



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

A.N.:M-646-04

DÉPÔT

DE 4093-1

Dépôt N°: 8 5 1 1 0 3 0

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

04093-1

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-16011-05
Date	Signature 85-10-29	Réception 85-10-30	Durée	Du 85-08-01	Au 88-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>United Steelworkers of America</b> <b>local 6149</b> <b>1290 rue St-Denis</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2X 3J7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Sidbec Dosco Ltée</b> <b>5870 rue St-Patrick</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H4E 1B3</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Sidbec-Dosco Inc</b> <b>Att.: M. Serge Gouin</b> <b>300 rue Léo Pariseau</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2W 2S7</b>	Région <u>06-06</u> Activité <u>6250 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

---

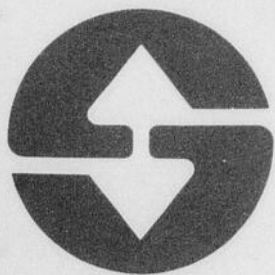
Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-11-06

Pour renseignements

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

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



16011-05

(A.N:M-646-04)

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE  
COMPLEXE DE MONTRÉAL  
SECTION LOCALE 6149

'85 OCT 30 15:18

*OK*

BOITE  
MONTREAL  
REGISTRATION

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO LTÉE

COMPLEXE DE MONTRÉAL

ET

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

SECTION LOCALE 6149

USINE DE MONTRÉAL

LOCAL 6149

ARTICLE I    PRÉAMBULE

1.01            Cette convention collective de travail, en date du 1er août 1985, a été conclue entre Sidbec-Dosco Ltée, Usine de Montréal (ci-dessous appelée "La Compagnie") et les Métallurgistes-Unis d'Amérique, syndicat 6149 (ci-dessous appelés "Le Syndicat").

1.02            Cette convention a pour but de déterminer entre les parties concernées les taux de salaires, les heures et les conditions de travail, d'établir une procédure méthodique pour le règlement équitable de tout différend et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et les employés soumis aux dispositions de cette convention.

## ARTICLE II    RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01            La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation au nom de ses gardes du Service de Sûreté de Sidbec-Dosco Ltée, Usine de Montréal, 5870 St-Patrick, excepté ceux exclus par le Code du Travail du Québec.
- 2.02            a)    Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.
- b)    Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.
- 2.03            Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 ci-dessus ne doivent pas accomplir les tâches qui sont normalement effectuées par les employés de l'unité de négociation, sauf pour les enseigner ou dans les cas d'urgence.
- 2.04            Les parties conviennent:
- a)    qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie.
- b)    qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément).
- c)    que le Syndicat ne distribuera, ni ne fera distribuer de prospectus, brochures, publications syndicales ou autre de même nature, sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie.

- d) que le Syndicat pourra utiliser les panneaux d'affichage du Poste de garde dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités. Le Syndicat n'affichera ces avis qu'après approbation du Service du Personnel.

**2.05**

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

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

ARTICLE III DIRECTION

- 3.01 La Compagnie se réserve le droit d'administrer et de gérer ses affaires selon ses obligations, d'établir et de modifier, de temps à autre, les règlements raisonnables auxquels devront se soumettre les employés, toutefois ces statuts et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention.
- 3.02 Les droits de la Direction comprennent, mais sans s'y limiter, le droit d'embaucher, de mettre à la retraite, de décider de l'avancement des employés, de leur rétrogradation, de leur affectation, de leur mutation, d'accroître ou de diminuer le nombre d'employés, des suspensions, des sanctions ou des renvois pour un motif valable et l'employé aura droit de présenter un grief suivant les dispositions de la présente convention.
- 3.03 La Compagnie retient toutes les matières qui n'ont pas été spécifiquement cédées ou modifiées par cette convention comme droit et responsabilité de la Direction.

#### ARTICLE IV    RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01    a)    La compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.
- b)    Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

La Compagnie ne sera pas tenue de mettre fin à l'emploi d'un employé qui serait expulsé du Syndicat.

4.02                    Cette retenue sera effectuée au moyen de prélèvements sur le salaire hebdomadaire de chaque employé. La compagnie fera parvenir mensuellement au Secrétaire-Trésorier du Syndicat International, C.P. 6275, Station A, Montréal (Québec) H3C 4B5 la somme des montants ainsi déduits.

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

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

ARTICLE V    REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01            Le comité des griefs du Syndicat, composé d'au plus trois (3) membres en plus d'un représentant du Syndicat international représentera les employés en matière touchant à l'administration de cette convention de la façon et dans le cadre ci-défini. Les noms de ces officiers seront soumis par écrit à la Compagnie.
- 5.02            Lorsqu'un membre du comité des griefs est obligé d'abandonner son poste ou son service pour s'occuper d'un grief, il devra en premier lieu obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne devra la lui refuser sans motif valable. Il ne pourra subir aucune perte de salaire pour le temps passé à effectuer ces tâches pendant ses heures régulières de travail.
- 5.03            Les membres du comité des griefs ne devront subir aucune perte de salaire durant les heures prévues de travail pour le temps passé à des réunions autorisées par la Direction.
- 5.04            Lorsqu'un membre du comité des griefs a obtenu l'autorisation de s'occuper d'un grief dans un service autre que le sien, il doit d'abord en informer le surintendant du service en question ou son représentant de la nature de ce travail et il ne pourra effectuer aucune autre activité sauf celle qui a reçu autorisation.
- 5.05            Si le représentant du Syndicat désire discuter, dans l'usine, avec le président du Local ou avec son représentant d'un problème urgent de l'usine, il devra en faire la demande au Bureau du Personnel; à condition que ces réunions n'interfèrent pas avec les opérations, des arrangements seront faits par le Chef de Groupe de façon à permettre aux parties concernées de se réunir privément.

## ARTICLE VI PROCÉDURE DE GRIEF

**6.01** Le but du présent article est d'établir une procédure afin de discuter, faire avancer et résoudre les griefs définis au paragraphe 6.02 de cet article.

**6.02** On entend par "grief" une plainte ou une réclamation relative aux salaires, aux heures et aux conditions de travail, ou à propos d'une mesure disciplinaire ou d'un renvoi présumé injustifié incluant aussi toutes les questions d'interprétation, d'application ou d'adaptation des dispositions de la présente convention, les circonstances alléguées pouvant justifier le traitement d'un tel grief.

**6.03** La Compagnie aura le choix de tenir compte ou non d'un grief si les circonstances alléguées qui l'ont fait naître se sont produites plus de dix (10) jours ouvrables avant sa présentation.

**6.04** Les parties s'efforceront sérieusement de régler un grief par la procédure suivante:

### **PREMIÈRE ÉTAPE**

Tout employé qui pense avoir une requête ou une plainte justifiée peut soumettre un grief par écrit à son supérieur immédiat en présence de son délégué syndical. Le supérieur immédiat prendra une décision et la soumettra dans les vingt-quatre (24) heures. Si le grief est élevé par écrit, il recevra une réponse écrite.

### **6.05 DEUXIÈME ÉTAPE**

Si le membre du comité des griefs ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du supérieur immédiat, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision, transmis par le membre du comité des griefs sur la formule à cet effet au Superviseur du

Personnel ou à son représentant. Le Superviseur du Personnel ou son représentant rencontrera le membre du comité des griefs ou son représentant, le délégué intéressé et, le cas échéant, l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, et il essaiera de parvenir à un règlement. Le Superviseur du Personnel rendra par écrit sa décision en dedans d'une (1) journée ouvrable après cette rencontre.

6.06

### TROISIÈME ÉTAPE

Si le membre du comité des griefs ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à la deuxième étape, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le président du comité des griefs ou son représentant à la Direction.

La Direction ou les membres la représentant rencontreront, afin de discuter le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables, le comité des griefs; ce comité pourra compter aussi le représentant du Syndicat international.

La Direction rendra sa décision par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette réunion.

6.07

Si le grief n'est toujours pas résolu, il peut, dans les dix (10) jours qui suivent la décision écrite de la Direction, être référé par l'une des deux parties à la présente convention à un arbitre unique choisi au hasard par les parties d'après la liste annexée à la présente convention.

L'arbitre choisi devra s'engager à entendre la cause dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage et à rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

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

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

**6.09** Le Syndicat aura le droit de présenter un grief d'une nature générale à la troisième étape de la procédure des griefs.

Le Syndicat ne pourra en aucun cas utiliser ce privilège pour contourner l'une des dispositions de la présente convention.

**6.10** Les samedis, les dimanches et les congés prévus au calendrier de travail n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues dans chacune des étapes des procédures de griefs et d'arbitrage de cette convention lorsqu'il est fait mention de jours ouvrables.

## ARTICLE VII DISCIPLINE

- 7.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activités opérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine.
- 7.02 a) La Compagnie n'imposera pas de mesure disciplinaire à un employé sans qu'il ait été averti une fois, à moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat.
- b) Les mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.
- 7.03 Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la rétrogradation, la suspension et/ou le congédiement. L'avis écrit confirmant la mesure disciplinaire indiquera les raisons de la décision et copie sera envoyée au Syndicat.
- 7.04 La Compagnie informera promptement le Syndicat lorsqu'un employé est renvoyé de sa propriété pour raisons de discipline et des dispositions seront prises, lorsque c'est possible, pour que cet employé rencontre un délégué avant son départ.
- 7.05 Tout grief alléguant qu'un employé a été suspendu, ou rétrogradé sans cause juste et raisonnable, sera soumis à la 2<sup>ième</sup> étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas d'un congédiement, le grief sera soumis à la 3<sup>ième</sup> étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 7.06 a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à

compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.

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

**7.07** S'il est établi et accepté à n'importe quelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, celui-ci reprendra son poste sans perte d'ancienneté et il aura droit à une indemnité juste et équitable tel qu'entendu par les parties ou par l'arbitre.

## ARTICLE VIII ANCIENNETÉ

**8.01** Des règles de base sont établies en ce qui concerne l'ancienneté car les parties reconnaissent que les chances d'avancement et la sécurité d'emploi croissent proportionnellement à la durée du service. Cependant, la Direction étant responsable d'un fonctionnement efficace de l'entreprise, il est entendu que dans tous les cas d'avancement, de rétrogradation, de mutation, d'augmentation ou de réduction de main-d'oeuvre et de réembauchage après mise à pied, on tiendra compte de la capacité à effectuer une tâche de la manière suivante.

**8.02** Le terme "Ancienneté" utilisé dans la présente convention signifie le service reconnu d'un employé.

### **8.03 CROISSANCE DE L'ANCIENNETÉ**

Le service reconnu comprendra le temps passé par un employé au service de la Compagnie, compté en années, mois et jours, et répondant aux conditions suivantes:

- a) L'ancienneté se comptera et s'accroîtra dans les cas de congés non rémunérés conformément à l'article XVI de la présente convention.
- b) Lorsqu'il y a mise à pied en cas de manque de travail, l'ancienneté se comptera et s'accroîtra durant une période équivalente au nombre de mois civils complets qu'un employé a travaillé pour la Compagnie sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) mois après la date de mise à pied.
- c) Un employé qui n'a jamais travaillé à un poste de l'unité de négociation et qui est muté à un tel poste, commencera en ce qui touche la mise à pied, la promotion, ou le rappel, à accumuler l'ancienneté qu'à compter de la date où cette mutation prend effet.

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

#### 8.04

Les nouveaux employés de la Compagnie seront considérés comme employés à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient accompli trois (3) mois de service reconnu, après quoi, cette période sera comptée pour leur ancienneté.

Les employés en probation n'ont pas le droit de soumettre un grief pour cause de congédiement durant la période de probation ci-définie. Lorsqu'un employé n'est pas recommandé ou accepté comme constable spécial, tel que stipulé par la législation de la province de Québec, l'employé sera congédié.

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

#### 8.05

##### PERTE D'ANCIENNETÉ

L'une des raisons suivantes fait perdre le droit à l'ancienneté d'un employé et entraîne le radiement de son nom de la liste d'ancienneté:

- a) Le départ volontaire de l'employé.
- b) Le renvoi pour un motif valable incluant "faire la grève" sans avoir épuisé les procédures établies dans la convention pour le règlement des griefs ou la perte du permis du constable spécial.

- c) L'employé ne se présente pas au travail après un congé non rémunéré.
- d) Ne se présente pas au travail après avoir été rappelé suivant la procédure indiquée dans le présent article.
- e) Une absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans en informer le superviseur ou le Service du Personnel, à moins que l'employé ne fournisse une raison valable de son incapacité à le faire.
- f) La retraite.
- g) S'il s'absente du travail pour plus de douze (12) mois pour cause d'invalidité, à moins que la Compagnie ne lui ait accordé son consentement par écrit, qu'il ne se rapporte régulièrement et se fasse examiner par le médecin de la compagnie.
- h) Une mise à pied à la suite de réduction d'activité pendant plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

## **8.06**

### **INCAPACITÉ DES EMPLOYÉS**

L'employé qui, à cause d'une infirmité, est dans l'incapacité d'effectuer sa tâche normale, peut être dispensé par accord mutuel des parties de se conformer aux règles d'ancienneté qui normalement l'empêcheraient d'être affecté à un poste qu'il est capable de remplir. La Compagnie donnera, dans toute la mesure du possible, la préférence à un tel employé dans les tâches qu'il peut effectuer ou, s'il y a droit, lui accordera une pension. Si son infirmité est jugée permanente, on accordera un délai de un (1) mois avant tout changement de taux.

8.07

### Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté sera régie de la façon suivante:

- a) La Compagnie tiendra à jour une liste d'ancienneté, montrant le titre du poste suivant l'ordre du service reconnu.
- b) La liste d'ancienneté sera affichée au poste des gardes de la Compagnie.
- c) La Compagnie tiendra à jour une telle liste et l'affichera tous les six (6) mois; une copie sera remise au Syndicat.

8.08

### AVIS DE MISE À PIED

- a) Les employés mis à pied recevront un avis de quatorze (14) jours et le Syndicat recevra une liste des employés ayant reçu un tel avis.
- b) Les employés devront donner à la Compagnie un avis de quatorze (14) jours de leur intention de quitter la Compagnie.

8.09

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

Tout employé mis à pied à la suite d'une réduction de main-d'oeuvre peut, à la condition de se conformer au paragraphe 8.11 ci-dessous au sujet de sa capacité à effectuer une tâche, réclamer successivement:

- a) Un poste ayant une même description détenu par un employé dans l'unité de négociation, à condition que son ancienneté soit supérieure à celle de l'employé devant être déplacé; ou, si un tel poste n'existe pas,

- b) Un poste de toute autre description de classe égale ou inférieure dans l'unité de négociation, à condition que son ancienneté soit supérieure à celle de l'employé devant être déplacé; ou, si un tel poste n'existe pas,
- c) Il sera mis à pied.

**8.10****EXCEPTIONS**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.09 b), tout employé mis à pied à cause d'un manque de travail aura le droit de se faire muter suivant son ancienneté à un poste qu'il avait occupé antérieurement, à condition qu'il ait donné satisfaction. Cependant, si ledit employé ne réussit pas à faire la preuve dans un délai raisonnable de sa capacité à effectuer le travail requis, les dispositions prévues de l'alinéa 8.09 b) et c) ci-dessus pourront s'appliquer sans plus tarder.

**8.11****CAPACITÉ À EFFECTUER UNE TACHE**

- a) Dans tous les cas d'avancement, de mutation, de mise à pied, d'augmentation ou de réduction de main-d'oeuvre, de réembauchage après une mise à pied, un employé plus ancien se verra toujours accorder la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications et les capacités requises pour occuper le poste de l'employé à l'égard duquel il usera de son droit d'ancienneté.
- b) La Compagnie déterminera les qualifications et les capacités requises. Une révision pourra être demandée par la procédure des griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que ces décisions ont été prises d'une manière équitable et sur une base objective.

**8.12****PROCÉDURE DE RAPPEL**

- a) Les employés mis à pied en cas de manque de travail seront enregistrés sur une liste de rappel et continueront d'accumuler l'ancienneté conformément au paragraphe 8.03.
- b) Lorsque du travail est disponible, les employés figurant sur la liste de rappel seront rappelés suivant l'ancienneté, pourvu qu'ils aient une qualification suffisante, conformément aux dispositions du paragraphe 8.11 du présent article.

- c) L'employé rappelé sera prévenu par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. S'il est prévenu par téléphone, une lettre recommandée confirmera le rappel. Le Syndicat recevra une copie de l'avis. L'employé doit prévenir la Compagnie de tout changement d'adresse.
- d) L'employé rappelé devra aviser la Compagnie dans les sept (7) jours civils suivant l'avis de rappel de son intention de reprendre le travail et d'y retourner dans les quatorze (14) jours civils suivant l'avis de rappel ou de s'entendre d'une autre façon à la satisfaction de la Compagnie.
- e) On n'embauchera aucun nouvel employé avant que tous les employés figurant à la liste de rappel n'ait eu la chance de combler les postes vacants pour lesquels ils sont qualifiés.

### 8.13

#### PROCÉDURE D'AVANCEMENT

- a) Sous réserve du droit de tout employé qui a été déplacé de son poste ou mis à pied, comme résultat d'une baisse d'emploi, d'être rappelé:

Au niveau de l'unité de négociation, tout poste d'une classe supérieure à celle des gardes du Service de Sûreté devenant vacant durant une période de plus d'un (1) mois sera affiché sur les panneaux du Poste de Garde pendant une durée d'une (1) semaine et durant cette période, les employés devront solliciter le poste au Service du Personnel.

- b) Si un tel poste est de nature temporaire, c'est-à-dire n'excédant pas un (1) an, à moins d'indication contraire au moment de l'affichage, tous les employés touchés par un tel affichage retourneront à leur emploi premier à la fin de cet emploi temporaire.

- c) L'avis affiché doit présenter la dénomination de l'emploi, sa classe, une description suffisante, la date à laquelle expire l'avis et si le poste est ou non temporaire.
- d) Un employé qui sollicite un poste ainsi affiché doit le faire par écrit sur une formule à cet effet fournie dans son Service ou au Service du Personnel et la formule doit être apportée au Service du Personnel avant la date limite spécifiée sur l'affichage.
- e) Le choix sera effectué par le Chef du Service de Sûreté à partir des demandes reçues de l'unité de négociation, compte tenu de l'ancienneté et des dispositions de l'article 8.11. Ces vacances pourront être comblées sur une base temporaire, afin de ne pas interrompre les calendriers de travail, jusqu'à ce que le choix ait été effectué.
- f) S'il n'y a pas d'employé de l'Unité de négociation qui sollicite un tel poste affiché ou si ils ne sont pas qualifiés conformément aux stipulations de 8.11, la Compagnie peut combler le poste d'autres sources à sa discrétion.
- g) Si un employé qui a été choisi conformément aux stipulations ci-dessus ne satisfait pas aux exigences normales du poste après une période raisonnable, cet employé aura le droit:
  - 1. Si moins d'un (1) mois s'est écoulé depuis son avancement, de reprendre son ancien poste et le salaire correspondant, et l'employé qui avait été promu à ce poste retournera au poste qu'il occupait avant son avancement.
  - 2. Si plus d'un (1) mois s'est écoulé il pourra se servir de ses droits d'ancienneté, à l'intérieur de l'Unité de négociation, à un poste de classe égale ou inférieure à celle qu'il occupait avant d'être promu.

#### 8.14

#### **Ancienneté privilégiée**

En cas de mise à pied, le président et le secrétaire financier se verront accorder une préférence d'ancienneté afin de poursuivre leurs devoirs syndicaux à la condition toutefois que ces agents soient aptes à effectuer le travail disponible. Ils pourront néanmoins suivre une formation de trente (30) jours au nouveau poste.

## ARTICLE IX PAIE DE DEUIL

- 9.01** Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra huit (8) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer pour chaque journée d'absence où il aurait normalement dû travailler selon la programmation. S'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une (1) journée additionnelle sera accordée.
- 9.02** La famille immédiate d'un employé comprend aux fins de cet article: le père, la mère, l'épouse ou le mari, le fils, la fille, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur (on entend par beau-frère ou belle-soeur, le frère ou la soeur du conjoint de l'employé ou le conjoint de la soeur ou du frère de l'employé).
- 9.03** Toute demande de paie de deuil doit être soumise par écrit par l'employé. Si la Compagnie réclame une preuve en relation avec cet article, l'employé concerné doit la fournir avant que ne soit fait le paiement de cette permission d'absence.

## ARTICLE X    HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### **10.01**            **JOURNÉE NORMALE ET SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL**

- a) La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives de travail, incluant la période du repas, durant la période de vingt-quatre (24) heures dont le commencement coïncide avec le début de l'équipe de l'employé.
  
- b) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures constituée de cinq (5) jours de travail prévus durant la période de sept (7) jours commençant à huit heures le lundi jusqu'au lundi suivant à huit heures.

### **10.02**            **CALENDRIER DE TRAVAIL**

- a) Un calendrier de travail affiché au poste de garde établira les heures à être effectuées par chaque employé et tous les employés seront appelés à faire la rotation dans chacune de ces positions conformément à ce calendrier.

Le calendrier sera affiché pour vingt et un (21) jours de travail ultérieurs, tous les lundis. Une copie du calendrier pour la semaine terminée sera remise au syndicat.

La Compagnie s'efforcera de respecter la rotation dans le calendrier de travail. Lorsqu'un changement dans le calendrier affiché devient nécessaire, ce changement se fera par entente mutuelle.

- b) Un tel calendrier de travail sera effectué et appliqué aussi équitablement que les circonstances le permettront; cependant, les quarts réguliers prévus comprendront normalement la période comprise entre les heures suivantes: 8:00 à 16:00, la période de 16:00 à 24:00 et la période de 24:00 à 8:00, sauf dans les cas où les opérations requièrent une demande spécifique différente.

- c) Nonobstant les dispositions du paragraphe b) les quarts réguliers prévus pour les opérateurs de la balance seront normalement compris entre les heures suivantes: de 7:00 à 15:00, de 15:00 à 23:00 et de 23:00 à 7:00.
- d) Un employé ne doit pas laisser son poste avant qu'il ne soit relevé ou avant qu'un remplacement ait été arrangé par son superviseur.

Toutefois, un employé ne sera pas tenu de demeurer à sa tâche plus de trois (3) heures après la fin de son équipe sauf si un autre employé de l'unité n'est pas disponible.

### 10.03

#### **Prime de quart**

Les primes de quarts seront payées de la façon suivante:

- a) Aux employés désignés pour travailler pendant le quart de l'après-midi, la Compagnie accordera une prime de quart de trente cents l'heure.
- b) Aux employés désignés pour travailler pendant le quart de soir, la Compagnie accordera une prime de quart de trente-cinq (35) cents l'heure.
- c) Une prime dominicale d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) sera versée pour toutes les heures régulières effectuées entre 8:00 heures le dimanche et 8:00 heures le lundi.

- d) De telles primes ne pourront en aucun cas servir au calcul du taux d'heures supplémentaires.
- e) La prime d'équipe aux paragraphes a) et b) ci-dessus devra être versée à tout employé effectuant en heures supplémentaires une deuxième ou une troisième équipe complète (comme défini dans cette convention).

#### 10.04

#### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les heures suivantes seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de salaire approprié, soit le taux de départ, le taux de la lère, 2ième, progression ou le taux standard pour le poste, selon le cas.

- a) Toutes les heures travaillées excédant la journée normale de travail.
- b) Toutes les heures travaillées excédant la semaine normale de travail. Le taux du temps supplémentaire ne s'appliquera pas lorsque le temps supplémentaire résulte d'un changement de quart avec un autre employé sur demande expresse de l'employé.
- c) Toutes les heures effectuées pendant ses jours de congé programmés.
- d) Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail régulièrement programmée recevra une indemnité de repas au montant de quatre dollars cinquante (4,50 \$).

10.04 Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

- e) Les employés appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de surtemps en plus de leur programmation régulière, et au taux double pour les heures de surtemps effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

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

#### 10.06 ALLOCATION DE RAPPEL D'URGENCE

Un employé qui a quitté le terrain de la Compagnie après avoir achevé son équipe régulière mais qui est rappelé à son poste sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour le travail effectué et il recevra au minimum la paie correspondant à cinq (5) heures.

10.07 Chaque employé, lorsque demandé, effectuera une part raisonnable de travail à temps supplémentaire qui est requis pour maintenir la sécurité à l'usine. Tout employé qui ne peut travailler les heures prévues en supplément doit demander à l'avance un congé d'absence.

Lorsque le temps supplémentaire devient nécessaire, la Compagnie le distribuera entre les employés qualifiés, aussi équitablement que les circonstances le permettent.

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

## ARTICLE XI SALAIRES

**11.01** Le salaire payable aux employés occupant les postes de gardes de sûreté et de préposés à la balance est indiqué à l'article 11.09.

Ces postes s'appliquent aux employés inscrits sur la liste d'ancienneté en vigueur et modifiée conformément aux dispositions de la présente convention.

**11.02** La Compagnie évaluera et classera les nouveaux postes et les postes modifiés en conformité avec les postes actuels et cette évaluation sera soumise aux dispositions de la procédure de griefs.

**11.03** Un taux de salaire hebdomadaire standard affectera chaque classe d'occupation et ces taux constitueront l'échelle des salaires hebdomadaires standards.

**11.04** L'échelle des taux de salaires hebdomadaires standards affectera tous les employés qualifiés dans leur classe d'occupation respective et le taux de salaire hebdomadaire de chaque classe d'occupation sera le taux standard établi pour tous les postes faisant partie de cette classe d'occupation.

**11.05** En plus de l'échelle des taux de salaire hebdomadaire standard, un programme de taux de formation et de perfectionnement s'établit comme suit:

- a) Un taux de départ à chaque classe d'occupation de quinze pourcent (15%) inférieur au taux standard de la classe.
- b) Un taux de première progression à chaque classe d'occupation, de dix pourcent (10%) inférieur au taux standard de la classe.
- c) Un taux de deuxième progression à chaque classe d'occupation, de cinq pourcent (5%) inférieur au taux standard de la classe.

**11.06**

Les taux de progression établis au paragraphe 11.05 ci-dessus affecteront chaque poste au niveau de leur classe respective pour les durées suivantes:

- a) Le taux de départ entrera en vigueur au moment de l'affectation d'un employé à une telle classe d'occupation, pour une période de quatre (4) mois de travail.
- b) Puis le taux de première progression entrera en vigueur à compter du début de la semaine suivant la date d'achèvement de la période de formation précédente, pour une période de quatre (4) mois de travail.
- c) Puis le taux de deuxième progression entrera en vigueur à compter du début de la semaine suivant la date d'achèvement de la période de formation précédente, pour une période de quatre (4) mois de travail.
- d) Puis, le taux standard du poste entrera en vigueur à compter du début de la semaine suivant la date d'achèvement de la dernière période de formation à condition toutefois que, dans chaque cas mentionné ci-dessus, l'employé ait donné satisfaction à la fin des périodes de formation sous réserve des dispositions de l'article VII de la présente convention.

**11.07**

Si un employé démontre des capacités supérieures aux exigences des périodes de formation, la Compagnie peut, à sa discrétion, réduire ou éliminer les périodes de formation établies aux paragraphes 11.05 et 11.06 ci-dessus.

**11.08**

Pour faciliter le calcul de l'équivalence horaire des différents taux hebdomadaires, on divisera le taux hebdomadaire par quarante (40) heures par semaine et on utilisera le taux horaire ainsi établi.

**11.09** À compter du 1er août 1985, l'échelle des taux de salaires hebdomadaires de chaque classe d'occupation sera la suivante:

Titre du poste	Taux de départ	Progression 1	Progression 2	Taux standards	
				Hebdo.	Horaires
Préposé à la balance	<u>433,84 \$</u>	<u>459,36 \$</u>	<u>484,88 \$</u>	<u>510,40 \$</u>	<u>12,76 \$</u>
Garde de sûreté	<u>425,34 \$</u>	<u>450,36 \$</u>	<u>475,38 \$</u>	<u>500,40 \$</u>	<u>12,51 \$</u>

**11.10** a) À compter de la date indiquée au paragraphe 11.09 ci-dessus, tous les employés couverts par la présente convention qui reçoivent un salaire inférieur à celui établi au paragraphe 11.09 dans leur classe d'occupation respective, bénéficieront d'un ajustement de taux selon la nouvelle échelle de taux hebdomadaire de la manière suivante:

1. Les employés complètement qualifiés seront rémunérés au taux standard ou à leur taux suivant le taux le plus élevé.
2. Les employés complètement qualifiés seront rémunérés au taux de départ, de première progression ou de deuxième progression conformément aux dispositions du paragraphe 11.06 du présent article ou à leur taux actuel suivant le taux le plus élevé.

## MUTATIONS

### II.11

Les dispositions suivantes régissant les mutations seront en vigueur:

- a) Un employé promu d'un poste à un autre de classe supérieure, recevra le taux de départ, le taux de première progression ou le taux de deuxième progression du poste immédiatement supérieur auquel il est promu ou il conservera son taux actuel suivant celui qui est le plus élevé et par la suite des dispositions prévues au paragraphe II.06 s'appliqueront.
- b) Un employé muté d'un poste à un autre de même classe sera rémunéré au taux de départ, de première progression, de deuxième progression ou standard (pour lequel il est qualifié) du nouveau poste, ou à son taux actuel suivant celui qui est le plus élevé et par la suite les dispositions prévues au paragraphe II.06 s'appliqueront.
- c) Un employé rétrogradé d'un poste à un autre de classe inférieure sera rémunéré au taux de progression ou au taux standard du poste auquel il a été rétrogradé, pour lequel il est qualifié et les dispositions du paragraphe II.06 s'appliqueront.
- d) Un employé muté d'un poste à un autre de classe inférieure par suite de réduction de la main-d'oeuvre ou d'incapacité sera rémunéré au taux standard du poste auquel il a été muté plus le pourcentage équivalent au-dessus du taux standard, qui s'appliquerait au moment de la mutation.

### II.12

#### ASSIGNATION TEMPORAIRE

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

## ARTICLE XII VACANCES

- 12.01 a) Pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit, on calculera les années de service au 30 avril de chaque année. Les vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.
- b) L'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel sera du 1er mai au 30 avril.
- 12.02 Tout employé a droit à des congés annuels payés proportionnels à la durée de son service, tel que stipulé ci-dessous:
- a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une (1) journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.
- b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.
- d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.

- e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.
- f) Un employé qui a complété trente (30) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de douze (12%) pourcent du salaire gagné durant l'année de référence.
- g) Un employé qui a complété soixante et un (61) ans d'âge et trente (30) ans de service continu, se verra accorder une (1) semaine additionnelle de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines supplémentaires.
- h) Un boni de vacances de quatre-vingt dollars (80,00 \$) est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente. Le boni de vacances ne s'applique pas aux semaines de vacances additionnelles prévues en 12.02, g).

**12.03** Un employé ne recevra aucune rémunération pour des congés reconnus qu'il ne prend pas.

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

- 1. Aux sommes intégrales dues pour les congés accumulés dans l'année de vacances précédente et qui n'ont pas encore été pris, comme défini au paragraphe 12.02 et en y ajoutant le boni de vacances s'il ne l'a pas déjà reçu, plus

2. Aux sommes intégrales dues pour les congés depuis le début de l'année de vacances en cours jusqu'au moment du départ, comme défini au paragraphe 12.02.

**12.05** Si un employé est mis à pied, les congés payés s'accumuleront jusqu'à la date de mise à pied conformément aux dispositions du paragraphe 12.02 ci-dessus au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% des gains durant la période affectée. Cette rémunération de congé sera versée à la prochaine période de congé payé.

**12.06** Les employés devront prendre leurs congés payés à une période acceptable à la Compagnie. Celle-ci donnera à chaque employé deux semaines consécutives de ses vacances dues durant la période de juin à septembre inclusivement.

Lorsque l'employé a le choix de la période de vacances, l'ancienneté prévaudra.

## ARTICLE XIII JOURS FÉRIÉS PAYÉS

**13.01** Les jours suivants seront chômés et payés:

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

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

**13.03** La journée de travail qui servira de base au jour chômé payé se définit comme les heures prévues entre huit heures (8:00) le jour chômé et huit heures (8:00) le lendemain.

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

- a) Il doit avoir au moins trente (30) jours de service reconnu dans la Compagnie.
- b) Il doit avoir effectué sa dernière équipe régulière qui précède immédiatement le congé et avoir effectué sa première équipe régulière qui le suit: à moins qu'il ait été empêché de se présenter au travail pour l'une de raisons suivantes:

1. Décès survenu dans sa famille proche, tel que défini à l'Article IX.
2. Maladie ou accident constaté par un médecin, (lorsque la Compagnie l'exige) ou constaté par le médecin de la Compagnie.
3. Office de Juré.
4. Absences en vertu du programme de congés payés.
5. Permission d'absence.
6. Cas de raison valable. Il est entendu et convenu que telle absence est sujette à l'approbation de la Compagnie, et que l'employé doit fournir une preuve satisfaisante de la raison valable.

Les conditions dictées par l'alinéa b) ci-dessus ne s'appliqueront pas dans ce cas: cependant, l'employé devra (sauf en ce qui est prévu pour l'office de juré) avoir effectué l'une des huit (8) dernières équipes qui précèdent immédiatement le congé ou l'une des huit (8) premières équipes régulières qui suivent immédiatement le congé.

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

### 13.05

Tout employé qui a droit à l'allocation de jour férié payé aura droit à un jour de congé à son taux normal de rémunération pour chacune des fêtes ci-dessus spécifiées et ce jour de congé devra être pris à un moment acceptable pour les opérations, conformément aux calendriers de travail.

13.06

Un employé qui travaille un jour coïncidant avec le jour où l'une des fêtes spécifiées ci-dessus est célébrée, sera payé au taux et demi (1 1/2) de son taux normal de paye pour les heures travaillées ce jour férié, sauf que les heures travaillées en plus de huit (8) heures durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

## ARTICLE XIV AVANTAGES SOCIAUX

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

1. Le régime d'assurance collective
2. Le régime de Rentes non contributif
3. Le régime de prestations supplémentaires de chômage.

## ARTICLE XV RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ

- 15.01 Un employé appelé à servir de juré ou témoin de la Couronne par subpoena (à condition que lui ou sa famille ne soit pas partie au litige) recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de huit (8) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer et la rémunération qu'il reçoit à titre de juré
- 15.02 Pour être admissible au remboursement, l'employé devra soumettre une réclamation écrite au Service du Personnel et présenter une pièce justificative obtenue de la Cour indiquant les dates de service et le montant reçu.

## ARTICLE XVI CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

### **16.01 RAISONS PERSONNELLES**

La Compagnie accepte d'accorder un congé raisonnable sans rémunération lorsque:

- a) L'employé le demande par écrit.
- b) La Compagnie juge qu'il a un bon motif.
- c) Le congé ne gêne pas le fonctionnement des opérations lorsque ce congé est accordé, les cas d'urgence exceptés.

Lorsque l'employé a une raison valable de ne pas reprendre son travail à la fin de son congé, la Compagnie pourra lui accorder une prolongation, pourvu qu'il en fait la demande avant l'expiration du congé. Le Syndicat sera informé de ces congés non rémunérés.

### **16.02 ACTIVITÉS SYNDICALES**

La Compagnie accordera dans des limites raisonnables des congés non rémunérés pour fins syndicales lorsque le syndicat en fait la demande par écrit de la façon suivante:

- a) Aux délégués syndicaux, lorsque nécessaire, pour activités syndicales.
- b) Aux délégués désignés par le Syndicat pour assister aux conférences ou aux congrès syndicaux.

Le Syndicat fera part à la Compagnie des noms de ces délégués aussitôt que possible et leur nombre ne pourra dépasser un (1).

- c) À un (1) employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat pour une période de deux (2) ans au maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat d'entreprise ou dans un Syndicat international. Un tel congé doit être demandé au moins soixante (60) jours à l'avance, par le représentant du personnel du Syndicat international.

**16.03** À sa discrétion, la Compagnie peut accorder des congés à des employés sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté lorsqu'elle le juge nécessaire en situation d'urgence.

**16.04** Les congés non rémunérés autorisés ne peuvent affecter les droits à l'ancienneté d'un employé lorsqu'ils sont utilisés dans le but accordé, à la condition toutefois que celui-ci reprenne son travail à l'expiration de son congé.

ARTICLE XVII

SÉCURITÉ ET SANTÉ

17.01

La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables et nécessaires au maintien de la sécurité et de la santé des employés pendant les heures de service et le matériel adéquat servant à la protection. Le Syndicat reconnaît sa responsabilité et celle des employés à collaborer au maintien de conditions de travail propices à la sécurité et à la santé des employés et à observer les règlements de la Compagnie à ce sujet.

17.02

Un employé membre du comité de santé et de sécurité de l'établissement qui assiste à une rencontre du comité en dehors de ses heures régulières de travail ou est convoqué par un représentant de la Compagnie pour une activité prévue pour le comité en dehors de ses heures régulières de travail recevra, pour les heures passées à ces activités, son taux horaire régulier, y compris le boni de vie chère et le régime de rémunération supplémentaire.

ARTICLE XVIII

INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCKOUT

18.01

Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie accepte de ne pas recourir au lockout et le Syndicat accepte de ne pas recourir aux interruptions, aux arrêts de travail, à la grève, au ralentissement d'activités ou à l'ingérence dans le travail.

ARTICLE XIX

LANGUE OFFICIELLE

19.01

Pour fins d'interprétation de cette convention, le texte français sera le seul considéré officiel.

## ARTICLE XX DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Cette convention est datée du 1er août 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 juillet 1988 sauf en ce qui concerne l'échelle des taux de salaire hebdomadaire (article 11.09), laquelle restera en vigueur jusqu'au 30 avril 1988.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender cette convention. Toutefois, en ce qui concerne l'échelle des taux de salaire hebdomadaire (article 11.09), les négociations sur cette question auront lieu entre le 1er et le 30 avril 1988.

Signée à Montréal le 29 octobre 1985

Au nom des employés membres du Syndicat des MÉTALLURGISTES UNIS  
D'AMÉRIQUE, section locale 6149.

*Raymond Choquette*

Raymond Choquette  
Président

Roland Philippe  
Trésorier

*Roland Philippe*

Jean-Marie Montpetit  
Président, comité de griefs

*Jean-Marie Montpetit*

Marcel Bureau  
Représentant

Au nom de SIDBEC-DOSCO LIMITÉE - Complexe de Montréal

Lionel Castonguay  
Chef de service, Personnel

*Lionel Castonguay*

Pierre Héroux  
Chef de section, Relations de travail

*Pierre Héroux*

Maurice Trépanier  
Chef de section  
Prévention des accidents

*Maurice Trépanier* 44

## ANNEXE "A"

### PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

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

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

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

de leur position respective. Aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition.

3. L'arbitre pourra, s'il le juge à propos en raison de la complexité de l'affaire qui lui est soumise, demander aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage.
4. La décision de l'arbitre sera rendue dans les sept (7) jours qui suivent l'audition. Elle devra contenir un bref résumé des motifs de la décision. Si l'arbitre est en mesure de rendre une décision en présence des parties, il pourra le faire. Sa décision devra être confirmée par écrit dans le délai indiqué ci-haut.
5. La décision de l'arbitre ne s'appliquera qu'au cas dont il est saisi. Elle ne constituera pas un précédent et ne pourra être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.
6. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ANNEXE "B"

LISTE DES ARBITRES

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

## LETTRE D'ENTENTE

### INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

01. L'indemnité de vie-chère de trente-six (0,36 \$) cents l'heure accumulée et payée au cours de la dernière année de la convention collective et l'indemnité de rattrapage de vingt-cinq (0,25 \$) cents l'heure ne seront pas intégrées au salaire de base mais seront maintenues comme indemnité conformément aux dispositions de l'article 05 de la présente lettre d'entente jusqu'à la fin de la convention collective.
02. Une indemnité de vie-chère de un (0,01 \$) cent l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0,3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.
03. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour juillet 1985 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de avril 1985 et pour chaque augmentation de 0,3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice de juillet 1985.
04. De cette manière, l'indice sera révisé pour les mois respectifs mentionnés ci-dessous et l'indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice pour les mois de juillet et octobre 1985, janvier, avril, juillet et octobre 1986 et 1987; avril et juillet 1988.

<u>1.</u>	<u>Juillet</u>	<u>1985</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril</u>	<u>1985</u>
<u>2.</u>	<u>Octobre</u>	<u>1985</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet</u>	<u>1985</u>
<u>3.</u>	<u>Janvier</u>	<u>1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre</u>	<u>1985</u>
<u>4.</u>	<u>Avril</u>	<u>1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier</u>	<u>1986</u>
<u>5.</u>	<u>Juillet</u>	<u>1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril</u>	<u>1986</u>
<u>6.</u>	<u>Octobre</u>	<u>1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet</u>	<u>1986</u>
<u>7.</u>	<u>Janvier</u>	<u>1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre</u>	<u>1986</u>
<u>8.</u>	<u>Avril</u>	<u>1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier</u>	<u>1987</u>
<u>9.</u>	<u>Juillet</u>	<u>1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril</u>	<u>1987</u>
<u>10.</u>	<u>Octobre</u>	<u>1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet</u>	<u>1987</u>
<u>11.</u>	<u>Janvier</u>	<u>1988</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre</u>	<u>1987</u>
<u>12.</u>	<u>Avril</u>	<u>1988</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier</u>	<u>1988</u>
<u>13.</u>	<u>Juillet</u>	<u>1988</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril</u>	<u>1988</u>

05. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.
06. L'indemnité de vie-chère payée au cours de cette convention collective ne sera pas intégrée à l'échelle des taux de salaire qui sont en vigueur.
07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculée sur la même base que celle de l'indice du mois d'avril 1985. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.
08. Durant la période de versement prévue en 04, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 02.

## LETTRE D'ENTENTE

### RÉGIME DE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

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

- I. Un montant de \$0.16 l'heure sera applicable pour le paiement en regard de toutes les tâches.
- II. Sous réserve du paragraphe VII, les paiements versés en vertu du Régime seront effectués aux dates établies ci-dessous:

<u>Périodes trimestrielles</u>	<u>Paiement effectué le</u>
<u>4 août 1985 au 2 novembre 1985</u>	<u>20 novembre 1985</u>
<u>3 novembre 1985 au 1er février 1986</u>	<u>19 février 1986</u>
<u>2 février 1986 au 3 mai 1986</u>	<u>21 mai 1986</u>
<u>4 mai 1986 au 2 août 1986</u>	<u>20 août 1986</u>
<u>3 août 1986 au 1er novembre 1986</u>	<u>19 novembre 1986</u>
<u>2 novembre 1986 au 31 janvier 1987</u>	<u>18 février 1987</u>
<u>1er février 1987 au 2 mai 1987</u>	<u>20 mai 1987</u>
<u>3 mai 1987 au 1er août 1987</u>	<u>19 août 1987</u>
<u>2 août 1987 au 31 octobre 1987</u>	<u>18 novembre 1987</u>
<u>1er novembre 1987 au 30 janvier 1988</u>	<u>17 février 1988</u>
<u>31 janvier 1988 au 30 avril 1988</u>	<u>18 mai 1988</u>
<u>31 avril 1988 au 30 juillet 1988</u>	<u>17 août 1988</u>

- III. Un employé sera admissible au Régime:
  - a) le jour suivant la date à laquelle il a terminé sa période de stage prévue par la convention collective, et
  - b) à condition que l'employé figure sur la liste de paye de la Compagnie le dernier jour de la période trimestrielle pour laquelle le boni est calculé tel qu'il est stipulé au paragraphe II, ci-dessus, sauf qu'un employé dont l'emploi est ou a été terminé avant telle date pour l'une des raisons suivantes, sera considéré admissible durant la

période trimestrielle au cours de laquelle telle cessation a lieu.

- (1) Retraite avec pension conformément aux dispositions du Régime de rentes.
- (2) Décès.
- (3) Mise à pied pour manque de travail tel qu'il est stipulé à l'article "ancienneté" de la convention collective. Si l'employé a cessé d'avoir droit au rappel conformément aux dispositions des articles 10.05 et 10.06 de la convention, il perdra son droit à pareil paiement en vertu du Régime.

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

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

**Note:** Si un employé ne travaille pas, le taux de \$0.16 l'heure s'applique vis-à-vis les heures servant au calcul de la paie de congé, s'il y est admissible.

Si l'employé travaille, seules les heures de travail effectives seront considérées, conformément au paragraphe IV.

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

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

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

## LETTRE D'ENTENTE

### DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Une fiche des heures supplémentaires compilées trimestriellement sera conservée au poste de la barrière principale. Cette compilation tiendra compte des heures de temps supplémentaire et sera calculée de la façon suivante:

- a) Total des heures supplémentaires travaillées.
- b) Le temps supplémentaire sera distribué entre les constables qualifiés. Les priorités seront comme suit, mais ne devront pas entrer en conflit avec du temps supplémentaire programmé à l'avance.
  - 1. L'employé en congé ayant la plus faible compilation d'heures supplémentaires.
  - 2. L'employé en devoir ayant la plus faible compilation de temps supplémentaire.
  - 3. L'employé cédulé sur un autre quart ayant la plus faible compilation de temps supplémentaire.
- c) Durant l'absence du supérieur immédiat, une liste prioritaire des employés à être affectés au temps supplémentaire sera laissée à la disposition des hommes en devoir par celui-ci.
- d) Le temps supplémentaire provoqué par: vacances, congés, maladie, décès, etc. pourra être cédulé à l'avance.
- e) Sur approbation de l'Officier en charge, un employé peut se faire remplacer à sa demande par un autre employé à taux simple. Cette permission ne sera pas refusée, à moins de raisons sérieuses.

Un tel changement sera inscrit sur le calendrier de travail et les droits de l'employé remplaçant seront considérés tel que recédulés sur le calendrier. Ces changements ne peuvent s'appliquer pour des quarts de temps supplémentaire.

## LETTRE D'ENTENTE

### ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ ET UNIFORMES

1. La Compagnie fournira sans frais aux employés les équipements listes ci-dessous et les remplacera s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale:

- . souliers de sécurité
- . 1 calotte d'hiver et 1 calotte d'été
- . paletot
- . couvre-chaussures (rainets)
- . gants
- . imperméable
- . blouson

Pour obtenir les articles ci-haut mentionnés, l'employé devra rendre l'article usé. À défaut de le faire, il devra assumer le coût de l'article à remplacer.

2. Dans le cas des pantalons, cravates et chemises, la Compagnie les fournira sur la base suivante:

- . 3 paires de pantalons par année
- . 5 chemises par année
- . 2 cravates par année.

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

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

## LETTRE D'ENTENTE

### VACANCES

1) Calendrier

Pour fins d'information, un calendrier de vacances sera affiché au plus tard le 1er mai.

2) Éligibilité

Suite au paragraphe 12.02 de la convention collective, la Direction accepte que les employés qui auront accumulé 30, 19, 9 ou 5 années de service respectivement entre le 1er mai et le 31 décembre auront droit à la semaine additionnelle de vacances en vertu de la convention collective, à condition que cette semaine soit prise entre sa date anniversaire et le 30 avril.

## LETTRE D'ENTENTE

### TEMPS DES FÊTES

Pour la période des fêtes, la Compagnie s'engage à proposer un calendrier visant dans la mesure du possible à donner congé aux gardiens lors de l'une ou l'autre des fêtes prévues à la convention collective, selon leur ancienneté.

La Compagnie accepte de discuter du calendrier des Fêtes avec le Président du Syndicat avant son affichage qui se fera au plus tard le 1er décembre.

Une entente à cet effet devrait intervenir entre les parties.

## LETTRE D'ENTENTE

### RETRAITE SPÉCIALE - RE. FERMETURE

Si la Compagnie décide de procéder à la fermeture définitive d'une usine, d'une division ou d'un département durant le terme de la présente convention collective et que cette fermeture a pour effet de réduire de façon directe et permanente le nombre d'employés, l'employé ainsi affecté qui compte cinquante-cinq (55) ans d'âge et quinze (15) années de service sera éligible aux dispositions suivantes:

- Une retraite spéciale sans réduction actuarielle sera accordée à l'employé qui désire s'en prévaloir. De plus, cet employé aura droit à un supplément de 300,00 \$ par mois pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou jusqu'au décès selon le cas.
  
- L'employé retraité selon cette formule aura droit aux couvertures d'assurance-vie pour retraités et les assurances, maladie et soins dentaires, seront maintenues jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

## LETTRE D'ENTENTE

### INDEMNISATION DE CESSATION D'EMPLOI

Si la Compagnie décide de procéder à la fermeture définitive d'une usine, d'une division ou d'un département durant le terme de la présente convention collective et que cette fermeture a pour effet de réduire de façon directe et permanente, le nombre d'employés, les employés ainsi mis à pied qui ne sont pas éligibles à une "retraite anticipée spéciale" ou à la "retraite spéciale re. fermeture" seront éligibles aux dispositions suivantes:

- Une indemnité de cessation d'emploi de quatre-vingt (80) heures de salaire à son taux horaire régulier pour chaque année complète de service sera versée à tout employé qui sera ainsi mis à pied.
- Cette indemnité de cessation d'emploi ne sera pas considérée comme gain pour les fins de calculs de vacances ou pour tout autre avantage prévu dans les dispositions de la convention collective.
- L'employé qui choisit de recevoir une telle indemnité renoncera par le fait même à ses droits d'ancienneté tels qu'énoncés à l'article X de la convention collective.

**Note:** Pour fin de calcul, la dernière année de service sera considérée comme étant une année complète si l'employé a effectivement travaillé 1710 heures régulières.

## LETTRE D'ENTENTE

### PAIE DE DEUIL

Pour l'employé qui doit parcourir 100 kilomètres et plus pour assister aux obsèques conformément aux dispositions de l'article XVII de la convention, la permission d'absence de trois (3) jours pourra se terminer le lendemain des obsèques.

Dans le cas d'une incinération, la troisième ou la quatrième journée, selon le cas, pourra être reportée le jour de l'incinération.