistes-Unis d'Amérique et de toutes les autres personnes exclues par le Code du Travail.

1.03 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur des salariés définis à la clause 1.01 relativement aux salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de cette convention collective, conclue conformément au Code du Travail du Québec et à la loi modifiant ledit Code du Travail.

Définition des termes

1.04 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification ci-après donnée:

- a) Le terme «salarié en probation» signifie et comprend tout salarié qui n'a pas réellement complété sa période de probation telle que définie à la clause 12.03 de l'article 12, Ancienneté, au cours de ses services avec l'employeur depuis sa date d'embauchage. Un salarié en probation peut recourir à la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi prend fin par suite de congédiement ou pour toute autre raison. Lorsqu'un salarié a complété la période de probation, il aura droit à une ancienneté datant de sa date d'embauchage avec l'employeur.
- b) Le terme «salarié temporaire» signifie et comprend un salarié embauché pour un travail de nature temporaire pour une période n'excédant pas quarante-cinq (45) équipes de travail (une équipe signifie un (1) jour ouvrable de huit (8) heures ou de douze (12) heures) à moins d'entente avec le syndicat. Cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauchage. De plus, le salarié temporaire n'accumulera pas d'ancienneté en vertu de la présente convention. L'employeur pourra faire un tel embauchage, seulement lorsqu'il s'agira d'un travail d'une nature temporaire. Si un tel salarié devient un salarié régulier, il aura droit, s'il a complété l'équivalent de sa période de probation, à son ancienneté et ce, à compter de sa date d'embauchage avec l'employeur.
- c) Le terme «salarié» signifie et comprend tout employé qui a réellement complété

sa période de probation telle que définie à la clause 12.03 de l'article 12, Ancienneté, et qui n'est pas un salarié temporaire.

- d) Le terme «caporaux» signifie et comprend les salariés du département de la Sécurité qui ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat (sergent), ou en son absence son substitut, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par le groupe de salariés (salariés en probation, salariés temporaires et salariés réguliers) placé sous leur juridiction.

1.05 Il est entendu que les tâches accomplies normalement par les salariés couverts par le certificat d'accréditation (clause 1.01) ne seront pas, pendant la durée de cette convention, remplies et effectuées par les salariés exclus de cette unité de négociation sauf pour fins d'expérimentation, démonstration, dans les cas d'urgence ou lorsque le personnel requis est temporairement non disponible.

1.06 Les tâches (postes de travail) comprises dans cette unité de négociation sont celles de garde et de caporal. Aucun salarié ne sera exclu de cette unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de paie.

ARTICLE 2

But de la convention et coopération

2.01 Le but visé de la présente convention collective est d'établir et standardiser les relations entre l'employeur et les salariés définis à la clause 1.01, favoriser la coopération entre les parties, établir

une entente concernant les heures de travail, les salaires et les conditions de travail, prévoir une procédure équitable pour le règlement des griefs et promouvoir la sécurité des salariés.

ARTICLE 3

Droit de direction

3.01 Sujet aux dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît que l'employeur possède en exclusivité le droit et le pouvoir:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des salariés (sujet à la section 3.02), de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et de procédure pour la gouverne des salariés; et
- b) d'embaucher, de congédier, de classier, de transférer, de permuter, de promouvoir, de démettre, de rétrograder, de mettre à pied, de suspendre ou de discipliner les salariés, pourvu toutefois que si un salarié croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante ou que tout autre exercice des droits susmentionnés vient en conflit avec les dispositions de la présente convention, il puisse soumettre le cas selon la procédure des griefs; et
- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis

pour l'une ou l'autre des opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

3.02 Lorsqu'il procède à juger des qualifications des salariés en vertu des dispositions de cette convention et de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche, l'employeur doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et il doit exercer son jugement de bonne foi et sur une base objective.

ARTICLE 4

Aucune discrimination

4.01 Ni l'employeur ni le syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre toute personne à l'emploi de l'employeur en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation syndicale, ou pour des considérations de race, couleur, langue, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou croyance politique.

4.02 Personne n'est tenu, comme condition d'emploi, de devenir ou de demeurer membre de tout syndicat ou de toute association de salariés, et aucune déclaration ou représentation contraire ne doit être faite.

ARTICLE 5

Aucune interruption de travail

5.01 Etant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le syndicat convient que pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève, ni d'arrêt, de

ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout salarié ou tous les salariés prenant part à ou incitant à toute grève, arrêt, ralentissement ou restriction de rendement, sera sujet à congédiement ou autre mesure disciplinaire de la part de l'employeur.

5.02 D'autre part et pour la même raison, l'employeur convient qu'il n'y aura pas de lockout pour la durée de cette convention.

ARTICLE 6

Sécurité syndicale (Formule Kand)

6.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur prélèvera à chaque semaine sur le salaire de chaque salarié, pourvu qu'il lui reste un montant suffisant, toute autre déduction faite, un montant correspondant à la cotisation syndicale ordinaire telle que déterminée d'une façon conforme à la Constitution du Syndicat et n'excédant pas sept (7\$) dollars par semaine. L'employeur remettra ce montant au trésorier du syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois. Le syndicat acceptera ledit montant en tant que cotisations mensuelles ordinaires des salariés membres du syndicat et le montant ainsi prélevé sur le salaire des non-membres du syndicat sera considéré comme leur participation aux dépenses du syndicat. Les employés malades ne paient pas de cotisation.

6.02 Une liste des noms des salariés dont les salaires ont été l'objet d'une déduction à la source sera envoyée au syndicat en même temps que le paiement.

6.03 Le syndicat convient d'indemniser l'employeur et de prendre son fait et cause contre toute réclamation qui pourrait survenir en observant les dispositions du présent article.

6.64 Les formules TP-4 et T-4 feront mention des déductions syndicales.

ARTICLE 7

Représentation

7.01 La compagnie reconnaît comme représentant officiel du syndicat le Comité Exécutif du Syndicat, un comité de Relations Ouvrières composé de trois (3) membres du syndicat, et un comité de Sécurité et Hygiène composé de trois (3) membres du syndicat et un Comité de Négociation pour fins de négociations de la convention collective.

7.02 Les membres du Comité Exécutif, du comité de Relations Ouvrières et du comité de Sécurité et d'Hygiène doivent en tout temps être des employés réguliers de l'employeur et doivent avoir complété leur période de probation.

7.03 La fonction du comité de Relations Ouvrières sera d'enquêter et de discuter avec l'employeur les plaintes et les griefs résultant de l'interprétation et de l'application de cette convention collective, les effets prévisibles des changements technologiques et les problèmes pouvant résulter de l'administration des bénéfices marginaux pour les salariés du département de la Sécurité.

7.04 L'employeur reconnaît également quatre (4) délégués pour le règlement des griefs à la première étape. Leur fonction sera d'enquêter et de discuter avec le supérieur concerné tout grief ou mécontentement résultant de l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

7.05 a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, le syndicat avisera l'employeur du nom de

ses représentants comme membres du Comité Exécutif, membres du comité de Relations Ouvrières, membres du comité de Sécurité et Hygiène et des délégués.

- b) Le syndicat avisera l'employeur par écrit de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date de ces changements.
- c) L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les représentants du syndicat comme tels avant d'avoir été avisé à cet effet.

7.06 S'il est nécessaire pour tout membre du comité de Relations Ouvrières ou délégués syndicaux de s'absenter durant les heures de travail afin de faire enquête ou de tenter de régler un grief, la permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement, mais il devra prendre des arrangements mutuellement satisfaisants avec les surveillants concernés. S'il y a convocation de la part de la compagnie pour une rencontre, la raison de cette rencontre devra être indiquée à l'employé et au délégué, s'il y a lieu, au moins une (1) heure à l'avance.

7.07 Il est entendu que les membres du comité de Relations Ouvrières, les membres du Comité de Sécurité et Hygiène ou les délégués mentionnés à la section 7.04 ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils tentent de régler un grief ou lorsqu'ils rencontrent l'employeur durant les heures normales du travail et sur les lieux de l'employeur.

7.08 L'employeur convient de recevoir sur rendez-vous le représentant extérieur du syndicat si ses services sont requis par le syndicat, couvert par cette convention. Il pourra être accompagné par un représentant syndical prévu à cette convention.

7.09 Excepté tel que prévu dans cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de l'employeur ou sur la propriété de l'usine.

ARTICLE 8

Procédure des griefs

8.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. En pareil cas, la procédure de griefs appropriée s'appliquera.

8.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief; telle erreur ne pourra être corrigée que jusqu'à la deuxième étape inclusivement.

8.03 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties.

8.04 Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention collective. Un tel règlement liera l'employeur, le syndicat et le salarié (ou les salariés) concerné. A moins d'entente entre les parties, dans tous les règlements de griefs, seul le salarié (ou les salariés) qui a présenté une plainte sera concerné par ce règlement.

8.05 Les délais prévus à la procédure des griefs sont de rigueur, cependant, ils pourront être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

8.06 Avant d'avoir recours à la procédure des griefs, un salarié, accompagné s'il le desire d'un délégué syndical, doit tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant à son supérieur immédiat. (sergent concerné)

Première étape

8.07 Dans les sept (7) jours suivant la naissance d'un grief, le salarié peut présenter sa plainte par écrit, sur une formule fournie par l'employeur, (produite en Annexe B), à l'officier en chef (CSO) ou à un représentant désigné à cet effet. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la date de la présentation de la plainte. Cette décision écrite sera remise dans un casier prévu à cet effet dans le vestiaire des salariés. Pendant cette période de sept (7) jours, l'officier en chef ou le représentant désigné ou le syndicat peut demander une rencontre afin de faire une revue des faits mentionnés dans la plainte. Si la décision ne satisfait pas le salarié, alors:

Deuxième étape

8.08 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue ou aurait dû être rendue, le comité de Relations Ouvrières peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tel cas à la deuxième étape. Les représentations écrites doivent être présentées à la deuxième étape par au plus trois (3) membres du comité de Relations Ouvrières. Le gérant peut, s'il le désire, être accompagné de deux (2) officiers de l'employeur. Le salarié (ou les salariés) faisant la plainte doit être présent à cette réunion si l'employeur ou le syndicat le requiert. Un représentant extérieur du syndicat ou de l'employeur peut être également présent à cette réunion. La réunion à la deuxième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où le gérant a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de l'employeur dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

Grief de groupe

8.09 Lorsque deux (2) salariés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention et que ces plaintes se ressemblent suffisamment de par leur nature pour être traitées simultanément sans inconvénient, elles constitueront un grief de groupe, devant être présenté à la première étape.

Différend entre le syndicat et l'employeur

8.10 S'il survient directement entre le syndicat et l'employeur un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra, plutôt que de suivre la procédure ci-haut mentionnée, le soumettre par écrit à l'autre partie. Dans les sept (7) jours qui suivront, il y aura une rencontre et une discussion entre le comité des Relations Ouvrières et les représentants de la direction désignés par l'employeur à cette fin. A défaut de règlement d'un tel différend, la décision de l'employeur doit être rendue dans les sept (7) jours de ladite rencontre.

8.11 Si un grief ou un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions qui précèdent, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage conformément à l'article 9 par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les quatorze (14) jours suivant la décision du représentant de la direction à la deuxième étape ou la décision de l'employeur tel que prévu à la section 8.10. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les quatorze (14) jours suivant l'expiration de tel délai.

8.12 Dans la présentation du grief à la première étape, le salarié doit être assisté d'un délégué syndical

et l'officier en chef ou autre représentant de la direction peut être accompagné d'un autre officier de l'employeur. A toute étape de la procédure des griefs, le syndicat fera son possible pour indiquer à l'employeur la ou les sections de la convention collective dont elle allègue la violation.

8.13 On ne tient pas compte des samedis, dimanches, jours de congés cédulés et des jours de congés statutaires observés par l'employeur lors du calcul des délais en dedans desquels une action doit être prise à chacune des deux étapes de la procédure des griefs ou en vertu de la section 8.10.

8.14 L'employeur fera connaître par avis aux tableaux d'affichage les noms des représentants de l'employeur choisis de temps à autre pour s'occuper des cas à la première et à la deuxième étape de la procédure des griefs.

8.15 Si aucun représentant de l'employeur n'a été désigné par l'employeur à toute étape où la question doit être discutée, on pourra alors procéder directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant de l'employeur a été désigné.

8.16 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure établie à cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

8.17 Dans tous les cas de convocation pour fins d'enquête sur un grief de la part de l'employeur, le salarié (ou les salariés) concerné, sauf si celui-ci détermine que ce grief est de nature personnelle, devra être assisté d'un délégué syndical qui sera convoqué par l'employeur.

ARTICLE 9

Arbitrage

9.01 Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de la présente convention collective, l'arbitre sera choisi à même le groupe suivant:

Me Louis-Philippe Brizard
Me Pierre-André Lachapelle
Me Louis-B. Courtemanche

Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation. Par entente mutuelle, les parties pourront modifier la liste d'arbitres pendant la durée de la convention.

9.02 Si personne parmi les noms mentionnés ci-haut ne peut agir, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre à même la liste annotée préparée par le Conseil consultatif de travail et de la main d'oeuvre. A défaut d'entente, et conformément au Code du Travail du Québec, l'arbitre sera nommé par le Ministre du Travail du Québec.

9.03 La question (ou les questions) en litige soulevée dans le grief écrit et dans la réponse (ou les réponses) à ce grief ou, dans le cas d'un différend directement entre le syndicat et l'employeur, la question (ou les questions) en litige soulevée dans les représentations écrites de la partie recourant à l'arbitrage et dans la réponse de l'autre partie à ces représentations, sera présentée à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette question (ou ces questions) en litige.

9.04 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Montréal ou à tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.

9.05 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le syndicat et l'employeur.

9.06 Les frais d'arbitrage et les dépenses concernant les témoins ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

9.07 La partie désirant faire une objection préliminaire devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

9.08 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention, est finale et lie toutes les parties en cause mais l'arbitre n'est en aucun cas autorisé à changer, modifier, ou amender quelque section que ce soit de la présente convention.

9.09 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.

9.10 L'audition ne pourra être tenue dans les trente (30) jours suivant la date où l'avis d'arbitrage est envoyé à l'arbitre. Cependant, l'audition devra être tenue dans les trente (30) jours suivant la fin de la première période de trente (30) jours ci-mentionnée, à moins d'entente contraire entre les parties ou qu'une remise soit accordée par l'arbitre. Toute remise ou extension ne devra pas occasionner un retard de plus de trente (30) jours.

9.11 Toute représentation écrite s'il y a lieu peut être faite à l'arbitre par l'une ou l'autre des parties, seulement dans les trente (30) jours (maximum) suivant la fin de l'audition. L'arbitre ne pourra pas prendre

en considération toute représentation écrite faite en dehors des limites prévues dans cette section.

9.12 Toute décision arbitrale doit être rendue dans les meilleurs délais possibles. En ce cas, l'arbitre est requis de rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audition.

ARTICLE 10

Mesures disciplinaires

10.01 Le but d'une mesure disciplinaire est de porter à l'attention d'un salarié que son comportement devrait s'améliorer. Dans plusieurs cas, un avertissement verbal à cet effet pourra être suffisant. Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le superviseur offrira au salarié l'opportunité d'expliquer les faits qui peuvent entraîner la mesure disciplinaire. Le salarié sera accompagné d'un délégué syndical afin de tenter de clarifier la situation. Les mesures disciplinaires sont un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.

10.02 Un avis d'avertissement écrit demeurera au dossier d'un salarié durant une période de six (6) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un nouvel avis d'avertissement écrit durant cette période de six (6) mois.

10.03 Un avis de suspension demeurera au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois.

10.04 Un salarié qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante pourra présenter son grief à la deuxième étape de la

procédure des griefs dans les sept (7) jours de la date de la présentation d'un avis à cet effet.

10.05 S'il est convenu à toute étape de la procédure des griefs ou s'il est décidé par l'arbitre qu'un salarié a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, l'employeur le réintégrera sans perte d'ancienneté et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute punition convenue ou décidée par l'arbitre.

10.06 Un employé suspendu ou congédié devra recevoir un avis écrit aussitôt que possible ou au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.

ARTICLE 11

Cours de justice

11.01 Tout temps passé par un salarié comme témoin devant une Cour de Justice pour le compte de l'employeur, sera considéré comme du temps travaillé et sera pris en considération pour fins de calcul de surtemps.

11.02 Un salarié qui est appelé à être témoin en dehors de ses heures normales de travail a la garantie d'obtenir quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier sans avoir à témoigner pendant la période entière, mais dans ce dernier cas il sera considéré n'avoir pas travaillé pour fins de calcul de surtemps. S'il a droit à un taux de surtemps pour une partie de la période au cours de laquelle il a réellement été témoin de la Cour, ou pour toute cette période, et que ce paiement représente un montant plus élevé que ces quatre (4) heures de paie, alors il recevra le plus élevé.

11.03 Sur présentation des pièces justificatives, le salarié sera remboursé pour les frais encourus pour le temps qu'il passe comme témoin (repas, transport).

11.04 Tout salarié assigné durant une période de vacances annuelles pour témoigner devant une Cour de Justice aura droit à un minimum de huit (8) heures de paie, à son taux horaire régulier, pour toute journée d'assignation. Le salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures aura droit à un minimum de douze (12) heures de paie.

11.05 Il est entendu que tous honoraires et/ou remboursement de frais payés par la Cour au salarié appelé comme témoin seront remis à la compagnie.

ARTICLE 12

Ancienneté

12.01 Définition:

L'ancienneté d'un salarié du département de la Sécurité veut dire la durée de ses services continus dans le département de la Sécurité à l'usine de l'employeur à Montréal-Est, depuis la date de son dernier embauchage par l'employeur, sauf ce qui est prévu aux présentes.

12.02 But et application:

Vu la responsabilité de l'employeur d'assurer les opérations efficaces de l'usine, il est entendu et convenu que l'habileté à exécuter le travail est essentielle; cependant, dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied (sauf une mise-à-pied de cinq (5) jours ou moins) et réembauchage après une mise-à-pied, un salarié ayant plus d'ancienneté aura priorité pourvu qu'il possède la compétence et

l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.

12.03 Acquisition:

L'ancienneté d'un salarié s'acquiert lorsque celui-ci a réellement travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail (une équipe signifie un (1) jour ouvrable de huit (8) heures dans le département de la Sécurité à l'usine de Montréal-Est, et les dispositions de la clause 1.04 a) s'appliquent à ce salarié.

- a) Pour un salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures l'ancienneté s'acquiert lorsque celui-ci a réellement travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail (une équipe signifie un (1) jour ouvrable de douze (12) heures dans le département de la Sécurité à l'usine de Montréal-Est, et les dispositions de la clause 1.04 a) s'appliquent à ce salarié.

12.04 Perte:

L'ancienneté d'un salarié sera complètement perdue dans les cas suivants:

- a) s'il quitte son emploi;
- b) s'il est congédié et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention;
- c) s'il est mis à pied pendant plus de
 - i) douze (12) mois, lorsque le salarié a moins de douze (12) mois d'ancienneté à la date de la mise-à-pied; ou

- ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque le salarié a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à la date de la mise-à-pied; ou
- iii) trente-six (36) mois, lorsque le salarié a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté d'usine à la date de la mise-à-pied.

12.05 Il est entendu que l'ancienneté ne s'accumule pas pendant une mise-à-pied. Lorsqu'un salarié est absent pour une période excédant quatre (4) semaines, excepté dans le cas d'incapacité par accident, maladie, ou permission d'absence autorisée, cette période en excès sera exclue de la compilation de son ancienneté.

12.06 Mise-à-pied:

- a) Quand il est nécessaire de faire des mises-à-pied dans le département de la Sécurité (sauf dans les cas de mise-à-pied de cinq (5) jours ou moins) ou de réembauchage après une mise-à-pied, le salarié possédant l'ancienneté la plus grande aura la priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Dans tout cas de mise-à-pied (sauf une mise-à-pied de cinq (5) jours ou moins) le salarié concerné recevra un avis d'une semaine (une (1) copie de l'avis envoyée au syndicat) ou, au lieu de l'avis, une semaine de salaire.
- c) Dans le cas de l'exception ci-haut mentionnée, les salariés en probation

seront les premiers mis à pied ou rétrogradés.

12.07 Rappel au travail:

Pour la période de temps pendant laquelle un salarié a des droits d'ancienneté tel que prévu à la clause 12.04 c), il aura des droits préférentiels relativement au rappel au travail conformément aux dispositions suivantes:

- a) L'employeur enverra par la poste (sous pli recommandé) à la dernière adresse connue, un avis aux salariés qui sont concernés par le rappel au travail. L'avis indiquera l'emploi disponible et la date proposée de retour au travail.
- b) Telle date de retour au travail ne sera pas moins de sept (7) jours suivant la date de la mise à la poste de tel avis. Copie de l'avis sera envoyée au syndicat.
- c) Les personnes à qui tels avis sont adressés seront réembauchées dans l'ordre inverse de la mise-à-pied à condition qu'elles possèdent la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.
- d) Toutefois, l'employeur ne sera requis en aucun temps de réembaucher toute personne qui aurait fait défaut de se présenter au travail conformément aux termes spécifiés à l'avis, à l'exception des salariés qui auront informé l'employeur en bon temps de leur maladie, accident ou du fait qu'ils font leur devoir de juré ou pour toute autre raison acceptable à l'employeur.

12.08 Promotion - Rétrogradation:

Dans les cas de promotion ou de rétrogradation, le salarié possédant l'ancienneté la plus grande aura la priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.

12.09 Affichage de tâche:

- a) Advenant qu'une ouverture permanente survienne (sauf dans la catégorie de garde) l'employeur en informera les salariés de sorte que tout salarié intéressé à être promu puisse faire connaître son désir à l'employeur.
- b) Un avis à cet effet sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables aux tableaux d'affichage du département de la Sécurité. Un salarié pourra manifester son intérêt à cette occupation en remplissant un formulaire fourni par l'employeur à cet effet.
- c) L'occupation sera remplie conformément aux dispositions de la clause 12.08. Le nom du postulant choisi sera affiché dans les sept (7) jours suivant la fin de la période de cinq (5) jours. L'employeur jugera les qualifications des salariés concernés conformément au paragraphe 3.02.
- d) Une tâche qui doit être exécutée devient vacante en cas de décès, retraite, congédiement, lorsqu'un salarié quitte son emploi, promotion ou rétrogradation en vertu de la clause 12.08, nouvelle tâche, augmentation du nombre de salariés ou dans les cas

d'absence de plus de quarante-cinq (45) jours de calendrier due à la maladie, un accident ou autre absence autorisée en vertu de la présente convention collective. Au retour d'une période d'absence, le salarié absent et le salarié classifié pour remplacer le salarié absent reprendront le travail qu'ils accomplissaient avant la période d'absence.

- e) Une occupation vacante peut être comblée sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité des opérations et maintenir l'efficacité.
- f) Entre le 1er mai et le 30 septembre, afin de permettre aux salariés qui sont en vacances de faire application pour une tâche ouverte, les postes vacants seront affichés pendant vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- g) La compagnie accordera au salarié assigné à un nouveau poste une période de familiarisation nécessaire pour lui permettre d'accomplir cette nouvelle assignation convenablement. Mais en aucun cas cette période ne devra excéder deux (2) semaines.

12.10 Taux intérimaire pour relève temporaire:

L'employeur observe la pratique suivante: les salariés sur chaque équipe de travail qui sont entraînés pour accomplir l'ouvrage concerné peuvent temporairement assurer la relève des salariés qui sont absents. Lorsqu'un salarié accomplit une tâche temporairement à un taux supérieur à son taux normal, il sera rémunéré au taux supérieur, pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les

exigences normales de la tâche, le salarié possédant la plus grande ancienneté sur chaque équipe aura des droits préférentiels à la relève temporaire.

12.11 Salariés handicapés:

L'employeur s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un salarié souffrant d'une incapacité en raison d'un accident ou d'une maladie de travail.

12.12 La permutation d'un salarié à une position exclue de l'unité de négociation pourra se faire. Durant une période de six (6) mois, le salarié pourra retourner à son ancienne occupation avec l'ancienneté accumulée. Après cette période de six (6) mois, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté.

S'il devait revenir dans l'unité de négociation, il commencerait à l'occupation la plus basse et son ancienneté serait celle qu'il avait avant d'être permuté à l'extérieur de l'unité de négociation.

12.13 Listes d'ancienneté

Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, l'employeur préparera des listes des salariés comportant leur date d'embauchage, ancienneté, tâche et taux de salaire. Ces listes seront affichées en permanence et révisées trois (3) fois par année. L'employeur remettra au syndicat une (1) copie de ces listes d'ancienneté.

ARTICLE 13

Absence

13.01 L'employeur accordera une permission d'absence à un salarié qui donne une raison

satisfaisant l'employeur, pourvu qu'on puisse disposer de ses services. Toute permission d'absence doit être écrite et signée par un représentant autorisé de l'employeur.

13.02 Il est à l'avantage mutuel des salariés et de l'employeur que les salariés se présentent au travail à temps et régulièrement tel que cédulé. Un salarié qui ne se présente pas au travail doit donner une raison, satisfaisante à l'employeur, quant à son défaut de se présenter. Si un salarié ne peut se présenter au travail ou s'il sera en retard, il doit en donner avis au plus tôt à l'opérateur de standard téléphonique avant le commencement de son équipe de travail afin que son supérieur ait suffisamment de temps pour prévoir un remplacement. Dans la plupart des cas, un avis d'au moins deux (2) heures au préalable sera suffisant à cette fin.

(a) Tableau des réservistes

Le tableau des réservistes devra servir à la compagnie pour désigner les salariés disponibles à travailler en surtemps lors d'absences non cédulées parmi les salariés travaillant sur les équipes de douze (12) heures.

La procédure suivante sera suivie:

1.- Les salariés en congés hebdomadaires cédulés concernés seront désignés à tour de rôle pour agir comme réservistes;

2.- Les salariés considérés réservistes devront être disponibles entre 5h30 et 8h30 heures ainsi qu'entre 17h30 et 20h30 et devront fournir à la compagnie le numéro de téléphone où ils pourront être rejoints à ces heures;

3.- Si les réservistes désignés ne sont pas disponibles pour travailler pour une raison valable, la compagnie désignera d'autres employés;

4.- Les ^{salariés} employés non couverts par cette clause (13.02 a) et. qui seront désignés pour remplacer des ^{salariés} employés couverts par cette clause seront soumis aux conditions de la semaine de travail comprimée.

5.- ^{Le salarié} L'employé en service devra attendre d'être remplacé.

13.03 Si la raison d'une absence est jugée bonne et suffisante par l'employeur, cette absence sera considérée comme étant autorisée.

13.04 Un salarié qui est absent de son travail sur une permission d'absence autorisée, à cause d'une maladie ou d'un accident et qui désire retourner à son travail régulier, aura droit de se rapporter à son travail régulier après avoir présenté une preuve médicale attestant que ce salarié est apte à reprendre son travail régulier. Ce salarié doit donner au département du Personnel un avis de vingt-quatre (24) heures de la date où il a l'intention de retourner et il pourra alors reprendre son travail régulier dans les vingt-quatre (24) heures de cet avis. On exclura des limites de temps prévues à cette section les samedis, dimanches et congés statutaires.

13.05 Un salarié désirant retourner au travail à la suite d'une absence non autorisée doit en aviser l'employeur de cette intention et on lui dira à ce moment si et quand il peut retourner au travail.

13.06 Au cours de chaque année contractuelle de cette convention, l'employeur, sur demande écrite du syndicat, pourra accorder deux (2) permis d'absence à deux (2) employés au plus, afin d'assister à une

convention ou conférence du syndicat sujet aux conditions suivantes:

- a) que le syndicat avise par écrit l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance en donnant les noms des salariés pour qui il désire un permis d'absence;
- b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas deux (2) semaines;
- c) qu'on puisse disposer des services de ce salarié.

13.07 La compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un salarié pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate.

Pour un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures, la compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours mais il n'aura droit qu'à trente-deux (32) heures de paie pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate mais il n'aura droit qu'à vingt-quatre (24) heures de paie.

Dans le premier cas, les quatre (4) jours devront être pris dans les cinq (5) jours de la date du décès et dans l'autre cas les trois (3) jours devront être pris dans les quatre (4) jours de la date du décès.

Si le salarié avait autrement été requis au travail lors de l'un ou plus de ces trois (3) ou quatre (4) jours, il recevra huit (8) heures de paie pour ce(s) jour(s) à son taux horaire de base.

La compagnie peut exiger du salarié la preuve qu'il a un droit en vertu de cette section. «Famille immédiate» signifie la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, le frère, la soeur, la grand-mère, le grand-père, le beau-frère et la belle-soeur.

Dans le cas du décès du gendre ou de la bru d'un salarié, la compagnie accordera à ce salarié une permission d'absence d'une (1) journée pour lui permettre d'assister aux funérailles et lui paiera huit (8) heures de paie pour ce jour à son taux horaire de base, s'il avait autrement été requis au travail ce jour-là. Un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures aura droit à une permission d'absence d'une (1) journée mais il n'aura droit qu'à huit (8) heures de paie.

13.08 La compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée avec solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures aura droit à une permission d'absence d'une (1) journée mais il n'aura droit qu'à huit (8) heures de paie.

13.09 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, soit la veille, le jour ou le lendemain de son mariage. De plus, à la même occasion, celui-ci pourra s'absenter du travail une (1) semaine sans salaire s'il en fait la demande au moins trois (3) mois à l'avance.

13.10 Un salarié qui est convoqué ou requis d'agir comme juré ou témoin de la Couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré, pourvu que le salarié fournisse à l'employeur une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

Un salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures et qui est convoqué ou requis d'agir comme juré ou témoin de la Couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre douze (12) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré, pourvu que le salarié fournisse à l'employeur une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

ARTICLE 14

Heures de travail et surtemps

14.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable faute de travail. L'horaire prévoyant des équipes de douze (12) heures de travail pour les salariés assignés aux services continus sur une rotation de sept (7) jours pourra être révoqué par l'une ou l'autre des parties après un avis de deux (2) semaines. Pour le salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures, la semaine de travail commence le dimanche avec le début de l'équipe de nuit à 19h30 (équipe du lundi).

14.02 L'employeur ne garantit pas de fournir du travail à tout salarié, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur en tout temps.

14.03 La semaine de travail commence le dimanche avec le début de l'équipe de travail de nuit.

14.04 a) Une journée de travail pour chaque salarié constitue huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été assigné. Tous les salariés auront une période de lunch payée de trente (30) minutes sur le temps de l'employeur; cependant, il est reconnu que dû à la nature du

travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un salarié de continuer pendant cette période à maintenir les services dont il est responsable.

i) Une journée de travail pour chaque salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures constitue douze (12) heures de travail à l'endroit qui lui a été assigné. Tous ces salariés auront deux (2) périodes de lunch payées de trente (30) minutes sur le temps de l'employeur, cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un salarié de continuer pendant cette période à maintenir les services dont il est responsable.

b) Le salarié qui aura débuté sa période de repas, après avoir reçu l'autorisation de son superviseur, et qui sera demandé pour accomplir un travail se verra accorder une nouvelle période de repas et un montant de 5\$.

14.05 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail, tels que cédulés par l'employeur.

a) de trente-six (36) heures dans une semaine de travail telles que cédulées par l'employeur;

b) de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail telles que cédulées par l'employeur.

14.06 Un salarié sera payé:

a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou

i) Un salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures sera payé: une fois et demie (1 1/2) son taux horaire pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou

b) Un salarié sera payé: une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

i) Un salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures sera payé: une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

14.07 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail. En aucun cas un salarié n'a droit à plus d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour toute partie du temps travaillé sauf dans les cas prévus dans cette convention collective de travail.

14.08 L'employeur tiendra à jour une liste de distribution de temps supplémentaire et celle-ci sera affichée à tous les mois. Cette liste devra indiquer le temps supplémentaire effectué pour chaque salarié durant le mois et durant l'année. Elle devra également indiquer le nombre d'heures refusées par chaque salarié qui lui seront créditées comme du temps supplémentaire travaillé.

14.09 Un salarié qui a signé la feuille de présence après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail, sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout, il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier.

14.10 Un salarié qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, a la garantie de quatre (4) heures de travail ou, au choix de l'employeur, à quatre (4) heures de paie, à son taux horaire régulier sans avoir à travailler la période entière. Ceci ne s'applique pas aux salariés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors du contrôle de l'employeur, ou à un cas de force majeure ou à un différend ouvrier.

14.11 L'employeur continuera sa pratique actuelle dans les cas de période de repos (dix (10) minutes). Dans le cas de période de lavage, l'employeur permettra aux salariés de quitter leur poste de travail

cinq (5) minutes avant la fin de chaque équipe, si la relève est disponible.

14.12 Tout travail en surtemps occasionné par des salariés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment de leur superviseur, d'échanger des équipes de travail pour raison de jour de congé, sera payé au taux horaire de base de chaque salarié concerné.

14.13 Sauf les cas hors du contrôle de l'employeur, l'employeur continuera sa pratique actuelle d'afficher les cédules hebdomadaires de travail le mercredi, incluant le début de l'équipe de travail, sujet à des changements dans les cas d'urgence. Dans tous les autres cas, un salarié qui est assigné sans avis préalable d'au moins quatre (4) jours à une cédule autre que celle qui a été affichée sera payé deux (2) fois son taux horaire applicable pour la première journée travaillée en dehors de sa cédule affichée de travail.

14.14 Le temps supplémentaire sera reparté aussi équitablement que possible parmi les salariés classifiés à ce genre de travail. Les salariés devraient reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

Si un salarié d'abord requis de travailler en temps supplémentaire y consent et que, par la suite sans donner avis à son supérieur, ne se rapporte pas pour ce temps supplémentaire, il sera sujet à sanction, à moins qu'il ne fournisse une raison valable pour avoir fait défaut de se rapporter.

14.15 Si un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, l'employeur lui paiera le montant de 5\$. Le même salarié qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième paiement de 5\$.

Si un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de douze (12) heures de travail, l'employeur lui paiera le montant de 5\$. Le même salarié qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième paiement de 5\$.

ARTICLE 15

Congés statutaires

15.01 Un salarié recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura réellement travaillé:

- le jour de l'An
- le jour après le Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la fête de la reine Victoria
- la Saint-Jean Baptiste
- la fête du Canada
- le 1er lundi du mois d'août
- la fête du Travail
- le jour d'Action de Grâces
- le jour de Noël
- le jour après le jour de Noël
- l'anniversaire de l'employé

15.02 Un salarié a droit à huit (8) heures à son taux horaire de base pour chacun de ces congés, sous réserve qu'il ne recevra rien

- a) s'il est en défaut de travailler le jour de congé ou le jour cédulé précédant immédiatement ou le jour cédulé suivant immédiatement ce congé, après avoir été avisé de le faire, que ce soit ou non un de ses jours de congé cédulés;

- b) s'il a moins d'un mois de service continu pour l'employeur.

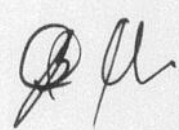
Les exceptions au paragraphe a) étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident non compensable prouvés à la satisfaction de l'employeur, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

15.03 Un salarié requis de travailler moins de huit (8) heures le jour de l'un ou l'autre de ces congés, et qui, par ailleurs, se qualifie en vertu de la section 15.02 du présent article, recevra son taux de base pour le reste de l'équipe, mais s'il travaille moins de huit (8) heures alors qu'on lui a dit de travailler l'équipe au complet, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

15.04 Les dispositions du présent article s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe de travail de nuit le jour précédant immédiatement le jour de l'un ou l'autre de ces congés, sauf lorsqu'il est décrété que le congé sera célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquant alors à tel autre jour et non pas au congé lui-même.

15.05 Tout temps pour lequel un salarié reçoit trois fois (3) son taux régulier en vertu de la section 15.01 et/ou son taux régulier en vertu de la section 15.02 du présent article, est considéré comme du temps travaillé aux fins d'établir s'il a droit au taux de surtemps pour tout autre temps travaillé.

15.06 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement, ou suivant immédiatement l'absence d'un salarié en vacances en vertu de l'article 16, ce salarié pourra, s'il se qualifie autrement pour la paie de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de ce congé.



15.07 Tout salarié travaillant un jour de congé statutaire aura droit à une autre journée de congé, sans solde, en remplacement de ce congé, mais il devra avertir le département, deux (2) semaines à l'avance, lorsqu'il voudra prendre ce congé. Ce congé devra être pris dans les douze mois.

ARTICLE 16

Vacances

16.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril aura droit comme vacances payées à ce qui est prévu par la loi sur les normes de travail.

16.02 Un salarié ayant un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans de service continu au 30 avril 1982, ou moins de quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983, aura droit à des vacances de deux (2) semaines et à une paie de quatre pour cent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

16.03 Un salarié ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à des vacances de trois (3) semaines et à une paie de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

16.04 Un salarié ayant dix (10) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou neuf (9) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paie de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

16.05 Un salarié ayant dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982 aura droit à des

vacances de cinq (5) semaines et à une paie de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

16.06 Un salarié ayant vingt-huit (28) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou vingt-sept (27) ans de service continu au 30 avril 1983, ou vingt-six (26) ans de service continu au 30 avril 1984 aura droit à des vacances de six (6) semaines et à douze pour cent (12%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

16.07 Les vacances doivent être prises durant la période de douze (12) mois commençant le premier mai précédant immédiatement.

16.08 Compte tenu des exigences des opérations et de la durée des services d'un salarié, l'employeur doit, en autant que possible, se rendre aux désirs des salariés en déterminant les cédules de vacances.

16.09 Un salarié qui quitte le service, qui est mis à pied ou qui est congédié par l'employeur, aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paie de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalente au pourcentage de ses gains depuis ce 1er mai.

16.10 Un salarié qui est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paie de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE 17

Salaires

17.01 L'employeur et le syndicat conviennent que l'échelle de salaire, de surtemps, les intervalles convenus entre les paies ainsi que les méthodes de paiement entendues entre les parties seront maintenus pour la durée de cette convention.

a) Prenant effet au commencement de la première équipe de travail le 23 mars 1982, le taux horaire type pour les tâches de garde et de caporal sera augmenté de quatre-vingt-dix (90¢) cents, et le boni de vie chère actuellement en vigueur au montant de quatre-vingt-neuf (89¢) cents sera intégré dans le taux horaire type au 23 mars 1982. Le taux horaire type de garde sera de onze dollars et huit cents (11.08\$) et le taux horaire type de caporal sera de onze dollars et quarante-deux cents (11.42\$).

b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 1er juin 1983, le taux horaire type pour une tâche de garde sera augmenté de soixante-huit (68¢) cents et le taux horaire type de caporal sera augmenté de soixante-neuf (69¢) cents. Le taux horaire type de garde sera de onze dollars et soixante-seize cents (11.76\$) et le taux horaire type de caporal sera de douze dollars et onze cents (12.11\$).

Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des Prix à la Consommation pour la période avril 1983 - avril 1984, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour les tâches de garde prendra effet et deviendra payable la première période de paye

suivant la publication par Statistiques Canada de l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois d'avril 1984.

Prime d'équipe

17.02 Un salarié travaillant sur une équipe de travail régulière de l'après-midi ou sur une équipe régulière de nuit, sera payé une prime d'équipe pour chaque heure où il aura réellement travaillé, comme suit:

- a) 23 mars 1982
 - après-midi : 30 cents
 - nuit : 35 cents
- b) au premier (1er) mai 1983
 - après-midi : 35 cents
 - nuit : 40 cents
- c) au premier (1er) mai 1984
 - après-midi : 40 cents
 - nuit : 45 cents

Une équipe de travail de l'après-midi est une équipe de travail qui commence entre 11h du matin et 7h du soir et une équipe de travail de nuit est une équipe de travail qui commence entre 7h du soir et 3h du matin.

Un salarié travaillant sur une équipe régulière de nuit de douze (12) heures sera payé une prime d'équipe pour chaque heure où il aura réellement travaillé, comme suit:

- a) 23 mars 1982 : 43 cents
- b) 1er mai 1983 : 50 cents

c) 1er mai 1984 : 57 cents

Une équipe de travail de nuit est une équipe qui commence entre 7h du soir et 3h du matin.

Prime du dimanche

17.04 En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un salarié peut avoir droit selon les dispositions de cette convention pour travail accompli sur les trois (3) équipes de travail, le dimanche, il sera payé une demi-fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura réellement travaillée le dimanche à partir de la première équipe de travail le dimanche.

ARTICLE 18

Sécurité et hygiène

18.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels. En ce sens, les deux parties s'engagent à coopérer pour promouvoir les conditions d'hygiène et de sécurité au travail dans le département de la Sécurité.

18.02 L'employeur et le syndicat coopéreront dans la mise en application de tout programme raisonnable de prévention des accidents, tout en reconnaissant que les problèmes soumis en vertu de cette section, pourront être étudiés au niveau de la procédure des griefs.

18.03 a) L'employeur rencontre le comité de sécurité et hygiène une fois par mois. L'employeur préparera un procès-verbal des réunions. Le procès-verbal tiendra compte de la date, de l'heure et de

l'endroit où la réunion a été tenue et indiquera les personnes présentes, les sujets à l'ordre du jour et les recommandations qui sont formulées à l'employeur par le comité. Le procès-verbal est adressé au directeur général de l'usine, au président du syndicat, au médecin de l'usine et aux membres du comité paritaire de santé et hygiène avant la prochaine réunion. Dans les cinq (5) jours suivant l'acceptation de ce procès-verbal par les membres du comité paritaire de santé et hygiène, il sera affiché au tableau du vestiaire à la vue des salariés.

- b) Le comité prendra connaissance de tous les rapports mensuels de l'officier de sécurité sur les accidents de travail des salariés de l'unité de négociation. L'officier de sécurité avisera le comité immédiatement ou au commencement de leur prochaine équipe régulière lorsqu'un accident résulte en des blessures et/ou des dommages matériels importants. Deux membres du comité, un représentant le syndicat et un représentant la compagnie, pourront enquêter immédiatement si possible sur l'accident et une copie de leur rapport sera transmise au comité.
- c) Le comité effectuera des inspections en vue d'améliorer les conditions de travail relativement à l'équipement, aux procédés et aux méthodes de travail.
- d) Les fonctions du comité seront conformes à la loi en vigueur.

- e) Il est entendu que les salariés assistant aux réunions de sécurité et les membres du comité ne perdront aucune partie de leur salaire en vertu du fait qu'ils assistent à une telle réunion.

18.04 Lorsque la compagnie introduit un nouvel équipement, procédé ou méthode de travail, tous les salariés concernés seront entraînés pour exécuter les opérations en sécurité; lorsque la compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la compagnie avisera les salariés concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection. La compagnie informera le comité de santé et hygiène des mesures prises à cet effet et lui donnera copies des manuels qui sont affichés dans les départements concernés et qui décrivent lesdites substances, les hazards et les précautions qui doivent être prises.

18.05 Droit de refus

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger;
- b) le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît cette clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce;

- c) lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, la compagnie ou un représentant de cette dernière; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai;
- d) dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la compagnie ou son représentant, doit procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter;
- e) à défaut d'entente entre le surveillant et le salarié, un membre du comité de santé et hygiène, accompagné du représentant de sécurité et l'employeur, inspecteront les lieux et le travail et jugeront de la situation;
- f) si l'employé est en désaccord avec la décision des représentants du comité de santé et hygiène, ou si les représentants ne sont pas en accord, le cas sera référé, sans délai, à un inspecteur nommé en vertu de l'article 177 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- g) durant l'investigation et jusqu'à ce que la décision de la gérance sur une cause impliquant un refus ait été prise, aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre le salarié qui aura exercé le droit visé au paragraphe (a) de cet article (droit de refus). Toutefois, la compagnie peut imposer une mesure

disciplinaire ou un déplacement si le droit a été exercé de façon abusive;

- h) il est entendu que durant cette période un autre salarié ne sera pas assigné pour exécuter ce dit travail, à moins que le membre du comité de santé et hygiène et le représentant de la compagnie soient d'avis qu'il n'existe pas de danger et dans ce cas un salarié pourra accepter de faire le travail après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé;
- i) la compagnie peut exiger que le salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir;
- j) le salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

18.06 L'employeur continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que l'employeur considère comme nécessaires en vue de protéger les salariés contre les blessures.

18.07 Un salarié victime d'un accident de travail le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.

18.08 L'employeur continuera d'assister un salarié accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) (RE-1). Le

salarié recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical si c'est là son désir.

18.09 Lors de son embauchage, le salarié devra, s'il a besoin de lunettes de prescription, se munir à ses frais de lunettes de sécurité approuvées. Toutefois, la compagnie défraiera le coût entier des lunettes de sécurité approuvées pour les salariés réguliers qui en ont besoin ou à chaque fois qu'elles seront endommagées par le travail, y compris le salarié en période d'essai.

18.10 La compagnie paiera pour l'achat de souliers ou de bottines de sécurité, une fois par année, à chaque salarié sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat, un montant suivant:

- à la date de ratification de la convention, cinquante dollars (50\$)
- le 1er mai 1983, cinquante-cinq dollars (55\$).

18.11 La compagnie accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la CSST à un employé qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande.

Dans un tel cas, l'employé devra remplir la formule de remboursement faisant état de la somme reçue. La compagnie fera parvenir cette formule à la CSST pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

ARTICLE 19

Tableaux d'affichage

- 19.01 a) L'employeur fournira deux (2) tableaux d'affichage pour les avis du syndicat:
- salle de repos (édifice principal)
 - vestiaire (changeroom)
- Tout avis, incluant les avis réguliers des assemblées du syndicat, sera soumis à l'employeur pour approbation et affichage.
- b) A cause de ce moyen d'informer les salariés, le syndicat ou ses membres n'afficheront autrement ou ne distribueront aucune sorte de littérature sur la propriété de l'employeur.

ARTICLE 20

Avis

20.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire signifier à l'autre partie doit être donné de main à main ou expédié sous pli affranchi et recommandé, et adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

Le Directeur Général
Mines Noranda Limitée, Division CCR
C.P. 338, Place d'Armes
Montréal, Québec
H2Y 3H2

AU SYNDICAT:

Le Syndicat des Agents de Sécurité de CCR (CSN)
C.P. 344
Pointe-aux-Trembles
Montréal, Québec
H1B 5K4

20.02 Tout avis ainsi expédié sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires qui suit la date de sa mise à la poste. Le reçu couvrant le pli recommandé fera foi de la date d'envoi.

20.03 L'employeur enverra au syndicat au mois de juin de chaque année, une liste indiquant le nom, les initiales, l'adresse et le numéro matricule de chaque salarié.

ARTICLE 21

Validité des clauses

21.01 Les dispositions de la présente convention collective devront être lues dans leur ensemble.

21.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureraient valides et lieraient les parties.

ARTICLE 22

Communication et interprétation

22.01 Il est entendu entre l'employeur et le syndicat que la langue française et la langue anglaise sont officielles. Cependant, la langue française prévaudra pour toute communication entre le syndicat et l'employeur.

22.02 Advenant une ambiguïté ou mésentente entre les parties concernant l'interprétation de la convention collective, le texte français prévaudra et représentera l'intention réelle des parties.

ARTICLE 23

Copies de la convention

23.01 L'employeur prendra des dispositions afin de faire imprimer des copies de cette convention et assumera le coût d'impression. Une (1) copie sera rendue disponible à chaque salarié.

MIKES FORANDA LIMITED DIVISION CCR

J. R. Pearce

R. J. LeBlanc

J. G. Derrico

LA SYNDICAT DES AGENTS DE ARCHIVE DE CCR

ARTICLE 24

Durée de la convention

24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 23 mars 1982 et se terminera le 30 mai 1984 inclusivement.

24.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut informer l'autre du désir de négocier en vue du renouvellement de la convention.

MINES NORANDA LIMITEE, DIVISION CCR

J.M. Pearce *J.M. Pearce*

R.J. LeBlanc *R.J. LeBlanc*

J.-G. Carrière *J.-G. Carrière*

LE SYNDICAT DES AGENTS DE SECURITE DE CCR (CSN)

W. Hill *W. Hill*

J.R. Brunette *J.R. Brunette*

L. Bradley *L. Bradley*

C. Laberge *Claude Laberge*

Signée à Montréal-Est, Québec, le 27 octobre 1982.

RESUME DES REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Assurance-vie

En vigueur le 1er jour du mois suivant ratification, la couverture de base sera de 20,000\$ et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de 20,000\$. L'employeur défraie entièrement le coût de ce régime.

A la retraite ou à l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon la première éventualité, et chaque année par la suite, l'assurance de base du salarié diminuera de 25%, toutefois, une couverture de deux mille cinq cent (2,500\$) dollars sera maintenue. Ce régime est payé entièrement par la compagnie.

Régime d'indemnités hebdomadaires

1. En vigueur à la date de la signature, pour les salariés effectivement au travail à cette date, 210\$ par semaine.

2. A partir du 1er janvier 1983, les prestations seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage mais en aucun cas pourront-elles excéder 240\$ par semaine.

3. A partir du 1er janvier 1984, les prestations seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage mais en aucun cas pourront-elles excéder 265\$ par semaine.

L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité à partir de la première journée en cas d'accident ou d'hospitalisation et de la huitième journée en cas de maladie pendant une période de 26 semaines pour une même période d'invalidité.

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage selon le paragraphe 64

(4) de la Loi sur l'assurance-chômage et tout rabais payé en vertu de cette loi appartiendra intégralement à la compagnie, compte tenu des autres avantages accordés.

Cette indemnité n'est pas payable si la Loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Les salariés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 18.11, sauf dans les cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'assurance-chômage.

Une exonération de prime mensuelle sera accordée pour toute période où un salarié est éligible à une indemnité.

La compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les salariés 30%.

Régime des prestations d'invalidité prolongée

Les salariés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée de la compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26) semaines et seront versées pendant une durée maximale de deux (2) ans pourvu que le salarié soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

La période de deux (2) ans comprendra la durée de la prestation hebdomadaire.

Le versement des prestations sera prolongé au-delà des deux (2) ans jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans pourvu que l'invalidité totale du salarié l'empêche d'effectuer tout travail.

Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en

vertu du Régime des Rentes du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé au taux horaire de base du salarié au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder:

1. Cinq cent dollars (500\$) à la date de ratification,
2. Cinq cent cinquante dollars (550\$) le 1er mai 1983.

Toutefois, une prestation d'invalidité versée par la Commission de la santé et de la sécurité au travail ou par la Régie d'assurance-automobile du Québec en réduira un ou l'autre des montants établis selon la formule décrite ci-dessus.

La compagnie défraie 70% du coût de ce régime.

Régime de rente à la retraite

A compter du 23 mars 1982 la compagnie amendera le régime de rente à la retraite pour comprendre ce qui suit:

La rente sera calculée à partir des années de service admissibles jusqu'au 1er du mois coïncidant avec ou suivant la date à laquelle le salarié atteint l'âge normal de la retraite - 65 ans. La rente sera calculée comme suit:

1. «Années d'emploi rémunérées», pour l'établissement de l'accumulation des bénéfices payables en vertu du régime de rente à la retraite, comprendra les périodes d'absence pour maladie ou invalidité.
2. Bénéfices du régime de rente à la retraite.

a) A la date de ratification: dix (10\$) dollars par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi rémunérée jusqu'au 31 décembre 1980 et onze (11\$) dollars par mois par la suite. Les années de service avant le 31 décembre 1965 doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (11\$) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

Dans les cas de pré-retraite ou de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en effectuant la réduction d'un demi de 1% par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années d'emploi rémunérées de l'employé.

Cette rente est en plus des bénéfices payables en vertu des régimes de retraite du gouvernement. La compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

Assurance médicale complémentaire

Prestations: Aucun maximum

Primes: Individu: 40\$

Famille: 100\$

Cotisation: 20\$

1. Allocation pour la chambre, repas, etc.

2. Médicaments prescrits

Régime complémentaire de prestations-maladie

Hôpital: Prestations: Chambre semi-privée

- a) Centres hospitaliers de soins généraux actifs: aucune limite.
- b) Centres hospitaliers de soins prolongés pour maladies à long terme: 60 jours par période de 12 mois consécutifs.

Exclusions:

1. Services d'urgence dans un hôpital (patient non-alité). Ces services sont couverts par le Régime d'assurance-maladie du Gouvernement quand ils sont reçus dans les 24 heures suivant un accident.
2.
 - a) Les cas reliés à une Loi sur les accidents du travail.
 - b) Des soins dans des institutions pour traitements de maladies mentales ou de soins de surveillance.

Assurance médicale complémentaire

Prestations: Aucun maximum

Franchise: Individu: 10\$
Famille: 10\$
Co-assurance: 80%

1. Allocation pour la chambre, jusqu'à 50\$.
2. Médicaments prescrits.

3. Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.
4. Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
5. Physiothérapeutes autorisés.
6. Frais de techniques à des fins diagnostiques.
7. Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtres, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location du matériel qui sert à l'administrer, de location de fauteils roulants, de poumons d'acier, et de lits de type hospitalier.
8. Frais pour service professionnel d'ambulance (aller et retour).
9. Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
10. Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue (autorisés): 7\$ par traitement, maximum 250\$ par 12 mois incluant 25\$ pour rayons-x.
11. Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société canadienne de psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

Exclusions:

1. Les cas reliés à une Loi sur les accidents du travail.
2. Les traitements dentaires sauf à la suite d'accident.
3. Lunettes, appareils acoustiques ou leur ajustement.
4. Les soins dans des institutions pour malades mentaux.
5. Traitement ou prothèses à des fins esthétiques.
6. Tous services couverts en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

Exonération de primes:

Une exonération d'une prime mensuelle sera accordée pour toute période de 30 jours d'invalidité continue ou plus.

Primes

Les salariés et l'employeur contribuent également au paiement des primes de ce régime.

Régime d'assurance pour soins dentaires

Ce régime prévoit des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses dentaires. Les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1979. Au 1er mai 1983, les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1982. Certains soins seront

soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La compagnie acquittera 100% du coût de ce régime à partir de la date de ratification.

Régime de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage

Il est entendu que de temps en temps la conjoncture économique entraînera des pénuries de travail et des mises-à-pied. Le présent régime a pour but de fournir un revenu aux salariés qui ont été mis à pied et qui y ont droit conformément aux dispositions du régime.

Les règles du régime devront être conformes aux dispositions d'un régime de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage requises pour approbation par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Un salarié à temps complet qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte, ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours) et qui compte au moins deux années de service continu à la date de sa mise-à-pied est admissible à des prestations supplémentaires à l'assurance-chômage de trente (30\$) dollars par semaine. Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage du Canada.

Le salarié commencera à toucher ces prestations après un délai de carence de quatorze (14) jours de la date de mise-à-pied. La compagnie lui versera ces prestations à raison d'une (1) semaine pour chaque trimestre complet de service continu pendant vingt-six (26) semaines au maximum. Les prestations qui correspondent à une fraction de semaine de chômage seront calculées selon le même ratio qu'on emploie pour le calcul des prestations d'assurance-chômage.

Les parties conviennent que les prestations supplémentaires à l'assurance-chômage seront en tout temps limitées à un montant maximum global qui sera exclusivement calculé à raison de \$0.05 par heure de travail accompli, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder mille dollars (1,000\$) en 1982, deux mille dollars (2,000\$) en 1983, mille dollars (1,000\$) en 1984, sujet à un crédit maximum de quatre mille dollars (4,000\$).

ANNEXE «B»

Formulaire de grief

CCF

GRIEF - GRIEVANCE

05-

| | | | |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| Grief présenté par écrit Written grievance | | Etape No. 1 Stage No. 1 | Etape No. 2 Stage No. 2 |
|---|--|----------------------------|----------------------------|

| | | | |
|------------------|-----|------------------|-----|
| Employé-Employee | No. | Employé-Employee | No. |
| | | | |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Département-Department | Délégué-Steward |
| | |

| |
|--|
| Articles concernés de la convention collective Related sections of the Collective Agreement |
| |

| Plainte Faits sur lesquels la plainte est basée | Complaint Facts on which the complaint is based |
|--|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| | |
|---|--|
| Sous réserves, entre autres, de tous les autres droits que nous donne la convention collective, nous demandons: | Under reserve, amongst others of all the other rights granted by the collective agreement, we request: |
|---|--|

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

| | |
|-----------------|------|
| Reçu - Received | |
| Heure Time | Date |
| | |
| Par By | |
| | |

| |
|------------------------|
| Signature des employés |
| |
| |

COMPTES RENDUS DES TRAVAUX TECHNIQUES

Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir aux salariés du département de la Sécurité, les uniformes et pièces d'uniformes nécessaires à l'exercice des fonctions d'agent de sécurité.

ANNEXE «C»

LETTRE D'INTENTION

Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir aux salariés du département de la Sécurité, les uniformes et pièces d'uniformes nécessaires à l'exercice des fonctions d'agent de sécurité.

L'employeur continuera sa pratique actuelle de fournir aux salariés du département de la Sécurité, les uniformes et pièces d'uniformes nécessaires à l'exercice des fonctions d'agent de sécurité.

Il est cependant de la responsabilité du salarié de voir à ce que ces uniformes ou pièces d'uniformes soient, en autant que possible, maintenus en bon état.

J.M. Pearce
Adjoint au Vice-Président, Exploitation

COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

00.01 Le terme «changement technologique» signifie l'automatisation des installations, ou la mécanisation ou automatisation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un salarié de sa tâche régulière. On ne considérera pas qu'un salarié a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute du salarié, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est pas relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

00.02 L'employeur convient de rencontrer le syndicat par l'entremise de son comité de Relations Ouvrières pour:

- a) Discuter la ou les formules et le mode d'application ou la réalisation de cours de recyclage, de perfectionnement ou de changements technologiques décrits à la clause 00.01.
- b) Telle rencontre se fera trois (3) mois à l'avance et par la suite, il y aura rencontre de ce comité à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Dans les cas stipulés à cet article, le tout sera fait sur une base volontaire pour les employés couverts par cette convention.

Cours

- 00.03
- a) Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement pourra faire une demande à l'employeur d'une aide financière. Si l'employeur consent et approuve le cours projeté, celui-ci remboursera au salarié les montants convenus, selon les conditions établies au préalable.
 - b) Le salarié devra fournir la preuve qu'il a suivi les cours et a obtenu des succès convenables lors des examens.
 - c) Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relation avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de l'employeur.

HEURES DE TRAVAIL

La compagnie appliquera les heures d'équipes de travail suivantes:

Première équipe: 23h30 à 7h30

Deuxième équipe: 7h30 à 15h30

Troisième équipe: 15h30 à 23h30