

24604



BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11674

DEPOSANT: EMPLOYEUR  
ACCREDITATION:M-16011-002

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NE          *
* DATE: 87/11/20 87/12/02 ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SIDBEC-DOSCO LTEE          ** LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE **
*          **          ** SECTION LOCALE 6586          *
* 507 PL. D'ARMES,          **          *
* MONTREAL, QUE          **          *
*          H2Y 2W8 ** 160 RUE CHARRON          *
*          ** CONTRECOEUR, QUE          *
*          **          JOL 1C0          *
*****
*          **          *
*          ** MUNICIPALITE: 65260          *
*          **          *
*          ** ACTIVITE: 2910          *
*          **          *
*          ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE  
MEMOIRE D'ENTENTE - REGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT  
E.V: COMPLEXE DE CONTRECOEUR - MONTEE DE LA POMME D'OR

*Monique Cousin* 87/12/08  
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE, 255 EST, RUE CREMAZIE  
QUEBEC G1R 4Z1 MONTREAL H2M 1L5  
418 643-3208 514 873-2723

MÉMOIRE D'ENTENTE

87 100 -2 15 13

**ENTRE:** SIDBEC-DOSCO INC.

(ci-après appelée la "Compagnie")

**ET:** LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE,  
Sections locales 6586, 8060, 2423, 5747,  
8897 et 8060 -2

(ci-après appelé le "Syndicat")

Chaque Section locale du Syndicat a conclu avec la Compagnie une convention collective en date du 15 avril 1985 en faveur des salariés visés par chacun des certificats d'accréditation émis en faveur de chaque Section locale du Syndicat.

Chacune de ces conventions collectives, qui est en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988, prévoit une réouverture en date du 31 octobre 1987 en ce qui concerne les échelles des salaires horaires réguliers, le tout tel qu'expressément prévu.

Étant donné cette réouverture de la convention collective sur les échelles des salaires horaires réguliers, la Compagnie et chacune des Sections locales du Syndicat ont entrepris des négociations à cet égard en date du 5 octobre 1987.

Après quelques rencontres de négociation, la Compagnie et chacune des Sections locales du Syndicat ont convenu ce qui suit:

1. À compter du 1er décembre 1987, une augmentation de 0,25 \$ l'heure sera versée sur l'échelle des salaires horaires réguliers.
2. Sidbec mettra également en place un régime de participation aux profits dont le contenu et les modalités sont définis en annexe du présent document et dûment initialés par les représentants des deux (2) parties.
3. À compter du 31 janvier 1991, une augmentation de 0,30 \$ l'heure sera versée sur l'échelle des salaires horaires réguliers.
4. Toutes les autres dispositions de la convention collective présentement en vigueur demeurent les mêmes jusqu'à son échéance le 31 janvier 1988.
5. La Compagnie et le Syndicat conviennent que le présent Mémoire d'entente constitue le règlement intervenu entre eux suite à la réouverture sur les salaires prévue à chacune de leur dite convention collective.
6. Le présent Mémoire d'entente est déposé auprès du Commissaire général du travail, conformément à l'article 72 du Code du travail;

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et chaque Section locale du Syndicat ont signé par leurs représentants dûment autorisés, à Montréal, ce 20e jour du mois de novembre 1987.

SIDBEC-DOSCO INC.

Serge Gouin

[Signature]

Jacques Villeneuve

Gilles Desbelle

\_\_\_\_\_

André Faucher

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

Gerald Sansucan

Section locale 6586

Alain du Tremble

Section locale 8060

\_\_\_\_\_

Section locale 2423

\_\_\_\_\_

Section locale 5747

\_\_\_\_\_

Section locale 8897

\_\_\_\_\_

Section locale 8060 -2

André Tremblay

ANNEXE

87 156 -2 15 13

RÉGIME DE PARTICIPATION AU PROFIT

Étant donné que Sidbec-Dosco se doit de réaliser des profits pour pouvoir assumer sa place dans l'industrie de l'acier et progresser à tous égards face à la compétition.

Étant donné que Sidbec-Dosco se doit de réaliser des profits de manière à ce qu'elle soit perçue par ses clients comme un producteur et un fournisseur stable et rentable et qu'elle maintienne ainsi la loyauté de ses clients et assure à long terme la demande pour ses produits.

Étant donné que Sidbec-Dosco ne peut réaliser des profits que s'il y a, entre autres, effort constant et pleine et entière collaboration de la part de chacun de ses employés.

Étant donné que Sidbec-Dosco vise à stimuler les efforts et la collaboration de chacun de ses employés en vue d'atteindre une meilleure productivité.

Étant donné que Sidbec-Dosco est prête à partager avec ses employés les effets de toute telle amélioration de la productivité en autant et dans la mesure où ceux-ci se font ressentir sur les niveaux de profit de l'entreprise.

Sidbec-Dosco convient donc de mettre en vigueur un régime de participation au profit qui permettra aux employés visés par la présente convention collective de bénéficier des profits réalisés par Sidbec-Dosco selon la formule exceptionnelle de partage des profits décrite ci-après. Toutefois, tenant compte de son contexte particulier actuel, Sidbec-Dosco convient de ne mettre en application une telle formule exceptionnelle de partage des profits que pour les trois (3) prochaines années soit, à compter du 1er janvier 1988 jusqu'au 31 décembre 1990.

1) LES TERMES ET EXPRESSIONS SUIVANTES SONT DÉFINIS COMME SUIVANT:

a) Profit net:

Revenu net pour l'ensemble de Sidbec-Dosco déterminé en conformité avec les principes comptables généralement reconnus avant les postes extraordinaires, les impôts et les dividendes mais après les intérêts dus à l'actionnaire; il ne comprend pas les revenus provenant d'investissements dans une filiale ou dans un co-associé de Sidbec-Dosco.

b) Intérêts dus à l'actionnaire:

Le montant des intérêts dus à l'actionnaire est établi à 7 500 000 \$ par année. De plus il est convenu que ce montant d'intérêts dus à l'actionnaire demeurera établi à 7 500 000 \$ par année, pour toute la durée du présent régime de participation au profit, peu importe que ce montant soit majoré, diminué ou annulé pour quelque raison que ce soit dans l'avenir.

c) Année de référence:

Période de douze (12) mois de calendrier précédant immédiatement l'année de calendrier au cours de laquelle le boni de participation au profit est payé.

d) Masse salariale:

Total des salaires payés à tous les employés, syndiqués et non syndiqués, cadres et non cadres, de tous les établissements de Sidbec-Dosco au Canada, pour toutes les heures effectivement travaillées par ces derniers au cours de l'année de référence (incluant les heures supplémentaires, les paies de vacances et les paies pour les jours fériés payés à ces employés au cours de l'année de référence).

e) Salaire d'un employé:

Total du salaire payé à un employé pour toutes les heures effectivement travaillées par ce dernier au cours de l'année de référence (incluant les heures supplémentaires, les paies de vacances et les paies pour les jours fériés payés à cet employé au cours de l'année de référence).

2) ADMISSIBILITÉ

Une personne n'est admissible à recevoir un boni de participation au profit en vertu du présent régime que si elle remplit les trois (3) conditions suivantes:

- a) elle doit être un employé tel que défini à la clause 2.02 de la convention collective, et
- b) elle doit avoir terminé sa période de stage au 31 décembre de l'année de référence, et
- c) son nom doit apparaître sur la liste de paie de la compagnie au 31 décembre de l'année de référence, sauf qu'un employé dont le nom n'apparaît pas sur ladite liste de paie de la compagnie au 31 décembre de ladite année de référence, demeure admissible si son emploi a été terminé avant cette date mais au cours de ladite année de référence et ce, pour l'une des raisons suivantes:

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. Toutefois si, au 31 décembre de ladite année de référence, l'ancienneté de cet employé a cessé de s'accumuler conformément aux dispositions de l'article 10.05 de la convention collective, il ne sera pas admissible pour recevoir un boni de participation au profit en vertu du présent régime.

3) **MODE DE CALCUL DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT**

a) **Profit net de 12.5 millions de dollars ou moins**

- (1) Si le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence est de 12.5 millions de dollars ou moins, le boni de participation au profit sera le montant forfaitaire suivant calculé de la façon prévue ci-après selon le niveau de profit net réalisé, sujet aux dispositions de l'alinéa (2) ci-après:

<u>Profit net en millions</u>	<u>Boni de participation</u> <u>au profit</u> (montant forfaitaire)	
- de 0 à 1.25 millions	50,00 \$	§ J 2
- de 1.25 à moins de 2.5	80,00 \$	15
- de 2.5 à moins de 3.5	120,00 \$	
- de 3.5 à moins de 4.5	160,00 \$	
- de 4.5 à moins de 5.5	200,00 \$	
- de 5.5 à moins de 6.5	240,00 \$	
- de 6.5 à moins de 7.5	280,00 \$	
- de 7.5 à moins de 8.5	320,00 \$	
- de 8.5 à moins de 9.5	360,00 \$	
- de 9.5 à moins de 10.5	400,00 \$	
- de 10.5 à moins de 11.5	440,00 \$	
- de 11.5 à moins de 12.5	480,00 \$	
- 12.5 millions	500,00 \$	

- (2) i) Le boni de participation au profit prévu à l'alinéa (1) ci-avant ne sera payé en entier à un employé que si ce dernier a effectivement travaillé (incluant les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés) pour Sidbec-Dosco pendant au moins 2 080 heures au cours de l'année de référence. (1 885 heures pour les employés de bureau affectés à l'horaire de travail de 36 1/4 heures par semaine.)
- ii) Si un employé a travaillé moins que 2 080 heures (ou 1 885 heures pour les employés de bureau affectés à l'horaire de travail de 36 1/4 heures par semaine) pour Sidbec-Dosco au cours de l'année de référence, il recevra un boni de participation au profit directement proportionnel au nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées (incluant les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés) au cours de l'année de référence.

Exemple:

Heures travaillées  
(incluant les heures supplémentaires,  
les vacances et les jours fériés): 1 510 heures

Profit net au cours de l'année  
de référence 5.4 millions

Calcul:

1 510 divisé par 2 080 égal  
.726; .726 multiplié par  
200 égal 145,20 \$

Le boni de participation au profit serait donc alors de 145,20 \$.

b) Profit net de plus de 12.5 millions de dollars

Si le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence s'élève à plus de 12.5 millions de dollars, le boni de participation au profit sera d'un montant égal au total des deux (2) montants forfaitaires suivants calculés de la façon prévue ci-après selon le niveau de profit net réalisé:

- 1) Pour les premiers 12.5 millions de profit net réalisé, un montant forfaitaire calculé de la façon prévue au paragraphe a) ci-avant;
  
- 2) Pour le montant de profit net réalisé au-delà de 12.5 millions, un montant forfaitaire calculé comme suit: le montant de profit net excédant 12.5 millions de dollars multiplié par .06; le résultat obtenu divisé par la masse salariale payée au cours de l'année de référence; le résultat obtenu multiplié par le salaire gagné par l'employé au cours de l'année de référence.

Exemple no 1:

Profit net	20.5 millions
Masse salariale	100 millions
Salaire gagné par l'employé	33 280,00 \$
Heures travaillées (incluant les heures supplémentaires les vacances et les jours fériés)	2 080 heures ou plus

Calcul:

- Pour les premiers 12.5 millions de profit net	500,00 \$
- Pour le montant de profit net au-delà de 12.5 millions: 8 millions multiplié par .06 égal 480 000,00 \$; 480 000,00 \$ divisé par 100 millions égal .0048; .0048 multiplié par 33 280,00 \$ =	159,74 \$
- Total des deux montants forfaitaires: 500,00 + 159,74 =	659,74 \$

Exemple no 2:

Profit net	20.5 millions
Masse salariale	100 millions
Salaire gagné par l'employé	24 160,00 \$
Heures travaillées (incluant les heures supplémentaires et les vacances et les jours fériés)	1 510 heures

Calcul:

- Pour les premiers 12.5 millions de profit net:  
1 510 divisé par 2 080  
égal .726; .726 multiplié  
par 500,00 \$ = 363,00 \$
  
- Pour le montant de profit net au-delà de 12.5 millions:  
8 millions multiplié par .06 égal  
480 000,00 \$; 480 000,00 \$ divisé  
par 100 millions égal .0048;  
.0048 multiplié par 24 160,00 \$ = 115,97 \$
  
- Total des deux montants forfaitaires:  
363,00 + 115,97 = 478,97 \$

4) MODE DE DISTRIBUTION DU BONI DE PARTICIPATION AU PROFIT

- a) Après avoir déterminé le profit net réalisé par Sidbec-Dosco au cours d'une année de référence, mais en aucun cas après le 15 mars suivant la fin de ladite année de référence, la compagnie devra fournir au syndicat un état du calcul du profit net réalisé par Sidbec-Dosco, certifié par les vérificateurs externes de la compagnie.
- b) Au plus tard le 15 avril suivant la fin de chaque année de référence, Sidbec-Dosco versera, s'il y a lieu, à chaque employé le boni de participation au profit auquel il a droit, calculé de la façon prévue ci-avant, par chèque distinct de celui de sa paie normale, après déductions fiscales appropriées. Un état résumant le calcul du boni de participation au profit payable à cet employé sera joint au paiement qui lui est fait.

5) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) Le boni de participation au profit sera payé, s'il y a lieu, pour la première année, au plus tard le 15 avril 1989, en se basant sur l'année de calendrier 1988 comme année de référence; pour la deuxième année, au plus tard le 15 avril 1990, en se basant sur l'année de calendrier 1989 comme année de référence; pour la troisième année, au plus tard le 15 avril 1991, en se basant sur l'année de calendrier 1990 comme année de référence.
- b) Le (s) boni (s) de participation au profit payé (s) à un employé en vertu du présent Régime est (sont) exclus aux fins de calcul de la paie de vacances et des jours fériés dudit employé.

2460-4



Gouvernement du Québec  
Ministère du  
Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:37-11672

DEPOSANT: EMPLOYEUR  
ACCREDITATION:M-16011-002

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/11/20 87/12/02 ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SIDBEC-DOSCO LTEE          ** LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE          *
*          **          ** SECTION LOCALE 6586          *
* 507 PL. D'ARMES,          **          **          *
* MONTREAL, QUE          **          **          *
*          H2Y 2W8 ** 160 RUE CHARRON          *
*          **          ** CONTRECOEUR, QUE          *
*          **          **          JOL 1C0          *
*****
*          **          **          MUNICIPALITE: 65260          *
*          **          **          **          *
*          **          **          ACTIVITE: 2910          *
*          **          **          **          *
*          **          **          AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE  
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL  
E.V: COMPLEXE DE CONTRECOEUR - MONTEE DE LA POMME D'OR - CONTRECOEUR

*Marguel Caron*  
SIGNATURE

87/12/08  
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,  
QUEBEC G1R 4Z1  
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE  
MONTREAL H2M 1L5  
514 873-2723



## SIDBEC-DOSCO INC.

300, rue Léo-Pariseau  
Montréal (Québec)  
H2W 2S7  
Tél.: (514) 286-8600  
Télex: 05-24515

Adresse postale:  
Case postale 2000  
Succursale place du Parc  
Montréal (Québec)  
H2W 2S7

(AN: M-16011-06)

M-16011-02  
87-11672

Montréal, le 1er décembre 1987

Ministère du Travail  
255 est, rue Crémazie  
2e étage  
Montréal (Québec)  
H2M 1L5

Monsieur/Madame,

Veillez trouver ci-joint, pour dépôt à votre Ministère, cinq exemplaires signés d'un protocole de retour au travail et d'un mémoire d'entente négociés entre Sidbec-Dosco Inc. - Complexe de Contrecoeur et les Métallurgistes Unis d'Amérique, section 6586.

Ce mémoire couvre environ 1 360 employés.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur/Madame, nos salutations distinguées.

Le directeur des Relations de travail

Serge Guoin

SG/lcr

p.j. (s)

M-16011-02 1987

M-16011-02

87-11672

87-11672-2 1213

PROTCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

COMPLEXE DE CONTRECOEUR

LOCAL 6586

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE:                   Le syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique  
                          Section locale 6586, ci-après appelée

"Le syndicat"

ET:                       Sidbec-Dosco Inc., Complexe de Contrecoeur,  
                          ci-après appelée

"La compagnie"

En considération de l'entente intervenue entre les parties sur les dispositions de la convention collective qui vient à échéance le 31 janvier 1988 concernant la réouverture sur l'échelle des salaires horaires réguliers, les parties conviennent que ce qui suit constitue les termes et conditions selon lesquels s'effectuera le retour au travail des employés, l'état des droits et obligations respectifs de la compagnie, des employés et du syndicat au moment du retour au travail.

ARTICLE I - GENERALITES

- 1.01 Ce protocole est conclu entre les parties aux présentes dans le but de reprendre les opérations de façon normale et efficace.

ARTICLE II - EMPLOYES

- 2.01 Le présent protocole s'applique aux employés du local 6586 qui étaient au travail et occupaient une tâche au moment de l'arrêt de travail. Ce protocole ne s'applique pas aux employés qui étaient en mise à pied à cette date, ni aux employés ayant remis leur démission depuis le déclenchement de l'arrêt de travail.
- 2.02 Il n'y aura ni interruption dans l'ancienneté, ni déduction du service en raison du temps perdu par les employés entre l'arrêt de travail et la date effective de retour au travail de tout employé qui se sera conformé aux dispositions des présentes concernant la procédure de retour au travail.

### ARTICLE III - RETOUR AU TRAVAIL

- 3.01 A la suite de la signature du présent protocole, la compagnie déterminera ses besoins en personnel en fonction de ses besoins d'opérations. Elle procédera de la façon décrite au paragraphe 3.03 pour rappeler ses employés au travail.
- 3.02 Tous les employés requis pour combler les tâches disponibles seront contactés par téléphone ou lettre recommandée à la dernière adresse ou numéro de téléphone consignés au bureau du Personnel de la compagnie. Ils seront avisés de la date, de l'heure et de l'endroit où ils devront se présenter au travail.
- 3.03 Les employés seront rappelés en fonction de la programmation normale prévue dans la division ou le département où ils étaient assignés au moment de l'arrêt de travail. Chaque employé ainsi requis sera assigné à la tâche qu'il occupait au moment de l'arrêt de travail, comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt des opérations, à compter du vendredi, 20 novembre 1987 à 20:00 hres pour les divisions suivantes: Usine de réduction, Aciérie, Laminoir à froid, Atelier central.

3.04

Les employés suivants seront rappelés selon la programmation suivante:

Laminoir fils machine : Vendredi, le 20 novembre,  
et barres 20:00 heures:

1 chauffeur de four  
1 huileur  
1 plombier

Samedi, le 21 novembre 1987,  
06:00 heures:

1 mécanicien  
1 électricien  
1 électronicien

Samedi, le 21 novembre 1987,  
08:00 heures:

Equipe "C" au complet.

Laminoir à chaud:

Vendredi, 20 novembre 1987,  
20:00 heures:

1 chauffeur de four  
1 aide-chauffeur  
1 pontonnier  
1 homme de ferraille  
2 mécaniciens  
2 électriciens  
2 plombiers  
1 soudeur  
1 huileur

Samedi, le 21 novembre 1987,  
08:00 heures:

Equipe "C" au complet.

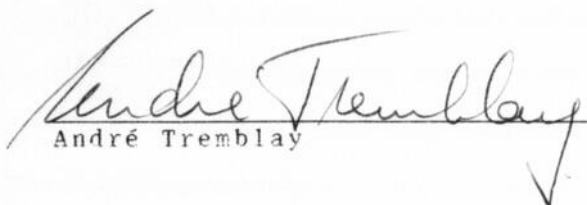
Métallurgie:

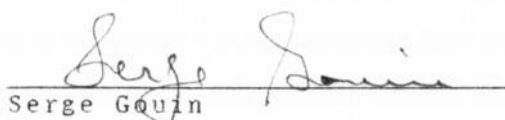
Les employés qui suivent normalement les opérations seront rappelés selon la programmation établie pour chacune des divisions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature en ce 20e  
jour de novembre 1987.

LES METALLURGISTES UNIS  
D'AMERIQUE

LA COMPAGNIE SIDBEC-DOSCO

  
André Tremblay

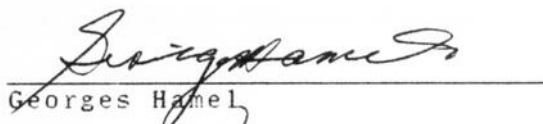
  
Serge Guin

  
Gérald Dansereau

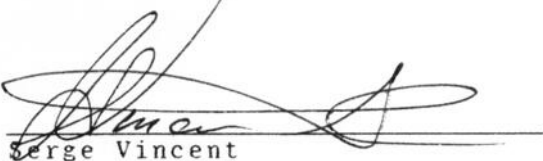
  
Jacques Villemure

  
Alain Cloutier

  
Fernand Fleury

  
Georges Hamel

  
André Faucher

  
Serge Vincent

  
Gilles Isabelle



## SIDBEC-DOSCO INC.

300, rue Léo-Pariseau  
Montréal (Québec)  
H2W 2S7  
Tél.: (514) 286-8600  
Télex: 05-24515

Adresse postale:  
Case postale 2000  
Succursale place du Parc  
Montréal (Québec)  
H2W 2S7

2460-4  
87.00113  
87.00114  
87.00118  
87.00119  
87.00120  
87.00121  
87.00122  
87.00123

Montréal, le 18 mars 1987

Ministère du Travail  
255 est, rue Crémazie  
2e étage  
Montréal (Québec)  
H2M 1L5

MAR 24 15 21

DIRECTOR GENERAL  
GENERAL DE TRAVAIL

Monsieur/Madame,

Veillez trouver ci-joint, pour dépôt à votre Ministère, cinq (5) exemplaires signés d'un mémoire d'entente négocié entre Sidbec-Dosco Inc., Sidbec-Feruni et les Métallurgistes Unis d'Amérique, sections locales 6586, 2423, 8897, 8060, 5747, 8060-2, 6149 et 6586-2.

Ce mémoire couvre environ 2 500 employés horaires et de bureau à nos installations de Contrecoeur, Longueuil et Montréal.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur/Madame, nos salutations distinguées.

Le directeur des Relations de travail

  
Serge Gouin

SG/lcr

p.j. (s)

'87 MAR 24 15 23

87-00113

87-00114

87-00118

87-00119

87-00120

87-00121

87-00122

87-00123

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

SIDBEC-DOSCO INC. ET SIDBEC-FERUNI INC.

et

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

LOCAUX 6586, 2423, 8897, 8060, 5747,

8060-2, 6149, 6586-2

86-06-02

## MÉMOIRE D'ENTENTE

Dans le cadre de la mise en application du plan de redressement, Sidbec-Dosco Inc. et Sidbec-Feruni, ci-après appelés Sidbec, et les Métallurgistes Unis d'Amérique local 6586, local 2423, local 8897, local 8060, local 5747, local 8060 - 2, local 6586 - 2, local 6149, se sont entendus sur les dispositions qui suivent.

### A) RÉDUCTION DES EFFECTIFS

Dans le cadre du plan de redressement, adressé à l'actionnaire en mai 1985, et dont l'objectif est de réduire les coûts et de rentabiliser l'entreprise, il est convenu que Sidbec appliquera son programme de réduction d'effectifs conformément aux modalités et aux échéanciers figurant aux annexes A, B, C, D, E et F du présent mémoire d'entente.

Les annexes A, B, C, D, E et F indiquent le nombre d'employés qui seront réduits à l'intérieur du programme de réduction d'effectifs dans le cadre du plan de redressement; le nombre total d'employés à réduire se chiffre à 242. Les annexes indiquent également le département ou la division dans lequel ces employés effectuent leur tâche, les raisons à l'appui de ces réductions et enfin l'échéancier au cours duquel les réductions auront lieu. Les parties conviennent qu'une modification apportée aux échéanciers n'aura pas pour effet d'annuler une réduction. Sidbec convient toutefois d'informer le Syndicat de tout changement qui pourrait survenir. Toute autre modification devra faire l'objet de discussions entre la Direction et le Syndicat.

Sauf pour ce qui est prévu au présent mémoire d'entente, les réductions d'effectifs seront effectuées conformément aux dispositions de la procédure de mise à pied prévue à la convention collective applicable à chaque local ou conformément à la lettre d'entente intitulée "Changements technologiques" de la convention collective ou "Changements technologiques - Aciérie - Contrecoeur" applicable selon le cas.

A) RÉDUCTION DES EFFECTIFS (suite)

Sidbec convient que les réductions d'effectifs n'auront pas pour but de remplacer des employés des unités de négociation par du personnel exclu des unités de négociation ou par des sous-contractants.

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL

Le maintien en opération du laminoir 18" est un élément du plan de redressement sur lequel une décision n'est pas encore prise. Dans le but d'éviter la fermeture du laminoir 18", prévue au plan de redressement, les parties s'entendent pour présenter au ministre de l'Industrie et du Commerce la proposition suivante:

Sidbec a établi qu'il lui fallait réduire au laminoir 18" ses coûts de conversion de 155 \$/tonne à 118 \$/tonne.

D'une part, Sidbec s'engage à investir un montant de 6.2 \$ M pour modifier et améliorer les équipements du laminoir, ce qui devrait avoir comme effet de réduire ses coûts d'environ 20 \$/tonne.

D'autre part, considérant qu'il faut combler un écart additionnel de 17 \$ /tonne, les parties ont convenu de ce qui suit:

1° Réductions d'effectifs

Les réductions d'effectifs se feront conformément aux dispositions du paragraphe A "Réduction des effectifs" et aux modalités et à l'échéancier prévus à l'annexe B du présent mémoire.

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL  
(suite)

2° Semaine condensée et horaire de douze (12) heures modifié

Des horaires de travail condensés seront mis en place à la tuberie et à la tréfilerie du Complexe de Montréal par la Direction lorsqu'elle le jugera à propos en fonction des besoins d'opération. Les parties conviennent de respecter les articles 3 à 9 de la lettre d'entente "Semaine condensée" de la convention collective et Sidbec convient de respecter, selon le cas, l'un ou l'autre des horaires reproduits en annexe de cette lettre d'entente.

Des horaires de douze (12) heures modifiés seront mis en place dans le département de l'entretien du Complexe de Montréal. Les parties conviennent de respecter les articles 3 à 8 de la lettre d'entente "Horaire de douze (12) heures modifié" de la convention collective et Sidbec convient de respecter l'horaire reproduit en annexe de cette lettre d'entente.

3° Plan d'intéressement

Le plan d'intéressement tel qu'établi dans une lettre d'entente signée entre les parties le 27 mai 1980, lequel est régi par les modalités prévues aux articles 13.22 à 13.29 de la convention collective, est et restera en vigueur jusqu'au 30 juin 1986. À compter de cette date, il sera éliminé définitivement et sera remplacé par les dispositions suivantes qui prendront effet le 1er juillet 1986 et qui prendront fin définitivement le 30 juin 1988.

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL  
(suite)

3° (suite)

- a) Un montant forfaitaire de 8 000 \$ sera attribué à soixante et cinq (65) des employés affectés au laminoir 18", tels qu'identifiés conjointement par Sidbec et le Syndicat. Ce montant sera payé en deux versements égaux de 4 000 \$; le premier, au 1er juillet 1986 et le second, au 1er juillet 1987.

Un montant forfaitaire de 4 000 \$ sera attribué à seize (16) autres employés affectés au laminoir 18", tels qu'identifiés conjointement par Sidbec et le Syndicat. Ce montant sera payé en deux versements égaux de 2 000 \$; le premier, au 1er juillet 1986 et le second, au 1er juillet 1987.

Toutefois les versements ci-haut prévus pour le 1er juillet 1987 ne seront effectués qu'à la condition expresse qu'entre le 1er juillet 1986 et le 1er juillet 1987, les employés aient atteint un niveau de productivité équivalent à la productivité moyenne (pour une section donnée) obtenue au laminoir 18" pour l'année 1985.

- b) En plus des montants prévus ci-dessus, Sidbec s'engage à verser à des groupes d'employés, tel que déterminé ci-dessous, à compter du 1er juillet 1986 et ce, jusqu'au 30 juin 1988, les montants suivants:

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL  
(suite)

3° (suite)

b) (suite)

- 1 \$/heure pour toutes les heures régulières travaillées au cours de la période ci-haut mentionnée sur les tâches suivantes au laminoir 18":

Déchargeur	01-07-51
Préposé table d'amenée	01-12-56
Rattrapeur	01-15-57
Tourneur de barre	01-04-44
Fixateur de guide	01-14-58
Opérateur de lit de refroidissement	01-06-50
Préposé - table à cisaille	01-05-45
Cisailleur	01-12-55
Aide-cisailleur	01-04-42
Opérateur - redresseur Loewy	01-08-82
Aide-opérateur - redresseur Loewy	01-06-91
Monteur de cylindres	01-10-24
Chargeur	01-06-16

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL  
(suite)

3° (suite)

b) (suite)

- 0,50 \$/heure pour toutes les heures régulières travaillées au cours de la période ci-haut mentionnée sur les tâches suivantes au laminoir 18":

Chef de groupe - chauffeur	01-20-60
Chauffeur	01-18-59
Pontonier	01-09-53
Brûleur	01-05-46
Peseur	01-06-49
Aide-monteur de cylindres	01-05-19
Homme d'utilité	01-07-61
Brûleur de billettes	01-05-05
Ameneur de billettes	01-10-37

Tous les montants applicables en vertu du programme décrit dans le présent article 3° b ne seront payés que pour les heures régulières travaillées par un employé concerné.

B) MESURES VISANT LE LAMINOIR 18" DU COMPLEXE DE MONTRÉAL  
(suite)

3° (suite)

b) (suite)

Les heures régulières où un employé concerné n'aura pas travaillé, même si elles sont indemnisées conformément à certaines dispositions de la convention et jugées heures régulières de travail à d'autres fins, ne seront pas considérées comme heures régulières de travail effectuées aux fins du programme.

Les paiements effectués à un employé en vertu du présent programme seront exclus aux fins du calcul de la paie d'un employé concernant les vacances, les congés statutaires et tout autre bénéfice.

Il est entendu que la mise en application des mesures visant le laminoir 18" du Complexe de Montréal est conditionnelle à son acceptation par le ministre de l'Industrie et du Commerce.

C) POLYVALENCE DES TÂCHES

Sidbec mettra en application les combinaisons de tâches prévues aux annexes du présent mémoire d'entente en conformité avec les modalités et l'échéancier prévus à ces annexes. Les employés les plus anciens parmi ceux qui occupaient l'une ou l'autre des tâches qui ont été combinées seront maintenus en poste dans la nouvelle tâche résultant de la combinaison en question à condition qu'ils possèdent les qualifications pour effectuer la nouvelle tâche.

C) POLYVALENCE DES TÂCHES (suite)

Sauf toute disposition contraire qui serait expressément prévue au présent mémoire ou à l'une ou l'autre des annexes, les employés qui seront déplacés suite à la mise en application de ces combinaisons de tâches pourront exercer leurs droits tel que prévu à la procédure de mise à pied de la convention collective.

Dans l'éventualité où Sidbec réaliserait qu'une combinaison de tâches ne peut techniquement s'effectuer conformément aux modalités prévues aux annexes du présent document, elle s'engage à rencontrer les représentants syndicaux pour discuter de la question. Dans le cas où une ancienne tâche serait rétablie, Sidbec est aussi disposée à réintégrer les employés qui l'occupaient originalement, si ces derniers le désirent.

Il est également convenu, que toute description de tâche nouvelle ou modifiée découlant d'une combinaison de tâches sera traitée conformément aux dispositions de la procédure prévue au manuel E.C.S.

D) HORAIRES - DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS

Sidbec mettra en application les "Horaires - douze (12) heures modifiés" tel que prévu à l'annexe A dans les secteurs suivants:

<u>Secteur</u>	<u>Endroit</u>
C.P.S. (bureau)	Contrecoeur
Entretien (bureau)	Contrecoeur

D) HORAIRES - DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS (suite)

Les parties conviennent de respecter les articles 3 à 8 de la lettre d'entente "Horaire de douze (12) heures modifié" de la convention collective et Sidbec convient de respecter l'horaire reproduit en annexe de cette lettre d'entente.

Les réductions d'effectifs engendrées par la mise en place de ces horaires n'auront pas lieu avant septembre 1986. Lorsqu'elles auront lieu, les employés ainsi réduits seront les employés temporairement rappelés au travail pour combler des permissions d'absence à moins que ces réductions ne soient rendues inutiles par des départs volontaires d'autres employés.

E) SOUS-CONTRATS

Pour la période transitoire pendant laquelle il y aura des employés d'entretien mis à pied en raison du programme de réduction d'effectifs, Sidbec entend utiliser, là où elle estime qu'il est possible de le faire, ces employés d'entretien en mise à pied pour effectuer les projets de capitalisation sur les équipements qui sont normalement faits par sous-contrat en autant:

- a) Que les employés disponibles soient qualifiés et puissent effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus.
- b) Que ces travaux soient effectués à des coûts moindres ou équivalents à ceux des contracteurs.
- c) Que Sidbec possède les équipements adéquats pour effectuer les travaux.
- d) Que l'exécution de ces travaux ne donne lieu, en aucun cas, à l'embauche de personnel.

E) SOUS-CONTRATS (suite)

- e) Que l'exécution de ces travaux ne constituent pas une infraction à la loi.

Lorsque Sidbec utilisera ses employés pour exécuter des travaux pour projet de capitalisation, elle considèrera d'abord les employés qualifiés en mise à pied dans l'établissement en question. Si d'autres employés sont requis pour effectuer les travaux, elle considèrera alors les employés qualifiés qui sont en mise en pied dans les autres établissements.

D'autre part, dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la signature de l'entente, les directions locales rencontreront les représentants syndicaux pour leur faire part de tous les contrats d'entretien et de projets de capitalisation actuellement octroyés.

Les dispositions du présent paragraphe (E) n'ont pas pour effet de restreindre l'application des dispositions des conventions collectives relatives aux sous-contrats

F) PROGRAMME SPÉCIAL D'AIDE AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS AFFECTÉS PAR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT

Pour minimiser l'impact des réductions d'effectifs découlant du plan de redressement, Sidbec mettra sur pied un programme d'aide visant à favoriser les départs volontaires. Ce programme sera accessible à tous les employés des unités de négociation avec au moins un (1) an d'ancienneté, qui appartiennent à l'un ou l'autre des groupes suivants:

- 1° Les employés qui étaient au travail en date du 17 février 1986 et qui sont toujours à l'emploi de Sidbec au moment de la signature du présent mémoire d'entente.

F) PROGRAMME SPÉCIAL D'AIDE AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS  
AFFECTÉS PAR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS  
DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT (suite)

- 2° Les employés qui n'étaient pas au travail parce qu'ils étaient malades ou en accident de travail en date du 17 février 1986 (ces derniers pourront bénéficier du programme dès leur retour au travail ou à une autre date déterminée par entente entre les parties);
- 3° Les employés qui, le ou avant le 17 février 1986, avaient opté pour une mise à pied volontaire conformément aux dispositions de la procédure de mise à pied des conventions collectives où l'on retrouve ces dispositions;
- 4° Les employés qui furent rappelés au travail au cours de la période s'échelonnant entre le 17 février et le 30 avril 1986;
- 5° Les employés de l'usine de Longueuil en mise à pied en date du 17 février s'ils sont rappelés au travail pour une période minimale de trois (3) mois advenant le départ d'une quatrième équipe au laminoir.

Cependant il est convenu que l'efficacité des opérations ne doit pas être affectée par le départ d'employés qualifiés. Pour cette raison, Sidbec se réserve le droit de refuser toute demande d'employés qui voudraient quitter leur emploi alors que leur compétence est requise pour ses opérations; toute demande de départ conformément aux dispositions qui suivent plus bas ne sera acceptée que dans la mesure où la vacance ainsi créée pourra être comblée de l'intérieur par des employés qualifiés.

A cet effet, Sidbec accepte de mettre sur pied un comité conjoint dans chacune des unités locales, composé de deux (2) membres provenant de la partie patronale et de deux (2) membres provenant de la partie syndicale. La tâche de ces comités sera d'analyser toute demande qui sera refusée à cause des raisons mentionnées ci-haut.

F) PROGRAMME SPÉCIAL D'AIDE AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS AFFECTÉS PAR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT (suite)

Il est convenu que le nombre de départs volontaires acceptés en vertu du programme pour chaque unité locale ne devra en aucun cas excéder le nombre d'employés à réduire dans chaque unité locale selon le plan de redressement, tel que prévu aux annexes A, B, C, D, E et F. En d'autres termes, Sidbec n'acceptera un départ volontaire que pour absorber l'impact de la réduction d'un employé.

Il est également convenu qu'une éventuelle augmentation des effectifs, au-delà du niveau déjà calculé en date du 17 février 1986, n'aura pas pour effet d'augmenter le nombre de départs volontaires et ce, peu importe la raison de cette augmentation d'effectifs. Dans ce cas, seul le nombre de candidats éligibles au programme augmenterait.

Tous les employés qui désirent prendre une pré-retraite, donner leur démission, prendre un congé sans solde, aux conditions énumérées ci-dessous pourront formuler une demande en ce sens en s'adressant à leur supérieur immédiat ou au service du Personnel de l'usine concernée. À compter du \_\_\_\_\_ 1986, Sidbec affichera sur tous les tableaux d'affichage un avis les informant de ces possibilités. À partir de la date d'affichage, les employés intéressés auront un (1) mois pour faire part de leur décision. Les demandes ainsi recueillies seront compilées dans un dossier et les candidatures seront sélectionnées par ordre d'ancienneté en fonction des échéanciers prévus pour les réductions d'effectifs et de la capacité de Sidbec à les libérer.

F) PROGRAMME SPÉCIAL D'AIDE AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS  
AFFECTÉS PAR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS  
DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT (suite)

a) Pré-retraite

Tout employé qui compte cinquante-cinq (55) ans d'âge et quinze (15) années de service dans la Compagnie et qui désire prendre sa retraite dans le cadre du programme, pourra en formuler la demande conformément aux dispositions prévues ci-dessus, et si sa demande est acceptée, il aura droit à ce qui suit:

- 1° La rente de base qu'il a accumulée jusqu'au moment de sa retraite, sans réduction actuarielle (15 \$/mois/année de service créditée).
- 2° La rente supplémentaire normalement réservée aux 58/30 (14 \$/mois/année de service créditée) jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- 3° Un supplément de 300 \$/mois pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou jusqu'au décès selon le cas.
- 4° Une indemnité de cessation d'emploi de quarante (40) heures de salaire à son taux horaire régulier pour chaque année complète de service.
- 5° Un montant forfaitaire de 200 \$.

Les modalités de paiement pour les montants prévus au 3° et 4° ci-dessus pourront être reportées par entente mutuelle entre Sidbec et l'employé concerné.

F) PROGRAMME SPÉCIAL D'AIDE AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS AFFECTÉS PAR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT (suite)

a) Pré-retraite (suite)

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.

b) Indemnisation de cessation d'emploi

Tout employé, qui, dans la mesure où il n'est pas éligible aux conditions énumérées en a) ci-dessus, veut quitter définitivement son emploi dans le cadre du programme et qui voit sa demande acceptée, aura droit à ce qui suit:

- 1° Une indemnité de cessation d'emploi de quatre-vingt (80) heures de salaire à son taux horaire régulier pour chaque année complète de service.
- 2° 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.
- 3° L'employé qui choisit de recevoir une telle indemnité renoncera par le fait même à ses droits d'ancienneté tels qu'énoncés à sa convention collective.
- 4° Les modalités de paiement pour les versements de l'indemnité de cessation d'emploi pourront être reportées par entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé concerné.

b) Indemnisation de cessation d'emploi (suite)

La couverture du programme d'assurance collective (à l'exception des assurances invalidité à court et à long terme) sera prolongée pour une période de six (6) mois suivant la fin du mois au cours duquel l'employé quitte son emploi.

c) Congés sans solde

Dans le cadre du programme, les employés qui désirent prendre un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et d'une durée maximum d'un (1) an pourront en faire la demande. De telles demandes seront analysées aux mêmes termes et conditions qu'un départ volontaire.

Un employé qui désire prolonger son congé pour une deuxième année pourra en faire la demande. Cette demande sera accordée si ses justifications sont acceptables pour Sidbec.

d) Travail partagé (Employés de bureau)

Si deux (2) employés de bureau désirent se partager une semaine complète de travail, dans une tâche donnée, ils pourront formuler une demande à cet effet, laquelle sera considérée à son mérite. Les deux (2) employés intéressés devront être pleinement qualifiés pour effectuer toute la tâche en question et la formule de travail partagé ne devra pas nuire aux exigences des opérations ni en affecter l'efficacité.

d) Travail partagé (Employés de bureau) (suite)

Toute entente sur cette question impliquera Sidbec, le Syndicat et les deux (2) employés concernés. Sidbec établira les régimes d'assurance collective, de rente et de prestations supplémentaires de chômage et de congés de maladie, s'il y a lieu, qui s'appliqueront à ces employés. Les parties à cette entente se réservent le droit d'y mettre fin en tout temps après un avis d'un (1) mois.

Toutes les mesures prévues au présent mémoire s'adressent et ne sont valables que dans le cadre des réductions d'effectifs prévues aux annexes ci-jointes. Les dispositions du présent mémoire ne constituent en rien une limitation au droit de Sidbec à procéder à d'autres réductions d'effectifs pour quelque autre raison.

Il est entendu et convenu que les conventions collectives et autres ententes seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires de façon à donner plein effet aux dispositions du présent mémoire et, en cas de différend, les dispositions du présent mémoire prévaudront.

Il est également entendu et convenu que la mise en application du présent mémoire d'entente est conditionnelle à son acceptation par le conseil d'administration de Sidbec-Dosco de même que par le ministre de l'Industrie et du Commerce d'une part et par les membres des différentes unités locales concernées d'autre part.

Signé à Montréal, le 4e jour de juin 1986.

Au nom des Métallurgistes  
Unis d'Amérique

*Gaudie Tremblay*  
*Norman Simonson*  
*Jean. René. Bevil*  
*Pierre Gault*  
*Robert Proulx*  
*Robert Proulx*  
*Robert Proulx*  
*Robert Proulx*

Au nom de Sidbec-Dosco Inc.  
et Sidbec-Feruni Inc.

*Serge Larin*  
*Robert Gauthier*  
*Stéphane*  
*Yves Besselin*  
*Yves Besselin*  
*Yves Besselin*  
*Yves Besselin*

ANNEXE A

RÉDUCTION DES EFFECTIFS  
COMPLEXE DE CONTRECOEUR

Combinaison de tâches	56
Changements technologiques	70
Réduction des postes	17
<u>TOTAL</u>	<u>143</u>

86-05-14

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Usine de réduction	Opérateur briquettes	2	Réduction de poste	1er semestre 1986
Aciérie	Pocheurs billettes	8	Changement technologique Coulée en séquences et contrôle de niveau du panier automatique	1er semestre 1987
	Pocheur - brames	8	Réduction de postes	octobre 1986
	Premier aide-fondeur	4	Changement technologique Opération à deux fours + four poche	octobre 1986
	Troisième aide-fondeur	4	Changement technologique Opération à deux fours + four poche	octobre 1986
	Préposé - refroidissement	4	Changement technologique Contrôle automatique	octobre 1986

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Aciérie (suite)	Pontonier - 3 - 5	4	Changement technologique Contrôle radio par expéditeur	novembre 1986
	Brûleur	1	Combinaison de la tâche avec opération de briquetage	1er semestre 1986
	Deuxième couleur - billettes	4	Changement technologique Automatisation	octobre 1986
	Redresseur	4	Changement technologique Modification des contrôles	1er semestre 1987
	Pontonier - semi-portique	4	Changement technologique Contrôle radio par deuxième couleur	octobre 1986
Laminoir à chaud	Aide-lamineur duo	4	Changement technologique Automatisation des guides au duo	2e semestre 1986

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Laminoir à chaud (suite)	Pontier parc à brames	4	Changement technologique Compléter la modification du chariot de transfert	1er semestre 1986
	Aide-chauffeur de four	4	Changement technologique Automatisation du four poussant	1987
	Décricheurs	2	Combinaison de tâches avec celle de l'inspecteur	1er semestre 1986
Laminoir à froid	Aide-entrée décapage	4	Changement technologique Automatisation des longueurs de coupe au décapage	2e semestre 1986
	Préposés au chargement	6	Changement technologique Agrandissement de l'entreposage avec automatisation	1987

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Laminoir à froid (suite)	Alimenteur préparation	4	Combinaison de la tâche d'inspecteur avec celle de l'alimenteur	1er semestre 1986
	Alimenteur refente	4	Combinaison de la tâche d'inspecteur avec celle de l'alimenteur	1er semestre 1986
	Emballeur cisaille	1	Combinaison de la tâche d'inspecteur avec celle d'emballeur	1er semestre 1986
Laminoir fils machine	Monteur de cylindres et guides	4	Combinaison de tâches de monteurs de guides et monteurs de cylindres	1er semestre 1986
Entretien	Huileurs et plombiers	19	Combinaison de tâches de huileur et plombier avec celle du mécanicien	1er semestre 1986 au 1er semestre 1987
	Électriciens	12	Combinaison de la tâche d'électricien avec celle de l'électronicien	(6) au 1er semestre 1986 (6) d'ici le 1er semestre 1987

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Entretien (suite)	Colorifigeurs, journaliers Chauffeurs de camion	7	Combinaison avc la tâche d'homme d'utilité	1er et 2e semestres 1986
Entretien (bureau)	Commis-dactylo	1	Changement technologique Avènement du système pige	2e semestre 1986
Ingénierie	Commis varitype	1	Réduction de poste	1er semestre 1986
	Commis reproduction	1	Réduction de poste	1er semestre 1986
Entretien (bureau)	Commis d'entretien	2	Changement technologique, combinaison de tâches et horaire douze (12) heures modifié	2e semestre 1986
	Planificateurs	3	Changement technologique	2e semestre 1987

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Métallurgie	Inspecteur-chef de groupe au laminoir à froid	2	Combinaison de la tâche avec l'inspecteur général et l'opérateur de la ligne de décapage	2e semestre 1986
Métallurgie	Commis statisticien	1	Réduction de poste	1er semestre 1987
Comptabilité	Commis-paie	2	Changement technologique Informatisation paie/personnel	1er semestre 1987
	Commis-comptes à payer	2	Changement technologique Système informatique intégré Achats/comptes à payer	1er semestre 1987

CONTRECOEUR  
Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
C.P.S.	Receveur peseur	2	Réduction de poste Horaire 12 heures modifié et avènement du micro-ordinateur	1er semestre 1986
	Programmeur, laminoir à plats	2	Horaire 12 heures modifié Développement informatique Combinaison de tâches	(1) 1er semestre 1986 (1) 1er semestre 1987
	Commis-expédition	1	Développement informatique Ce changement technologique a été annoncé au Syndicat	1er semestre 1986
	Commis-rendement métallique	1	Changement technologique Développement informatique Combinaison de tâches	1er semestre 1987
<u>TOTAL</u>		<u>143</u>		

ANNEXE B

RÉDUCTION D'EFFECTIFS  
COMPLEXE DE MONTRÉAL

Combinaison de tâches	13
Changements technologiques	3
Réduction de postes	8
<u>TOTAL</u>	<u>24</u>

86-05-14

MONTRÉAL  
Réductions des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Aciérie	Commis - aciérie	1	Combinaison avec la tâche de commis sénior prix de revient	1er semestre 1986
	Homme d'utilité	4	Combinaison avec les tâches d'accrocheur, pointeur de chargement et pontonnier	2e semestre 1986
Tuberie	Programmeur junior	1	Élimination de travaux et avènement de micro-informatique	1er semestre 1987
	Chauffeur de four	1	Réduction de poste Semaine condensée	2e semestre 1986
Tréfilerie	Commis planificateur	1	Élimination de travaux et avènement de micro-informatique	1er semestre 1987
	Aide-ligne continue	3	Réduction de postes suite à la combinaison des lignes de galvanisation et patentage	2e semestre 1986

MONTRÉAL  
Réductions des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Entretien	Lubrificateur	2	Réduction de poste, combinaison avec mécanicien	2e semestre 1986
	Opérateur bouilloire	1	Combinaison avec chauffeur de four	1er semestre 1987
	Soudeur	1	Réduction d'un soudeur	2e semestre 1986
Transport	Aiguilleur	1	Combinaison aiguilleur avec chef de groupe	1er semestre 1986
Métallurgie	Inspecteur - laminoir	1	Combinaison avec tâches de production	1er semestre 1987
Comptabilité	Commis comptes à payer	1	Réduction de poste et redistribution de la tâche aux achats, comptabilité et comptes à payer	2e semestre 1986

MONTRÉAL  
Réductions des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Service de bureau	Commis service	1	Changement technologique. Élimination téléphoniste.	2e semestre 1986
Sûreté	Gardiens	5	Combinaison préposé à la balance avec les gardiens. Élimination des patrouilles.	(2) 1er semestre 1986 (3) 2e semestre 1986
<u>TOTAL</u>		<u>24</u>		

86-05-14

ANNEXE C

RÉDUCTION D'EFFECTIFS  
USINE DE LONGUEUIL

Combinaison de tâches	6
Changements technologiques	4
Réduction de postes	<u>6</u>
<u>TOTAL</u>	<u>16</u>

86-05-12

LONGUEUIL

Réductions des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Production 8897	Préposé stockage	1	Poste éliminé. Vérificateur de charge ou accrocheurs assignés à l'occasion.	21 mars 1986
	Aide-cisailleurs	3	Combinaison de tâches. Opérateur de pont-roulant no 4 devient aussi aide-cisailleur.	mai 1986
	Inspecteurs	2	Postes éliminés.	décembre 1986
	Alimenteurs	3	Changement technologique.	septembre 1986
	Monteur de cages	1	Élimination d'un poste de jour.	21 mars 1986

**Note:**

Réduction de trois (3) postes d'accrocheurs aux tables de ré-inspection et ajout d'un poste d'accrocheur par poste pour pallier aux besoins générés par les changements ci-haut.

**Résultat net: aucune réduction**

LONGUEUIL

Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Entretien 8897	Électriciens	2	Combinaison avec tâche d'électronicien.	2e semestre 1987
	Soudeurs	1	Réduction de poste	octobre 1986
	Mécaniciens	1	Réduction de poste	octobre 1986
Bureau 8060-2	Commis-aide général C.P.S.	1	Postes combinés	février 1986 (complété)
	Commis-expédition	1	Changement technologique	septembre 1986
<u>TOTAL</u>		<u>16</u>		

86-05-14

ANNEXE D

RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS  
FERUNI - CONTRECOEUR

Combinaison de tâches	1
Changements technologiques	-
Réductions de postes	2
<u>TOTAL</u>	<u>3</u>

86-05-14

ANNEXE D

FERUNI - CONTRECOEUR

Réduction des effectifs

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Cour	Journaliers	1	Réduction de postes	1er semestre 1986
Entretien	Électricien	1	Réduction de postes	1er semestre 1986
C.P.S. 8060	Commis aux inventaires	1	Combinaison de la tâche avec celles de commis réception-expédition et comis d'entretien.	1er semestre 1986
<u>TOTAL</u>		<u>3</u>		

86-05-14

ANNEXE E

Réduction des effectifs  
causée par la fermeture  
de la clouterie et de la boulonnerie  
Complexe de Montréal

Clouterie	9
Boulonnerie	16
Services indirects	11
<u>TOTAL</u>	<u>36</u>

86-05-14

## EFFECTIFS BOULONNERIE

En date du 17 février 1986

<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>
Empaqueteur de boulons	1
Préposé parachèvement des matrices	2
Préposé au registre de production	2
Opérateur machine boulons	4
Préposé traitement thermique	3
Chef de groupe - machine à boulons	1
Balayeur	1
Trieur - Inspection	2
<u>TOTAL</u>	<u>16</u>

La fermeture de la boulonnerie a eu lieu le 21 mars 1986.

EFFECTIFS CLOUTERIE

En date du 17 février 1986

TÂCHES	No
Opérateur chariot élévateur	1
Assembleur de cartons	2
Oopérateur "Dake"	1
Clouteur	3
Préposé à la galvanisation des clous	1
Opérateur "Dake" formation	1
<u>TOTAL</u>	<u>9</u>

La fermeture de la clouterie aura lieu le 30 mai 1986.

EFFECTIFS BOULONNERIE ET CLOUTERIE

Services indirects

En date du 17 février 1986

<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>
Inspecteur boulonnerie	1
Machiniste	3
Outilleur	1
Soudeur	1
Électricien	1
Mécanicien	2
Programmeur - planificateur (5747)	1
Tréfileur	1
<u>TOTAL</u>	<u>11</u>

86-05-14

ANNEXE F

Réduction des effectifs  
au laminoir 18"  
Complexe de Montréal

Réduction de postes	20
Addition de postes	4
<u>Réduction totale par équipe</u>	<u>16</u>
<u>Réduction totale en moyenne</u>	<u>21</u>

86-05-14

MONTRÉAL

Réductions des effectifs par équipe de travail au laminoir 18"

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Laminoir 18"	Déchargeur	1	Changements technologiques	1987
	Préposé table d'amenée	1	Changements technologiques	
	Rattrapeur	4	Changements technologiques	deux (2) août 1986 deux (2) août 1987
	Tourneur de barre	4	Changements technologiques	deux (2) août 1986 deux (2) août 1987
	Fixateur de guide	1	Changements technologiques	août 1987
	Opérateur - lit de refroidissement	1	Changements technologiques	août 1986
	Aide-cisailleur	1	Changements technologiques	août 1986
	Peseur	1	Changements technologiques	mai 1988
	Inspecteur	1	Changements technologiques	mai 1988

MONTRÉAL

Réductions des effectifs par équipe de travail au laminoir 18"

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>TÂCHES</u>	<u>No</u>	<u>RAISONS</u>	<u>ÉCHÉANCIER</u>
Laminoir (suite)	Opérateur - redresseur Loewy	1	Changements technologiques	mai 1988
	Aide-opérateur redresseur Loewy	2	Changements technologiques	mai 1988
	Accrocheur - finition	1	Changements technologiques	mai 1988
	Accrocheur - expédition	1	Changements technologiques	mai 1988

- Note:
1. Les rattrapeurs, les tourneurs de barre et les fixateurs de guide seront remplacés par un (1) monteur de guide et trois (3) aide-lamineurs.  
  
Par conséquent, la réduction totale des effectifs pour une équipe de travail sera de seize (16) employés.
  2. Parce que les effectifs varient normalement entre un (1) et deux (2) équipes de travail, il est convenu de considérer que les modifications apportées au laminoir 18" donneront lieu à la réduction de vingt et un (21) employés en moyenne, au volume prévu dans le rapport au ministre de l'Industrie et du Commerce.

86-05-14

## ANNEXE G

### COMBINAISON DES TÂCHES HUILEUR - PLOMBIER - MÉCANICIEN COMPLEXE DE CONTRECOEUR

1. À compter du \_\_\_\_\_ 1986, la Compagnie modifiera la tâche de mécanicien actuellement en vigueur pour y inclure toutes les fonctions décrites dans la tâche de huileur et dans la tâche de plombier lesquelles feront dorénavant partie intégrante de la nouvelle tâche de mécanicien.
2. Au cours de la semaine débutant le \_\_\_\_\_ 1986, tous les huileurs et les plombiers devront se soumettre à un test servant à évaluer leurs aptitudes, leur formation académique et leur expérience pour établir s'ils sont aptes à entreprendre un cours de formation pour occuper la nouvelle tâche de mécanicien. La formation en question débutera à compter de l'automne 1986.

Cette période de formation se prolongera jusqu'en décembre 1987, s'il y a lieu.

3. Les huileurs et les plombiers qui, en vertu du test, s'avèreront aptes à assimiler la formation pour occuper la nouvelle tâche, deviendront par le fait même des apprentis-mécaniciens. Au cours de cette période, pendant laquelle ils seront apprentis, ils conserveront leur salaire respectif de huileur ou de plombier jusqu'au moment où le taux applicable à la période d'apprentissage prévue au manuel E.C.S. égalera ou excèdera le salaire de l'employé. À ce moment-là, le taux prévu au calendrier d'apprentissage du manuel E.C.S. s'appliquera.

4. Les huileurs et les plombiers qui s'avèreront inaptes à assimiler la formation pour occuper la nouvelle tâche de mécanicien, parce qu'ils auront échoué le test ou parce qu'ils auront échoué en cours de formation, demeureront à leur tâche respective de huileur et de plombier; à compter du \_\_\_\_\_ 1986, ces deux (2) tâches seront modifiées pour y inclure les fonctions d'aide-mécanicien.

À compter de cette date, ces fonctions d'aide-mécanicien feront partie intégrante de la nouvelle tâche de huileur et de la nouvelle tâche de plombier.

5. Plutôt que de se soumettre aux dispositions prévues ci-haut, tout employé pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de mise à pied prévues à la convention collective ou prendre une pré-retraite ou s'il n'est pas éligible à cette dernière une indemnité de cessation d'emploi, en autant que l'on n'ait pas dépassé le nombre de réductions à effectuer.
6. Au plus tard, le 31 décembre 1987, les effectifs couvrant les tâches actuelles de huileur, plombier, mécanicien seront réduits de dix-neuf (19) employés. La Compagnie appliquera alors les dispositions de l'article 10.09 de la convention collective traitant des mises à pied et déplacera les employés les moins anciens occupant l'une ou l'autre des trois nouvelles tâches, jusqu'à concurrence de dix-neuf (19).
7. Par la suite, lorsque surviendront de nouvelles réductions d'effectifs, les mises à pied s'effectueront conformément aux dispositions de la convention collective traitant des mises à pied en réduisant les employés les moins anciens occupant l'une ou l'autre des trois (3) tâches, à condition que 50% du nombre actuel des huileurs et des plombiers deviennent mécanicien.

7. (suite)

Si non, les mises à pied s'effectueront en réduisant au prorata du nombre d'employés actifs dans chacune des trois nouvelles tâches de mécanicien, huileur et plombier; si les mises à pied s'effectuent en réduisant au prorata, les rappels s'effectueront également en augmentant les effectifs au prorata du nombre d'employés actifs dans chacune des trois nouvelles tâches.

8. Au fur et à mesure que les titulaires dans la tâche de huileur et dans la tâche de plombier s'élimineront, ils ne seront plus remplacés par la suite. Lorsqu'il n'y aura plus aucun titulaire dans ces tâches, elles seront éliminées.

## ANNEXE H

### COMBINAISON DES TÂCHES ÉLECTRICIEN - ÉLECTRONICIEN

#### COMPLEXE DE CONTRECOEUR ET USINE DE LONGUEUIL

1. À compter du \_\_\_\_\_ 1986, la Compagnie modifiera la tâche d'électronicien actuellement en vigueur pour y inclure toutes les fonctions décrites dans la tâche d'électricien qui feront dorénavant partie intégrante de la nouvelle tâche d'électronicien.
2. À l'automne 1986, les électriciens entreprendront un cours de formation pour occuper la nouvelle tâche d'électronicien. Au cours de la même période, les électroniciens entreprendront un cours d'appoint afin de parfaire leurs connaissances en électricité.

La période de formation prévue pour les électriciens se prolongera jusqu'en décembre 1987, s'il y a lieu.

3. Les électriciens qui entreprendront la formation pour occuper la nouvelle tâche d'électronicien, deviendront par le fait même des apprentis-électroniciens. Au cours de cette période, pendant laquelle ils seront apprentis, ils conserveront leur salaire d'électricien jusqu'au moment où le taux applicable à la période d'apprentissage prévue au manuel E.C.S. égalera ou excèdera le salaire de l'employé. À ce moment-là, le taux prévu au calendrier d'apprentissage du manuel E.C.S. s'appliquera.
4. Les électriciens qui ne pourront assimiler la formation pour occuper la nouvelle tâche d'électronicien, parce qu'ils auront échoué en cours de formation, demeureront à leur tâche d'électricien.

5. Plutôt que de se soumettre aux dispositions prévues ci-haut, tout employé pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de mise à pied prévues à la convention collective ou prendre une pré-retraite ou s'il n'est pas éligible à cette dernière, une indemnité de cessation d'emploi, en autant que l'on n'ait pas dépassé le nombre de réductions à effectuer.
6. Au plus tard, le 31 décembre 1987, les effectifs couvrant les tâches actuelles d'électricien et électronicien seront réduits de douze (12) employés à Contrecoeur et de deux (2) employés à Longueuil. La Compagnie appliquera alors les dispositions de l'article 10.09 de la convention collective traitant des mises à pied et déplacera les employés les moins anciens occupant l'une ou l'autre des deux tâches, jusqu'à concurrence de douze (12) à Contrecoeur et deux (2) à Longueuil.
7. Par la suite, lorsque surviendront de nouvelles réductions d'effectifs, les mises à pied s'effectueront conformément aux dispositions de la convention collective traitant des mises à pied en réduisant les employés les moins anciens occupant l'une ou l'autre des deux (2) tâches, à condition que 50% du nombre actuel des électriciens deviennent électronicien. Si non, les mises à pied s'effectueront en réduisant au pro-rata du nombre d'employés actifs dans chacune des deux tâches d'électronicien et électricien; si les mises à pied s'effectuent en réduisant au prorata, les rappels s'effectueront également en augmentant les effectifs au prorata du nombre d'employés actifs dans chacune des deux (2) tâches.
8. Au fur et à mesure que les titulaires à la tâche d'électricien s'élimineront, ils ne seront plus remplacés par la suite. Lorsqu'il n'y aura plus aucun titulaire dans la tâche, elle sera éliminée.

86-05-27

## ANNEXE I

### COMBINAISON DES TÂCHES HUILEUR - MÉCANICIEN COMPLEXE DE MONTRÉAL

1. À compter du \_\_\_\_\_ 1986, la Compagnie modifiera la tâche de mécanicien actuellement en vigueur pour y inclure toutes les fonctions décrites dans la tâche de huileur qui feront dorénavant partie intégrante de la nouvelle tâche de mécanicien.
2. Au cours de la semaine débutant le \_\_\_\_\_ 1986, les huileurs devront se soumettre à un test servant à évaluer leurs aptitudes, leur formation académique et leur expérience pour établir s'ils sont aptes à entreprendre un cours de formation pour occuper la nouvelle tâche de mécanicien. La formation en question débutera à l'automne 1986.

Cette période de formation se prolongera jusqu'en décembre 1987, s'il y a lieu.

3. Les huileurs qui, en vertu du test, s'avèreront aptes à assimiler une formation pour occuper la nouvelle tâche de mécanicien, deviendront par le fait même des apprentis-mécaniciens. Au cours de cette période, pendant laquelle ils seront apprentis, ils conserveront leur salaire de huileur jusqu'au moment où le taux applicable à la période d'apprentissage prévue au manuel E.C.S. égalera ou excèdera le salaire de l'employé. À ce moment-là, le taux prévu au calendrier d'apprentissage du manuel E.C.S. s'appliquera.
4. Les huileurs qui ne pourront assimiler la formation pour occuper la nouvelle tâche de mécanicien, parce qu'ils auront échoué en cours de formation, demeureront à leur tâche de huileur; à compter du \_\_\_\_\_ 1986, cette tâche sera modifiée pour y inclure les fonctions d'aide-mécanicien.

4. (suite)  
À compter de cette date, ces fonctions d'aide-mécanicien feront partie intégrante de la nouvelle tâche de huileur.
5. Plutôt que de se soumettre aux dispositions prévues ci-haut, tout employé pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de mise à pied prévues à la convention collective ou prendre une pré-retraite ou s'il n'est pas éligible à cette dernière, une indemnité de cessation d'emploi, en autant que l'on n'ait pas dépassé le nombre de réductions à effectuer.
6. Au plus tard le 31 décembre 1987, les effectifs couvrant les tâches actuelles de huileur et mécanicien seront réduits de deux (2) employés. La Compagnie appliquera alors les dispositions de l'article 10.09 de la convention collective traitant des mises à pied et déplacera les employés les moins anciens occupant l'une des deux (2) tâches, jusqu'à concurrence de deux (2).
7. Par la suite, lorsque surviendront de nouvelles réductions d'effectifs, les mises à pied s'effectueront conformément aux dispositions de la convention collective traitant des mises à pied en réduisant les employés les moins anciens occupant l'une ou l'autre des deux (2) tâches, à condition que 50% du nombre actuel des huileurs deviennent mécanicien. Si non, les mises à pied s'effectueront en résidant au pro-rata du nombre d'employés actifs dans chacune des deux (2) tâches de mécanicien et huileur; si les mises à pied s'effectuent en réduisant au prorata, les rappels s'effectueront également en augmentant les effectifs au prorata du nombre d'employés actifs dans chacune des deux (2) tâches.
8. Au fur et à mesure que les titulaires dans la tâche de huileur s'élimineront, ils ne seront plus remplacés par la suite. Lorsqu'il n'y aura plus aucun titulaire dans la tâche, elle sera éliminée.

## ANNEXE J

### PROGRAMME DE FORMATION POUR PLANIFICATEURS COMPLEXE DE CONTRECOEUR

1. Des cours de formation seront donnés aux planificateurs du Complexe de Contrecoeur dans le but d'améliorer leurs connaissances techniques.
2. Au cours de la semaine débutant le \_\_\_\_\_ 1986, tous les planificateurs devront se soumettre à un test servant à évaluer leur formation académique et leur expérience pour établir leurs besoins en formation.
3. Un cours d'appoint de deux (2) semaines sera donné aux planificateurs qui, selon les résultats du test, nécessiteront une préparation avant d'entreprendre le cours de formation.
4. Plutôt que de se soumettre aux dispositions prévues ci-haut, tout employé pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de mise à pied prévues à la convention collective ou prendre une pré-retraite ou s'il n'est pas éligible à cette dernière une indemnité de cessation d'emploi, en autant que l'on n'ait pas dépassé le nombre de réductions à effectuer.
5. Au plus tard, le 31 décembre 1987, les effectifs couvrant la tâche actuelle de planificateur seront réduits de trois (3) employés. La Compagnie appliquera alors les dispositions de l'article 10.09 de la convention collective traitant des mises à pied et déplacera les employés les moins anciens dans la tâche de planificateur, jusqu'à concurrence de trois (3).

86-06-03

2460-4



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

2460-4

AE: M-16011-06

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 7 8

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 **02460-4**

<b>Objet</b>	<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	<b>M-16011-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>35-04-15</b>	Reception <b>85-04-19</b>	<b>Durée</b>	Du <b>85-02-01</b>	Au <b>88-01-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>1366</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Métallurgistes Unis d'Amérique</b> <b>section locale 6586</b> <b>160 rue Charron</b> <b>Contrecoeur, Qué</b> <b>JOL 1C0</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Sidbec-Dosco Ltée</b> <b>507 Pl. d'Armes</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2Y 2W8</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Sidbec Dosco Inc</b> <b>Att.: M. Serge Guin</b> <b>300 rue Léo Parizeau</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2W 2S7</b>	<b>E.V.: Compl. de Contrecoeur E.V. situés à</b> <b>Contrecoeur, Montée de la Pomme d'Or</b> Région <u>06-07</u> Activité <u>2910 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1480 P

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 <b>Céline Carette /sg</b>	Date <b>85-04-29</b>
--	-------------------------

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

2466-4



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**SIDBEC-DOSCO INC.**

**COMPLEXE DE CONTRECOEUR**

**(ci-après appelée la Compagnie)**

**ET**

**LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE**

**SECTION LOCALE 6586**

**(ci-après appelés le Syndicat)**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
<b>I</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b>	
1.01	But de la convention	1
<b>II</b>	<b>RECONNAISSANCE SYNDICALE</b>	
2.01	Unité syndicale, définition	2
2.02	Employé, définition du terme	2
2.03	Personnel exclu de l'unité syndicale, restriction des tâches exécutées par le	2
2.04	Activités syndicales, restriction des	3
2.05	Aucune discrimination	3
2.06	Formation du personnel exclu, travail à des tâches de l'unité syndicale pour	4
<b>III</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION</b>	
3.01	Droits de la direction	5
3.02	Droits non prévus	5
<b>IV</b>	<b>RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES</b>	
4.01	Retenue obligatoire	6
4.02	Retenue, fréquence et remise de	6
4.03	Information au syndicat	6
4.04	Responsabilité	6
<b>V</b>	<b>REPRÉSENTATION SYNDICALE</b>	
5.01	Délégués syndicaux, reconnaissance des	7
5.02	Comité de l'E.C.S., reconnaissance du, et fréquence de rencontres	7
5.03	Comité de griefs, reconnaissance du	7
5.04	Permission d'absence	7
5.05	Rencontres, périodes des	8
5.06	Membres des comités et délégués, désignation des	8
5.07	Comité de négociation, reconnaissance du	8
5.08	Activités syndicales, rémunération en dehors des heures régulières de travail.	9
<b>VI</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS</b>	
6.01	Intention générale et discussion préalable	10
6.02	Grief, définition d'un	10
6.03	Délai de présentation	10
6.04	Étapes de la procédure de griefs	10
6.05	Référence à l'arbitrage, délai de	11
6.06	Suspension et congédiement, présentation des griefs de	11

		Page
6.07	Griefs présentés à la troisième étape	12
6.08	Jours exclus dans les délais de présentation, délais de réponse	12
6.09	Règlement monétaire, délai de versement du	12
<b>VII</b>	<b>ARBITRAGE</b>	
7.01	Arbitrage, avis préalable d'	13
7.02	Arbitre, désignation de l'	13
7.03	Arbitrage, délai d'audition d'	13
7.04	Sentences arbitrales, caractère exécutoire des	13
7.05	Juridiction de l'arbitre	13
7.06	Frais d'arbitrage, partage des	14
7.07	Procédure accélérée d'arbitrage, recours à la	14
<b>VIII</b>	<b>GRÈVE ET LOCK-OUT</b>	
8.01	Interdiction	15
<b>IX</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL</b>	
9.01	Définitions	16
9.02	Employés de jour, définition et horaire de travail	16
9.03	Employés aux opérations continues, définition et horaire de travail	17
9.04	Opérations à quatre équipes, heures de travail	18
9.05	Entretien, programmation des employés de l'	18
9.06	Horaires d'opérations, modifications des	18
9.07	Horaires de travail, affichage des	18
9.08	Heures supplémentaires, définition et rétribution	18
9.09	Heures supplémentaires, répartition des	21
9.10	Rappel pour urgence, paiement en cas de	21
9.11	Allocation de présentation au travail	21
9.12	Heures de travail, non garantie des	22
<b>X</b>	<b>ANCIENNETÉ</b>	
10.01	But général	23
10.02	Ancienneté, définition du terme	23
10.03	Employés stagiaires, définition et crédits de service	23
10.04	Divisions, reconnaissance des	24
10.05	Ancienneté, maintien de l'	24
10.06	Ancienneté, perte de l'	24
10.07	Dispositions d'ancienneté, application des	25
10.08	Avancement, procédure d'affichages des tâches)	26
10.09	Mise à pied, procédure de	29
10.10	Rappel, procédure de	31

		Page
10.11	Exemption des dispositions d'ancienneté employés handicapés	33
10.12	Assignations temporaires	33
10.13	Liste d'ancienneté	34
10.14	Personnel exclu, retour à l'unité de négociation.	34
<b>XI</b>	<b>DISCIPLINE</b>	
11.01	But général	35
11.02	Avertissement	35
11.03	Définition des mesures disciplinaires et délai	35
11.04	Procédure	35
11.05	Retrait des mesures disciplinaires	35
11.06	Mesures disciplinaires retirées du dossier, invocation à l'arbitrage des	36
<b>XII</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	
12.01	Intention des parties	37
12.02	Responsabilité de la Compagnie	37
12.03	Équipements de protection	37
12.04	Comité de santé et de sécurité de l'établissement, composition et fonction du	37
12.05	Comité de sécurité divisionnaire, composition et fonction du	39
12.06	Employé accidenté, rémunération, transport et assistance de l'	39
12.07	Droit de refuser de travailler en cas de danger imminent	40
12.08	Résultats des tests, communications des	44
12.09	Médecin responsable des services de santé et l'établissement, choix, responsabilité et fonction du	45
12.10	Programme de santé, responsabilité et contenu du	45
<b>XIII</b>	<b>SALAIRES</b>	
13.01	Manuel E.C.S., reconnaissance du	46
13.02	Tâche, description et classification de chaque	46
13.03	Salaires horaires réguliers, échelle des	46
13.04	Taux horaire régulier, application du	47
13.05	Tâches de production et d'entretien	47
13.06	Tâches de métiers	47
13.07	Correction des erreurs	47
13.08	Griefs d'injustice	48
13.09	Transferts temporaires, paiement en vertu des	48
13.10	Paiement des salaires, fréquence du	48

		Page
<b>XIV</b>	<b>PRIMES D'ÉQUIPE</b>	
14.01	Primes journalières et dominicales	49
<b>XV</b>	<b>VACANCES</b>	
15.01	Vacances, éligibilité et allocation des	50
15.02	Boni, calcul des vacances et périodes de référence	51
15.03	Cessation d'emploi, succession, décès	51
15.04	Vacances, période des	52
<b>XVI</b>	<b>JOURS FÉRIÉS</b>	
16.01	Liste des jours fériés	53
16.02	Paie des jours fériés, définition	53
16.03	Éligibilité, règles d'	54
16.04	Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour	54
16.05	Heures supplémentaires, calcul des	55
16.06	Jours Fériés durant période de vacances	55
16.07	Jours fériés, observance des	55
<b>XVII</b>	<b>PAIE DE DEUIL</b>	
17.01	Éligibilité, conditions d'	56
17.02	Famille immédiate, définition de la	56
17.03	Procédure pour l'employé	56
<b>XVIII</b>	<b>RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ</b>	
18.01	Rémunération	57
18.02	Procédure pour l'employé	57
<b>XIX</b>	<b>PERMISSION D'ABSENCE</b>	
19.01	Raisons personnelles	58
19.02	Permission d'absence pour fins syndicales	58
<b>XX</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	
20.01	Avantages sociaux, régimes d'	59
<b>XXI</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</b>	
21.01	Changements technologiques, implication des	60
21.02	Formation,	60
21.03	Mutation inter-usine	60
21.04	Frais de déplacements	60

	Page
XXII 22.01	<b>DURÉE DE LA CONVENTION</b>
	Durée et procédure de renouvellement 61
	<b>ANNEXE A</b>
	Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) 63
	<b>ANNEXE B</b>
	Tâches comportant des taux de débutant 64
	<b>ANNEXE C</b>
	Régime des prestations supplémentaires de chômage 74
	<b>ANNEXE D</b>
	Liste des arbitres 75
	<b>ANNEXE E</b>
	Procédure accélérée d'arbitrage 76
	<b>ANNEXE F</b>
	Délégués syndicaux 78
	<b>ANNEXE H</b>
	Fonction du comité de santé et de sécurité de l'établissement 80
	<b>ANNEXE J</b>
	Programme de santé 82
	<b>ANNEXE X</b>
	<b>LETTRES D'ENTENTE</b>
	Indemnité de vie chère 86
	Régime de rémunération supplémentaire 88
	Considération prioritaire d'emploi 93
	Sous-contrat 94
	Lunettes de sécurité 95
	Horaire de 12 heures 96
	Qualifications 100
	Tâches non affichées 101
	Programme d'aide aux employés 102
	Rémunération pour travail avant l'équipe régulière 103
	Vacances 104
	Comité de coopération patronal syndical 105
	Fonds d'éducation syndicale 106
	Bris d'équipement 107
	Président du syndicat 108
	Salle de réunion 109
	Choix d'horaire de travail - Entretien 110

Choix d'horaire de travail Production	113
Re.: 10.03 et 10.05 c)	114
Semaine condensée	115
Horaires de douze (12) heures modifiés	119
Changements technologiques	122
Mise à pied	124
Réfractaires	125
Expansion	126
Emplois disponibles dans le cas de mise à pied temporaire	127
Jours fériés - Usine de Réduction	129
Comité de sécurité divisionnaire	130
Ancienneté - Aciérie	131
Nettoyage (10.04)	132
Instructeur	133
Re: Article 9.08 f)	134
10.08e	135
Dépôt bancaire	136
E.C.S.	137
Paie de deuil	138
Indemnisation de cessation d'emploi	139
Retraite spéciale - Re. Fermeture	140
Répartition de temps supplémentaire	141

ARTICLE 1    BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE II RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre le 16 mai 1978.

- 2.02 a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.
- b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.

- 2.03 a) Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation ne pourront accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles. La Compagnie informera le Syndicat une (1) semaine à l'avance lorsque du travail pour fin d'expérimentation est prévu.
- b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:

1. S'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
2. Si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;  
Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie.

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

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

**2.04** Les parties conviennent

- a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;
- b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);
- c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie. Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants.
- d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

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

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

**2.06** Il est reconnu que la Compagnie peut placer du personnel de l'extérieur de l'unité de négociation à des tâches de l'unité de négociation dans le but de donner une formation pour des tâches qui ne sont pas dans l'unité de négociation. Il est entendu que les employés ne perdront pas d'emploi pour cette raison et que rien ici ne doit être considéré comme une dérogation aux dispositions d'ancienneté de cette convention . La Compagnie avisera le Syndicat par écrit de tout personnel embauché ou choisi pour telle formation.

### ARTICLE III DROITS DE LA DIRECTION

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

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;
- b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;
- c) d'établir et de modifier des règles et règlements devant être observés par tous les employés, lesquels règles et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention.

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

#### ARTICLE IV RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01
- a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.
  - b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.
  - c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

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

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

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

## ARTICLE V    REPRÉSENTATION SYNDICALE

**5.01**            Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à l'annexe "F". Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

**5.02**            La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S. composé d'un président et de deux membres pour décrire et classifier les tâches conformément aux dispositions du Manuel E.C.S. Les comités E.C.S. patronal et syndical se réuniront au moins une (1) fois le mois.

Le comité E.C.S. syndical se verra accorder une journée préparatoire de huit (8) heures précédant une rencontre régulière avec comité E.C.S. patronal.

**5.03**            La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de griefs composé comme suit:

Le président du syndicat local ou, en son absence, son représentant

Le président du comité de griefs

Le chef délégué de la division concernée

Le délégué du secteur concerné ou, en son absence, son remplaçant désigné.

Ledit comité représentera les employés concernés à compter de la troisième étape de la procédure de griefs de cette convention. Un membre du Syndicat International peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**5.04**            a)    Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité prévu à la convention collective est tenu de quitter sa tâche pour

assister à une rencontre avec les représentants de la Compagnie, il avisera son contremaître à l'avance.

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

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

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

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

**5.07** La compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation formé d'employés et d'un représentant du Syndicat International. Ce comité représentera

les employés lors de la négociation de la convention collective. Nonobstant les dispositions de l'article 5.04, la Compagnie n'aura pas à compenser les pertes de salaire subies par les employés dans l'exercice de ces fonctions.

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

## ARTICLE VI PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**6.01** Le but de cet article est d'établir la méthode à suivre dans la discussion et le règlement des griefs tel que défini ci-dessous. Dans le but de clarifier les mésententes entre l'employé et le contremaître, les parties feront leur possible, à ce niveau, pour régler les plaintes et les problèmes.

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

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

### **6.04** 1ère étape:

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

### **2ième étape:**

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

Le chef de service ou son représentant, rencontrera le délégué en chef de la division 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 ils essaieront de parvenir à un règlement.

Le chef de service rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

### **3ième étape:**

Si le délégué en chef de la division ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape numéro 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le président du Syndicat ou son représentant, au directeur de l'usine ou à son représentant.

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

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

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

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

**6.07** Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale de même qu'un grief soumis en vertu de l'article 6.02 c) de l'E.C.S.. Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.

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

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

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

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

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

## ARTICLE VII ARBITRAGE

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

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

**7.03** L'arbitre procédera à l'audition du grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date de sa nomination, il soumettra sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'audition du litige. Les parties pourront d'un mutuel accord prolonger ces délais.

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII GRÈVE OU LOCK-OUT

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

## ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

### **9.01 Définitions**

- a) Aux fins de cet article, la semaine de paie s'étend à compter du samedi à minuit au samedi suivant à minuit.
- b) La semaine de travail coïncidera avec la semaine de paie.
- c) La journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit et se terminant à minuit le jour suivant.
- d) La journée normale de travail pour les employés est de huit (8) heures consécutives de travail programmées dans une journée.
- e) Normalement, la semaine minimale de travail pour les employés est de cinq (5) journées de travail programmées dans une semaine de paie.
- f) La rotation des équipes de travail se fera à rebours et les équipes se conformeront à la programmation des opérations affichée.

### **9.02 Employés de jour**

- a) Cette expression vise les employés pour qui la programmation fixe normalement quarante (40) heures de travail par semaine réparties en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi sauf tel que prévu en 9.02 c).
- b) La journée normale de travail sera de 8:00 à 16:00 heures. La Compagnie accordera une demi-heure (1/2) rémunérée pour le repas. Cette période de repas se prendra normalement à midi mais pourra se prendre entre 11:30 heures et 13:00 heures quand les circonstances l'exigeront.

- c) La Compagnie pourra programmer des employés pour travailler cinq (5) jours consécutifs à l'intérieur de la semaine de travail de façon différente de celle prévue en 9.02 a).

**9.03 Opérations à une (1), deux (2) ou trois (3) équipes**

- a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures de travail seront établies comme suit:

**Opérations à une (1) équipe:**

de 08:00 à 16:00 heures

**Opérations à deux (2) équipes:**

de 08:00 à 16:00 et  
de 16:00 à 24:00 heures

**Opérations à trois (3) équipes:**

de 08:00 à 16:00,  
de 16:00 à 24:00 et  
de 00:01 à 08:00 heures.

- c) La Compagnie accordera une demi-heure (1/2) rémunérée pour les repas. Cette période de repas se prendra normalement dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe sauf sur le quart de 16:00 heures à minuit où elle se prendra de 17:30 heures à 20:30 heures.

Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront se relever les uns les autres pendant cette période de repas et devront se conformer aux dispositions de relève assignées par le contremaître. Les dispositions de l'article 13.09 ne s'appliqueront pas dans ce cas. Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de continuer à travailler pendant toute la période de temps prévue ci-haut pour prendre son repas, il recevra une demi-heure (1/2) au taux prévu pour les heures supplémentaires et une nouvelle période de repas d'une demi-heure (1/2) lui sera allouée.

**9.04 Opérations à quatre (4) équipes**

Les opérations à quatre (4) équipes se feront conformément aux dispositions prévues à la Lettre d'Entente "Horaire de douze (12) heures" apparaissant à cette convention.

**9.05** Tout en respectant les horaires prévues à 9.02, 9.03 et 9.04, les employés des services d'entretien pourront être programmés sur des horaires différents de ceux des équipes de production pour tenir compte des besoins opérationnels.

**9.06** S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autres que celles prévues en 9.02 b) ou 9.03b) affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.

**9.07** La programmation des équipes de travail sera affichée avant 16:00 heures le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique et indiquera les heures et les journées de travail.

**9.08 Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires se paieront aux taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux de salaire horaire approprié de l'employé pour chaque

heure et/ou fraction de quinze (15) minutes de chaque heure travaillée conformément aux dispositions suivantes:

- a) Le taux des heures supplémentaires s'applique au temps travaillé par un employé en plus de huit (8) heures dans une journée ou au temps fourni après plus de huit (8) heures continues de travail.
- b) Les dispositions de l'alinéa 9.08 a) s'appliquent dans les circonstances où:
  - 1. Le temps travaillé par un employé lorsqu'il est appelé à exécuter du travail pendant une période précédant le début de son travail selon sa journée de travail régulièrement programmée.
  - 2. Le temps travaillé par un employé à qui la Compagnie assigne du travail immédiatement après la fin de sa journée de travail régulièrement programmée.
  - 3. Le temps travaillé par un employé à qui la Compagnie assigne du travail immédiatement après la fin de sa journée de travail régulièrement programmée lorsque ce temps travaillé se poursuit dans la journée suivante.
- c) Toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures dans une semaine de paie seront payées au taux des heures supplémentaires. Toutefois, toutes les heures déjà payées au taux des heures supplémentaires ne devront pas être considérées à nouveau dans ce calcul hebdomadaire des heures supplémentaires.
- d) Un employé sera rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires, dans le cas où il n'aura pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué seize (16) heures consécutives de travail.

e) Les employés affectés à la programmation de huit (8) heures, appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés à taux et demi pour les quatre (4) premières heures de surtemps en plus de leur programmation régulière et à taux double pour les heures effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

f) Pour assurer qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisée de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de son équipe.

Toutefois, un employé ne sera pas tenu de demeurer à sa tâche plus de deux (2) heures après la fin de son équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur équipe et ils pourront alors quitter l'usine.

g) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que celui de la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classes 2 et 3.

h) Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmée, recevra une indemnité de repas au montant de quatre (4) dollars et demie (4,50 \$). Il lui sera alloué une période de trente (30) minutes pour prendre son repas.

i) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.07, elle (la Compagnie) convient de rémunérer au taux de surtemps

les heures travaillées le jour du changement à la programmation à moins que ce changement survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

- 9.09**
- a) Lorsque des heures supplémentaires de travail sont considérées nécessaires par la Compagnie pour le bon fonctionnement de l'Entreprise, elles seront distribuées de manière aussi juste que possible entre les employés de même description de tâche qui effectuent normalement le travail en question.
  - b) La distribution des heures supplémentaires requises par la Compagnie s'effectuera selon la procédure prévue à cet effet par la lettre d'entente.
  - c) La Compagnie affichera des listes hebdomadaires indiquant les heures supplémentaires effectuées de même que celles offertes et refusées selon la procédure entendue localement. Une copie de cette liste sera également remise au Syndicat en même temps.

**9.10 Paiement en cas de rappel pour urgence**

Le temps effectué par un employé qui est rappelé au travail alors qu'il a déjà poinçonné sa carte après avoir complété sa journée de travail régulièrement programmée ou qui est appelé au travail un jour où il ne doit pas travailler selon la programmation sera considéré comme temps supplémentaire payé à taux et demi sauf que dans cette circonstance, il doit recevoir un minimum équivalent à cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.

**9.11 Allocation de présentation au travail**

Tout employé qui se présente au début de son quart régulier sans avoir été avisé avant son départ pour le travail qu'on n'avait pas besoin de lui à sa tâche normale, se verra offrir le travail disponible pour lequel il est équipé (ou peut

l'être). Il sera en outre rémunéré pour quatre (4) heures à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer. Si l'employé désire effectuer cette nouvelle tâche pendant plus longtemps, il sera rémunéré au taux régulier applicable à cette tâche. S'il refuse d'effectuer ce travail de remplacement il ne sera pas payé. Au cas où il n'y a pas de travail disponible et qu'il soit renvoyé chez-lui par son contremaître, il recevra la rémunération correspondant à quatre (4) heures à son taux horaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la pénurie de travail n'est pas imputable à la Compagnie, comme par exemple, en cas de différend ouvrier, de feu, d'inondation, de tempête, de panne d'électricité, etc..

9.12 Les sections précédentes de cet article ne doivent pas se lire ni s'interpréter comme une garantie des heures de travail par jour ou par semaine, ni pour aucune autre période, mais elles ne doivent uniquement servir que de base à la programmation du travail disponible conformément aux dispositions de cette convention.

## ARTICLE X ANCIENNETÉ

### 10.01 But général

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

### 10.02 Définition

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

### 10.03 Employés stagiaires

- a) Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété 480 heures travaillées. À la fin de cette période, ils acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.
- b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de quarante-deux (42) mois la durée de service accumulé avant la mise à pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six (6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

#### 10.04 Divisions

Aux fins de cette convention, les divisions suivantes seront reconnues:

1. Aciérie (incluant les employés préposés aux réfractaires)
2. Laminoir à Chaud
3. Laminoir à Froid.
4. Laminoir à Fils Machine et Barres
5. Atelier Central (entretien, transport et services généraux)
6. Métallurgie.
7. Usine de Réduction.

De plus, il est convenu que, si nécessaire pendant la durée de cette convention, cette liste pourra être modifiée par entente mutuelle des parties pour représenter précisément l'organisation actuelle.

#### 10.05 **Maintien de l'ancienneté**

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

- a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident.
- b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.
- c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de quarante-deux (42) mois.

#### 10.06 **Perte de l'ancienneté**

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

- a) s'il quitte volontairement;

- b) s'il est congédié pour raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;
- c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;
- d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;
- e) s'il est absent pendant plus de cinq (5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;
- f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;
- g) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

#### 10.07

#### Application des dispositions d'ancienneté

Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

- a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté définis en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'habileté requises pour occuper la tâche en cause.
- b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une révision pourra être demandée par la procédure de griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que les

décisions prises dans l'application de l'article 10.07 l'ont été d'une manière équitable et objective.

10.08

**Procédure d'avancement (Affichage des tâches)**

- a) L'affichage des tâches sera limité aux tâches vacantes de classification supérieure à la classe 3 ou à toute tâche d'aide supérieure à la classe 2 et pour lesquelles aucun employé n'a droit de rappel. La Compagnie convient d'afficher les tâches vacantes au tableau de chaque division pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Préférence sera accordée aux candidatures reçues de la division concernée et si nulle n'y est retenue, alors les applications provenant des autres divisions seront considérées. Dans tous les cas, le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables, et conformément aux dispositions de la clause 10.07.

Nonobstant ce qui précède, préférence sera accordée à l'employé le plus ancien à l'intérieur de l'usine lors d'affichage de toutes tâches de classes 4, 5 et 6.

- b) Toute vacance de tâche résulte d'une quelconque des causes suivantes:
1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.
  2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.
  3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, de congé autorisé ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ce cas là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur tâche à la fin de leur absence temporaire.

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

- c) L'avis affiché devra spécifier le titre de la tâche, sa classification, une description suffisante de la tâche et la date à laquelle expire l'avis. Il doit aussi indiquer si la vacance est temporaire et dans ce cas le nom de l'employé absent.
  
- d)
  1. Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié disponible pour occuper une tâche et que la Compagnie décide d'accorder une formation à un ou plusieurs employés, elle devra afficher cette possibilité de formation comme une vacance de tâche et choisir les employés en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07. L'employé choisi pour une formation sur une vacance permanente de tâche ne pourra se porter candidat à une autre tâche tant qu'il n'aura pas complété la ou les périodes de débutant prévues pour cette tâche ou s'il n'y a pas de période de débutant, pendant quatre (4) mois, à moins qu'il s'agisse d'une tâche comportant un taux standard plus élevé.
  
  2. S'il s'agit d'une vacance permanente de tâche, l'employé ainsi choisi demeurera à cette tâche une fois la formation terminée. S'il ne s'agit pas d'une vacance permanente de tâche, l'employé retournera, une fois la formation terminée, à la tâche qu'il occupait au moment de l'affichage. Toutefois, lorsqu'une vacance permanente survient dans une tâche pour laquelle un ou des employés ont été formés et que l'affichage de la tâche n'a pas permis de combler la vacance, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont été formés, en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07, sera assigné à cette tâche. L'employé choisi pourra refuser

cette assignation s'il n'occupe plus la même tâche qu'il occupait au moment où il a postulé pour cette formation ou si un délai de plus de douze (12) mois s'est écoulé depuis qu'il a achevé sa période de formation.

3. Durant cette période de formation qui ne dépassera pas la ou les périodes de taux de débutant de la tâche en question prévues à l'annexe B de la convention, les employés seront rémunérés au taux de la période de débutant correspondante. Il est entendu que le temps passé à la formation s'appliquera dans la ou les périodes de débutant.

- e) Un employé peut soumettre sa candidature pour une tâche de classe égale ou inférieure à la condition qu'il n'ait pas obtenu selon cette procédure une tâche à une classe égale ou inférieure dans les douze (12) mois précédents et qu'il s'agisse d'une vacance permanente de tâche.
- f) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, ledit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq (5) jours ouvrables; il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq (5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation. Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche qui doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.
- g) L'employé qui est assigné temporairement en vertu de l'article 10.12 dans une division autre que la sienne ne sera pas considéré comme ayant changé de division pour les fins d'application de l'article "ancienneté".

## Procédure de mise à pied

- a) Tout employé déplacé de sa tâche à la suite d'une réduction des effectifs entraînant une diminution de main-d'oeuvre sera, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.07 réassigné dans l'ordre suivant:
1. À la tâche comportant la même description à l'intérieur de la même division et occupée par l'employé le moins ancien OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
  2. À une autre tâche, à l'intérieur de la même division, occupée par un employé moins ancien, à condition que l'employé puisse remplir la tâche sans entraînement sauf avec les directives normales de base OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
  3. À une tâche figurant à l'annexe X, occupée par un employé moins ancien à l'intérieur de la même division. Dans tel cas, l'ancienneté sera le facteur déterminant OU si une telle tâche n'est pas disponible,
  4. À la dernière tâche occupée antérieurement autrement que par assignation temporaire à l'extérieur de sa division si elle est occupée par un employé moins ancien OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
  - 5) À la tâche détenue par l'employé le moins ancien parmi les employés qui occupent une tâche figurant à l'annexe X. Dans tel cas, l'ancienneté sera le facteur déterminant, Ou si une telle tâche n'est pas disponible,
  6. À la tâche détenue par l'employé le moins ancien dans l'usine OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
  7. Il sera mis à pied.

- 10.09 b) Dans l'application de l'article 10.09 a) 2), 3), l'employé devra aviser son contremaître de son choix avant 16:00 heures le mardi suivant l'affichage de l'avis de mise à pied. La Compagnie assignera l'employé selon la préférence qu'il aura indiquée et il sera rémunéré conformément aux dispositions de l'annexe B. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il sera réassigné à la tâche détenue par l'employé le moins ancien à l'intérieur de la même division.
- c) Un employé déplacé de sa tâche en vertu de l'application de 10.09 a) pourra choisir d'être mis à pied. Il devra avertir son contremaître de ses intentions dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'affichage de la liste des employés mis à pied.
- d) Normalement les apprentis ne seront pas touchés par les mises à pied provenant d'une réduction de main-d'oeuvre dans d'autres divisions, à la condition toutefois que ce maintien de l'apprenti au service de la Compagnie n'entraîne pas la mise à pied d'un ouvrier de métier du même métier ayant une plus grande ancienneté.
- e) Si la mise à pied est due à une pénurie de travail, la Compagnie devra en avvertir le Syndicat une (1) semaine à l'avance, en indiquant de manière approximative le nombre d'employés qui seront touchés. Les employés seront prévenus individuellement cinq (5) jours ouvrables avant la mise à pied.
- f) Les parties acceptent que des mises à pied temporaires d'une durée maximum d'une (1) semaine ne donnent pas lieu à la mise en action des procédures prévues dans cet article. Toutefois, lorsqu'une mise à pied temporaire est due à un bris d'équipement dans un laminoir ou l'aciérie, les employés affectés se verront accorder, vingt-quatre (24) heures après le début de l'équipe sur laquelle est survenu le bris, si ce bris persiste, la préférence pour les tâches prévues au sein de la division conformément aux dispositions de la clause 10.07.

Les employés travaillant sur l'équipe durant laquelle survient le bris ne devront pas recevoir moins de quatre (4) heures de paie à leur taux régulier pour cette équipe (six (6) heures pour les employés programmés sur l'équipe de douze (12) heures).

Les employés programmés pour travailler sur l'équipe ou les équipes qui suivent l'équipe sur laquelle est survenu le bris auront, si le bris persiste, la préférence pour les tâches prévues sur l'équipe où ils auraient normalement dû travailler.

La Compagnie pourra, plutôt que de mettre en application la procédure prévue ci-haut, assigner selon l'ancienneté, les employés affectés à des tâches jugées nécessaires par la Compagnie.

Dans les cas autres que les bris d'équipement, la Compagnie n'utilisera pas, à l'intérieur d'une division, les dispositions de l'article 10.09 f) plus de dix (10) jours ouvrables (pas plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois) par période de six (6) mois.

- g) De plus, aucun employé ne peut être privé de son allocation de jours chômés payés lorsqu'il y a droit par ailleurs, du seul fait de l'application de l'article 10.09 f) ci-dessus. La Compagnie s'efforcera de prévenir à l'avance le Syndicat de tous les cas de mise à pied temporaire.

#### **10.10 Procédure de rappel**

- a) Un employé qui a été déplacé ou mis à pied par l'application de la procédure de mise à pied sera rappelé, lorsque du travail sera disponible, sur la base de son ancienneté et conformément aux dispositions de l'article 10.07 de la présente convention.

- b) Un employé déplacé de sa tâche régulière suite à l'application de l'article 10.09 a) 2, 3 4, 5 et 6 peut refuser d'y revenir lorsqu'il est rappelé mais il perd tous ses droits à cette tâche sauf lors d'un affichage ou d'une mise à pied ultérieure.

Si l'employé, plutôt que de retourner à sa tâche régulière choisit de demeurer à une autre tâche de classe égale ou inférieure à celle de sa tâche régulière, il ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10.08 e) dans les douze (12) mois qui suivent, à moins qu'il s'agisse d'un poste de jour.

- c) Un employé déplacé de sa tâche régulière pendant plus de quarante-deux (42) mois suite à l'application de l'article 10.09 a) ne sera plus sujet à rappel à cette tâche.
- d) La Compagnie ne pourra effectuer tout nouvel embauchage avant que tous les employés inscrits sur la liste d'ancienneté aient eu la possibilité de combler les vacances pour lesquelles ils ont la compétence.
- e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.10 a), un employé s'étant prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) ne sera rappelé que lorsque du travail sera disponible dans la tâche qu'il occupait au moment d'être mis à pied, sous réserve des dispositions de l'article 10.05 c) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.
- f) Un employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) et qui n'a pas été rappelé en vertu de 10.10 e) ci-haut six (6) mois après sa mise à pied pourra envoyer à l'expiration de ce délai, une lettre recommandée à la Compagnie pour être éligible, selon son ancienneté, à un rappel sur toute tâche disponible qu'il est en mesure de remplir.

## 10.11

### Employés handicapés

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

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

## 10.12

### Assignment temporaire

Il est entendu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve des dispositions de l'article 13.09 de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un (21) jours (3 semaines) civils sauf par entente mutuelle des parties. S'il survient des circonstances nécessitant de prolonger une assignation temporaire, plutôt que de prolonger une telle assignation temporaire au-delà de ce délai pour un employé assigné sans qu'il y ait entente mutuelle entre les parties, la Compagnie accepte d'offrir en temps supplémentaire le travail ainsi requis aux employés qualifiés qui effectuent habituellement le travail. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix lors d'un affichage d'emploi.

**10.13 Liste d'ancienneté**

- a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.
- b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.
- c) Les copies révisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois (3) mois. Cette liste comprendra l'explication du code d'occupation. Des copies en seront données au Syndicat.
- d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommé à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

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

ARTICLE XI

DISCIPLINE

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

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

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

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

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

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

- b) Pour les fins de cet article l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.
- c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

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

## ARTICLE XII SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

### **12.03 Équipement de protection**

- a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

### **12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement**

- a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement composé de trois (3) membres nommés par la Compagnie et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

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

- b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité ainsi qu'aux membres des comités de sécurité divisionnaires. Ce comité tiendra des réunions mensuelles.
- c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.
- d) À moins d'entente contraire entre les parties, chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe, les deux personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions. Les co-présidents se réuniront dans la semaine précédant la réunion du comité d'établissement le temps nécessaire pour examiner le procès verbal et préparer l'ordre du jour.
- e) Les réunions se tiennent à dates fixes, mais le comité d'établissement peut décider à l'occasion de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.

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

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

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

## 12.05 Comité de sécurité divisionnaire

La Compagnie et le Syndicat acceptent de nommer des comités de sécurité au niveau des divisions composés de représentants de la Compagnie et du Syndicat en nombre égal mais qui seront au plus un (1) par secteur. Sauf par entente mutuelle des parties.

Les fonctions de ces comités sont d'enquêter sur les accidents survenus dans la division et de faire des recommandations, de tenir une réunion mensuelle afin de discuter de questions relatives à la sécurité pertinentes à la division et de faire une inspection de cette division.

Les comptes rendus de ces réunions seront adressés à tous les membres des comités divisionnaires ainsi qu'aux membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement.

## 12.06 Accidenté du travail

- a) Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident et le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.
- b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident, une aggravation ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.
- c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T..

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

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

Une copie sera donnée au président du comité de santé et sécurité du Syndicat.

- e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.
- f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour cinq (5) semaines à compter de la date de sa réclamation.

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

## 12.07

### **Droit de refuser de travailler**

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

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

b) **Étapes**

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

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

- 2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.
- 3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

- i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation.
  - ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T..
- 4) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b) 7, i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

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

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

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

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

- 7) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 12.07 b) 7) i) et du deuxième alinéa de l'article 12.07 b) 4, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
  - i) Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

- c) La Compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.
- d) Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Une fois cette liste établie, le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.

12.08

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

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

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

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

12.09

**Médecin responsable des services de santé de l'établissement**

- a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et sécurité au travail.
- b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

12.10

**Programme de santé**

- a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.
- b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.
- c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

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

ARTICLE XIII      SALAIRE

13.01              Le manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 1er février 1967 et amendé le 15 août 1968 et le 15 octobre 1976 (ci-après désigné "Le Manuel E.C.S.") est incorporé à cette convention en Annexe "A" et ses dispositions doivent s'appliquer comme si elles étaient exposées in extenso ici.

13.02              Chaque tâche sera décrite et classifiée et un taux de paie s'appliquera à chaque employé à cette tâche conformément aux dispositions de cette convention.

13.03              **Échelle des salaires horaires réguliers**

À compter du 1er février 1985, le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de la classe 1 sera 12.000. L'écart entre les catégories de tâche sera dix-neuf cents et sept dixièmes (19 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers sera la suivante:

<u>Classes</u>	<u>Taux horaire régulier</u>	<u>Classes</u>	<u>Taux horaire régulier</u>
<u>1</u>	<u>12,000</u>	<u>15</u>	<u>14,758</u>
<u>2</u>	<u>12,197</u>	<u>16</u>	<u>14,955</u>
<u>3</u>	<u>12,394</u>	<u>17</u>	<u>15,152</u>
<u>4</u>	<u>12,591</u>	<u>18</u>	<u>15,349</u>
<u>5</u>	<u>12,788</u>	<u>19</u>	<u>15,546</u>
<u>6</u>	<u>12,985</u>	<u>20</u>	<u>15,743</u>
<u>7</u>	<u>13,182</u>	<u>21</u>	<u>15,940</u>
<u>8</u>	<u>13,379</u>	<u>22</u>	<u>16,137</u>
<u>9</u>	<u>13,576</u>	<u>23</u>	<u>16,334</u>
<u>10</u>	<u>13,773</u>	<u>24</u>	<u>16,531</u>
<u>11</u>	<u>13,970</u>	<u>25</u>	<u>16,728</u>
<u>12</u>	<u>14,167</u>	<u>26</u>	<u>16,925</u>
<u>13</u>	<u>14,364</u>	<u>27</u>	<u>17,122</u>
<u>14</u>	<u>14,561</u>	<u>28</u>	<u>17,319</u>

**13.04** Le taux de l'échelle de salaires horaires réguliers pour chaque classe de tâches doit être le taux horaire régulier pour toutes les tâches classifiées dans cette classe de tâches.

**13.05 Tâches de production et d'entretien**

Le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien (autre que les tâches de métier, d'apprenti ou d'élève) s'appliquera à tout employé pendant le temps où cet employé est tenu de remplir cette tâche, sauf que ce taux peut être modifié par l'annexe des "taux de débutants" exposés dans les sections 5.17 à 5.23 de l'article V du Manuel E.C.S. L'application des taux de débutants se fera conformément à la section 5.17 et la liste des tâches de débutants se fera conformément à la section 5.18 de l'article V du Manuel E.C.S. La liste des tâches soumises aux taux de débutants est insérée à l'annexe "B" de la présente convention.

**13.06 Tâches de métier**

Les taux de salaires établis pour les tâches de métier, d'apprenti ou d'élève s'appliqueront à un employé pendant le temps où cet employé est assigné aux classes de taux respectives conformément aux dispositions des sections 5.04 à 5.16 de l'article V du Manuel E.C.S.

**13.07 Correction des erreurs**

Toute erreur mathématique ou erreur de copie faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications de tâches ou des taux horaires réguliers doit être corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

### **13.08 Griefs d'injustice**

Aucun employé ne saurait alléguer qu'il existe un taux de salaire injuste; de plus, aucun grief alléguant un taux de salaire injuste ne saurait être intenté au nom d'un employé, ni traité pendant la durée de cette convention, sauf pour ce qui est prévu ici.

### **13.09 Paiement en vertu des transferts temporaires**

Lorsque des employés sont transférés temporairement conformément à la section 10.12 de l'article X de cette convention et nonobstant toute autre disposition de cette convention il est convenu que:

- a) Si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux supérieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe supérieure pour le temps où il est employé à cette tâche.
- b) Si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux inférieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe inférieure pour le temps où il est employé à cette tâche, à moins qu'il ne soit admissible à exercer des droits d'ancienneté à une tâche d'un taux égal ou supérieur ou à moins que la Direction ne l'ait assigné à sa convenance, il conservera alors son taux régulier ou le taux de la tâche pour laquelle il pourrait exercer ses droits d'ancienneté.

### **13.10 Fréquences de paiement**

Les employés seront payés une fois par semaine à chaque semaine.

ARTICLE XIV

PRIMES D'ÉQUIPE

14.01

- a) 1. Trente (30) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de 16:00 heures à minuit.
2. Trente-cinq (35) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de minuit à 08:00 heures.
- b) Les primes d'équipe en vertu de l'alinéa 1) ou 2) ci-haut s'appliquent aux heures supplémentaires d'une équipe de travail complète travaillée par un employé dans une journée.
- c) Pour toutes les heures travaillées de minuit à minuit le dimanche, une prime de un dollar et vingt-cinq (1,25 \$) par heure travaillée s'applique en plus de toute autre prime d'équipe applicable.
- d) Une prime de congé brisé de un dollar (1,00 \$) l'heure sera accordée, selon les modalités suivantes:

Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.

Cette prime ne sera jamais incluse au taux du temps supplémentaire.

- e) Aucune des primes mentionnées ci-haut ne doit, en aucun cas, être considérée dans le calcul du paiement des heures supplémentaires. 49

## ARTICLE XV VACANCES

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

- a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une (1) journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la Compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

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

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

15.02 a) Un boni de vacances de quatre-vingt (80,00 \$) dollars 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 additionnelles de vacances prévues en 15.01 g).

b) 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.

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

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

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

**15.04** Les vacances se prendront à un moment qui conviendra à la Compagnie. Toutefois, toute fermeture de l'établissement pour les vacances aura lieu à l'intérieur de la période allant de la semaine incluant le 24 juin à la Fête du Travail, à moins qu'il en soit mutuellement convenu autrement.

La Compagnie affichera la date de cette période de fermeture aux tableaux d'affichage de l'établissement aussi longtemps que possible à l'avance, mais sans dépasser le 30 avril.

Les employés seront normalement tenus de prendre leurs vacances pendant cette période de fermeture, sauf pour ce que la Compagnie peut requérir. Les employés d'entretien qui ont droit à deux (2) semaines ou plus de vacances, tel que stipulé plus haut, se verront accorder la possibilité de prendre deux (2) semaines consécutives de leurs vacances pendant la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE XVI

JOURS FÉRIÉS

16.01

- a) Les jours suivants seront chômés et payés:

Le Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Saint-Jean Baptiste  
La Fête de la Confédération  
La Fête du Travail  
Le Jour de l'Action de Grâces  
Noel  
Le 26 décembre

- b) Nonobstant les dispositions plus haut mentionnées, il est entendu que la Compagnie pourra, pour satisfaire les exigences de la clientèle et conformément aux dispositions prévues en 16.04, inscrire des opérations à la programmation à l'occasion des jours fériés suivants:

Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Fête de la Confédération  
Le Jour de l'Action de Grâces

- c) Il est entendu que ces congés seront constitués de la période de vingt-quatre heures de minuit à minuit le jour où le congé est observé, à la réserve de la clause 16.06 de cet article.

16.02

La paie d'un jour férié doit être égale au produit de huit (8) fois le taux horaire de paie régulier d'un employé.

**16.03** Pour être admissible à la paie d'un jour férié, un employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

- a) Avoir trente (30) jours ou plus de service à la Compagnie
- b) Avoir effectué la dernière équipe régulièrement programmée qui précède immédiatement le congé et avoir effectué la première équipe régulièrement programmée qui le suit. Toutefois, s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes:

Vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas sept (7) jours civils précédant le jour de congé, absence autorisé, et tout autre motif raisonnable,

Alors les exigences requises de cette condition seront abandonnées, en autant que l'employé aura effectué l'une des huit (8) dernières équipes régulièrement programmées qui précèdent immédiatement le congé ou l'une des huit (8) premières équipes programmées qui suivent immédiatement le congé.

- c) Avoir travaillé les heures pour lesquelles il était programmé ou requis de travailler pendant le jour férié en question.

**16.04** Un employé requis de travailler le jour où l'on observe un congé recevra une fois et demie (1 1/2) le taux pour les heures travaillées en plus de tout paiement de jour férié qu'il peut avoir droit de recevoir, sauf que les heures travaillées en plus de huit (8) heures durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.

**16.05** Dans le calcul hebdomadaire de surtemps, on considérera comme heures travaillées les heures pour lesquelles on a payé une allocation de congé pourvu que l'employé ait été normalement programmé à travailler ces heures.

**16.06** Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra une journée additionnelle de vacances et en paiement de celle-ci il recevra le paiement du jour férié spécifié au paragraphe 16.02 ci-dessus.

**16.07** Les jours fériés seront normalement observés le jour où ils tombent à moins qu'un autre jour soit substitué par statut fédéral ou provincial ou par entente mutuelle des parties.

Dans le cas des employés de jour ou sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes, les jours fériés tombant un samedi seront observés le vendredi précédent et ceux tombant un dimanche, le lundi suivant.

ARTICLE XVII

PAIE DE DEUIL

**17.01** Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra 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.

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

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

**ARTICLE XVIII      RÉMUNÉRATION POUR SERVICE DE JURÉ**

**18.01**                    Un employé appelé à servir de juré ou de 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

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

ARTICLE XIX

PERMISSION D'ABSENCE

19.01

Raisons personnelles

La Compagnie accepte d'accorder un congé raisonnable sans rémunération pour des raisons personnelles lorsque:

- a) l'employé le demande par écrit;
- b) il a bon motif;
- c) le congé ne gêne pas le fonctionnement de l'usine sauf dans des cas d'urgence où le congé est accordé.

Lorsque l'employé a une raison valable de ne pas reprendre son travail à la fin de son congé, il doit en demander la prolongation avant son expiration. Le Syndicat sera informé de ces congés non rémunérés.

19.02

Permission d'absence pour fins syndicales

- a) La Compagnie accordera pour fins syndicales et dans les limites raisonnables des congés non rémunérés aux délégués syndicaux lorsque ceux-ci le demanderont par écrit.
- b) Pour fins de calcul de temps supplémentaire, les permissions d'absence accordées pour fins syndicales mentionnées ci-haut seront considérées comme heures travaillées. De plus, les employés ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour fins de pension.
- c) Un employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé non rémunéré de vingt-quatre (24) mois maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat ou dans le Syndicat International. Un tel congé doit être demandé par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance par le Directeur du district numéro 5 du Syndicat International. Il sera loisible à la Compagnie de prolonger ce congé, à condition que la demande lui soit faite soixante (60) jours avant.

ARTICLE XX

AVANTAGES SOCIAUX

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

1. le régime d'assurance collective;
2. le régime de rentes non contributif;
3. le régime de prestations supplémentaires de chômage.

## ARTICLE XXI

## CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

ARTICLE XXII      DURÉE DE LA CONVENTION

22.01      Cette convention est datée du 1er février 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988 sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires horaires réguliers (article 13.03), laquelle restera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1987.


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.

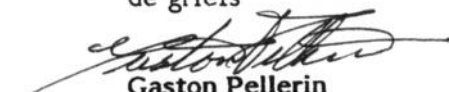
Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la réouverture sur les salaires tels que prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender les salaires. Toutefois en ce qui concerne l'échelle des salaires horaires réguliers (article 13.03) les négociations sur cette question auront lieu si nécessaire entre le 1er et le 31 octobre 1987.

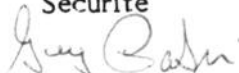
Signée à Montréal, le 15 avril 1985


Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 6586.

  
André Tremblay  
Président

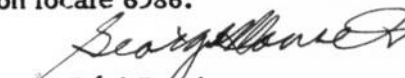
  
Alain Cloutier  
Président, comité  
de griefs

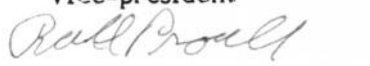
  
Gaston Pellerin  
Président, Comité  
Sécurité

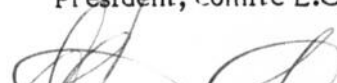
  
Guy Potvin  
Chef délégué

  
Yvan Beauregard  
Chef délégué

  
Michel Nadeau  
Chef délégué

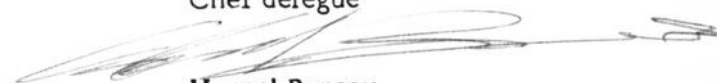
  
Réal Proulx  
Vice-président

  
Georges Hamel  
Président, comité E.C.S.

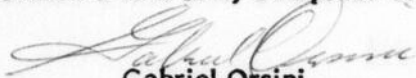
  
Serge Vincent  
Chef délégué

  
Gérald Dansereau  
Chef délégué

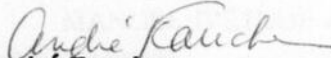
  
Epiphane Desmeules  
Chef délégué

  
Marcel Bureau  
Représentant

Au nom de Sidbec-Dosco Inc., Complexe de Contrecoeur



**Gabriel Orsini**  
Directeur, Personnel  
& Relations industrielles



**André Faucher**  
Chef de service  
Usine de Réduction



**Patrice Asselin**  
Chef de section  
Relations de travail



**Philippe Bourgeois**  
Contremaître général



**Lise Boismenu**  
Chef de section  
Relations de travail



**Serge Gouin**  
Directeur  
Relations de travail

ANNEXE "A"

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES  
SALAIRES

(E.C.S.)

*Go* 

## ANNEXE "B"

Nous joignons au présent annexe le texte reproduisant intégralement les articles 5.17 à 5.23 du manuel E.C.S.. Le but d'une telle insertion à la convention est de faire connaître à tous les employés les dispositions contenues dans ce texte.

**5.17** L'échelle des taux de débutant, concernant les périodes de 520 heures de formation pratique dans l'exécution de tâches pour lesquelles les employés ne peuvent acquérir la formation nécessaire dans des tâches connexes, est établie au niveau des taux horaires standards pour chacune des classes. Ces taux sont déterminés en tenant compte des exigences relativement à la formation et à l'expérience, telles que précisées à l'élément 2 de la classification de chaque tâche à laquelle prépare la période de débutant. Cette détermination est faite conformément au tableau qui suit:

a) **Sept à douze mois:**

1. Une classification de période débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

b) **Treize à dix-huit mois:**

1. Une première classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

c) **Dix-neuf mois et plus:**

1. Une première classification de période de débutant au niveau de six classes inférieures à la classe de la tâche.

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.

3. Une troisième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

**5.18** La Compagnie remettra au Syndicat, en utilisant la formule prévue à l'annexe "H" de ce manuel, une liste des tâches qui se prêtent à l'application des taux de débutants, selon l'accord de la Compagnie et du Syndicat. Cette liste apparaîtra en annexe de la convention collective et la Compagnie et le Syndicat pourront y ajouter ou y soustraire par entente mutuelle.

**5.19** Les taux de débutant tels que prévus à l'article 5.17 s'appliqueront seulement aux tâches apparaissant en annexe de la convention collective, conformément aux dispositions de l'article 5.18. Les applications particulières de ces taux de débutant seront spécifiées dans cette annexe.

**5.20** Un employé qui s'est déjà qualifié pour une tâche par des périodes de débutant ne sera pas requis de reprendre ces mêmes périodes.

**5.21** La Compagnie créditera à tout employé assigné à une tâche comportant des taux de débutant le temps travaillé par cet employé dans cette tâche ou, s'il s'agit d'une tâche appartenant à un groupe, le temps travaillé à une tâche dans ce groupe.

Il est convenu que ces crédits seront calculés à l'aide des dossiers de la Compagnie.

5.22 Les taux de salaire pour chaque période de débutant s'appliqueront conformément aux dispositions de l'article 5.17. Si le salaire d'un employé est plus élevé que le taux minimum d'une tâche de débutant, il conservera ce salaire sans toutefois dépasser le taux de la tâche jusqu'au moment où le taux applicable à la période de débutant égale ou excède le salaire de l'employé.

5.23 Le temps passé par un employé dans une tâche requérant des périodes de débutant sera cumulatif et s'ajoutera au temps passé à titre de débutant conformément aux dispositions de l'article 5.21.



## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>LAMINOIR FIL MACHINE ET BARRES</b>							
01-08-26	Grutier	7 à 12	8	1	6		
01-19-30	Aide lamineur train finisseur	31 à 36	19	3	13	15	17
01-17-31	Chauffeur de four	25 à 30	17	3	11	13	15
01-17-32	Aide lamineur train intermédiaire	25 à 30	17	3	11	13	15
01-16-33	Aide lamineur train ébaucheur	19 à 24	16	3	10	12	14
01-13-34	Opérateur de cage train finisseur	19 à 24	13	3	7	9	11
01-11-35	Opérateur de cage train ébaucheur	13 à 18	11	2	7	9	
01-09-37	Alimenteur	7 à 12	9	1	7		
01-09-38	Pontonier du laminoir	7 à 12	9	1	7		
01-08-53	Peseur	7 à 12	8	1	6		
01-09-57	Opérateur - formeuse de spires	7 à 12	9	1	7		
01-09-58	Opérateur cisaille - recoupage - redresseur	13 à 18	9	2	5	7	
01-09-62	Entreposeur Parc à billettes	7 à 12	9	1	7		
01-11-65	Opérateur de bobinoir et cisaille	13 à 18	11	2	7	9	
01-08-70	Pontonier expédition et entrepôt	7 à 12	8	1	6		
02-13-08	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
02-09-12	Monteur de cylindres	7 à 12	9	1	7		
02-09-13	Assembleur de guides	13 à 18	9	2	5	7	
02-11-15	Chef de groupe - assembleur de guides	13 à 18	11	2	7	9	
02-11-16	Chef de groupe - monteur de cylindres	7 à 12	11	1	9		
02-10-21	Meuleur d'outils	13 à 18	10	2	6	8	

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élé- ment 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hrs 1	520 hrs 2	520 hrs 3
<b>LAMINOIR À FROID</b>							
03-13-01	Opérateur ligne de préparation	13 à 18	13	2	9	11	
03-09-04	Assembleur de têtes	13 à 18	9	2	5	7	
03-13-06	Opérateur ligne de décapage	13 à 18	13	2	9	11	
03-10-07	Soudeur ligne de décapage	7 à 12	10	1	8		
03-09-08	Éjecteur ligne de décapage	7 à 12	9	1	7		
03-13-10	Préposé à la régénération	19 à 24	13	3	7	9	11
03-10-11	Aide lamineur laminoir Zendzimir	13 à 18	10	2	6	8	
03-09-13	Opérateur ligne de rebobinage	7 à 12	9	1	7		
03-10-14	<u>Préposé au service des coussinets</u>	<u>13 à 18</u>	<u>10</u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>8</u>	
03-16-16	Opérateur ligne de recuit	19 à 24	16	3	10	12	14
03-09-17	Pontonier ligne de recuit	7 à 12	9	1	7		
03-09-18	Aide opérateur ligne de recuit	7 à 12	9	1	7		
03-09-20	Aide lamineur ligne d'écrouissage	7 à 12	9	1	7		
03-12-23	Opérateur ligne de refendage	13 à 18	12	2	8	10	
03-11-26	Opérateur ligne de cisaille	13 à 18	11	2	7	9	
03-09-34	Vérificateur de chargement	13 à 18	9	2	5	7	
03-08-35	Entreposeur	7 à 12	8	1	6		
03-08-44	Entreposeur extérieur	7 à 12	8	1	6		
03-13-50	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
03-09-52	Opérateur unité de grenailage - aide général	7 à 12	9	1	7		
03-19-56	Lamineur écrouissage	25 à 30	19	3	13	15	17
03-22-57	Lamineur Zendzimir	31 à 36	22	3	16	18	20

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>ATELIER CENTRAL</b>							
05-13-47	Opérateur équipement mobile	13 à 18	13	2	9	11	
05-13-50	Wagonnier	19 à 24	13	3	7	9	11
05-12-66	Opérateur de locomotive	13 à 18	12	2	8	10	
06-13-14	Lubrificateur	13 à 18	13	2	9	11	
06-17-30	Peintre lettreur	37 à 48	17	3	11	13	15
06-09-33	Opérateur cisaille mécanique	7 à 12	9	1	7		
06-13-61	Calorifugeur	19 à 24	13	3	7	9	11

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>LAMINOIR À CHAUD</b>							
11-20-03	Opérateur de fours	31 à 36	20	3	14	16	18
11-10-04	Manipulateur de fours	7 à 12	10	1	8		
11-11-07	Aide opérateur de fours	13 à 18	11	2	7	9	
11-11-10	Cisailleur	7 à 12	11	1	9		
11-07-12	Entreposeur - cour à brames	7 à 12	7	1	5		
11-09-13	Pontonier du laminoir	7 à 12	9	1	7		
11-10-16	Opérateur du bobinoir	7 à 12	10	1	8		
11-09-20	Manutentionneur de brames	7 à 12	9	1	7		
11-09-21	Pontier de relève	7 à 12	9	1	7		
11-08-22	Pontier parc à brames	7 à 12	8	1	6		
11-20-39	Lamineur ébaucheur duo	31 à 36	20	3	14	16	18
11-28-45	Lamineur quarto	37 à 48	28	3	22	24	26
14-13-20	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
14-09-21	Opérateur de l'unité de grenailage	7 à 12	9	1	7		
14-10-26	Préposé au service des coussinets	13 à 18	10	2	6	8	

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>MÉTALLURGIE</b>							
15-07-09	Préposé à l'échantillonnage	7 à 12	7	1	5		
15-11-10	Opérateur de machine	25 à 30	11	3	5	7	9
15-08-12	Essayeur	7 à 12	8	1	6		
15-13-15	Inspecteur (Laminoir fils machine & barres)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-25	Inspecteur (Laminoir à froid)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-35	Inspecteur (Laminoir à chaud)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-45	Inspecteur (Aciérie)	19 à 24	13	3	7	9	11

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>ACIÉRIE</b>							
18-23-01	Premier aide fondeur	31 à 36	23	3	17	19	21
18-14-02	Deuxième aide fondeur	13 à 18	14	2	10	12	
18-16-05	Pocheur	19 à 24	16	3	10	12	14
18-16-06	Approvisionneur de boulettes	19 à 24	16	3	10	12	14
18-09-07	Aide pocheur	7 à 12	9	1	7		
18-10-08	Troisième aide de fours	7 à 12	10	1	8		
18-12-10	Gruitier parc à ferraille	13 à 18	12	2	8	10	
18-16-11	Pontonier de coulée	13 à 18	16	2	12	14	
18-12-12	Pontonier d'enfournement	13 à 18	12	2	8	10	
18-08-13	Pontonier de ferraille	7 à 12	8	1	6		
18-09-14	Pontonier de billettes	7 à 12	9	1	7		
18-20-31	Premier couleur de brins	25 à 30	20	3	14	16	18
18-16-32	Deuxième couleur de brins	13 à 18	16	2	12	14	
18-11-33	Redresseur/tronçonneur	7 à 12	11	1	9		
18-10-38	Préposé au service de la coulée	13 à 18	10	2	6	8	
18-09-48	Pontonier d'eni-portique	7 à 12	9	1	7		
18-27-65	Premier couleur de brames	37 à 48	27	3	21	23	25
18-19-66	Deuxième couleur de brames	31 à 36	19	3	13	15	17
18-13-68	Préposé au système de refroidissement	19 à 24	13	3	7	9	11
18-16-69	Opérateur d'oxycoupage	19 à 24	16	3	10	12	14
18-08-75	Pontonier à brames	7 à 12	8	1	6		

## ANNEXE "B"

## EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DÉBUTANT

Code de L'usine	Titre de l'usine	Élément 2 En mois	Classe De Tâches	Nombre De Périodes de Débutant	Nombre d'heures et classes Pour les périodes de débutant		
					520 hres 1	520 hres 2	520 hres 3
<b>USINE DE RÉDUCTION</b>							
50-13-02	Préposé au procédé	19 à 24	13	3	7	9	11
50-09-06	Opérateur chargeuse à benne	7 à 12	9	1	7		
50-09-07	Technicien <u>en</u> procédé	13 à 18	9	2	5	7	
50-22-10	Opérateur <u>salle</u> de contrôle	37 à 48	22	3	16	18	20
50-09-11	Préposé au chargement et expédition	7 à 12	9	1	7		

ANNEXE "C"

RÉGIME DES PRESTATIONS  
SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

ANNEXE "D"

LISTE DES ARBITRES

André Bergeron

Jean-Denis Gagnon

Jean-Paul Lalancette

Viateur Larouche

Claude Lauzon

Réginald Savoie

André Sylvestre

André Rousseau

Pour les cas relevant de l'E.C.S.

Pierre N. Dufresne

Marcel Guilbert

Les parties conviennent de discuter de l'opportunité de nommer d'autres arbitres en tenant compte des disponibilités.



## ANNEXE "E"

### PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE D'ARBITRAGE

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

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 pas être utilisée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.
6. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.
7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

## ANNEXE "F"

### DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

1. Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés des divisions suivantes jusqu'à concurrence du nombre indiqué pour chaque division.

	<b>Chef délégué</b>	<b>Délégués Production &amp; Entretien</b>	<b>Délégué Additionnel</b>
Acierie (incluant le parc à ferraille et le magasin de réfractaires).	1	11	1 délégué par 30 employés au-delà de 360.
Laminoir à Chaud	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210.
Laminoir à Froid	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210
Laminoir à Fils Machine et barres	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210.
Atelier central (incluant le service de la cour et du transport).	1	5	1 délégué par 30 employés au-delà de 180
Usine de réduction	1	5	1 délégué par 30 employés au-delà de 180

- 2 a) Si le délégué de son secteur est absent sur une équipe, un employé pourra se faire représenter par un autre délégué présent à l'intérieur de sa division.

- 2 b) Si un délégué doit s'absenter de son travail pour plus de quinze (15) jours consécutifs, le Syndicat pourra nommer un substitut qui agira comme délégué dans le secteur du délégué absent pendant l'absence de celui-ci. Le chef délégué de la division devra aviser le gérant de la division du nom de l'employé ainsi nommé.
  
3. Pour les fins de cette annexe, les employés de la division Métallurgie et les employés d'entretien, sauf ceux de l'Atelier central, font partie de la division à laquelle ils sont assignés.

*90*  
*AT*

## ANNEXE "H"

### FONCTIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

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

- 2) d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la loi 17;
- 3) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5) de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 6) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la loi 17;
- 7) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

- 8) de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 9) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- 10) de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- 11) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- 12) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
- 13) d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

*Go*  
*AS*

## ANNEXE "J"

### PROGRAMME DE SANTÉ

Le programme de santé doit prévoir les éléments suivants:

- 1) les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
- 2) les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
- 3) les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
- 4) les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 5) les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
- 6) les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
- 7) le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.

- 8) l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur;
- 9) (nous reproduisons intégralement l'article 37 de la Loi 17 sanctionné le 21 décembre 1979);

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

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

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

## ANNEXE X

Dans l'application de l'article 10.09 a) 3 et 5, les tâches pour lesquelles l'ancienneté sera le facteur déterminant sont les suivantes:

<u>Code d'occupation</u>	<u>Tâche</u>	<u>Classe</u>
<b><u>Laminoir à froid</u></b>		
<u>03-02-41</u>	<u>Journalier</u>	<u>2</u>
<u>03-04-43</u>	<u>Balayeur mécanique</u>	<u>4</u>
<u>03-05-05</u>	<u>Aide à la ligne (sortie)</u>	<u>5</u>
<u>03-05-29</u>	<u>Emballeur</u>	<u>5</u>
<u>03-05-39</u>	<u>Préposé au chargement</u>	<u>5</u>
<u>03-05-21</u>	<u>Alimenteur - écrouissage</u>	<u>5</u>
<u>03-05-24</u>	<u>Alimenteur - refendage</u>	<u>5</u>
<u>03-05-28</u>	<u>Empileur</u>	<u>5</u>
<u>03-05-38</u>	<u>Trieur</u>	<u>5</u>
<u>03-06-55</u>	<u>Peseur</u>	<u>6</u>
<u>03-06-03</u>	<u>Aide à la ligne (entrée)</u>	<u>6</u>
<u>03-06-30</u>	<u>Alimenteur du laminoir</u>	<u>6</u>
<u>03-07-09</u>	<u>Alimenteur du procédé</u>	<u>7</u>
<u>03-06-02</u>	<u>Alimenteur - préparation</u>	<u>6</u>
<u>03-05-15</u>	<u>Aide opérateur - rebobinage</u>	<u>5</u>
<b><u>Usine de réduction</u></b>		
<u>50-06-04</u>	<u>Préposé au convoyeur</u>	<u>6</u>
<u>50-08-09</u>	<u>Préposé à l'alimentation</u>	<u>8</u>
<b><u>Laminoir Fil Machine et Barres</u></b>		
<u>01-02-46</u>	<u>Journalier</u>	<u>2</u>
<u>01-05-28</u>	<u>Accrocheur</u>	<u>5</u>
<u>01-05-29</u>	<u>Enfourneur</u>	<u>5</u>
<u>01-05-41</u>	<u>Apprêteur de ferraille</u>	<u>5</u>
<u>01-05-66</u>	<u>Homme d'utilité</u>	<u>5</u>
<b><u>Laminoir à chaud</u></b>		
<u>11-02-19</u>	<u>Journalier</u>	<u>2</u>
<u>11-05-14</u>	<u>Préposé à la ferraille</u>	<u>5</u>
<u>14-06-25</u>	<u>Aide générale - atelier cylindres</u>	<u>6</u>
<u>11-06-17</u>	<u>Attacheur de bobines</u>	<u>6</u>
<u>11-07-06</u>	<u>Aide lamineur duo</u>	<u>7</u>
<u>11-08-15</u>	<u>Préposé au laminoir quar to</u>	<u>8</u>

*Go*  
*AT*

ANNEXE X (suite)

<u>Code d'occupation</u>	<u>Tâche</u>	<u>Classe</u>
<u>Aciérie</u>		
<u>06-05-08</u>	<u>Aide briqueteur</u>	<u>5</u>
<u>18-03-30</u>	<u>Journalier</u>	<u>3</u>
<u>18-05-29</u>	<u>Brûleur</u>	<u>5</u>
<u>18-06-18</u>	<u>Aide grutier</u>	<u>6</u>
<u>18-07-25</u>	<u>Préposé aux fours</u>	<u>7</u>
<u>18-08-03</u>	<u>Aide briqueteur - opérateur</u>	<u>8</u>
<u>18-06-T-64</u>	<u>Brûleur de lous</u>	<u>6T</u>
<u>18-07-74</u>	<u>Expéditeur de brames</u>	<u>7</u>
<u>Entretien</u>		
<u>05-03-19</u>	<u>Journalier</u>	<u>3</u>
<u>05-05-45</u>	<u>Réparateur de voie ferrée</u>	<u>5</u>
<u>05-06-21</u>	<u>Préposé au remplissage des bouteilles</u>	<u>6</u>
<u>06-06-64</u>	<u>Homme d'utilité</u>	<u>6</u>
<u>05-08-48</u>	<u>Chauffeur de camion</u>	<u>8</u>
<u>06-09-33</u>	<u>Opérateur de cisaille mécanique</u>	<u>9</u>
<u>Métallurgie</u>		
<u>15-07-09</u>	<u>Préposé à l'échantillonnage</u>	<u>7</u>

N.B.

Dans l'éventualité où de nouvelles tâches sont créées, les parties  
considéreront la possibilité de les inclure à l'annexe X, en vertu  
des mêmes critères de sélection.

*AS*

LETTRE D'ENTENTE  
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

01. L'indemnité de vie-chère de trente et un (0,31 \$) cents l'heure accumulée et payée au cours de la dernière année de la convention collective, l'indemnité de vie-chère de onze (0,11 \$) cents l'heure accumulée au cours des trois (3) derniers mois de la convention et l'indemnité de rattrapage de seize (0,16 \$) cents l'heure ne seront pas intégrés au salaire de base mais seront maintenus 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 0,01 \$ l'heure sera versée pour chaque augmentation de 0,3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.
  
03. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1985 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 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 d'Avril 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 d'Avril, Juillet et Octobre 1985; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1986 et 1987 et Janvier 1988.

<u>1.</u>	<u>Avril 1985</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier 1985</u>
<u>2.</u>	<u>Juillet 1985</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril 1985</u>
<u>3.</u>	<u>Octobre 1985</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet 1985</u>
<u>4.</u>	<u>Janvier 1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre 1985</u>
<u>5.</u>	<u>Avril 1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier 1986</u>
<u>6.</u>	<u>Juillet 1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril 1986</u>
<u>7.</u>	<u>Octobre 1986</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet 1986</u>
<u>8.</u>	<u>Janvier 1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre 1986</u>
<u>9.</u>	<u>Avril 1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Janvier 1987</u>
<u>10.</u>	<u>Juillet 1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Avril 1987</u>
<u>11.</u>	<u>Octobre 1987</u>	<u>comparé à</u>	<u>Juillet 1987</u>
<u>12.</u>	<u>Janvier 1988</u>	<u>comparé à</u>	<u>Octobre 1987</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 de prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Janvier 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.

*Handwritten signature and initials*

**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) L'appendice A ci-joint constitue l'échelle des taux des classes de tâches exprimés en cents, qui 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:

<b>Périodes trimestrielles</b>	<b>Paiement effectué le:</b>
<u>3 février 1985 au 4 mai 1985</u>	<u>22 mai 1985</u>
<u>5 mai 1985 au 3 août 1985</u>	<u>21 août 1985</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>

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 paie 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 heure 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 correspondant à sa classe selon l'appendice A 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.

*Go*  
*AT*

- (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.

APPENDICE "A"

Classe de tâche	"Échelle complète"
1	15.0
2	15.0
3	15.0
4	16.0
5	19.0
6	22.8
7	26.6
8	30.4
9	34.2
10	38.0
11	41.8
12	45.6
13	49.4
14	53.2
15	57.0
16	60.8
17	64.6
18	68.4
19	72.2
20	76.0
21	79.8
22	83.6
23	87.4
24	91.2
25	95.0
26	98.8
27	102.6
28	106.4

*9/20*  
*AT*

## LETTRE D'ENTENTE

### CONSIDERATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

Lorsqu'un employé comptant dix-huit (18) mois d'ancienneté et plus est mis à pied depuis au moins un (1) mois, il peut formuler une demande pour un emploi dans une autre usine de la Compagnie.

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

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

*Go*  
*AV*

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRATS

À la demande du syndicat, la Compagnie rencontrera les représentants du Syndicat afin de discuter des problèmes soulevés par le Syndicat relativement à l'octroi de sous-contrat et de discuter de l'opportunité que les travaux en question soient accomplis par des membres de l'unité de négociation.

Go  
AT

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SECURITÉ

La Compagnie défraiera le coût des verres de prescription des lunettes de sécurité jusqu'à un maximum de 75,00 \$ par employé par période de deux (2) ans.

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

*Geo*  
*AT*

## LETTRE D'ENTENTE

### HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.04, de mettre en vigueur un horaire prévoyant les équipes de douze (12) heures de travail.
2. **Horaires de travail**
  - a) Les heures régulières de travail seront de:  
08:00 heures à 20:00 heures pour l'équipe de jour et de  
20:00 heures à 08:00 heures pour l'équipe de nuit.
  - b) l'horaire régulier est reproduit en annexe.
3. **Rémunération**
  - a) Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payée au taux simple.
  - b) Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées à taux et demi, sauf les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives, lesquelles seront au taux double.
  - c) la semaine de paie commence à 20:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant 19:59 heures.
- 4) **Période de repas**
  - a) Sur l'équipe de jour, l'employé se verra allouer deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.

4) **Période de repas (suite)**

- b) Sur l'équipe de nuit, l'employé se verra allouer une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 01:00 heure et 04:00 heures.
- c) Dans l'application du paragraphe 4a) les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

5. **Prime d'équipe et de dimanche**

- a) L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de quarante-trois (43) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre 20:00 heures et 08:00 heures.
- b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de 1,25 \$ l'heure en plus de la prime de nuit s'il y a lieu.

6. **Jours fériés**

- a) La paie de jour férié sera de douze (12) heures au taux horaire régulier pour l'employé admissible.
- b) L'employé requis de travailler le jour où l'on observe un jour férié sera payé à taux et demi pour les heures travaillées en plus de la paie de jour férié, telle que définie au paragraphe a) s'il y a droit, sauf que les heures travaillées en plus de 12 heures durant un tel jour férié sont payées au double du taux horaire régulier. Le jour férié est constitué de la période de 24 heures qui va de 20:00 heures la veille du jour d'observance à 20:00 heures le jour d'observance.

7. Paie de deuil et de juré

L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective recevra douze (12) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

8. Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra à titre de paiement de ce congé douze (12) fois son taux horaire régulier mais ne pourra prendre une journée additionnelle de vacances.

9. Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront rester à leur tâche jusqu'à ce qu'ils soient relevés. Pour qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisée de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur quart et ils pourront alors quitter l'usine.

10. À chaque semaine, les employés disponibles pour entrer au travail dans le cas d'absence inscriront leur nom sur une liste tenue à jour par le contremaître général. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le contremaître général pourra désigner des employés parmi ceux qui ont effectué le moins d'heures supplémentaires.

11. La mise en place et/ou l'abandon de cet horaire ne doit pas occasionner le paiement d'heures supplémentaires.

12. Les dispositions de cette entente ont préséance sur tout article de la convention collective qui pourrait prévoir des dispositions contraires.

HORAIRE RÉGULIER - 12 HEURES

Semaine 1

D L M M J V S

JOUR

B B A A D D C

NUIT

D D C C B B A

CONGÉ

A A D D C C B  
C C B B A A D

Semaine 2

D L M M J V S

C C B B A A D

A A D D C C B

B B A A D D C  
D D C C B B A

Semaine 3

D L M M J V S

D D C C B B A

B B A A D D C

C C B B A A D  
A A D D C C B

Semaine 4

D L M M J V S

A A D D C C B

C C B B A A D

D D C C B B A  
B B A A D D C

**Note:** L'employé dont l'horaire régulier prévoit du travail le dimanche recevra deux (2) heures additionnelles à son taux horaire régulier s'il travaille effectivement les heures régulières prévues à l'horaire.

Si l'employé ne travaille pas ces heures régulières prévues à l'horaire mais qu'il a droit à un paiement total ou partiel de celles-ci en vertu d'une autre disposition de la lettre d'entente ou de la convention collective, les deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées payées. De plus, ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.08 de la convention collective.

*AA*

## LETTRE D'ENTENTE

### QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.
2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.
3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.
4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

*J. Le*  
*AA*

## LETTRE D'ENTENTE

### TÂCHES NON AFFICHÉES

1. Lorsqu'une vacance permanente de tâche survient dans une tâche qui n'est pas sujette à la procédure d'affichage et qu'un embauchage est nécessaire pour combler cette vacance, la Compagnie considérera dans l'ordre d'ancienneté les employés qui ont fait une demande pour aller travailler dans la division où est la vacance. La tâche laissée vacante par l'employé qui serait ainsi muté sera comblée de la façon prévue à l'article 10 de la convention collective.

2. Si un employé accède en vertu des dispositions de cette lettre d'entente à une tâche de classe égale ou inférieure, il ne pourra pas utiliser à nouveau ces dispositions pour obtenir une autre tâche de classe égale ou inférieure dans les 12 mois qui suivront.

*Go*  
*AT*

## LETTRE D'ENTENTE

### PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement, en collaboration avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement, a établi un programme d'aide aux employés.

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

Il est entendu que le programme n'est pas partie intégrante à la convention collective et ne sera pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage

*9/10*  
*AA*

## LETTRE D'ENTENTE

### RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL AVANT L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE

Un employé avisé la veille avant la fin de son équipe d'entrer plus tôt le lendemain pour faire des heures supplémentaires avant ses heures régulières programmées sera payé au taux prévu des heures supplémentaires.

Un employé appelé chez lui pour effectuer un travail non prévu la veille avant la fin de son quart sera payé au taux prévu des heures supplémentaires avec la garantie de recevoir un minimum de cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.



## LETTRE D'ENTENTE

### VACANCES

1. Suite au paragraphe 15.01 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.

2. - RE. 15.04

Lorsque c'est faisable, la Compagnie pourra accorder trois (3) semaines consécutives de vacances entre la première semaine du mois de juillet et la dernière semaine du mois d'août.

3. VACANCE SUPPLÉMENTAIRE

La Compagnie considérera la demande d'un employé pour une (1) semaine de vacance supplémentaire à ses frais, lorsque ce dernier le fera par écrit trois (3) mois à l'avance, à condition qu'une telle demande, si elle est accordée, n'ait pour effet d'entraver la bonne marche des opérations ou d'entraîner des déboursés de remplacement à taux supplémentaire.

La présente lettre d'entente ne s'appliquera qu'aux employés ayant droit à trois (3) semaines de vacance ou moins.

4. CHOIX DES VACANCES

Lorsque plus d'un employé exerçant la même tâche désire au moment du choix des vacances prendre le supplément des deux (2) premières semaines de vacances auxquelles il est éligible, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont fait la demande les prendra, dans la mesure du possible, à la date de son choix.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employés d'entretien, lorsque plus d'un employé exerçant la même tâche dans une division d'assignation désire au moment du choix des vacances prendre le supplément des deux (2) premières semaines de vacances auxquelles il est éligible, l'employé le plus ancien de la division d'assignation parmi ceux qui ont fait la demande les prendra, dans la mesure du possible, à la date de son choix.

## LETTRE D'ENTENTE

### COMITÉ DE COOPÉRATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du Président du Syndicat local, des présidents de comités de griefs, d'E.C.S., et de santé-sécurité d'une part et de quatre (4) représentants de la direction d'autre part. Le représentant syndical pourra être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

*AS*

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE

Le montant égal à un cent (0,01 \$) pour chaque heure régulière travaillée qui a été déduit du B.V.C. dû en mai 1982 continuera d'être déposé dans un fonds administré par le syndicat aux dates de calcul du B.V.C., c'est-à-dire, avril, juillet et octobre 1985, janvier, avril, juillet et octobre 1986 et 1987 et janvier 1988.

*JP*  
*AT*

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'ÉQUIPEMENT

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

90  
AT

LETTRE D'ENTENTE

PRÉSIDENT DU SYNDICAT

Le Président du syndicat sera affecté à la programmation de jour.

*90*  
*AT*

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE RÉUNION

La Compagnie convient de mettre une salle de réunion à la disposition des représentants syndicaux une (1) heure avant le début des rencontres entre la Compagnie et les comités de griefs, de l'E.C.S. et de sécurité.

*HT*

## LETTRE D'ENTENTE

### CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL - ENTRETIEN

1. Les employés d'entretien de même description et classification de tâche auront priorité sur les horaires de jour en vigueur dans leur tâche parmi les divisions d'assignation, selon leur ancienneté.

Dans un délai s'échelonnant sur une période de trois (3) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie assignera les employés d'entretien selon leurs choix.

Les employés qui se seront prévalus de ce privilège ne pourront reformuler un autre choix pour la durée de la convention collective.

Lorsque surviendront des changements au choix de l'employé de jour, l'employé affecté pourra alors déplacer l'employé le moins ancien de jour ou se verra offrir un nouveau choix parmi les horaires de sa division d'assignation.

Un employé affecté par le paragraphe qui précède, se verra offrir tous nouveaux postes de jour qui seront créés par la suite.

2. Les employés d'entretien de même description et classification de tâche qui ne se seront pas prévalus du privilège accordé ci-haut, pourront, sur une formule prévue à cet effet, faire parvenir au Bureau du personnel de la Compagnie, une demande de transfert dans la division d'assignation de leur choix.

Dans un délai s'échelonnant sur une période de six (6) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie assignera les employés de métier, dans la division d'assignation de leur choix, selon leur ancienneté. Un employé ainsi déplacé d'une division à une autre ne pourra utiliser à nouveau cette procédure pendant la durée de la convention.

## LETTRE D'ENTENTE - CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL - ENTRETIEN (suite)

À l'intérieur de la division où il est assigné, l'employé se verra accorder le choix, selon son ancienneté, parmi les différents horaires applicables dans sa tâche. Lorsque surviendront des changements aux horaires applicables dans sa tâche, l'employé concerné se verra offrir, selon son ancienneté, un nouveau choix d'horaire ou de division d'assignation parmi les divisions où il existe une vacance de tâche. L'employé qui n'aura pu reformuler un autre choix, pourra le faire lorsque surviendra une vacance de tâche.

3. Les nouveaux employés de métier ne seront pas soumis aux dispositions de cette lettre d'entente avant la fin de leur période de stage.

4. Aux fins de la présente lettre d'entente, l'horaire prévu à l'article 9.02 c) de la convention et les horaires mixtes ne seront pas considérés comme des horaires de jour.

5. S'il survient des circonstances pouvant causer des problèmes dans l'application de cette lettre, les parties conviennent de se rencontrer et de discuter en vue de trouver une solution satisfaisante.

6. Les dispositions de la présente lettre d'entente ne s'appliquent pas dans les cas de fermeture pour l'entretien (shut downs) et dans les cas de remplacement pour les vacances, maladies et accidents de travail.

Dans ces cas, le remplacement se fera par les employés dans chaque division d'assignation affectés à des horaires désignés à cet effet et identifiés comme étant des horaires mixtes. À cet effet, on entend par horaires mixtes, un horaire en vertu duquel un employé est appelé à alterner entre un horaire de jour et les autres horaires en vigueur dans sa division d'assignation.

LETTRE D'ENTENTE - CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL - ENTRETIEN (suite)

7. Le nombre de postes d'horaires mixtes dans chaque division sont les suivants:

	<u>Électronicien</u>	<u>Electricien</u>	<u>Mécanicien d'entretien</u>	<u>Plombier</u>	<u>Huileur</u>
<u>Usine de réduction</u>	=	<u>1</u>	<u>1</u>	=	=
<u>Fil machine et Barres</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	=	<u>1</u>
<u>Laminoir à froid</u>	=	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	=
<u>Laminoir à chaud</u>	=	<u>2</u>	=	=	<u>1</u>
<u>Acierie</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	=

Si des circonstances se produisent et qui nécessitent un changement de nombre de postes d'horaires mixtes requis, le changement se fera par entente mutuelle des parties.

LETTRE D'ENTENTE

CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL - PRODUCTION

1. Tout employé de production de même description et classification de tâche et de même division aura le choix parmi les différents horaires qui seront en vigueur dans sa division, selon son ancienneté.
2. La présente lettre d'entente s'appliquera également aux employés de la Métallurgie. Toutefois, les déplacements d'un employé se limiteront à sa division d'assignation.

*90  
AF*

LETTRE D'ENTENTE

RE: 10.03 et 10.05 c)

Nonobstant les dispositions prévues aux articles 10.03 et 10.05 c) de la convention collective, un employé qui est embauché pour travaux lors de fermeture et qui a moins de cinq (5) mois de service à la date de sa mise à pied ne sera plus considéré comme un employé de la Compagnie après sa mise à pied.

*Go AT*

## LETTRE D'ENTENTE

### SEMAINE CONDENSÉE

1. Lorsque les opérations sont réduites à une ou deux équipes plutôt que de mettre en application les horaires prévus en 9.03, la compagnie et le syndicat devront s'entendre avant que la compagnie puisse mettre à l'essai un horaire de travail condensé de douze (12) heures, tel que prévu 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, laquelle prend fin, au plus tard, trente (30) jours après la réception de cet avis. À l'intérieur de ce délai, les parties se rencontreront pour discuter des motifs de l'avis.
2. a) Si conformément aux dispositions prévues en 1 ci-dessus, les parties conviennent d'une semaine de travail condensée (2 équipes) s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement et prévoyant un horaire de douze (12) heures sauf le jeudi où l'horaire débutera à 8:00 heures et se terminera à 16:00 heures.

L'horaire est reproduit en annexe.

- b) Si conformément aux dispositions prévues en 1 ci-dessus, les parties conviennent d'une semaine de travail condensée (1 équipe) s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement et prévoyant un horaire de douze (12) heures sauf le jeudi où l'horaire débutera à 8:00 heures et se terminera à 16:00 heures.

L'horaire est reproduit en annexe.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

3. Rémunération

- a) Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
- b) Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées à taux et demi, sauf les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives, lesquelles sont au taux double.
- c) La semaine de paie commence à 20:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant à 19:59 heures.

4. Période de repas

- a) Sur l'équipe de 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.
- b) Sur l'équipe de 20:00 heures à 8:00 heures, l'employé se verra alloué une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 1:00 heure et 4:00 heures.
- c) Dans l'application du paragraphe 4 a), les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

5. Prime d'équipe

L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de quarante-trois (43) cents l'heure.

6. L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective sera rémunéré en fonction de son horaire tel que prévu en annexe à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

7. Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront rester à leur tâche jusqu'à ce qu'ils soient relevés. Pour qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisée de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur quart et ils pourront alors quitter l'usine.

8.. La mise en place et/ou l'abandon de cet horaire ne doit pas occasionner le paiement d'heures supplémentaires.

9. Les dispositions de cette entente ont préséance sur tout article de la convention collective qui pourrait prévoir des dispositions contraires.

LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE CONDENSÉE (suite)

ANNEXE

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (2 équipes)

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>
<u>NUIT</u> <u>20 - 8 hres</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u>	<u>B</u> <u>B</u> <u>B</u>
<u>JOUR</u> <u>8 - 20 hres</u>	<u>B</u> <u>B</u> <u>B</u> <u>B</u> *	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> *

\* Le jeudi, le quart de travail débutant à huit (8) heures se terminera à seize (16) heures.

SEMAINE DE TRAVAIL CONDENSÉE (1 équipe)

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>	<u>D</u> <u>L</u> <u>M</u> <u>M</u> <u>J</u> <u>V</u> <u>S</u>
<u>JOUR</u> <u>8 - 20 hres</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u>	<u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> <u>A</u> *

\*Le jeudi, le quart de travail débutant à huit (8) heures se terminera à seize (16) heures.

*9/10*  
*29*

## LETTRE D'ENTENTE

### HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS

1. La compagnie et le syndicat devront s'entendre avant que la compagnie mette à l'essai un horaire de douze (12) heures modifié, tel que prévu 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, laquelle prend fin, au plus tard, trente (30) jours après la réception de cet avis. À l'intérieur de ce délai, les parties se rencontreront pour discuter des motifs de l'avis.
  
2. Si les parties conviennent d'un horaire de douze (12) heures modifié, cet horaire s'échelonnera sur la semaine complète du dimanche au samedi. Les heures de travail seront de 8:00 heures à 18:00 heures les samedi et dimanche et de 8:00 heures à 20:00 heures les jours de semaine. L'horaire est reproduit en annexe.
  
3. Rémunération

  - a) Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
  
  - b) Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées à taux et demi, sauf les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives, lesquelles sont au taux double.
  
  - c) La semaine de paie commence à 20:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant à 19:59 heures.

*So*  
*AA*

LETTRE D'ENTENTE - HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS (suite)

4. Période de repas

- a) sur l'équipe de 8:00 heures à 20:00 heures, l'employé se verra alloué deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.
- b) Dans l'application du paragraphe 4 a), les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

5. Prime de dimanche

Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure.

6. L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective sera rémunéré en fonction de son horaire tel que prévu en annexe à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.
7. La mise en place et/ou l'abandon de cet horaire ne doit pas occasionner le paiement d'heures supplémentaires.
8. Les dispositions de cette entente ont préséance sur tout article de la convention collective qui pourrait prévoir des dispositions contraires.

LETTRE D'ENTENTE - HORAIRES DE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉS (suite)

ANNEXE

HORAIRE DOUZE (12) HEURES MODIFIÉ

	<u>Semaine 1</u>	<u>Semaine 2</u>
	<u>D* L M M J V S*</u>	<u>D* L M M J V S*</u>
<u>JOUR</u> <u>8 - 20 hres</u>	<u>A* A B B A A B*</u>	<u>B* B A A B B A*</u>
<u>CONGE</u>	<u>B B A A B B A</u>	<u>A A B B A A B</u>

\* Le samedi et le dimanche, l'horaire de travail sera de 8 heures à 18 heures.

*AA*

LETTRE D'ENTENTE  
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Considérant les effets qu'un changement technologique, tel que défini ci-dessous, a sur la sécurité d'emploi et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de l'unité de négociation, les parties conviennent de ce qui suit:

1. A) Aux termes de la présente lettre d'entente, "Changement Technologique" désigne et signifie l'automatisation de l'équipement existant ou le remplacement de l'équipement existant par du nouvel équipement ou l'addition d'équipement nouveau, ayant pour effet de réduire d'une façon directe et permanente le nombre d'employés.
- N'est pas considéré aux termes de la présente lettre tout déplacement qui ne résulte pas d'un changement technologique et en particulier mais sans limiter les généralités de ce qui précède, tout déplacement qui est relié aux variations du niveau d'opération; au déménagement ou au changement d'affectation de l'équipement ne résultant pas d'un changement technologique; à l'épuisement des ressources; à l'abandon d'un produit ou à la perte de débouchés pour un produit, à une fermeture d'usine ou d'unité d'opération.
- B) "Employé de réserve" désigne et signifie tout employé qui n'eut été de l'application du paragraphe 3 A) ci-après, aurait été mis à pied en conséquence directe de l'introduction d'un changement technologique.
2. A) La Compagnie avisera le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'introduction d'un tel changement technologique; lorsque c'est possible, cet avis sera donné avant.
- B) Elle rencontrera et informera le Syndicat du changement technologique prévu et, sur demande, tiendra d'autres rencontres avec le syndicat dans le but de discuter de questions d'intérêt commun relativement aux employés de réserve.
3. A) Lors de l'introduction d'un changement technologique, les employés déplacés d'une façon permanente de leur tâche régulière directement à cause de l'introduction de ce changement technologique seront déplacés conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 1. 2. 3. 4,5. et 6. Les employés qui, en conséquence de ces déplacements devraient être mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 7 . seront au lieu d'être mis à pied, maintenus au travail comme employés de réserve (sauf pour ce qui est prévu en 3 C)) pendant une durée maximale de huit (8) mois de la date de l'introduction dudit changement technologique et ce, aux conditions suivantes:

1°) La Compagnie pourra assigner ou affecter les employés de réserve temporairement et sur une base continue à toute tâche qui exige d'être remplie conformément aux dispositions prévues à l'article 10.12 de la convention.

2°) Les employés de réserve recevront le taux horaire de la tâche à laquelle ils sont assignés ou affectés ou le taux de la classe 2.

B) Tout employé de réserve qui refuse une assignation ou affectation tel que prévu au paragraphe 3 A) 1°) sera immédiatement mis à pied et le nombre d'employés de réserve sera réduit d'autant.

C) Au cours de cette période maximale de huit (8) mois le nombre d'employés de réserve sera réduit de un (1), chaque fois qu'une tâche devient vacante. Cette règle ne s'applique pas lorsque cette tâche vacante ne peut être comblée que par l'embauche d'un employé.

Aux fins de la présente, une tâche est vacante:

a) Si un employé de l'unité quitte son emploi, est congédié, prend sa retraite, décède, ou obtient une promotion hors de l'unité de négociation;

b) Lors de la création d'une nouvelle tâche;

c) Suite à l'augmentation du nombre d'employés effectuant les tâches existantes.

Dans l'application de b) et c) ci-haut, les employés de réserve qui auront été appelés à combler ces tâches vacantes pourront retourner comme employés de réserve jusqu'à concurrence de la période maximale de huit (8) mois préalablement prévue, si cette augmentation n'est que temporaire.

D) Si à l'expiration de cette période de huit (8) mois, il reste encore des employés de réserve, ils seront alors mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10.09 a) 7 et tout droit conféré à ces employés de réserve en vertu de la présente lettre d'entente prendra fin immédiatement.

Note:

Les dispositions prévues ci-haut ne viennent en rien soustraire les employés de réserve à l'application des dispositions de l'article X sur l'ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE

MISE À PIED

Les parties conviennent de collaborer afin de faciliter l'application de l'article 10.09 de la convention collective. Si des problèmes devaient survenir, les parties discuteront des mesures à prendre pour les solutionner.

Le Syndicat convient que, si des ajustements s'avéraient nécessaires dans la semaine où la mise à pied devient effective, ceux-ci s'effectueront sans qu'il y ait réclamation monétaire de la part des employés qui seraient concernés

*AS*

LETTRE D'ENTENTE

RÉFRACTAIRES

Les employés préposés à la pose des réfractaires (briqueteurs, aide-briqueteurs et apprentis) feront partie de la division Aciérie (article 10.04).

*Handwritten initials/signature*

## LETTRE D'ENTENTE

### EXPANSION

Advenant pendant la durée de cette convention, une expansion des installations actuelles à l'usine de Contrecoeur, la Compagnie convient de suivre la procédure suivante:

1. Les tâches créés par le fait de l'expansion seront affichées conformément aux dispositions de la convention.
2. Le choix des candidats sera fait par la Compagnie conformément à l'article 10.07, sans égard à la division.
3. Dans le cas où la Compagnie ne pouvant compter sur des candidats qualifiés, consent à offrir de la formation selon les dispositions de l'article 10.08 (d.1) et (d.2) à des candidats pour compléter les tâches, le choix sera fait sans égard à la division mais les candidats choisis ne compteront pas pour plus de 25% des effectifs dans une tâche donnée (minimum 1 employé par tâche).

*Go*  
*AT*

## LETTRE D'ENTENTE

### EMPLOIS DISPONIBLES DANS LE CAS DE MISE À PIED TEMPORAIRE

Dans l'application de l'article 10.09 f) les employés auront la préférence pour les tâches suivantes:

#### **Laminoir à fils machine et barres**

Accrocheur - parc à billettes

Pontonier - expédition

Journalier

Homme d'utilité

Opérateur cisaille - recoupage - redresseur \*

#### **Laminoir à froid**

Emballeur

Préposé au chargement

Balayeur mécanique

Journalier

Opérateur de chariot-élévateur

#### **Laminoir à chaud**

Aide-général - Atelier des cylindres

Journalier

Écriqueur\*

Pontier - Parc à brames\*

Préposé à la ferraille

Opérateur de chariot-élévateur

## **Aciérie**

Aide pocheur

Journalier

Expéditeur

Troisième aide de fours \*

Préposé au four \*

Opérateur de chariot-élévateur

## **Atelier central**

Opérateurs et serre-freins d'une locomotive à l'égard du personnel assigné sur une autre locomotive et des journaliers du service du Transport et de la Cour.

## **Métallurgie**

Les employés de la Métallurgie déplaceront, selon leur ancienneté, à l'intérieur de la division où ils sont assignés sur les tâches prévues ci-haut.

\* Pour les employés ayant déjà occupés ces tâches.

Conformément à l'article 10.07, les employés affectés par le bris pourront déplacer les employés les moins anciens qui occupent les tâches prévues ci-haut et ceci ne devra pas donner lieu à des déplacements successifs.

LETTRE D'ENTENTE

JOURS FÉRIÉS - USINE DE RÉDUCTION

Nonobstant toute disposition contraire, la Compagnie pourra programmer les employés de l'Usine de Réduction à l'occasion de chacun des jours fériés prévus à l'article XVI.

*Go*  
*AT*

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉS DE SÉCURITÉ DIVISIONNAIRES

1. **Comités de division**

Les réunions mensuelles des comités divisionnaires de sécurité se tiendront de jour et les membres des comités qui sont tenus d'y assister en dehors de leurs heures régulières de travail seront rémunérés conformément aux dispositions de 5.08.

2. Lors de l'enquête du chef de la division sur tout accident avec perte de temps à l'intérieur de la division, un membre nommé par le Syndicat au sein du comité de division sera présent.

*Go*  
*AT*

LETTRE D'ENTENTE

ANCIENNETÉ - ACIÉRIE

La présente donne suite à l'ancien texte de l'article 10.14 a) de la convention collective signée par les deux (2) mêmes parties en date du 19 juin 1970.

"Les employés dont les noms suivent, qui ont accepté le transfert de l'usine de Montréal à l'aciérie de Contrecoeur en 1972 lors du départ de l'aciérie, garderont au sein de cette division tous leurs droits d'ancienneté accumulés à l'usine de Montréal".

G. Ventura no. 1325  
L. Bergeron, no. 1348  
J.G. Chénier, no. 12331  
J.G. Colette, no. 1324

90  
AT

LETTRE D'ENTENTE

NETTOYAGE (10.04)

Aux fins des dispositions contenues à l'article 10.04, les employés affectés au nettoyage des cantines et des salles de cases sont considérés comme faisant partie de la division Atelier central.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

LETTRE D'ENTENTE

INSTRUCTEUR

Les parties s'entendent pour que les dispositions prévues à l'article 10.08  
b) 3) s'appliquent dans les cas où il s'agit d'une tâche d'instructeur pour laquelle la  
vacance n'est pas permanente.

*AT*

LETTRE D'ENTENTE

RE: Article 9.08 f)

Dans l'application de l'article 9.08 f) de la convention collective, un employé sera considéré comme ayant été relevé de son poste si son remplaçant est assigné à une autre tâche.

*Lo*  
*AT*

LETTRE D'ENTENTE

10.08 e)

Un employé ne sera pas soumis aux dispositions de l'article 10.08 e) de la convention, lorsqu'il s'agit d'un poste de jour conformément à l'article 9.02 de la convention en autant qu'il s'agisse d'une vacance permanente.

*90*  
*AF*

LETTRE D'ENTENTE

DÉPÔT BANCAIRE

Dans un délai raisonnable suite à la signature de la convention collective, la Compagnie accepte de rémunérer les employés en déposant leurs gages à l'institution bancaire de leur choix parmi celles qui auront été préalablement déterminées.

*Handwritten initials/signature*

LETTRE D'ENTENTE - E.C.S.

La Compagnie s'engage à prendre position sur les dossiers E.C.S. en suspens en date de la signature de la convention collective et de les référer à l'étape de référé ou d'arbitrage s'il y a lieu en dedans de six (6) mois de la signature de la convention collective.

*AT*

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.

*AS*  
*AT*

## 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

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

RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Dans un délai de soixante (60) jours à compter de la signature de la convention collective, les deux (2) parties se rencontreront pour finaliser les procédures de répartition de temps supplémentaire.

*Jo*  
*AT*

16011-02 (16011-06)

2440-4

02460-4

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 82 04 085

A.N° (16011-06)

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16011-02
Date	Signature: 82-03-10	Reception: 82-04-13	Nombre de salariés régis par la convention collective: 1550
	Durée	Du: 82-02-01	Au: 85-01-31

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Métallurgistes Unis d'Amérique section locale 6586 160 rue Charron Contrecoeur, Qué. J0L 1C0	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Sidbec-Dosco Inc 507 Place d'Armes Montréal, Qué. H2Y 2W8

Unité de négociation

- Et. visé: Complexe de Contrecoeur (établissements situés à Contrecoeur, Montée de La Poème d'Or

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des techniciens, des gardiens de l'entreprise, des employés des départements suivants: relations industrielles, génie industriel, service médical, service de sécurité."

Région	06-07	Activité	2910 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Sidbec-Dosco Inc  
Att: M. André Sauriol  
507 Place d'Armes  
Montréal, Qué.  
H2Y 2W8

Prenez note qu'à votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit:  
SIDBEC-DOSCO LTEE

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Barthelemy David</i>	Date: 82-04-16

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

AGER

16011-02 (16011-06)

2460-4

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SIDBEC-DOSCO INC.

USINE DE CONTRECOEUR

(ci-après appelée la Compagnie)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SECTION LOCALE 6586

(ci-après appelés le Syndicat)

*ind*  
**PAR MESSAGE**

## TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
I	BUT DE LA CONVENTION
1.01	But de la convention
II	RECONNAISSANCE SYNDICALE
2.01	Unité syndicale, définition
2.02	Employé, définition du terme
2.03	Personnel exclu de l'unité syndicale, restriction des tâches exécutées par
2.04	Activités syndicales, restriction des
2.05	Aucune discrimination
2.06	Formation du personnel exclu, travail à des tâches de l'unité syndicale pour
III	DROITS DE LA DIRECTION
3.01	Droits de la direction
3.02	Droits d'un employé
IV	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES
4.01	Retenue obligatoire
4.02	Retenue, fréquence et remise de
4.03	Information au Syndicat
4.04	Responsabilité
V	REPRESENTATION SYNDICALE
5.01	Délégués syndicaux, reconnaissance des
5.02	Comité de l'E.C.S., reconnaissance du, et fréquence de rencontres
5.03	Comité de griefs, reconnaissance du
5.04	Grief, permission d'enquêter

- 5.05 Rencontres, périodes de
  - 5.06 Membres des comités et délégués, désignation des
  - 5.07 Comité de négociations, reconnaissance du
  - 5.08 Activité, en dehors des heures régulières
- VI PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS
- 6.01 Intention générale et discussion préalable
  - 6.02 Grief, définition d'un
  - 6.03 Délai de présentation
  - 6.04 Etapes de la procédure de griefs
  - 6.05 Référence à l'arbitrage, délai de
  - 6.06 Griefs employé suspendu ou congédié
  - 6.07 Griefs de groupe, d'interprétation, d'application ou en vertu de l'E.C.S.
  - 6.08 Jours exclus dans les délais de présentation, délais de réponse
  - 6.09 Règlement monétaire suite à un arbitrage
- VII ARBITRAGE
- 7.01 Arbitrage, avis préalable d'
  - 7.02 Arbitre, désignation de l'
  - 7.03 Arbitrage, délai d'audition d'
  - 7.04 Sentences arbitrales, caractère exécutoire des
  - 7.05 Juridiction de l'arbitre
  - 7.06 Frais d'arbitrage, partage des
  - 7.07 Procédure accélérée d'arbitrage, recours à la
- VIII GREVE ET LOCK-OUT
- 8.01 Interdiction

IX HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Définitions
- 9.02 Employés de jour, définition et horaire de travail
- 9.03 Employés aux opérations continues, définition et horaire de travail
- 9.04 Opérations à quatre équipes, heures de travail
- 9.05 Entretien, programmation des employés de l'
- 9.06 Horaires d'opérations, modification des
- 9.07 Horaires de travail, affichage
- 9.08 Heures supplémentaires, définition et rétribution
- 9.09 Heures supplémentaires, répartition des
- 9.10 Rappel pour urgence, paiement en cas de
- 9.11 Allocation de présentation au travail
- 9.12 Heures de travail, non garantie des

X ANCIENNETE

- 10.01 But général
- 10.02 Ancienneté, définition du terme
- 10.03 Employés stagiaires, définition et crédits de service
- 10.04 Divisions, reconnaissance des
- 10.05 Ancienneté, maintien de l'
- 10.06 Ancienneté, perte de l'
- 10.07 Dispositions d'ancienneté, application des
- 10.08 Avancement, procédure d'
- 10.09 Mise à pied, procédure de
- 10.10 Rappel, procédure de
- 10.11 Exemption des dispositions d'ancienneté, employés handicapés
- 10.12 Assignation temporaire
- 10.13 Liste d'ancienneté
- 10.14 Personnel exclu, retour à l'unité de négociations

<u>ARTICLE XI</u>	DISCIPLINE	PAGE
11.01	But général	
11.02	Avertissement	
11.03	Définition des mesures disciplinaires	
11.04	Procédure	
11.05	Retrait des mesures disciplinaires	
11.06	Dossier à l'arbitrage	
ARTICLE XII	SECURITE ET SANTE	
12.01	Intention des parties	
12.02	Responsabilité de la Compagnie	
12.03	Equipement de protection	
12.04	Comité de santé et de sécurité de l'établissement	
12.05	Comité de sécurité divisionnaire	
12.06	Accidenté du travail	
12.07	Droits de refuser d'exécuter un travail, étapes	
12.08	Registre, résultats des tests	
12.09	Médecin, responsable des services de santé	
12.10	Programme de santé	
ARTICLE XIII	SALAIRES	
13.01	Manuel E.C.S. reconnaissance du	
13.02	Tâches, description et classification de chaque	
13.03	Salaires horaires réguliers, échelle des	
13.04	Taux horaire régulier application du	
13.05	Tâches de production et d'entretien	

- 13.06 Tâches de métiers
  - 13.07 Correction des erreurs
  - 13.08 Grievs d'injustice
  - 13.09 Transferts temporaires, paiement en cas de
  - 13.10 Paiement des salaires, fréquence du
- XIV PRIMES D'EQUIPE
- 14.01 Primes journalières et dominicales
- XV VACANCES
- 15.01 Vacances, éligibilité et allocation de
  - 15.02 Boni, calcul des vacances et période de référence
  - 15.03 Cessation d'emploi, succession, décès
  - 15.04 Vacances, période des
- XVI JOURS FERIES
- 16.01 Liste des jours fériés
  - 16.02 Paie des jours fériés, définition
  - 16.03 Eligibilité, règles d'
  - 16.04 Travail exécuté lors des jours fériés, rémunération pour
  - 16.05 Heures supplémentaires, calcul des
  - 16.06 Jours fériés durant période de vacances
  - 16.07 Jours fériés, observance des
- XVII PAIE DE DEUIL
- 17.01 Eligibilité, conditions d'
  - 17.02 Famille immédiate, définition de la
  - 17.03 Procédure pour l'employé

## XVIII SERVICE DE JURE

18.01 Rémunération

18.02 Procédure pour l'employé

## XIX PERMISSION D'ABSENCE

19.01 Raisons personnelles

19.02 Permission d'absence pour fins syndicales

## XX AVANTAGES SOCIAUX

20.01 Avantages sociaux, régimes d'

## XXI CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Changements technologiques, implications des

21.02 Formation, préférence pour la

21.03 Mutation inter-usine

21.04 Déplacements, implications des

## XXII DUREE DE LA CONVENTION

22.01 Durée et procédure de renouvellement

## ANNEXE A

Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.)

## ANNEXE B

Liste des tâches comportant des taux de débutant

## ANNEXE C

Régime de prestations supplémentaires de chômage

## ANNEXE D

Liste des arbitres

## ANNEXE E

Procédure accélérée d'arbitrage

## ANNEXE F

Délégués syndicaux

## ANNEXE H

Fonctions du comité de santé et de sécurité de  
l'établissement

## ANNEXE J

Programme de santé

1. LETTRE D'ENTENTE
- Indemnité de vie-chère
  - Régime de rémunération supplémentaire
  - Considération prioritaire d'emploi
  - Sout-contrat
  - Lunettes de sécurité
  - Horaire de douze (12) heures
  - Qualifications
  - Tâches non affichées
  - Alcoolisme et Toxicomané
  - Rémunération pour travail avant l'équipe régulière
  - Répartition de temps supplémentaire
  - Président du syndicat
  - Salle de réunion
  - Choix d'horaire de travail-entretien
  - Choix d'horaire de travail-production
  - Mise à pied
  - Réfractaires

## 1. LETTRE D'ENTENTE

- Expansion
- Emplois disponibles dans le cas de mise à pied temporaire
- Horaires de travail
- Jours fériés - Usine de réduction
- Vacances
- Vacances supplémentaire
- Choix des vacances
- Bris d'équipement
- Comités de sécurité divisionnaires
- Ancienneté - Aciérie
- Nettoyage (10.04)
- Instructeur
- 10.08 e)
- Dépot Bancaire
- Indemnité de rattrapage, boni de vieillesse
- Fonds d'éducation syndical
- Comité de coopération patronal-syndical

ARTICLE I . BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II · RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 16 mai 1978.
- 2.02 a) Le terme "employé" ou "employés" tel qu'utilisé dans cette convention, s'applique uniquement aux personnes qui sont incluses dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation.
- b) Tous les employés, tels que définis ci-haut, seront soumis aux conditions et modalités de la présente convention.
- 2.03 a) Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation ne pourront accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles. La Compagnie informera le Syndicat une (1) semaine à l'avance lorsque du travail pour fin d'expérimentation est prévu.
- b) La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:
1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
  2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

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

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

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

2.04

Les parties conviennent

- a) qu'aucune réunion pour fins syndicales ne se tiendra sur la propriété de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie;
- b) qu'aucune activité syndicale ne doit avoir lieu, ni ne doit être permise sur la propriété de la Compagnie de la part d'un employé pendant ses heures de travail ou pendant le temps au service de la Compagnie (sauf pour ce que cette convention autorise expressément);
- c) que la Compagnie ne s'opposera pas à la distribution de publications contenant de l'information syndicale sur la propriété de la Compagnie. Le Syndicat reconnaît que ce privilège ne devra pas intervenir avec les opérations, ni être utilisé de façon discriminatoire envers la Compagnie ou ses représentants.
- d) que la Compagnie fournira au Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé, en nombre suffisant dans le but d'y afficher les avis du Syndicat concernant ses activités.

2.05

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

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

2.06

Il est reconnu que la Compagnie peut placer du personnel de l'extérieur de l'unité de négociation à des tâches de l'unité de négociation dans le but de donner une formation pour des tâches qui ne sont pas dans l'unité de négociation. Il est entendu que les employés ne perdront pas d'emploi pour cette raison et que rien ici ne doit être considéré comme une dérogation aux dispositions d'ancienneté de cette convention. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit de tout personnel embauché ou choisi pour telle formation.

ARTICLE III

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

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

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, programmer les heures de travail, déterminer et changer les méthodes de production de même que l'équipement;
- b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de muter, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied et de discipliner, suspendre et congédier les employés pour une cause juste et raisonnable;
- c) d'établir et de modifier des règles et règlements devant être observés par tous les employés, lesquels règles et règlements ne devront pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention.

3.02

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

ARTICLE IV . RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 a) La Compagnie retiendra sur la paie des employés un montant égal à la cotisation mensuelle régulière autorisée par la constitution du Syndicat, comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.
- b) La Compagnie retiendra sur la première paie du mois suivant le premier mois complet d'emploi d'un nouvel employé, un montant unique équivalent aux frais d'adhésion autorisés par la constitution du Syndicat.
- c) Tout employé qui est membre du Syndicat au moment de la signature ou qui le devient par la suite devra demeurer membre jusqu'à la fin de la convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

4.02 Cette retenue sera effectuée au moyen de prélèvements sur le salaire hebdomadaire de chaque employé. La Compagnie fera parvenir mensuellement au Secrétaire-Trésorier du Syndicat International, C.P. 6275 Station A, MONTREAL (Québec) ; 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 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés selon les modalités prévues à l'annexe "F". Chaque délégué représentera les employés dans son secteur pour les matières reliées au traitement des griefs.

5.02 La Compagnie reconnaît un comité de l'E.C.S. composé d'un président et de deux membres pour décrire et classifier les tâches conformément aux dispositions du Manuel E.C.S. Les comités E.C.S. patronal et syndical se réuniront au moins une (1) fois le mois.

Le comité E.C.S. syndical se verra accorder une journée préparatoire de huit (8) heures précédant une rencontre régulière du comité E.C.S. patronal.

*AS*  
*avec*  
5.03 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de griefs composé comme suit:

- le président du Syndical local ou, en son absence, son représentant
- le président du comité de griefs
- le chef délégué de la division concernée
- le délégué du secteur concerné ou, en son absence, son remplaçant désigné.

Le dit comité représentera les employés concernés à compter de la troisième étape de la procédure de griefs de cette convention. Un membre du Syndicat International peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

5.04

- a) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité prévu à la convention collective est tenu de quitter sa tâche pour assister à une rencontre avec les représentants de la Compagnie, il avisera son contremaître à l'avance.
- Lorsqu'il est tenu de quitter sa tâche pour s'occuper d'un grief ou pour exercer les fonctions prévues à la convention collective pour les membres de comité, il devra d'abord en obtenir la permission, laquelle ne saurait lui être refusée sans raison valable. Il ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé pendant ses heures régulières à l'exécution légitime de ces fonctions (y compris les primes ou autres montants que l'employé aurait reçus s'il était demeuré à sa tâche).
- b) Lorsqu'un délégué syndical ou un membre d'un comité a obtenu une permission en vertu de l'article 5.04a) et qu'il doit quitter sa division, il doit d'abord aviser le chef de la division visitée ou son représentant de la nature des affaires à traiter et il ne s'occupera pas d'affaires autres que celles pour lesquelles la permission a été accordée.

5.05

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

- 5.06 Le Syndicat fera connaître à la Compagnie par écrit les noms des membres du Syndicat qui font partie des différents comités prévus à la convention collective ainsi que les noms de ceux qui occupent la fonction de délégué et leur secteur respectif. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement pouvant survenir à cette liste.
- 5.07 La Compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation formé d'employés et d'un représentant du Syndicat International. Ce comité représentera les employés lors de la négociation de la convention collective. Nonobstant les dispositions de l'article 5.04, la Compagnie n'aura pas à compenser les pertes de salaire subies par les employés dans l'exercice de ces fonctions.
- 5.08 Un délégué syndical ou un membre de comité prévu à la convention collective rappelé à l'usine par un représentant de la Compagnie pour une activité prévue aux articles 5.01, 5.02 et 5.03, en dehors de ses heures régulières de travail, sera rémunéré à son taux régulier, (y compris le boni vie chère et le régime de rémunération supplémentaire) pour le temps passé à cette activité.

ARTICLE VI

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Le but de cet article est d'établir la méthode à suivre dans la discussion et le règlement des griefs tel que défini ci-dessous. Dans le but de clarifier les mésententes entre l'employé et le contremaître, les parties feront leur possible, à ce niveau, pour régler les plaintes et les problèmes.
- 6.02 Pour les fins de cet article, on entend par grief la présentation d'une plainte ou problème non résolu ayant trait à une mesure disciplinaire ou congédiement considéré injustifié ou déraisonnable, aux salaires, aux heures de travail ou aux conditions de travail, y compris les questions d'application, d'interprétation ou d'allégation de contravention de cette convention.
- 6.03 Les griefs doivent être présentés dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date où survient l'incident qui donne lieu au grief ou à compter du moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance.
- 6.04 1ère étape:  
Tout employé qui croit avoir une requête ou une plainte justifiée peut soumettre un grief par écrit à son contremaître en présence de son délégué syndical. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 2e étape:  
Si le délégué syndical ou l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables qui

6.04

suivent la décision du contremaître, transmis par le délégué en chef, sur la formule à cet effet, au chef de service concerné ou à son représentant.

6.04

Le chef de service ou son représentant, rencontrera le délégué en chef de la division 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 ils essaieront de parvenir à un règlement.

Le chef de service rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

3e étape:

Si le délégué en chef de la division ou l'employé n'est pas satisfait du règlement trouvé à l'étape no 2, le grief sera, dans les cinq (5) jours ouvrables, transmis par le président du Syndicat ou son représentant, au directeur de l'usine ou à son représentant.

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

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

6.05

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

6.06

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

6.07

Le Syndicat aura le droit de présenter à la troisième étape de la procédure de griefs un grief collectif ou d'une nature générale de même qu'un grief soumis en vertu de l'article 6.02c) de l'E.C.S.

Le Syndicat convient de ne pas se servir de cette clause pour contourner les dispositions de cette convention.

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

6.08

- a) Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que la période de vacances des personnes directement impliquées, n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues dans chacune des étapes des procédures de griefs et d'arbitrage de cette convention, lorsqu'il est fait mention de jours ouvrables.
- b) A tout stage de la procédure de griefs, les délais prévus pour chaque étape peuvent se prolonger par entente mutuelle entre les parties. Par ailleurs, si le grief n'a pas reçu de réponse de la part de la Compagnie dans les délais spécifiés ou tels que convenus, le Syndicat peut faire passer le grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais spécifiés.

6.09

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

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

ARTICLE VII

ARBITRAGE

- 7.01 La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à 6.05 doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.
- 7.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, les parties se rencontreront en vue de choisir un arbitre par désignation au sort parmi les arbitres désignés en annexe "D" de cette convention. Lorsqu'un arbitre est ainsi choisi, il ne sera pas considéré pour les choix subséquents jusqu'à ce que tous les arbitres désignés à l'annexe "D" aient été choisis de la même façon. Les parties communiqueront conjointement avec l'arbitre ainsi choisi dans les cinq (5) jours de sa désignation selon la formule convenue. Un grief relatif à un congédiement, à une suspension, ou à un cas de sécurité-santé aura priorité sur les autres cas et sera entendu dans les plus brefs délais possibles.
- 7.03 L'arbitre procédera à l'audition du grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date de sa nomination, il soumettra sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'audition du litige. Les parties pourront d'un mutuel accord prolonger ces délais.
- 7.04 Les sentences arbitrales doivent lier les deux (2) parties de même que tous les employés régis par cette convention.
- 7.05 L'arbitre n'aura juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention en autant que cela soit

nécessaire à prendre une décision sur le grief et il n'aura aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer en quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. S'il est déterminé ou convenu à toute étape de la procédure de griefs, ou décidé par un arbitre qu'un employé a encouru des mesures disciplinaires ou a été congédié injustement, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision; aussi la Direction devra le réintégrer à sa tâche sans perte d'ancienneté et paiera à l'employé les salaires qu'il aurait gagnés s'il avait travaillé, ou tout autre arrangement de compensation qui soit juste et équitable dans l'opinion des parties ou dans l'opinion de l'arbitre si le cas est référé à l'arbitrage.

7.06

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

7.07

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

ARTICLE VIII    GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE IX      HEURES DE TRAVAIL

9.01              Définitions

- a) Aux fins de cet article, la semaine de paie s'étend à compter du samedi à minuit au samedi suivant à minuit.
- b) La semaine de travail coïncidera avec la semaine de paie.
- c) La journée est une période vingt-quatre(24) heures commençant à minuit et se terminant à minuit le jour suivant.
- d) La journée normale de travail pour les employés est de huit(8) heures consécutives de travail programmées dans une journée.
- e) Normalement, la semaine minimale de travail pour les employés est de cinq(5) journées de travail programmées dans une semaine de paie.
- f) La rotation des équipes de travail se fera à rebours et les équipes se conformeront à la programmation des opérations affichée.

9.02              Employés de jour

- a) Cette expression vise les employés pour qui la programmation fixe normalement quarante(40) heures de travail par semaine réparties en cinq(5) jours consécutifs du lundi au vendredi sauf tel que prévu en 9.02c).
- b) La journée normale de travail sera de 8:00 à 16:00 heures. La Compagnie accordera une demi-heure( $\frac{1}{2}$ ) rémunérée pour le repas. Cette période de repas se prendra normalement à midi mais pourra se prendre entre 11:30 heures et 13:00 heures quand les circonstances l'exigeront.
- c) La Compagnie pourra programmer des employés pour travailler cinq(5) jours consécutifs à l'intérieur de la semaine de travail de façon différente de celle prévue en 9.02a).

9.03

Opérations à une (1), deux (2) ou trois (3) équipes

a) La semaine normale de travail sera de quarante(40) heures réparties en cinq(5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.

b) Les heures de travail seront établies comme suit:

Opérations à une(1) équipe:

de 08:00 à 16:00 heures

Opérations à deux(2) équipes:

de 08:00 à 16:00 et

de 16:00 à 24:00 heures

Opérations à trois(3) équipes:

de 08:00 à 16:00, de 16:00 à 24:00 et de 00:01 à 08:00 heures.

c) La Compagnie accordera une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) rémunérée pour les repas. Cette période de repas se prendra normalement dans l'heure et demie qui précède ou qui suit la moitié de l'équipe sauf sur le quart de 16:00 heures minuit où elle se prendra de 17:30 heures à 20:30 heures.

Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront se relever les uns les autres pendant cette période de repas et devront se conformer aux dispositions de relève assignées par le contremaître. Les dispositions de l'article 13.09 ne s'appliqueront pas dans ce cas. Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de continuer à travailler pendant toute la période de temps prévue ci-haut pour prendre son repas, il recevra une demi-heure( $\frac{1}{2}$ ) au taux prévu pour les heures supplémentaires et une nouvelle période de repas d'une demi-heure( $\frac{1}{2}$ ) lui sera allouée.

9.04

Opérations à quatre(4) équipes

Les opérations à quatre(4) équipes se feront conformément aux dispositions prévues à la Lettre d'Entente "Horaire de douze(12) heures" apparaissant à cette convention.

- 9.05 Tout en respectant les horaires prévues à 9.02, 9.03 et 9.04, les employés des services d'entretien pourront être programmés sur des horaires différents de ceux des équipes de production pour tenir compte des besoins opérationnels.
- 9.06 S'il survient des circonstances exigeant des heures de début ou de cessation du travail autres que celles prévues en 9.02 b) ou 9.03b) affectant tous les employés ou seulement certains employés, il devra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 9.07 La programmation des équipes de travail sera affichée avant 16:00 heures le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique et indiquera les heures et les journées de travail .
- 9.08 Heures supplémentaires
- Les heures supplémentaires se paieront aux taux d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux de salaire horaire approprié de l'employé pour chaque heure et/ou fraction de quinze (15) minutes de chaque heure travaillée conformément aux dispositions suivantes:
- a) Le taux des heures supplémentaires s'applique au temps travaillé par un employé en plus de huit (8) heures dans une journée ou au temps fourni après plus de huit (8) heures continues de travail.
  - b) Les dispositions de l'alinéa 9.08a) s'appliquent dans les circonstances où:
    1. Le temps travaillé par un employé lorsqu'il est appelé à exécuter du travail pendant une période précédant le début de son travail selon sa journée de travail régulièrement programmée.
    2. Le temps travaillé par un employé à qui la Compagnie assigne du travail immédiatement après la fin de sa journée de travail régulièrement programmée.
    3. Le temps travaillé par un employé à qui la Compagnie assigne du travail immédiatement après la fin de sa journée de travail régulièrement programmée lorsque ce temps travaillé se poursuit dans la journée suivante.

- 9.08 c) Toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures dans une semaine de paie seront payées au taux des heures supplémentaires.
- Toutefois, toutes les heures déjà payées au taux des heures supplémentaires ne devront pas être considérées à nouveau dans ce calcul hebdomadaire des heures supplémentaires.
- d) Un employé sera rénuméré au taux prévues pour les heures supplémentaires, dans le cas où il n'aura pas bénéficié de huit (8) heures consécutives de repos après avoir effectué <sup>SEIZE</sup> (16) heures consécutives de travail.

e) Les employés affectés à la programmation de huit (8) heures, appelés à effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail seront payés à taux et demi pour les quatre (4) premières heures de surtemps en plus de leurs programmation régulière et à taux double pour les heures effectuées en plus de douze (12) heures consécutives de travail.

f) Pour assurer qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisé de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de son équipe.

*AT* Toutefois, un employé ne sera pas tenu de demeurer à sa tâche plus de deux (2) heures <sup>après</sup> avant la fin de son équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur équipe et ils pourront alors quitter l'usine.

9.08

Heures supplémentaires (suite)

- g) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il maintiendra son taux de salaire régulier si ce taux est plus élevé que celui de la tâche qu'il occupe ou celui de cette tâche si celui-ci est plus élevé, sauf pour du travail effectué sur des tâches de classe 2 et 3.
- h) Un employé qui travaille trois(3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après avoir travaillé son équipe de travail ou immédiatement avant de travailler son équipe de travail régulièrement programmée, recevra une indemnité de repas au montant de quatre(4) dollars et demie (\$4.50). Il lui sera alloué une période de trente(30) minutes pour prendre son repas.
- i) Lorsque la Compagnie décide de changer la programmation des heures de travail d'un employé après les délais prévus à l'article 9.07, elle (la Compagnie) convient de rémunérer au taux de surtemps les heures travaillées le jour du changement à la programmation à moins que ce changement survienne le premier jour suivant un congé programmé et que l'employé ait été avisé du changement avant le début de ce congé.

9.09

- a) Lorsque des heures supplémentaires de travail sont considérées nécessaires par la Compagnie pour le bon fonctionnement de l'Entreprise, elles seront distribuées de manière aussi juste que possible entre les employés de même description de tâche qui effectuent normalement le travail en question.
- b) La distribution des heures supplémentaires requises par la Compagnie s'effectuera selon la procédure prévue à cet effet par la lettre d'entente.
- c) La Compagnie affichera des listes hebdomadaires indiquant les heures supplémentaires effectuées de même que celles offertes et refusées selon la procédure entendue localement. Une copie de cette liste sera également remise au Syndicat en même temps.

9.10 Paiement en cas de rappel pour urgence

Le temps effectué par un employé qui est rappelé au travail alors qu'il a déjà poinçonné sa carte après avoir complété sa journée de travail régulièrement programmée ou qui est appelé au travail un jour où il ne doit pas travailler selon la programmation sera considéré comme temps supplémentaire payé à taux et demi sauf que dans cette circonstance, il doit recevoir un minimum équivalent à cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.

9.11 Allocation de présentation au travail

Tout employé qui se présente au début de son quart régulier sans avoir été avisé avant son départ pour le travail qu'on n'avait pas besoin de lui à sa tâche normale, se verra offrir le travail disponible pour lequel il est équipé (ou peut l'être). Il sera en outre rémunéré pour quatre(4) heures à son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer. Si l'employé désire effectuer cette nouvelle tâche pendant plus longtemps, il sera rémunéré au taux régulier applicable à cette tâche. S'il refuse d'effectuer ce travail de remplacement il ne sera pas payé. Au cas où il n'y a pas de travail disponible et qu'il soit renvoyé chez-lui par son contremaître, il recevra la rémunération correspondant à quatre(4) heures à son taux horaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la pénurie de travail n'est pas imputable à la Compagnie, comme par exemple, en cas de différend ouvrier, de feu, d'inondation, de tempête, de panne d'électricité, etc..

9.12 Les sections précédentes de cet article ne doivent pas se lire ni s'interpréter comme une garantie des heures de travail par jour ou par semaine, ni pour aucune autre période, mais elles ne doivent uniquement servir que de base à la programmation du travail disponible conformément aux dispositions de cette convention.

ARTICLE X

ANCIENNETE

10.01

But général

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

10.02

Définition

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

10.03

Employés stagiaires

- a) Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété 480 heures travaillées. A la fin de cette période, ils acquerront des droits d'ancienneté et leur ancienneté s'établira à compter de la date de leur embauchage.
- b) Lorsqu'un employé est mis à pied, avant d'avoir complété 480 heures travaillées, et est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trois(3) ans, la durée de service accumulé avant la mise à pied lui sera créditée. Toutefois, s'il complète sa période de stage à l'intérieur d'une période de six(6) mois de son embauchage, son ancienneté s'établira à compter de la date de son embauchage.

#### 10.04 Divisions

Aux fins de cette convention, les divisions suivantes seront reconnues:

1. Aciérie (incluant les employés préposés aux réfractaires)
2. Laminoir à Chaud
3. Laminoir à Froid
4. Laminoir à Fils Machine et Barres
5. Atelier Central (entretien, transport et services généraux)
6. Métallurgie
7. Usine de Réduction

De plus, il est convenu que, si nécessaire pendant la durée de cette convention, cette liste pourra être modifiée par entente mutuelle des parties pour représenter précisément l'organisation actuelle.

#### 10.05 Maintien de l'ancienneté

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

- a) Dans le cas de toute absence causée par la maladie ou un accident.
- b) Dans le cas d'un congé dûment autorisé par la Compagnie.
- c) Dans le cas d'une mise à pied, lorsqu'un employé est rappelé au travail à l'intérieur d'une période de trente six (36) mois.

#### 10.06 Perte de l'ancienneté

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

- a) s'il quitte volontairement;
- b) s'il est congédié pour raison valable, à la réserve des dispositions de l'article VI de cette convention;
- c) s'il ne retourne pas au travail à l'intérieur des délais spécifiés après une permission d'absence approuvée, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables;

10.06

Perte de l'ancienneté (suite)

- d) s'il ne se présente pas au travail en moins de cinq(5) jours ouvrables après avoir été rappelé par une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse consignée aux dossiers du Service du Personnel de la Compagnie, sauf s'il en est incapable pour des raisons valables. Une copie de cette lettre de rappel sera adressée au Syndicat;
- e) s'il est absent pendant plus de cinq(5) journées ouvrables consécutives sans bonne et juste raison;
- f) s'il est mis à sa retraite conformément aux dispositions du régime de rentes;
- g) s'il est mis à pied en raison du manque de travail, pour une période supérieure à trente-six(36) mois consécutifs;
- h) s'il est absent de son travail pendant une période de plus de dix-huit (18) mois pour cause d'invalidité à moins que la Compagnie ne lui ait donné son consentement par écrit ou qu'il ne soumette à la Compagnie, au moins une fois par année, des preuves médicales valables de son incapacité de retourner au travail.

10.07

APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ANCIENNETE

Qualifications, aptitudes et habileté à effectuer une tâche.

- a) En accord avec les principes généraux établis en 10.01 plus haut, dans tous les cas d'application des dispositions d'ancienneté définis en 10.08, 10.09 et 10.10, un employé plus ancien aura la préférence à la condition toutefois qu'il ait les qualifications, les aptitudes et l'habileté requises pour occuper la tâche en cause.
- b) La Compagnie déterminera les qualifications et l'habileté requises. Une révision pourra être demandée par la procédure de griefs. La Compagnie assumera le fardeau de la preuve pour établir que les décisions prises dans l'application de l'article 10.07 l'ont été d'une manière équitable et objective.

10.08 Procédure d'avancement (Affichage des tâches)

a) L'affichage des tâches sera limitée aux tâches vacantes de classification supérieure à la classe 3 ou à toute tâche d'aide supérieure à la classe 2 et pour lesquelles aucun employé n'a droit de rappel. La Compagnie convient d'afficher les tâches vacantes au tableau de chaque division pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Préférence sera accordée aux candidatures reçues de la division concernée et si nulle n'y est retenue, alors les applications provenant des autres divisions seront considérées. Dans tous les cas, le choix se fera dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables, et conformément aux dispositions de la clause 10.07.

Nonobstant ce qui précède, préférence sera accordée à l'employé le plus ancien à l'intérieur de l'usine lors d'affichage de toutes tâches de classe 4,5, et 6.

b) Toute vacance de tâche résulte d'une quelconque des causes suivantes:

1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un employé.
2. Création d'une nouvelle tâche ou augmentation du nombre des employés effectuant les tâches existantes.
3. Absence temporaire à une tâche pendant plus de quinze (15) jours civils pour cause de maladie, d'accident, de congé autorisé ou de rétrogradation temporaire d'un employé. Dans ce cas-là, les employés concernés conserveront le droit de reprendre leur tâche à la fin de leur absence temporaire.

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

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

- c) et dans ce cas le nom de l'employé absent.
- d) 1. Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié disponible pour occuper une tâche et que la Compagnie décide d'accorder une formation à un ou plusieurs employés, elle devra afficher cette possibilité de formation comme une vacance de tâche et choisir les employés en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07. L'employé choisi pour une formation sur une vacance permanente de tâche ne pourra se porter candidat à une autre tâche tant qu'il n'aura pas complété la ou les périodes de débutant prévues pour cette tâche ou s'il n'y a pas de période de débutant, pendant quatre(4) mois, à moins qu'il s'agisse d'une tâche comportant un taux standard plus élevé.
2. S'il s'agit d'une vacance permanente de tâche, l'employé ainsi choisi demeurera à cette tâche une fois la formation terminée. S'il ne s'agit pas d'une vacance permanente de tâche, l'employé retournera, une fois la formation terminée, à la tâche qu'il occupait au moment de l'affichage. Toutefois, lorsqu'une vacance permanente survient dans une tâche pour laquelle un ou des employés ont été formés et que l'affichage de la tâche n'a pas permis de combler la vacance, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont été formés, en tenant compte des dispositions du paragraphe 10.07, sera assigné à cette tâche. L'employé choisi pourra refuser cette assignation s'il n'occupe plus la même tâche qu'il occupait au moment où il a postulé pour cette formation ou si un délai de plus de douze (12) mois s'est écoulé depuis qu'il a achevé sa période de formation.

- d) 3. Durant cette période de formation qui ne dépassera pas la ou les périodes de taux de débutant de la tâche en question prévues à l'annexe B de la convention, les employés seront rémunérés au taux de la période de débutant correspondante. Il est entendu que le temps passé à la formation s'appliquera dans la ou les périodes de débutant.
- e) Un employé peut soumettre sa candidature pour une tâche de classe égale ou inférieure à la condition qu'il n'ait pas obtenu selon cette procédure une tâche à une classe égale ou inférieure dans les douze(12) mois précédents et qu'il s'agisse d'une vacance permanente de tâche.
- f) Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, le dit candidat sera assigné à la nouvelle tâche et sera payé au taux de celle-ci au plus tard dans les cinq(5) jours ouvrables, après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas assigné dans les cinq(5) jours ouvrables; il sera payé au taux de la nouvelle tâche à compter du cinquième (5e) jour ouvrable pourvu que ladite tâche soit encore vacante. Par ailleurs s'il est assigné à la nouvelle tâche dans les cinq(5) jours ouvrables, le nouveau taux entrera en vigueur à la date d'assignation. Lorsque la Compagnie recherche des candidats pour une tâche qui doit devenir disponible ultérieurement, la Compagnie précisera sur l'avis de tâche vacante la date où la tâche deviendra disponible et le délai commencera à courir à cette date.
- g) L'employé qui est assigné temporairement en vertu de l'article 10.12 dans une division autre que la sienne ne sera pas considéré comme ayant changé de division pour les fins d'application de l'article ancienneté.

#### 10.09 Procédure de mise à pied

a) Tout employé déplacé de sa tâche à la suite d'une réduction des effectifs entraînant une diminution de main d'oeuvre sera, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.07 réassigné dans l'ordre suivant:

1. A la tâche comportant la même description à l'intérieur de la même division et occupée par l'employé le moins ancien OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
2. A une autre tâche, à l'intérieur de la même division, occupée par un employé moins ancien, à condition que l'employé puisse remplir la tâche sans entraînement sauf avec les directives normales de base OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible,
3. A la dernière tâche occupée antérieurement autrement que par assignation temporaire à l'extérieur de sa division si elle est occupée par un employé moins ancien OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
4. A la tâche détenue par l'employé le moins ancien dans l'usine OU  
Si une telle tâche n'est pas disponible.
5. Il sera mis à pied.

b) Dans l'application de l'article 10.09 a) 2), l'employé devra aviser son contremaître de son choix avant 16:00 heures le mardi suivant l'affichage de l'avis de mise à pied. La Compagnie assignera l'employé selon la préférence qu'il aura indiquée et sera rémunéré conformément aux dispositions de l'annexe B. Si l'employé s'avère incapable d'effectuer la tâche pour laquelle il a indiqué sa préférence, il sera réassigné à la tâche détenue par l'employé le moins ancien à l'intérieur de la même division.

- c) Un employé qui doit être déplacé en vertu des dispositions de l'article 10.09a) à une tâche de classe inférieure pourra choisir de ne pas exercer ses droits d'ancienneté et d'être mis à pied. Cette demande devra être faite à son contremaître à l'intérieur du délai prévu à l'article 10.09b).
- d) Normalement les apprentis ne seront pas touchés par les mises à pied provenant d'une réduction de main-d'oeuvre dans d'autres divisions, à la condition toutefois que ce maintien de l'apprenti au service de la Compagnie n'entraîne pas la mise à pied d'un ouvrier de métier du même métier ayant une plus grande ancienneté.
- e) Si la mise à pied est due à une pénurie de travail, la Compagnie devra en avertir le Syndicat une(1) semaine à l'avance, en indiquant de manière approximative le nombre d'employés qui seront touchés. Les employés seront prévenus individuellement cinq(5) jours ouvrables avant la mise à pied.
- f) Les parties acceptent que des mises à pied temporaires d'une durée maximum d'une(1) semaine ne donnent pas lieu à la mise en action des procédures prévues dans cet article. Toutefois, lorsqu'une mise à pied temporaire est due à un bris d'équipement dans un laminoir ou l'Acierie, les employés affectés se verront accorder, vingt-quatre(24) heures après le début de l'équipe sur laquelle est survenu le bris, si ce bris persiste, la préférence pour les tâches prévues au sein de la division conformément aux dispositions de la clause 10.07.
- Les employés travaillant sur l'équipe durant laquelle survient le bris ne devront pas recevoir moins de quatre(4) heures de paie à leur taux régulier pour cette équipe(six(6) heures pour les employés programmés sur équipe de douze(12) heures)

10.09 Procédure de mise à pied (suite)

- f) Les employés programmés pour travailler sur l'équipe ou les équipes qui suivent l'équipe sur laquelle est survenu le bris auront, si le bris persiste, la préférence pour les tâches prévues sur l'équipe où ils auraient normalement dû travailler.

La Compagnie pourra, plutôt que de mettre en application la procédure prévue ci-haut, assigner selon l'ancienneté, les employés affectés à des tâches jugées nécessaires par la Compagnie.

Dans les cas autres que les bris d'équipement, la Compagnie n'utilisera pas, à l'intérieur d'une division, les dispositions de l'article 10.09f) plus de dix(10) jours ouvrables (pas plus de cinq(5) jours ouvrables consécutifs à la fois) par période de six(6) mois.

- g) De plus, aucun employé ne peut être privé de son allocation de jours chômés payés lorsqu'il y a droit par ailleurs, du seul fait de l'application de l'article 10.09f) ci-dessus. La Compagnie s'efforcera de prévenir à l'avance le Syndicat de tous les cas de mise à pied temporaire.

10.10 Procédure de rappel

- a) Un employé qui a été déplacé ou mis à pied par l'application de la procédure de mise à pied sera rappelé, lorsque du travail sera disponible, sur la base de son ancienneté et conformément aux dispositions de l'article 10.07 de la présente convention.
- b) Un employé déplacé de sa tâche régulière suite à l'application de l'article 10.09 a) 2, 3 et 4 peut refuser d'y revenir lorsqu'il est rappelé mais il perd tous ses droits à cette tâche sauf lors d'un affichage ou d'une mise à pied ultérieurs.

Si l'employé, plutôt que de retourner à sa tâche régulière choisit

10.10

Procédure de rappel (suite)

- b) de demeurer à une autre tâche de classe égale ou inférieure à celle de sa tâche régulière, il ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10.08 e) dans les douze (12) mois qui suivent, à moins qu'il s'agisse d'un poste de jour.
- c) Un employé déplacé de sa tâche régulière pendant plus de trois (3) années suite à l'application de l'article 10.09 a) ne sera plus sujet à rappel à cette tâche.
- d) La Compagnie ne pourra effectuer tout nouvel embauchage avant que tous les employés inscrits sur la liste d'ancienneté aient eu la possibilité de combler les vacances pour lesquelles ils ont la compétence.
- e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.10 a), un employé s'étant prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) ne sera rappelé que lorsque du travail sera disponible dans la tâche qu'il occupait au moment d'être mis à pied, sous réserve des dispositions de l'article 10.06 g) ou lorsque la liste de rappel aura été épuisée.
- f) Un employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 10.09 c) et qui n'a pas été rappelé en vertu de 10.10 e) ci-haut six (6) mois après sa mise à pied pourra envoyer à l'expiration de ce délai, une lettre recommandée à la Compagnie pour être éligible, selon son ancienneté, à un rappel sur toute tâche disponible qu'il est en mesure de remplir.

10.11

Employés handicapés

- a) Tout employé qui, par suite d'accident ou maladie ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées pour sa tâche régulière, pourra, par entente mutuelle des parties, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations

10.11 Employés handicapés (suite).

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

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

10.12 Assignation temporaire

Il est entendu que la Compagnie aura le droit d'affecter des employés temporairement à toute tâche qui exige d'être remplie à la réserve des dispositions de l'article 13.09 de cette convention.

La durée de cette assignation temporaire ne doit pas excéder vingt et un(21) jours (3 semaines) civils sauf par entente mutuelle des parties.

10.12

Assignation temporaire (suite)

S'il survient des circonstances nécessitant de prolonger une assignation temporaire, plutôt que de prolonger une telle assignation temporaire au-delà de ce délai pour un employé assigné sans qu'il y ait entente mutuelle entre les parties, la Compagnie accepte d'offrir en temps supplémentaire le travail ainsi requis aux employés qualifiés qui effectuent habituellement le travail. La Compagnie n'utilisera pas l'expérience acquise par un employé affecté temporairement à une tâche dans le choix lors d'un affichage d'emploi.

10.13

Liste d'ancienneté

- a) La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté intégrée de tous les employés dans toutes les divisions.
- b) Le matricule, le nom et la date d'ancienneté de chaque employé seront énumérés sur chaque liste.
- c) Les copies révisées de la liste d'ancienneté seront affichées aux tableaux tous les trois(3) mois. Cette liste comprendra l'explication du code d'occupation. Des copies en seront données au Syndicat.
- d) La Compagnie mettra à la disposition du Secrétaire-Archiviste du Syndicat chaque mercredi, une liste hebdomadaire des employés embauchés, réembauchés, nommés à une tâche exclue de l'unité de négociation, mis à pied ou congédiés durant la semaine précédente.

10.14

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

ARTICLE XI • Discipline

- 11.01 Afin de maintenir l'ordre, d'assurer la sécurité et le coût raisonnable des activités opérationnelles et afin d'assurer la protection des personnes et de la propriété, la Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des individus dans l'usine. Ces règlements seront affichés dans l'usine. Dans leur application on devra tenir compte des circonstances entourant le ou les incidents.
- 11.02 La Compagnie n'imposera pas de mesure disciplinaire à un employé sans qu'il ait été averti verbalement une fois, à moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat.
- 11.03 Les mesures disciplinaires seront: l'avertissement écrit, la suspension et/ou le congédiement. Ces mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci.
- L'avis écrit devra indiquer les raisons motivant la décision de la Compagnie. Cet avis sera remis à l'employé concerné à l'intérieur des délais prévus ci-haut et une copie sera remise au Syndicat en même temps.
- 11.04 La Compagnie informera promptement le Syndicat lorsqu'un employé est suspendu ou congédié pour quelque raison, et des dispositions seront prises lorsque c'est possible, pour que cet employé rencontre un délégué avant son départ.
- 11.05 a) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier d'un employé après douze (12) mois de service actif à compter de la date de l'avertissement ou de l'avis pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.

- b) Pour les fins de cet article l'employé ne sera pas considéré en service actif tout mois civil complet où il ne travaille pas.
- c) Tout avis disciplinaire sera automatiquement retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois.

11.06

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

## ARTICLE XII - SANTE ET SECURITE

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

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

### 12.03 Équipement de protection

- a) La Compagnie s'engage à fournir gratuitement aux employés les moyens et équipements de protection individuels et collectifs choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.
- b) Les moyens et équipements de protection individuels et collectifs seront remplacés par la compagnie s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale.

### 12.04 Comité de santé et de sécurité de l'établissement

- a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et de sécurité de l'établissement composé de trois (3) membres nommés par la Compagnie et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

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

- b) Les comptes rendus des réunions de ce comité seront adressés à tous les membres du comité ainsi qu'aux membres des comités de sécurité divisionnaires. Ce comité tiendra des réunions mensuelles.
- c) Il sera loisible au comité de l'établissement d'avoir des observateurs ou des invités, en autant que les parties s'entendent au préalable.

d) A moins d'entente contraire entre les parties, chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe, les deux personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions. Les co-présidents se réuniront dans la semaine précédant la réunion du comité d'établissement le temps nécessaire pour examiner le procès verbal et préparer l'ordre du jour.

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

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

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

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

#### 12.05 Comité de sécurité divisionnaire

La Compagnie et le Syndicat acceptent de nommer des comités de sécurité au niveau des divisions composés de représentants de la Compagnie et du Syndicat en nombre égal mais qui seront au plus un (1) par secteur. Sauf par entente mutuelle des parties.

Les fonctions de ces comités sont d'enquêter sur les accidents survenus dans la division et de faire des recommandations, de tenir une réunion mensuelle afin de discuter de questions relatives à la sécurité pertinentes à la division et de faire une inspection de cette division.

Les comptes rendus de ces réunions seront adressés à tous les membres des comités divisionnaires ainsi qu'aux membres du comité de santé et sécurité de l'établissement.

#### 12.06 Accidenté du travail

- a) Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident ou le jour de l'aggravation dudit accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicables.
- b) La Compagnie fournira un moyen de transport et paiera le temps perdu par les employés pendant leur équipe lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle réclame un traitement médical.
- c) Les dispositions précédentes ne rendent pas la Compagnie responsable du paiement des heures et du transport qui sont déjà indemnisés par la C.S.S.T.
- d) La Compagnie aidera un employé accidenté à remplir les formules d'avis d'accident et de demande de prestation à la C.S.S.T.

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

Une copie sera donnée au président du comité de santé et sécurité du Syndicat.

- e) Un employé absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui est mis à pied recevra son avis à la dernière adresse connue et pourra exercer ses droits d'ancienneté à son retour au travail.
- f) La Compagnie avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail à l'époque où son salaire devrait lui être normalement versé, un montant équivalent au barème de la C.S.S.T., pour quatre (4) semaines à compter de la date de sa réclamation.

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

#### 12.07 DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

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

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

b) Etapes

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

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

- 2) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à une autre tâche à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.
- 3) Si les conditions mentionnées en 12.07 a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé refuse de continuer à exécuter ce travail, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Celui-ci avisera immédiatement deux (2) membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement désignés à l'avance par le comité. Le comité de l'établissement enquêtera immédiatement et devra déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.
  - i) Si le Comité détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation
  - ii) S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

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

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b)7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

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

- 5) Le comité de l'établissement pour les fins de l'article 12.07 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.
- 6) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 12.07 et la décision de l'inspecteur, l'employé ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

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

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

- i. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 12.07 b) 7,i), faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.
- 12.07 c) La Compagnie ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire s'il exerce de bonne foi son droit de refus.
- 12.07 d) Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement établira dans les plus brefs délais une liste prioritaire des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul. Une fois cette liste établie, le comité procédera à l'analyse sécuritaire de telles tâches.
- 12.08
- a) La Compagnie dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

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

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

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

#### 12.09 Médecin responsable des services de santé de l'établissement.

- a) Le comité de santé et de sécurité de l'établissement choisit le médecin responsable, conformément à la Loi de la santé et de sécurité au travail.
- b) Les responsabilités et fonctions de ce médecin seront celles prévues par ladite Loi.

#### 12.10 Programme de santé

- a) Le médecin responsable des services de santé de l'établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement.
- b) Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité de l'établissement pour approbation.
- c) Le programme de santé doit être élaboré en se conformant à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

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

ARTICLE XIII. SALAIRES

- 13.01 Le Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 1er février 1967 et amendé le 15 août 1968 et le 15 octobre 1976 (ci-après désigné "Le Manuel E.C.S.") est incorporé à cette convention en Annexe "A" et ses dispositions doivent s'appliquer comme si elles étaient exposées in extenso ici.
- 13.02 Chaque tâche sera décrite et classifiée et un taux de paie s'appliquera à chaque employé à cette tâche conformément aux dispositions de cette convention.
- 13.03 Echelle des salaires horaires réguliers
- a) A compter du 1er février 1982, l'indemnité de vie-chère de un dollar et dix cents (1.10) sera intégrée à l'échelle des salaires. Le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de la classe 1 sera augmenté de un dollar et quinze cents (1.15\$) et passera à 10.400\$. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux (2) cents et sera de quinze cents et sept dixièmes (15 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classes	Taux horaire régulier	Classes	Taux horaire régulier
1	10.400	15	12.598
2	10.557	16	12.755
3	10.714	17	12.912
4	10.871	18	13.069
5	11.028	19	13.226
6	11.185	20	13.383
7	11.342	21	13.540
8	11.499	22	13.697
9	11.656	23	13.854
10	11.813	24	14.011
11	11.970	25	14.168
12	12.127	26	14.325
13	12.284	27	14.482
14	12.441	28	14.639

13.03

b) A compter du 1er février 1983, le taux de salaire

horaire régulier pour les tâches de la classe I sera augmenté de vingt-cinq cents (0.25) cents et passera à 10.650\$.

L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux (2) cents et sera de dix-sept cents et sept dixièmes (17 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classes	Taux horaire régulier	Classes	Taux horaire régulier
1	10.650	15	13.128
2	10.827	16	13.305
3	11.004	17	13.482
4	11.181	18	13.659
5	11.358	19	13.836
6	11.535	20	14.013
7	11.712	21	14.190
8	11.889	22	14.367
9	12.066	23	14.544
10	12.243	24	14.721
11	12.420	25	14.898
12	12.597	26	15.075
13	12.774	27	15.252
14	12.951	28	15.429

c) A compter du 1er février 1984, le taux de salaire horaire régulier pour les tâches de la classe 1 sera augmenté de trente cents (0.30) et passera à 10.950. L'écart entre les catégories de tâches augmentera de deux (2) cents et sera dix-neuf cents et sept dixièmes (19 7/10) et l'échelle de salaires horaires réguliers qui en résultera deviendra alors:

Classe	Taux horaire régulier	Classes	Taux horaire régulier
1	10.950	15	13.708
2	11.147	16	13.905
3	11.344	17	14.102
4	11.541	18	14.299
5	11.738	19	14.496
6	11.935	20	14.693
7	12.132	21	14.890
8	12.329	22	15.087
9	12.526	23	15.284
10	12.753	24	15.481
11	12.920	25	15.678
12	13.117	26	15.875
13	13.314	27	16.072
14	13.511	28	16.269

13.04

Le taux de l'échelle de salaires horaires réguliers pour chaque classe de tâches doit être le taux horaire régulier pour toutes les tâches classifiées dans cette classe de tâches.

13.05

Tâches de production et d'entretien

Le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien (autre que les tâches de métier, d'apprenti ou d'élève) s'appliquera à tout employé pendant le temps où cet employé est tenu de remplir cette tâche, sauf que ce taux peut être modifié par l'annexe des "taux de débutants" exposés dans les sections 5.17 à 5.23 de l'article V du Manuel E.C.S. L'application des taux de débutants se fera conformément à la section 5.17 et la liste des tâches de débutants se fera conformément à la section 5.18 de l'article V du Manuel E.C.S. La liste des tâches soumises aux taux de débutants est insérée à l'annexe "B" de la présente convention.

13.06

Tâches de métier

Les taux de salaires établis pour les tâches de métier, d'apprenti ou d'élève s'appliqueront à un employé pendant le temps où cet employé est assigné aux classes de taux respectives conformément aux dispositions des sections 5.04 à 5.16 de l'article V du Manuel E.C.S.

13.07

Correction des erreurs

Toute erreur mathématique ou erreur de copie faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications de tâches ou des taux horaires réguliers doit être corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

13.08

#### Griefs d'injustice

Aucun employé ne saurait alléguer qu'il existe un taux de salaire injuste; de plus, aucun grief alléguant un taux de salaire injuste ne saurait être intenté au nom d'un employé, ni traité pendant la durée de cette convention, sauf pour ce qui est prévu ici.

13.09

#### Païement en vertu des transferts temporaires

Lorsque des employés sont transférés temporairement conformément à la section 10.12 de l'article X de cette convention et nonobstant toute autre disposition de cette convention il est convenu que:

- a) si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux supérieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe supérieure pour le temps où il est employé à cette tâche.
- b) si un employé est assigné temporairement à remplir un travail dans une classe payant un taux inférieur au sien, il sera alors payé au taux de cette classe inférieure pour le temps où il est employé à cette tâche, à moins qu'il ne soit admissible à exercer des droits d'ancienneté à une tâche d'un taux égal ou supérieur ou à moins que la Direction ne l'ait assigné à sa convenance, il conservera alors son taux régulier ou le taux de la tâche pour laquelle il pourrait exercer ses droits d'ancienneté.

13.10

#### Fréquences de paiement

Les employés seront payés une fois par semaine à chaque semaine.

ARTICLE XIV PRIMES D'EQUIPE

14.01 a) 1. Vingt (20) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de 16:00 heures à minuit. Ce montant sera de vingt-cinq (25) cents à compter du 1er février 1983 et de trente (30) cents à compter du 1er février 1984.

2. Vingt-cinq (25) cents par heure de travail seront payés aux employés qui effectuent leur journée de travail régulièrement programmée de minuit à 08:00 heures. Ce montant sera de trente (30) cents à compter du 1er février 1983 et de trente-cinq (35) cents à compter du 1er février 1984.

b) Les primes d'équipe en vertu de l'alinéa 1) ou 2) ci-haut s'appliquent aux heures supplémentaires d'une équipe de travail complète travaillées par un employé dans une journée.

c) Pour toutes les heures travaillées de minuit à minuit le dimanche, une prime de un dollar (\$1.00) par heure travaillée s'applique en plus de toute autre prime d'équipe applicable. Cette prime sera de un dollar et vingt-cinq (\$1.25) à compter du 1er février 1983.

d) A compter du 1er février 1983, une prime de congé brisé de un dollar (\$1.00) l'heure sera accordée, selon les modalités suivantes:

Un employé travaillant selon un horaire ne prévoyant pas au moins deux (2) jours de congé consécutifs soit dans une semaine de travail soit à la fin d'une semaine de travail et au début de la semaine de travail suivante recevra une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure pour toutes les heures travaillées à temps simple lors de la première journée de travail suivant immédiatement son premier jour de congé programmé.

Cette prime ne sera jamais incluse au taux du temps supplémentaire.

e) Aucune des primes mentionnées ci-haut ne doit, en aucun cas, être considérée dans le calcul du paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE XV

VACANCES

"C"

15.01

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

- a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service a droit à une (1) journée de congé payé pour chaque mois civil complet durant lequel il a travaillé de façon continue pour la Compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de congé se calculera aux taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- b) Un employé qui a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- d) Un employé qui a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- e) Un employé qui a complété dix-neuf (19) ans de service continu mais moins de trente (30) ans a droit à cinq (5) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera au taux de dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- f) Un employé qui a complété trente (30) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé payé. L'indemnité de congé se calculera aux taux de douze (12%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.

15.01 9)

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.

ARTICLE XV. Vacances (Suite)

- 15.02 a) A compter du 30 avril 1982 un boni de vacances de \$75.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit, sous réserve que ce montant sera réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet durant lequel l'employé n'a pas travaillé pendant l'année de référence précédente. A compter du 30 avril 1983 ce boni sera de quatre-vingt (80) dollars.

Le boni de vacances ne s'applique pas aux semaines additionnelles de vacances prévues en 15.01 g)

- b) 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 suivant.

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

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

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

- 15.04 Les vacances se prendront à un moment qui conviendra à la Compagnie. Toutefois, toute fermeture de l'établissement pour les vacances aura lieu à l'intérieur de la période allant de la semaine incluant le 24 juin à la Fête du Travail, à moins qu'il en soit mutuellement convenu autrement.

15.04 La Compagnie affichera la date de cette période de fermeture aux tableaux d'affichage de l'établissement aussi longtemps que possible à l'avance, mais sans dépasser le 30 avril.  
Les employés seront normalement tenus de prendre leurs vacances pendant cette période de fermeture, sauf pour ce que la Compagnie peut requérir.  
Les employés d'entretien qui ont droit à deux (2) semaines ou plus de vacances, tel que stipulé plus haut, se verront accorder la possibilité de prendre deux (2) semaines consécutives de leurs vacances pendant la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE XVI

JOURS FERIES

16.01 a) Les jours suivants seront chômés et payés:

Le Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Saint Jean Baptiste  
La Fête de la Confédération  
La Fête du Travail  
Le Jour de l'Action de Grâces  
Noel  
Le 26 décembre

b) Nonobstant les dispositions plus haut mentionnées, il est entendu que la Compagnie pourra, pour satisfaire les exigences de la clientèle et conformément aux dispositions prévues en 16.04, inscrire des opérations à la programmation à l'occasion des jours fériés suivants:

Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Fête de la Confédération  
Le Jour de l'Action de Grâces

c) Il est entendu que ces congés seront constitués de la période de vingt-quatre heures de minuit à minuit le jour où le congé est observé, à la réserve de la clause 16.06 de cet article.

16.02 La paie d'un jour férié doit être égale au produit de huit (8) fois le taux horaire de paie régulier d'un employé.

16.03 Pour être admissible à la paie d'un jour férié, un employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

- a) Avoir trente(30) jours ou plus de service à la Compagnie.
- b) Avoir effectué la dernière équipe régulièrement programmée qui précède immédiatement le congé et avoir effectué la première équipe régulièrement programmée qui le suit. Toutefois, s'il est empêché de se présenter au travail pour l'une des raisons suivantes:

Jours fériés (suite)

- 16.03 Vacances, décès dans la famille immédiate, maladie, service de juré, mise à pied n'excédant pas sept (7) jours civils précédant le jour de congé, absence autorisé, et tout autre motif raisonnable, Alors les exigences requises de cette condition seront abandonnées, en autant que l'employé aura effectué l'une des huit (8) dernières équipes régulièrement programmées qui précèdent immédiatement le congé ou l'une des huit (8) premières équipes programmées qui suivent immédiatement le congé.
- c) Avoir travaillé les heures pour lesquelles il était programmé ou requis de travailler pendant le jour férié en question.
- 16.04 Un employé requis de travailler le jour où l'on observe un congé recevra une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux pour les heures travaillées en plus de tout paiement de jour férié qu'il peut avoir droit de recevoir, sauf que les heures travaillées en plus de huit (8) heures durant un tel jour férié seront payées au double du taux horaire régulier.
- 16.05 Dans le calcul hebdomadaire de surtemps, on considérera comme heures travaillées les heures pour lesquelles on a payé une allocation de congé pourvu que l'employé ait été normalement programmé à travailler ces heures.
- 16.06 Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra une journée additionnelle de vacances et en paiement de celle-ci il recevra le paiement du jour férié spécifié au paragraphe 16.02 ci-dessus.

Jours fériés (suite)

16.07

Les jours fériés seront normalement observés le jour où ils tombent à moins qu'un autre jour soit substitué par statut fédéral ou provincial ou par entente mutuelle des parties.

Dans le cas des employés de jour ou sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes, les jours fériés tombant un samedi seront observés le vendredi précédent et ceux tombant un dimanche, le lundi suivant.

ARTICLE XVII

PAIE DE DEUIL

17.01 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des obsèques, pourvu que l'employé y assiste et d'une journée, si l'employé n'y assiste pas. L'employé recevra 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.

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

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

ARTICLE XVIII

REMUNERATION POUR SERVICE DE JURÉ

18.01 Un employé appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de 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.

18.02

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

ARTICLE XIX

PERMISSION D'ABSENCE

19.01

Raisons personnelles

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

- a) si l'employé le demande par écrit;
- b) si l'absence est demandée pour une bonne raison;
- c) si cela ne nuit pas aux opérations. Dans les situations d'urgence la permission d'absence sera accordée.

19.02

Permission d'absence pour fins syndicales

- a) La Compagnie accordera pour fins syndicales et dans les limites raisonnables des congés non-rémunérés aux délégués syndicaux lorsque ceux-ci le demanderont par écrit.
- b) Pour fins de calcul de temps supplémentaire, les permissions d'absence accordées pour fins syndicales mentionnées ci-haut seront considérées comme heures travaillées. De plus, les employés ne perdront pas le bénéfice de ces heures pour fins de pension.
- c) Un employé élu ou travaillant à plein temps comme agent du Syndicat aura droit à un congé non-rémunéré de vingt-quatre (24) mois maximum pour travailler officiellement dans le Syndicat ou dans le Syndicat International. Un tel congé doit être demandé par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance par le Directeur du district numéro 5 du Syndicat International. Il sera loisible à la Compagnie de prolonger ce congé, à condition que la demande lui soit faite soixante (60) jours avant.

ARTICLE XX

AVANTAGES SOCIAUX

20.01

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

1. le régime d'assurance collective
2. le régime de rentes non contributif
3. le régime de prestations supplémentaires de chômage

ARTICLE XXI

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01

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

21.02

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

21.03

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

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

ARTICLE XXI

Changements technologiques (suite)

21.04

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

ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

22.01

Cette convention est datée du 1er février 1982 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1985. Dans les quatre-vingt-dix(90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit si elle désire entamer les négociations pour amender cette convention.

Signé à Contrecoeur, le 10 mars 1982.

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section local 6586

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Usine (complexe) de Contrecoeur

Signée à <sup>Montréal</sup> Contrecoeur, le 10 mars 1982

Au nom des Métallurgistes Unis d'Amérique, section  
locale 6586

Audis Tremblay  
A. Tremblay, Président

Réal Proulx  
Réal Proulx, Vice-Président

Alan Cloutier  
A. Cloutier, Président  
Comité de Grieffs

G. Hamel  
G. Hamel, Président  
Comité E.C.S.

G. Pellerin  
G. Pellerin, Président  
Comité de Sécurité

S. Vincent  
S. Vincent, Chef délégué

G. Viau  
G. Viau, Secrétaire-Financier

G. Dansereau  
G. Dansereau, Chef délégué

G. Potvin  
G. Potvin, Chef délégué

Marcel Bureau  
Marcel Bureau, Représentant.

Au nom de Sidbec-Dosco Ltée, Complexe de Contrecoeur.

J. Wallace  
J. Wallace, Directeur d'usine

S. Gouin  
S. Gouin, Directeur  
Relations Industrielles.

F. Fleury  
F. Fleury, chef de Service  
Relations Travail

N. Baucé  
N. Baucé, Contremaître Général

A. Sauriol  
A. Sauriol, Directeur  
Relations de Travail.

ANNEXE "A"

MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES

(E.C.S.)

AG.

## ANNEXE "B"

Nous joignons au présent annexe le texte reproduisant intégralement les articles 5.17 à 5.23 du manuel E.C.S. Le but d'une telle insertion à la convention est de faire connaître à tous les employés les dispositions contenues dans ce texte.

5.17 L'échelle des taux de débutant, concernant les périodes de 520 heures de formation pratique dans l'exécution de tâches pour lesquelles les employés ne peuvent acquérir la formation nécessaire dans des tâches connexes, est établie au niveau des taux horaires standard pour chacune des classes. Ces taux sont déterminés en tenant compte des exigences relativement à la formation et à l'expérience, telles que précisées à l'élément 2 de la classification de chaque tâche à laquelle prépare la période de débutant. Cette détermination est faite conformément au tableau qui suit:

- a) Sept à douze mois:
  1. Une classification de période débutant au niveau "de deux classes inférieures à la classe de la tâche".
- b) Treize à dix-huit mois:
  1. Une première classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.
  2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.
- c) Dix-neuf mois et plus:
  1. Une première classification de période de débutant au niveau de six classes inférieures à la classe de la tâche.

c) Dix-neuf mois et plus:

2. Une deuxième classification de période de débutant au niveau de quatre classes inférieures à la classe de la tâche.
3. Une troisième classification de période de débutant au niveau de deux classes inférieures à la classe de la tâche.

5.18 La Compagnie remettra au Syndicat, en utilisant la formule prévue à l'annexe "H" de ce manuel, une liste des tâches qui se prêtent à l'application des taux de débutants, selon l'accord de la Compagnie et du Syndicat. Cette liste apparaîtra en annexe de la convention collective et la Compagnie et le Syndicat pourront y ajouter ou y soustraire par entente mutuelle.

5.19 Les taux de débutant tels que prévus à l'article 5.17 s'appliqueront seulement aux tâches apparaissant en annexe de la convention collective, conformément aux dispositions de l'article 5.18. Les applications particulières de ces taux de débutant seront spécifiées dans cette annexe.

5.20 Un employé qui s'est déjà qualifié pour une tâche par des périodes de débutant ne sera pas requis de reprendre ces mêmes périodes.

5.21 La Compagnie créditera à tout employé assigné à une tâche comportant des taux de débutant le temps travaillé par cet employé dans cette tâche ou, s'il s'agit d'une tâche appartenant à un groupe, le temps travaillé à une tâche dans ce groupe.

Il est convenu que ces crédits seront calculés à l'aide des dossiers de la Compagnie.

5.22

Les taux de salaire pour chaque période de débutant s'appliquera conformément aux dispositions de l'article 5.17. Si le salaire d'un employé est plus élevé que le taux minimum d'une tâche de débutant, il conservera ce salaire sans toutefois dépasser le taux de la tâche jusqu'au moment où le taux applicable à la période de débutant égale ou excède le salaire de l'employé.

5.23

Le temps passé par un employé dans une tâche requérant des périodes de débutant sera cumulatif et s'ajoutera au temps passé à titre de débutant conformément aux dispositions de l'article 5.21.

AT

EMPLOIS DEMANDANT DES TAUX DE DEBUTANT

CODE DE L'USINE	TITRE DE L'USINE	Elément 2 en mois	Classe de tâches	Nombre de tâches de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutant		
					520 hres	520 hres	520 hre
LAMINOIR	FIL MACHINE ET BARRES:				1	2	3
01-08-26	Grutier	7 à 12	8	1	6		
01-19-30	Aide lamineur train finisseur	31 à 36	19	3	13	15	17
01-17-31	Chauffeur de fours	25 à 30	17	3	11	13	15
01-17-32	Aide lamineur train intermédiaire	25 à 30	17	3	11	13	15
01-16-33	Aide lamineur train ébauche	19 à 24	16	3	10	12	14
01-13-34	Opérateur de cage train finisseur	19 à 24	13	3	7	9	11
01-11-35	Opérateur de cage train ébauche	13 à 18	11	2	7	9	
01-09-37	Alimenteur	7 à 12	9	1	7		
01-09-38	Pontonier du laminoir	7 à 12	9	1	7		
01-08-53	Peseur	7 à 12	8	1	6		
01-09-57	Opérateur - formeuse de spires	7 à 12	9	1	7		
01-09-58	Opérateur cisaille - recoupage - redresseur	13 à 18	9	2	5	7	
01-09-62	Entreposeur Parc à billettes	7 à 12	9	1	7		
01-11-65	Opérateur de bobinoir et cisaille	13 à 18	11	2	7	9	
01-08-70	Pontonier expédition et entrepôt	7 à 12	8	1	6		
02-13-08	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
02-09-12	Monteur de cylindres	7 à 12	9	1	7		
02-09-13	Assembleur de guides	13 à 18	9	2	5	7	
02-11-15	Chef de groupe - assembleur de guides	13 à 18	11	2	7	9	
02-11-16	Chef de groupe - monteur de cylindres	7 à 12	11	1	9		
02-10-21	Meuleur d'outils	13 à 18	10	2	6	8	

## ANNEXE "B" SUITE

CODE DE L'USINE	TITRE DE L'USINE	Elément 2 en mois	Classe de tâches	Nombre de tâches de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutant		
					520 hres	520 hres	520 hre
	<b>LAMINOIR A FROID:</b>				1	2	3
03-13-01	Opérateur ligne de préparation	13 à 18	13	2	9	11	
03-09-04	Assembleur de têtes de rechange	13 à 18	9	2	5	7	
03-13-06	Opérateur ligne de découpage	13 à 18	13	2	9	11	
03-10-07	Soudeur ligne de découpage	7 à 12	10	1	8		
03-09-08	Ejecteur ligne de découpage	7 à 12	9	1	7		
03-13-10	Préposé à la régénération	19 à 24	13	3	7	9	11
03-10-11	Aide lamineur laminoir Zendzimir	13 à 18	10	2	6	8	
03-09-13	Opérateur ligne de rebobinage	7 à 12	9	1	7		
03-16-16	Opérateur ligne de recuit	19 à 24	16	3	10	12	14
03-09-17	Pontonier ligne de recuit	7 à 12	9	1	7		
03-09-18	Aide opérateur ligne de recuit	7 à 12	9	1	7		
03-09-20	Aide lamineur ligne d'écrouissage	7 à 12	9	1	7		
03-12-23	Opérateur ligne de refendage	13 à 18	12	2	8	10	
03-11-26	Opérateur ligne de cisaille	13 à 18	11	2	7	9	
03-09-34	Vérificateur de charge	13 à 18	9	2	5	7	
03-08-35	Entreposeur	7 à 12	8	1	6		
03-08-44	Entreposeur extérieur	7 à 12	8	1	6		
03-13-50	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
03-09-52	Opérateur unité de grenailage - aide général	7 à 12	9	1	7		
03-19-56	Lamineur écrouissage	25 à 30	19	3	13	15	17
03-22-57	Lamineur Zendzimir	31 à 36	22	3	16	18	20

## ANNEXE "B" SUITE

CODE DE L'USINE	TITRE DE L'USINE	Elément 2 en mois	Classe de tâches	Nombre de tâches de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutant		
					520 hres	520 hres	520 hres
ATELIER CENTRAL :					1	2	3
05-13-47	Opérateur équipement mobile	13 à 18	13	2	9	11	
05-13-50	Wagonnier	19 à 24	13	3	7	9	11
05-12-66	Opérateur de locomotive	13 à 18	12	2	8	10	
06-13-14	Lubrificateur	13 à 18	13	2	9	11	
06-17-30	Peintre lettreur	37 à 48	17	3	11	13	15
06-09-33	Opérateur cisaille mécanique	7 à 12	9	1	7		
06-13-61	Calorifugeur	19 à 24	13	3	7	9	11
LAMINOIR A	CHAUD :	31 à 36	20	3	14	16	18
11-20-03	Chauffeur de fours	7 à 12	10	1	8		
11-10-04	Manipulateur de fours	13 à 18	11	2	7	9	
11-11-07	Aide chauffeur de fours	7 à 12	11	1	9		
11-11-10	Cisailleur	7 à 12	7	1	5		
11-07-12	Entreposeur - cour à brames	7 à 12	9	1	7		
11-09-13	Pontonier du laminoir	7 à 12	10	1	8		
11-10-16	Opérateur du bobinoir	7 à 12	9	1	7		
11-09-20	Manutentionneur de brames	7 à 12	8	1	6		
11-09-21	Pontonier de relève	7 à 12	9	1	7		
11-08-22	Pontonier parc à brames	7 à 12	8	1	6		
11-20-39	Lamineur ébaucheur duo	31 à 36	20	3	14	16	18
11-28-45	Lamineur quarto	37 à 48	28	3	22	24	28
14-13-20	Opérateur de rectifieuse	13 à 18	13	2	9	11	
14-09-21	Opérateur de l'unité de grenailage	7 à 12	9	1	7		
14-10-26	Préposé au service des coussinets	13 à 18	10	2	6	8	

## ANNEXE "B" SUITE

CODE DE L'USINE	TITRE DE L'USINE	Elément 2 en mois	Classe de tâches	Nombre de tâches de débutant	Nombre d'heures et classes pour les périodes de débutan		
					520 hres	520 hres	520 hre
METALLURGIE:					1	2	3
15-07-02	Essayeur (Laminoir à froid)	7 à 12	7	1	5		
15-07-09	Préposé à l'échantillonnage	7 à 12	7	1	5		
15-11-10	Opérateur de machine	25 à 30	11	3	5	7	9
15-08-12	Essayeur	7 à 12	8	1	6		
15-13-15	Inspecteur (Laminoir fils machine & barres)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-25	Inspecteur (Laminoir à froid)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-35	Inspecteur (Laminoir à chaud)	19 à 24	13	3	7	9	11
15-13-45	Inspecteur (aciérie)	19 à 24	13	3	7	9	11
ACIERIE:							
18-23-01	Premier aide fondeur	31 à 36	23	3	17	19	21
18-14-02	Deuxième aide fondeur	13 à 18	14	2	10	12	
18-16-05	Pocheur	19 à 24	16	3	10	12	14
18-16-06	Approvisionnement de boulettes	19 à 24	16	3	10	12	14
18-09-07	Aide pocheur	7 à 12	9	1	7		
18-10-08	Troisième aide de fours	7 à 12	10	1	8		
18-12-10	Grutier parc à ferraille	13 à 18	12	2	8	10	
18-16-11	Pontonier de coulée	13 à 18	16	2	12	14	
18-12-12	Pontonier d'enfournement	13 à 18	12	2	8	10	
18-08-13	Pontonier de ferraille	7 à 12	8	1	6		
18-09-14	Pontonier de billettes	7 à 12	9	1	7		
18-09-19	Opérateur de benne mécanique	7 à 12	9	1	7		
18-20-31	Premier couleur de brins	25 à 30	20	3	14	16	18
18-16-32	Deuxième couleur de brins	13 à 18	16	2	12	14	
18-11-33	Redresseur/tronçonneur	7 à 12	11	1	9		



ANNEXE "C"

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES

DE CHOMAGE

AT.

LISTE DES ARBITRES

ANNEXE "D"

Camille Beaulieu

Jean-Denis Gagnon

Jean-Paul Lalancette

Viateur Larouche

Claude Lauzon

Raymond Leboeuf

André Sylvestre

André Rousseau

Pour les cas relevant de l'E.C.S.

Pierre N. Dufresne

Marcel Guilbert

AT

ANNEXE "E"

PROCEDURE ACCELEREE D'ARBITRAGE

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

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

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

2. L'audition aura pour but principal de permettre aux parties de clarifier les faits qui ne 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. Le mandat de l'arbitre sera le même que celui précisé à l'article 7.05 de la convention collective.
7. Les parties défraieront à parts égales les honoraires de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

HT

ANNEXE "F"

DELEGUES SYNDICAUX

1. Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux parmi les employés des divisions suivantes jusqu'à concurrence du nombre indiqué pour chaque division.

	Chef délégué	Délégués Production & Entretien	Délégué additionnel
Acierie (incluant le parc à ferraille et le magasin de réfractaires)	1	11	1 délégué par 30 employés au-delà de 360
Laminoir à Chaud	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210
Laminoir à Froid	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210
Laminoir à Fils Machine et Barres	1	6	1 délégué par 30 employés au-delà de 210
Atelier Central (incluant le service de la cour et du transport)	1	5	1 délégué par 30 employés au-delà de 180
Usine de Réduction	1	5	1 délégué par 30 employés au-delà de 180

- 2a) Si le délégué de son secteur est absent sur une équipe, un employé pourra se faire représenter par un autre délégué présent à l'intérieur de sa division.

2b) Si un délégué doit s'absenter de son travail pour plus de quinze (15) jours consécutifs, le Syndicat pourra nommer un substitut qui agira comme délégué dans le secteur du délégué absent pendant l'absence de celui-ci. Le chef de la division devra aviser le gérant de la division du nom de l'employé ainsi nommé.

3. Pour les fins de cette annexe, les employés de la division Métallurgie et les employés d'entretien, sauf ceux de l'Atelier central, font partie de la division à laquelle ils sont assignés.

AT.

## ANNEXE "H"

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

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

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

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

2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable conformément à l'article 112 de la Loi 17;
3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi 17;

7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

AT.

Programme de santé

Le programme de santé doit prévoir les éléments suivants:

1. les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
2. les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
3. les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
4. les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
5. les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
6. les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
7. le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;

AT

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

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

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

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

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

AT

LETTRE D'ENTENTE  
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

01. Une indemnité de vie chère de \$0.01 l'heure, sera versée pour chaque augmentation de 0.3 de l'indice des prix à la consommation (Canada) tel que publié par Statistiques Canada (1971: Base 100) conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente.
02. Lorsque l'indice des prix à la consommation pour Avril 1982 sera publié, cet indice sera comparé à l'indice de Janvier 1982 et pour chaque augmentation de 0.3, une indemnité de vie chère sera versée à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant la publication de l'indice d'Avril 1982. Cette indemnité est sujette aux dispositions prévues à la lettre d'entente " Fonds d'éducation syndicale ".
03. 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 d'avril, Juillet et Octobre 1982; Janvier, Avril, Juillet et Octobre 1983 et 1984 et Janvier 1985.

1. Avril 1982	comparé à	Janvier 1982
2. Juillet 1982	comparé à	Avril 1982
3. Octobre 1982	comparé à	Juillet 1982
4. Janvier 1983	comparé à	Octobre 1982
5. Avril 1983	comparé à	Janvier 1983
6. Juillet 1983	comparé à	Avril 1983
7. Octobre 1983	comparé à	Juillet 1983
8. Janvier 1984	comparé à	Octobre 1983
9. Avril 1984	comparé à	Janvier 1984
10. Juillet 1984	comparé à	Avril 1984
11. Octobre 1984	comparé à	Juillet 1984
12. Janvier 1985	comparé à	Octobre 1984

S. J.

04. L'indemnité de vie chère s'appliquera uniquement aux heures régulières travaillées et ne pourra, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.
05. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1983, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1982 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
06. A compter du début de la première (lère) période de paie complète pour le mois de Février 1984, l'indemnité de vie chère payée à compter du mois de Décembre 1983 sera intégrée à l'échelle des taux de salaire qui entrera en vigueur à cette date et ne sera plus versée comme indemnité de vie chère.
07. Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice national des prix à la consommation publié mensuellement par Statistiques Canada, sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que celle de l'indice du mois de Février 1982. Pendant la durée de la présente convention collective, aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera consenti à la suite d'une correction quelconque que Statistiques Canada pourra apporter à l'indice publié.
08. Durant la période de versement prévue en 03, si l'indice national des prix à la consommation subit une diminution d'un trimestre à l'autre, l'indemnité de vie chère alors accumulée sera réduite conformément à la base de calcul établi en 01.

MS.

S.J.

## LETTRE D'ENTENTE

### HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. Les parties conviennent dans l'application de l'article 9.04, de mettre en vigueur un horaire prévoyant les équipes de douze (12) heures de travail.
2. Horaires de travail
  - a) les heures régulières de travail seront de 08:00 heures à 20:00 heures pour l'équipe de jour et de 20:00 heures à 08:00 heures pour l'équipe de nuit.
  - b) l'horaire régulier est reproduit en annexe.
3. Rémunération
  - a) Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
  - b) Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées à taux et demi, sauf les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives, lesquelles seront au taux double.
  - c) la semaine de paie commence à 20:00 heures le samedi et se termine le samedi suivant 19:59 heures.
4. Période de repas
  - a) sur l'équipe de jour, l'employé se verra allouer deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 10:00 heures et 13:00 heures, la seconde entre 16:00 heures et 19:00 heures.



4. b) Sur l'équipe de nuit, l'employé se verra allouer une (1) période de repas de trente (30) minutes, laquelle devra être prise entre 01:00 heure et 04:00 heures.
- c) Dans l'application du paragraphe 4 a) les employés prendront leur repas dans la même séquence lors du premier et du deuxième repas.

5. PRIME D'EQUIPE ET DE DIMANCHE

- a) L'employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime;
- de trente (30) cents l'heure à compter du 1er février 1982.
  - de trente-sept (0.37) cents l'heure à compter du 1er février 1983.
  - de quarante-trois (.43) cents l'heure à compter du 1er février 1984.

- b) Pour toutes les heures travaillées entre 20.00 heures et 08:00 heures.


Pour toutes les heures travaillées le dimanche, l'employé recevra une prime de ;

- 1.00 l'heure à compter du 1er février 1982 en plus de la prime de nuit s'il y a lieu
- 1.25 l'heure à compter du 1er février 1983 en plus de la prime de nuit s'il y a lieu

6. JOURS FERIES

- a) La paie de jour férié sera de douze (12) heures au taux horaire régulier pour l'employé admissible.
- b) L'employé requis de travailler le jour où l'on observe un jour férié sera payé à taux et demi pour les heures travaillées en plus de la paie de jour férié, telle que définie au paragraphe a) s'il y a droit, sauf que les heures travaillées en plus de 12 heures durant un tel jour férié sont payées au double du taux horaire régulier.

Le jour férié est constitué de la période de 24 heures qui va de 20:00 heures la veille du jour d'observance férié à 20:00 heures le jour d'observance.



7. Paie de deuil et de juré.

L'employé admissible en vertu des articles XVII et XVIII de la convention collective recevra douze (12) fois son taux horaire régulier plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer.

8. Si le jour où l'on observe un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, il recevra à titre de paiement de ce congé douze (12) fois son taux horaire régulier mais ne pourra prendre une journée additionnelle de vacances.

9. Afin d'assurer la continuité des opérations, les employés devront rester à leur tâche jusqu'à ce qu'ils soient relevés. Pour qu'il ne survienne aucune interruption de travail lorsque le travail se continue dans l'équipe suivante, un employé ne terminera pas son travail tant qu'il n'aura pas été relevé de son poste, sauf si la Compagnie a été avisée de l'absence de son remplaçant au moins deux (2) heures avant la fin de l'équipe.

Les employés pourront être relevés jusqu'à concurrence de dix (10) minutes avant la fin de leur quart et ils pourront alors quitter l'usine.

10. A chaque semaine, les employés disponibles pour entrer au travail dans le cas d'absence inscriront leur nom sur une liste tenue à jour par le contremaître général. Si cette liste ne contient pas suffisamment de noms pour garantir la présence d'un remplaçant en cas d'absence, le contremaître général pourra désigner des employés parmi ceux qui ont effectué le moins d'heures supplémentaires.

11. La mise en place et/ou l'abandon de cet horaire ne doit pas occasionner le paiement d'heures supplémentaires.

S.S.

12. Les dispositions de cette entente ont préséance sur tout article de la convention collective qui pourrait prévoir des dispositions contraires.

AS,

S.J. -

HORAIRE RÉGULIER - 12 heures

*Handwritten initials/signature*

Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
JOUR B B A A D D C	C C B B A A D	D D C C B B A	A A D D C C B
NUIT D D C C B B A	A A D D C C B	B B A A D D C	C C B B A A D
CONGÉ A A D D C C B C C B B A A D	B B A A D D C D D C C B B A	C C B B A A D A A D D C C B	D D C C B B A B B A A D D C

*Handwritten initials/signature*

Note: L'employé dont l'horaire régulier prévoit du travail le dimanche recevra deux (2) heures additionnelles à son taux horaire régulier s'il travaille effectivement les heures régulières prévues à l'horaire.

Si l'employé ne travaille pas ces heures régulières prévues à l'horaire mais qu'il a droit à un paiement total ou partiel de celles-ci en vertu d'une autre disposition de la lettre d'entente ou de la convention collective, les deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées payées. De plus, ces deux (2) heures additionnelles ne seront pas considérées dans l'application de l'article 9.08 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

QUALIFICATIONS

1. Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des qualifications exigées lors d'affichage de tâches pour lesquelles on demande des qualifications particulières.
2. Sur demande du Syndicat, la Compagnie rencontrera trois (3) de ses représentants, fournira les explications nécessaires et discutera du contenu de ces qualifications. Cette rencontre devra être tenue dans un délai de trente (30) jours de la demande syndicale. Ce délai pourra être prolongé par entente mutuelle des parties.
3. Si aucune entente n'intervient, les qualifications demeurant en litige seront soumises à un arbitre, tel que prévu dans cette convention.
4. Ceci ne devra pas être interprété comme une renonciation aux droits respectifs des parties prévues à cette convention.

AT

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

TACHES NON AFFICHEES

1. Lorsqu'une vacance permanente de tâche survient dans une tâche qui n'est pas sujette à la procédure d'affichage et qu'un embauchage est nécessaire pour combler cette vacance, la Compagnie considérera dans l'ordre d'ancienneté les employés qui ont fait une demande pour aller travailler dans la division où est la vacance. La tâche laissée vacante par l'employé qui serait ainsi muté sera comblée de la façon prévue à l'article 10 de la convention collective.
2. Si un employé accède en vertu des dispositions de cette lettre d'entente à une tâche de classe égale ou inférieure, il ne pourra pas utiliser à nouveau ces dispositions pour obtenir une autre tâche de classe égale ou inférieure dans les 12 mois qui suivront.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

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

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

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

REGIME DE REMUNERATION SUPPLEMENTAIRE

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

1. L'appendice A ci-joint constitue l'échelle des taux des classes de tâches exprimés en cents, qui sera applicable pour le paiement en regard de toutes les tâches.
2. Sous réserve du paragraphe VII, les paiements versés en vertu du Régime seront effectués aux dates établies ci-dessous:

<u>PERIODE TRIMESTRIELLES</u>	<u>PAIEMENT EFFECTUE AU MOIS DE</u>
1 février 1982 au 1 mai 1982	19 mai 1982
2 mai 1982 au 31 juillet 1982	18 août 1982
1 août 1982 au 30 octobre 1982	17 novembre 1982
31 octobre 1982 au 29 janvier 1983	16 février 1983
30 janvier 1983 au 30 avril 1983	18 mai 1983
1 mai 1983 au 30 juillet 1983	17 août 1983
31 juillet 1983 au 29 octobre 1983	16 novembre 1983
30 octobre 1983 au 28 janvier 1984	15 février 1984
29 janvier 1984 au 28 avril 1984	16 mai 1984
29 avril 1984 au 28 juillet 1984	15 août 1984
29 juillet 1984 au 27 octobre 1984	14 novembre 1984
28 octobre 1984 au 31 janvier 1985	20 février 1985

S. J.

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

RT

2/5.

III. b) à condition que l'employé figure sur la liste de paie 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, auquel cas l'employé recevra le paiement en vertu du Régime à la première date régulière de paiement en vertu du Régime suivant la date de son retour au travail après rappel comme prévu par la convention collective. Si l'employé ne se présente pas au travail en dedans de la période spécifiée par la convention collective ou cesse d'avoir droit au rappel, 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 heure de travail

- IV. 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 correspondant à sa classe selon l'appendice A 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. A 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 présente Régime prennent pleinement effet et en cas de différend, les dispositions du présent Régime prévaudront.

AT

S. J.

APPENDICE "A"

Classe de tâche

"Échelle complète"

1	15.0
2	15.0
3	15.0
4	16.0
5	19.0
6	22.8
7	26.6
8	30.4
9	34.2
10	38.0
11	41.8
12	45.6
13	49.4
14	53.2
15	57.0
16	60.8
17	64.6
18	68.4
19	72.2
20	76.0
21	79.8
22	83.6
23	87.4
24	91.2
25	95.0
26	98.8
27	102.6
28	106.4

AS.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

CONSIDERATION PRIORITAIRE D'EMPLOI

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

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

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

RT.

S.J.

LETTRE D'ENTENTE

SOUS-CONTRAT

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

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

RT.

S.S.

LETTRE D'ENTENTE

LUNETTES DE SECURITE

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

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

AS.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

REMUNERATION POUR TRAVAIL AVANT L'EQUIPE REGULIERE

Un employé avisé la veille avant la fin de son équipe d'entrer plus tôt le lendemain pour faire des heures supplémentaires avant ses heures régulières programmées sera payé au taux prévu des heures supplémentaires.

Un employé appelé chez lui pour effectuer un travail non prévu la veille avant la fin de son quart sera payé au taux prévu des heures supplémentaires avec la garantie de recevoir un minimum de cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier.

AT.

S.J.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

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

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

COMITE DE COOPERATION PATRONAL-SYNDICAL

Un comité de coopération patronal-syndical sera constitué du Président du Syndicat local, des Présidents du Comité de Griefs, d'E.C.S., et de Santé-Sécurité d'une part et de quatre (4) représentants de la direction d'autre part.

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

AS.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS D'EDUCATION SYNDICALE

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

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

BRIS D'EQUIPEMENT

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

AS.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

INDEMNITE DE RATRAPAGE

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

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

AT.

S.J.

LETRE D'ENTENTE

REPARTITION DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Dans un délai de soixante (60) jours à compter de la signature de la convention collective, les deux (2) parties se rencontreront pour finaliser les procédures de répartition de temps supplémentaire.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

PRESIDENT DU SYNDICAT

Le Président du Syndicat sera affecté à la programmation de jour.

RT.

S. J.

LETRE D'ENTENTE

SALLE DE REUNION

La Compagnie convient de mettre une salle de réunion à la disposition des représentants syndicaux une (1) heure avant le début des rencontres entre la Compagnie et les comités de griefs, de l'E.C.S. et de sécurité.

RT.

S.J.

LETTRE D'ENTENTE

CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL-ENTRETIEN

1. Les employés d'entretien de même description et classification de tâche auront priorité sur les horaires de jour en vigueur dans leur tâche parmi les divisions d'assignation, selon leur ancienneté.

Dans un délai s'échelonnant sur une période de trois (3) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie assignera les employés d'entretien selon leurs choix.

Les employés qui se seront prévalus de ce privilège ne pourront reformuler un autre choix pour la durée de la convention collective.

Lorsque surviendront des changements au choix de l'employé de jour, l'employé affecté pourra alors déplacer l'employé le moins ancien de jour ou se verra offrir un nouveau choix parmi les horaires de sa division d'assignation.

Un employé affecté par le paragraphe qui précède, se verra offrir tous nouveaux postes de jour qui seront créés par la suite.

2. Les employés d'entretien de même description et classification de tâche qui ne se seront pas prévalus du privilège accordé ci-haut, pourront, sur une formule prévue à cet effet, faire parvenir au Bureau du personnel de la Compagnie, une demande de transfert dans la division d'assignation de leur choix.

AG.

S. J. B.

2...

Dans un délai s'échelonnant sur une période de six (6) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie assignera les employés de métier, dans la division d'assignation de leur choix, selon leur ancienneté. Un employé ainsi déplacé d'une division à une autre ne pourra utiliser à nouveau cette procédure pendant la durée de la convention.

A l'intérieur de la division où il est assigné, l'employé se verra accorder le choix, selon son ancienneté, parmi les différents horaires applicables dans sa tâche. Lorsque surviendront des changements aux horaires applicables dans sa tâche, l'employé concerné se verra offrir, selon son ancienneté, un nouveau choix d'horaire ou de division d'assignation parmi les divisions où il existe une vacance de tâche. L'employé qui n'aura pu reformuler un autre choix, pourra le faire lorsque surviendra une vacance de tâche.

3. Les nouveaux employés de métier ne seront pas soumis aux dispositions de cette lettre d'entente avant la fin de leur période de stage.
4. Aux fins de la présente lettre d'entente, l'horaire prévu à l'article 9.02 c) de la convention ne sera pas considéré comme un horaire de jour.
5. S'il survient des circonstances pouvant causer des problèmes dans l'application de cette lettre, les parties conviennent de se rencontrer et de discuter en vue de trouver une solution satisfaisante.



LETTE D'ENTENTE

CHOIX D'HORAIRE DE TRAVAIL - PRODUCTION

1. Tout employé de production de même description et classification de tâche et de même division aura le choix parmi les différents horaires qui seront en vigueur dans sa division , selon son ancienneté.
  
2. La présente lettre d'entente s'appliquera également aux employés de la Métallurgie. Toutefois, les déplacements d'un employé se limiteront à sa division d'assignation.
  
3. Les parties acceptent qu'à l'Aciérie, lors de bris d'équipement, la procédure utilisée au cours des premières vingt-quatre (24) heures conformément à l'article 10.09 f) de la convention collective, affecte d'abord les équipes de travail programmées sur huit (8) heures.

RT.

S.J.

LETTRE D'ENTENTE

MISE A PIED

Les parties conviennent de collaborer afin de faciliter l'application de l'article 10.09 de la convention collective. Si des problèmes devaient survenir, les parties discuteront des mesures à prendre pour les solutionner.

Le Syndicat convient que, si des ajustements s'avéraient nécessaires dans la semaine où la mise à pied devient effective, ceux-ci s'effectueront sans qu'il y ait réclamation monétaire de la part des employés qui seraient concernés.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

REFRACTAIRES

Les employés préposés à la pose des réfractaires (briqueteurs, aide-briqueteurs et apprentis) feront partie de la division Acierie (article 10.04).

MT

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

EXPANSION

Advenant pendant la durée de cette convention, une expansion des installations actuelles à l'usine de Contrecoeur, la Compagnie convient de suivre la procédure suivante:

1. Les tâches créées par le fait de l'expansion seront affichées conformément aux dispositions de la convention.
2. Le choix des candidats sera fait par la Compagnie conformément à l'article 10.07, sans égard à la division.
3. Dans le cas où la Compagnie ne pouvant compter sur des candidats qualifiés, consent à offrir de la formation selon les dispositions de l'article 10.08 (d.1) et (d.2) à des candidats pour compléter les tâches, le choix sera fait sans égard à la division mais les candidats choisis ne compteront pas pour plus de 25% des effectifs dans une tâche donnée (minimum 1 employé par tâche).

MT,

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOIS DISPONIBLES DANS LE CAS DE MISE A PIED  
TEMPORAIRES

Dans l'application de l'article 10.09f) les employés auront la préférence pour les tâches suivantes:

Laminoir à Fils Machine et Barres

Accrocheurs - parc à billettes  
Recoupeurs - entrepôts des bobines  
Pontonnier - expédition  
Journalier  
Homme d'utilité

Laminoir à Froid

Emballeurs  
Préposés au chargement  
Opérateur de balai mécanique  
Journaliers  
Opérateur de chariot-élévateur

Laminoir à Chaud

Aides généraux  
Journaliers  
Ecriqueurs \*  
Pontonnier - entrepôt \*  
Apprêteur de ferraille  
Opérateur de chariot-élévateur

Aciérie

Aide pocheur  
Journaliers  
Expéditeur  
Brûleur (parc à lingot) \*  
3e aide (section des fours) \*  
Préposé au four \*  
Opérateur de chariot-élévateur

CHANGEMENTS

S. J.

Atelier Central

Opérateurs et serre-freins d'une locomotive à l'égard du personnel assigné sur une autre locomotive et des journaliers du service du Transport et de la Cour.

Métallurgie

Les employés de la Métallurgie déplaceront, selon leur ancienneté, à l'intérieur de la division où ils sont assignés sur les tâches prévues ci-haut.

\* Pour les employés ayant déjà occupés ces tâches.

Conformément à l'article 10.07, les employés affectés par le bris pourront déplacer les employés les moins anciens qui occupent les tâches prévues ci-haut et ceci ne devra pas donner lieu à des déplacements successifs.

AT.

SJ.

LETTRE D'ENTENTE

Horaires de travail

Avant de mettre en application les dispositions prévues à l'article 9.02c) de la convention collective, la Compagnie rencontrera le Président du Syndicat ou son représentant et le chef délégué de la division concernée pour expliquer les raisons pour lesquelles elle entend recourir à ces dispositions et considérer d'autres solutions satisfaisantes pour les deux(2) parties.

RT

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

Jours fériés - Usine de Réduction

Nonobstant toute disposition contraire, la Compagnie pourra programmer les employés de l'Usine de Réduction à l'occasion de chacun des jours fériés prévus à l'article XVI.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

Vacance supplémentaire

La Compagnie considérera la demande d'un employé pour une(1) semaine de vacance supplémentaire à ses frais, lorsque ce dernier le fera par écrit trois(3) mois à l'avance, à condition qu'une telle demande, si elle est accordée, n'ait pour effet d'entraver la bonne marche des opérations ou d'entraîner des déboursés de remplacement à taux supplémentaire.

La présente lettre d'entente ne s'appliquera qu'aux employés ayant droit à trois(3) semaines de vacance ou moins.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

CHOIX DES VACANCES

Lorsque plus d'un employé exerçant la même tâche désire au moment du choix des vacances prendre le supplément des deux (2) premières semaines de vacances auxquelles il est éligible, l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont fait la demande les prendra, dans la mesure du possible, à la date de son choix.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

COMITES DE SECURITE DIVISIONNAIRES

1. Comités de division

Les réunions mensuelles des comités divisionnaires de sécurité se

tiendront de jour et les membres des comités qui sont tenus d'assister en dehors de leurs heures régulières de travail seront rémunérés conformément aux dispositions de 5.08.

2. Lors de l'enquête du chef de la division sur tout accident avec perte

de temps à l'intérieur de la division, un membre nommé par le Syndicat au sein du comité de division sera présent.

AT

S. J.

S. J. -  
-  
d'AT.

LETTRE D'ENTENTE

ANCIENNETE-ACIERIE

La présente donne suite à l'ancien texte de l'article 10.14 a) de la convention collective signée par les deux (2) mêmes parties en date du 19 juin 1970.

"Les employés dont les noms suivent, qui ont accepté le transfert de l'usine de Montréal à l'aciérie de Contrecoeur en 1972 lors du départ de l'aciérie, garderont au sein de cette division tous leurs droits d'ancienneté accumulés à l'usine de Montréal".

G. Ventura	# 1325
L. Bergeron	# 1348
J. G. Chénier	# 12331
J. C. Collette	# 1324

AT

270.

LETRE D'ENTENTE

NETTOYAGE ( 10.04 )

Aux fins des dispositions contenues à l'article 10.04, les employés affectés au nettoyage, des cantines et des salles de cases sont considérés comme faisant partie de la division Atelier Central.

AT.

S. J.

LETRE D'ENTENTE

INSTRUCTEUR

Les parties s'entendent pour que les dispositions prévues à l'article 10.08 b) 3) s'appliquent dans les cas où il s'agit d'une tâche d'instructeur pour laquelle la vacance n'est pas permanente.

AT.

S.J.

LETTRE D'ENTENTE

10.08 e)

Un employé ne sera pas soumis aux dispositions de l'article 10.08 e) de la convention, lorsqu'il s'agit d'un poste de jour conformément à l'article 9.02 de la convention en autant qu'il s'agisse d'une vacance permanente.

AT.

S. J.

LETTRE D'ENTENTE

DEPOT BANCAIRE

Dans un délai raisonnable suite à la signature de la convention collective, la Compagnie accepte de rémunérer les employés en déposant leurs gages à l'institution bancaire de leur choix parmi celles qui auront été préalablement déterminées.

MT.

S. J.