

NO

3094-04

NOM

Electro Refractories et Abrasifs
(Canada) Ltd

23. JAN -6 11 09

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILINTERVENUE

ENTRE D'UNE PART:

ELECTRO REFRACTORIES & ABRASIVES
(CANADA) LTD,
60, rue Notre-Dame,
Cap-de-la-Madeleine, P.Q.

ci-après appelée: «LA COMPAGNIE»

ET D'AUTRE PART:

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES
D'ELECTRO REFRACTORIES (C.S.D.)

ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

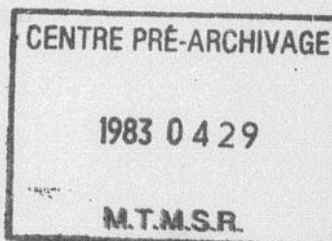


TABLE DES MATIERES

| <u>Article:</u> | <u>Sujet:</u> | <u>Page:</u> |
|-----------------|--|-------------------|
| 1 - | But de la convention | 1 |
| 2 - | Reconnaissance | 1 |
| 3 - | Régime syndical | 1 - 2 |
| 4 - | Grève et contre-grève (lock-out) | 2 |
| 5 - | Représentation syndicale | 2 - 3 |
| 6 - | Discrimination | 3 |
| 7 - | Droit de la direction | 4 |
| 8 - | Heures de travail | 4-5-6-7 |
| 9 - | Temps supplémentaire | 8 - 9 |
| 10- | Procédure pour régler les griefs | 10-11-12 |
| 11 - | Mesures disciplinaires | 12 - 13 |
| 12 - | Ancienneté | 13-14-15-16-17-18 |
| 13 - | Vacances | 18A-19-20-21 |
| 14 - | Jours de congés chômés et payés | 21-22-23 |
| 15 - | Déchargement de fournaise | 23 |
| 16 - | Affichage d'avis | 23 |
| 17 - | Remise de la convention | 23 |
| 18 - | Santé et sécurité | 24-25 |
| 19 - | Accident de travail | 25-26 |
| 20 - | Travail professionnel | 26 |
| 21 - | Devoir de juré | 26 |
| 22 - | Classifications nouvelles ou modifiées | 26 |
| 23 - | Quantité de travail normale | 26-27 |

| <u>Article:</u> | <u>Sujet:</u> | <u>Page:</u> |
|-----------------|--|--------------|
| 24 - | Validité des clauses | 27 |
| 25 - | Echange d'information | 27 |
| 26 - | Assurance-groupe | 27-28-29 |
| 27 - | Rémunération | 30 |
| 28 - | Salaires | 30-31 |
| 29 - | Absence pour cause de mortalité | 31-32 |
| 30 - | Plan de pension | 32 |
| 31 - | Terrain de stationnement | 32 |
| 32 - | Durée de la convention | 33 |
| | Annexe "A" échelle de salaires | 34-35 |
| | Annexe "B" Formule autorisation de retenue synd. | 36 |
| | Annexe "C" dossiers des salariés | 37 |
| | Annexe "D" description des tâches | 38 à 54 |

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la compagnie et les salariés représentés par le Syndicat, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire, et d'établir les mécanismes pour le règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Démocratique des salariés d'Electro Refractories (CSD), comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Commissaire-Enquêteur en date du 31 mai 1977 pour représenter:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres, des techniciens et des employés de bureau.»

en matière de salaire, de conditions de travail et d'emploi et autres sujets s'y rattachant.

- 2.02 La présente convention lie tous les salariés de la Compagnie travaillant à son usine du Cap-de-la-Madeleine dont les occupations sont décrites à l'Annexe «A», ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant le terme de cette convention.

ARTICLE 3.- REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié qui est actuellement membre en règle du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 3.02 Tout nouveau salarié embauché après la signature de cette convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, faire une demande pour devenir membre du Syndicat au plus tard la cinquième (5ième) journée suivant la date de son embauchage et le demeurer par la suite. La Compagnie lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autorisation de retenue syndicale dès son embauchage.
- 3.03 Tout salarié assujetti aux présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer la retenue du droit d'initiation syndicale de DIX DOLLARS (\$10.00) et consentir à la retenue hebdomadaire régulière syndicale, conformément au règlement du Syndicat, en signant la formule prévue à cette fin mentionnée à l'Annexe «B».

- 3.04 La Compagnie consent à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention qui a signé la formule prévue à cette fin, le droit d'initiation syndicale, ainsi qu'un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- 3.05 Les droits d'initiation ainsi que les cotisations syndicales perçus sont envoyés par chèque, fait à l'ordre du Syndicat Démocratique des salariés d'Electro Refractories (CSD) et remis chaque mois à son trésorier, entre le 1er et le 15 du mois suivant lesdites déductions. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.
- 3.06 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la retenue syndicale hebdomadaire, qui est un pourcentage (%) applicable sur le salaire brut de chaque salarié; et tout changement ne devient effectif que vingt (20) jours après la réception par la Compagnie de tel avis.
- 3.07 Malgré ce qui précède dans cet article, la Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié suspendu ou expulsé du Syndicat ou non admis membre par ce dernier tant et aussi longtemps qu'il consent à payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.

ARTICLE 4.- GREVE ET CONTRE-GREVE (lock-out)

- 4.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat s'engage à n'encourager aucune grève ou arrêt de travail.

ARTICLE 5.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie le nom de ses représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part, par écrit, de tout changement qui pourrait se produire subséquentement.
- 5.02 La Compagnie reconnaît un maximum de trois (3) représentants autorisés du Syndicat pour discuter et régler, avec elle, tout problème qui découle de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention collective de travail.

Ils peuvent s'absenter de leur poste de travail pour discuter tout problème mentionné au paragraphe précédent, moyennant entente avec leur supérieur immédiat, qui doit accorder une telle permission, le plus tôt possible, en tenant compte des exigences de la production.

- 5.03 Les représentants autorisés du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour toute heure employée à des rencontres avec la Compagnie.
- 5.04 Lors de journées convenues entre les parties pour la négociation concernant le renouvellement de la convention, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé d'un maximum de trois (3) représentants du syndicat sans perte de salaire.
- 5.05 Lorsqu'à la demande de l'une des parties, une réunion conjointe estimée à plus de quinze (15) minutes a lieu et, que, dû à ce fait, un représentant autorisé du Syndicat s'absente de son poste de travail, la Compagnie doit, s'il travaille en équipe, le remplacer afin de ne pas retarder le travail des salariés de cette équipe.
- 5.06 Un maximum de deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter en même temps de l'usine, pour représenter ce dernier auprès de la C.S.D. ou de ses organismes affiliés lors de congrès, journées d'étude, convocations d'urgence, etc... mais sans paie pour la perte de temps. Ils doivent aviser leur contremaître immédiat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, à moins d'entente au contraire. Le total des absences ne doit pas excéder quarante (40) jours ouvrables pour toute année de calendrier.
- 5.07 Le Syndicat reconnaît que ses membres ne doivent faire aucune activité syndicale dans l'usine durant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 5.08 Pour toute matière ayant trait à la convention collective de travail, tout membre du Syndicat peut être accompagné par un représentant de ce dernier lors d'une rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 5.09 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie le reçoit à un endroit convenu à l'avance, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement de tout problème qui découle de l'application de cette convention, comme représentant extérieur du Syndicat.

ARTICLE 6.- DISCRIMINATION

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des salariés, un ou des représentants du Syndicat concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité ou pour toute autre raison que ce soit.

ARTICLE 7.- DROIT DE LA DIRECTION

7.01

Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la compagnie:

- a) de diriger les salariés, y compris le droit d'engager, de congédier, classifier, transférer, de donner des promotions ou de rétrograder, suspendre ou discipliner pour juste cause. Si le Syndicat juge que l'une de ces actions de la part de la Compagnie a pour résultat un dommage individuel ou une injustice, elle est considérée comme un grief.
- b) généralement, de diriger son usine et l'entreprise industrielle dans laquelle elle est engagée et, sans restreindre le principe général qui précède, de déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, les cédules de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à être utilisés, les procédés de la fabrication, les devis et le façonnage de ses produits, et le contrôle du matériel et des parties à être incorporées aux produits fabriqués.

ARTICLE 8.- HEURES DE TRAVAIL

8.01

- a) La cédule normale de travail, pour tous les salariés, est de quarante-deux (42) heures ou d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.
- b) Pour fins de calcul de la paie d'un salarié, la semaine de travail commence à 0.00 heure le lundi pour se terminer à 24.00 heures le dimanche.
- c) Entretien

La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement et les heures sont réparties comme suit:

- de 07.30 à 12.00 heures et de 13.00 à 17.00 heures, sauf le vendredi où elles se terminent à 16.30 heures.

Les salariés bénéficient d'une heure libre, sans paie, pour prendre leur dîner entre 12.00 heures et 13.00 heures.

- d) Production

La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement et les heures sont réparties comme suit:

- de 07.30 heures à 16.00 heures, sauf le vendredi où elles se terminent à 15.30 heures, à l'exception de l'opérateur du tracteur, du mixeur et de l'opérateur du broyeur des matières à recycler ou les heures sont:

- de 07.00 heures à 15.30 heures, sauf le vendredi où elles se terminent à 15.00 heures.

e) Déchargement de chars de charbon

Lorsque le travail est fait par un salarié qui ne détient pas de poste régulier et qui est sur la liste de rappel, il n'est pas soumis au paragraphe d) ci-dessus. Cependant, lorsque sa journée est commencée, elle est de 8.30 heures continues par jour du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi, elle est de 8.00 heures.

Les salariés assujettis aux paragraphes d) et e) ci-dessus bénéficient d'une période continue de 30 minutes libres et payées pour prendre leur repas.

f) Opérations continues

La semaine régulière de travail est composée d'une semaine de quarante-huit (48) heures et trois de quarante (40) heures, afin de compléter une moyenne de quarante-deux (42) heures et elles sont réparties comme suit:

- de 0.00 heure à 08.00 heures
- de 08.00 heures à 16.00 heures
- de 16.00 heures à 24.00 heures

Les salariés bénéficient d'une période continue de trente (30) minutes payées, pour prendre leur repas, durant laquelle la Compagnie ne peut les obliger d'exécuter d'autres travaux.

- g) Les heures normales de travail des salariés qui ne détiennent pas de poste régulier (remplaçant) sont celles définies au paragraphe d) ci-dessus; sauf dans le cas des déchargeurs de charbon.

8.02

Advenant que les besoins de production exigent la formation d'une autre équipe, les parties doivent procéder de la manière suivante:

- les taux des occupations (incluant les primes applicables) se font selon les dispositions de l'article 22.

- les postes sont comblés tels que prévus par la clause 12.05. Cependant, si aucun salarié qualifié n'accepte le poste, la compagnie peut, dans un tel cas, retenir un nombre suffisant de salariés qualifiés parmi ceux qui ont le moins d'ancienneté pour une période de temps nécessaire à l'entraînement des salariés de la nouvelle équipe.

Il est entendu, que la compagnie ne peut retenir un salarié, plus que quinze (15) jours ouvrables, pour entraîner un autre salarié conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

- Les heures de la semaine normale de travail sont celles mentionnées à 8.01 a).

- Avant de déterminer si une telle équipe doit être fixe ou rotative et de définir les heures de la journée normale de travail, les salariés concernés doivent être préalablement consultés avant qu'il y ait entente entre les parties.

- Il est convenu que si les heures cédulées d'une telle équipe débordent dans une autre journée pour compléter les heures normales de travail, cela ne doit pas être considéré comme du temps supplémentaire.

8.03

Période de repos

Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail prise:

- de 09.45 heures à 10.00 heures
- et de 14.45 heures à 15.00 heures

Cependant, il est convenu que dans des cas d'urgence seulement, le début et la fin des périodes de repos de certains salariés peuvent être devancées ou reculées d'un maximum de quinze (15) minutes.

Sur les autres équipes, la période de repos est prise selon le choix du salarié concerné.

8.04

Période de toilette

Les salariés ont droit à une période de toilette de dix (10) minutes immédiatement avant le repas et une autre avant l'heure du départ de l'usine.

8.05 Prime d'équipe

- a) Une prime de trente-cinq sous (\$0.35) l'heure, est payée aux salariés normalement cédulés sur les équipes en plus de leur taux horaire régulier, pour tout le temps travaillé entre 16.00 heures et 24.00 heures. Cette prime est augmentée à quarante sous (\$0.40) l'heure le 20 septembre 1983.
- b) Une prime de quarante sous (\$0.40) l'heure est payée aux salariés normalement cédulés sur les équipes en plus de leur taux horaire régulier, pour tout le temps travaillé entre 00.00 heure et 08.00 heures. Cette prime est augmentée à quarante-cinq sous (\$0.45) l'heure le 20 septembre 1983.

Les salariés assignés temporairement sur les équipes bénéficient des primes ci-haut mentionnées.

8.06 Prime du dimanche

Les gardiens et opérateurs de contrôle reçoivent une prime de \$1.70 l'heure, en plus de leur taux horaire régulier, pour tout le temps travaillé le dimanche. Cette prime est augmentée à \$1.90 l'heure le 20 septembre 1983.

- 8.07 Si un salarié se présente au travail à l'heure régulière, sans avoir été avisé, soit verbalement, par appel téléphonique, ou par avis sur le tableau d'affichage avant qu'il ne quitte l'usine lors de sa dernière journée de travail, qu'il n'y a pas de travail sur sa tâche régulière, il est payé un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier. Cependant, si la compagnie l'affecte à d'autre travail, il a la garantie de son salaire d'une journée régulière de travail.

- 8.08 Le salarié qui poinçonne avec un retard qui excède cinq (5) minutes, voit sa paie diminuée pour une période égale à son retard.

- 8.09 Tout salarié de l'opération continue peut quitter l'usine, (maximum trente (30) minutes avant la fin de sa relève) sans perte de salaire, dès que son remplaçant est arrivé à son poste de travail. Cependant, si à cause de ce remplacement il fait plus de temps que sa journée régulière de travail, il ne peut réclamer de surtemps.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout travail exécuté sur demande de la Compagnie, en dehors des heures normales de travail cédulées est du temps supplémentaire et est payé à taux de temps et demi.
- 9.02 Tout le temps travaillé après seize (16) heures consécutives de travail est payé à taux double.
- 9.03 Tout travail requis par la Compagnie et exécuté le dimanche en dehors des heures normales de travail cédulées, est payé à taux double.
- 9.04 a) Lorsqu'il y a du temps supplémentaire à effectuer il est offert en respectant l'ancienneté;
- Premièrement au salarié qui travaille dans l'occupation concernée, au moment où il est nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire.
- Deuxièmement, au salarié qualifié du département.
- Troisièmement, au salarié qualifié des autres départements.
- Un salarié peut, en invoquant ses droits d'ancienneté refuser d'effectuer le temps supplémentaire qui lui est offert.
- b) S'il n'y a pas assez de salariés qui acceptent d'effectuer le travail supplémentaire, la Compagnie peut retenir le nombre suffisant de salariés qualifiés en suivant l'ordre inverse de l'ancienneté. Il est entendu qu'elle ne peut retenir plus d'une fois le même salarié dans une semaine, qu'après avoir fait la rotation parmi les autres salariés qualifiés.
- c) Pour fins d'application de cette clause "qualifié" veut dire capable d'effectuer le travail immédiatement sans entraînement.

- 9.05 Le temps supplémentaire fait, est payé en entier, et il ne sera pas demandé aux salariés couverts par cette convention, de réduire leur temps régulier à cause de temps supplémentaire accumulé.
- 9.06 La Compagnie accorde au salarié une pause de quinze (15) minutes payées pour repos lorsque ledit salarié travaille en temps supplémentaire, immédiatement après ses heures régulières de travail, ce repos doit être pris avant le début du travail supplémentaire.
- De plus, il a droit aux dispositions de la clause 8.03 pour chaque quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire.
- 9.07 Un salarié rappelé au travail au-delà de ses heures régulières pour effectuer un travail d'urgence, est rémunéré pour au moins trois (3) heures à taux et demi de son salaire régulier.
- 9.08
- a) Tout salarié requis de travailler deux (2) heures ou plus immédiatement après ses heures régulières de travail, a droit à un repas convenable fourni par la Compagnie dont le montant est déterminé au paragraphe c) ci-dessous, et à une période de trente (30) minutes payées pour le prendre.
 - b) Si le travail supplémentaire se poursuit pour quatre (4) heures additionnelles, le salarié a droit à un deuxième repas fourni par la Compagnie et à une période de trente (30) minutes pour le prendre, ou au montant prévu au paragraphe c) ci-dessous, selon son choix.
 - c) La Compagnie fournit un montant de \$4.00 pour chaque repas mentionné au paragraphe a) et b) ci-dessus. Ce montant est augmenté à \$4.25 le 20 septembre 1983.
 - d) Les conditions qui précèdent s'appliquent au salarié qui effectue du travail en surplus des heures cédulées un samedi, un dimanche ou lors d'un congé statutaire.
- 9.09 Toute prime, lorsqu'il y en a de prévue, doit s'ajouter au taux de salaire de base du salarié après le calcul du paiement du temps supplémentaire.

ARTICLE 10.- PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 10.01 Le terme «grief» signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention.
- 10.02 Tout salarié régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.
- 10.03 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-après.

10.04 Première étape

Le salarié fait en premier lieu une plainte à son supérieur immédiat. S'il n'obtient pas satisfaction il peut, accompagné de son représentant syndical, soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre une décision écrite dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la présentation du grief.

Deuxième étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou à son représentant.

Le gérant de l'usine ou son représentant doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le comité exécutif du syndicat, pour essayer de le solutionner.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant de l'usine ou son représentant doit rendre sa décision par écrit.

Troisième étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du gérant de l'usine ou de son représentant, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du gérant de l'usine ou de son représentant, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la compagnie.

- 10.05 a) Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministre du Travail de la Province de Québec d'en désigner un.

- b) Pour fins d'application des articles 22 et 23, l'arbitre a le pouvoir de faire toute investigation nécessaire pour déterminer si la quantité de travail est considérée normale selon les principes de génie industriel, et si l'occupation est payée un taux de salaire juste et équitable.
- 10.06 Advenant un grief qui implique plus d'un salarié, il peut être transmis directement au gérant de l'usine ou à son représentant, par le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à partir de la deuxième étape, et ce, par écrit.
- 10.07 Le syndicat a le droit de formuler des griefs d'après cet article lorsqu'il croit qu'une des dispositions de la convention a été violée, et ce, à partir de la deuxième étape.
- 10.08 a) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- b) Tout grief qui n'a pas été soumis selon les dispositions de cet article, est prescrit après trois (3) mois de l'événement qui a pu y donner naissance.
- 10.09 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes, et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes.
- 10.10 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 10.11 Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées et les vacances annuelles des personnes concernées par le grief, n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux différentes étapes de la procédure des griefs.
- 10.12 a) Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées dans cet article.
- b) Cependant, à partir de la deuxième étape, le manquement, par l'une ou l'autre des parties aux délais prévus dans cet article, a pour effet de faire avancer le grief à l'étape suivante.

- c) Malgré ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, les parties à cette convention peuvent, d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure des griefs, qui doit être confirmé par écrit.
 - d) Tout grief impliquant une réclamation monétaire n'a de portée rétroactive, pour plus de dix (10) jours ouvrables, antérieurement à la date de soumission du grief à la première étape.
- 10.13 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 10.14 a) Dans le cas de promotion, lorsque l'ancienneté n'est pas respectée parmi les postulants et que le salarié affecté fait un grief, la prépondérance de la preuve appartient à la Compagnie.
- b) Dans les cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- 10.15 La Compagnie paie 50% des honoraires et des dépenses de l'arbitre, le Syndicat paie la partie restante.

ARTICLE 11.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 11.02 Lorsque la Compagnie impose une suspension ou un congédiement à un salarié, elle doit, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'imposition d'une telle sanction, aviser verbalement le syndicat de l'offense reprochée ainsi que de la sanction imposée. Le tout est ensuite confirmé par écrit.
- 11.03 Toute offense inscrite au dossier d'un salarié, ne peut être invoquée contre lui après douze (12) mois de son imposition et est rayée de son dossier.
- 11.04 Aucun avertissement verbal, ou par écrit, fait à un salarié n'est inscrit à son dossier et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, s'il n'est pas confirmé par écrit au syndicat en indiquant le motif, sauf si le tout s'est passé en présence d'un représentant de ce dernier.

- 11.05 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction signe les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part, mais seulement comme un accusé de réception.
- 11.06 Le salarié qui se croit lésé par un congédiement ou une suspension, peut présenter un grief par écrit, à partir de la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 10, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de connaissance des faits qui y ont donné naissance.
- 11.07 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujet à la procédure de grief et d'arbitrage si nécessaire.
- Dans ce cas, l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
 - c) réduire ou modifier la mesure disciplinaire et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié a droit, en tenant compte de ce qu'il a gagné ailleurs pendant la sanction, y compris les prestations d'assurance-chômage.
- 11.08 Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.
- ARTICLE 12.- ANCIENNETE
- 12.01 L'ancienneté se définit comme la durée de service continu d'un salarié à l'usine d'Electro Refractories. Les salariés embauchés le même jour sont inscrits selon l'heure indiquée par l'horloge de poinçon.
- 12.02
- a) Tout nouveau salarié est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété trente (30) jours de travail pour la Compagnie, à l'intérieur de toute période de douze (12) mois, après quoi il devient salarié régulier.
 - b) Malgré ce qui précède, il est convenu entre les parties que les étudiants embauchés pour la période de vacances, qui débute vers le mois d'avril pour se terminer au plus tard le 15 septembre de chaque année, n'accumulent pas d'ancienneté et sont mis à pied à cette date.
- 12.03 Dès que la période mentionnée à 12.02 a) est écoulée le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit quarante-deux (42) jours de service continu.

12.04 Tout salarié qui n'a pas acquis son statut de régulier selon les dispositions de 12.02 a), ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges que la convention lui reconnaît.

12.05 Utilisation du droit d'ancienneté

Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, à l'occasion d'une ouverture sur une occupation, dans les cas de transfert et de promotion, les parties conviennent que les conditions suivantes doivent être observées:

- a) La Compagnie affiche pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau prévu à cette fin, un avis spécifiant si c'est une occupation nouvellement créée ou une ouverture à une occupation régulière (c'est-à-dire pour une durée de plus de vingt-cinq (25) jours de calendrier), en indiquant le taux de salaire.
- b) Les salariés intéressés doivent faire application sur la formule fournie à cette fin par la Compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la pose de l'avis. La Compagnie doit publier sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. L'occupation vacante, ou nouvellement créée, peut cependant être comblée temporairement pendant une période maximum de huit (8) jours ouvrables.

Il est convenu entre les parties que cela ne donne aucune qualification supérieure au salarié qui remplace temporairement sur une occupation, lorsqu'il y a subséquentement une ouverture régulière.

- c) La Compagnie accorde la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de l'occupation ouverte seulement. Un salarié qui donne un rendement raisonnablement efficace, rencontre les exigences normales de l'occupation.

Si à la suite du choix fait par la Compagnie, les autres candidats non choisis et ayant plus d'ancienneté se croient lésés, ils ont le droit de recourir à la procédure de grief prévue à l'article 10 de cette convention.

- d) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables, incluant l'entraînement si nécessaire, au cours de laquelle il peut réintégrer sa fonction régulière, soit volontairement, soit à la demande de la Compagnie, si elle juge qu'il ne démontre pas une efficacité raisonnable.

- e) Si aucun salarié ne fait application, ou si aucun candidat ne rencontre les exigences normales de l'occupation ouverte, la Compagnie peut l'offrir à tout salarié qu'elle croit qualifié ou en embaucher un nouveau.

12.06

a) Remplacement temporaire

Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire (c'est-à-dire pour une durée de moins de vingt-cinq (25) jours de calendrier) ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, de maladie, d'accidents ou d'absences prévues par cette convention. Cependant, la Compagnie respecte l'ancienneté parmi les salariés qui sont qualifiés pour remplir l'occupation immédiatement sans entraînement.

Malgré ce qui précède, lorsque le travail temporaire est pour moins que cinq (5) jours ouvrables, il est effectué par les remplaçants; sauf s'il n'y en a aucun capable de faire le travail requis, sans entraînement.

Les salariés qui acceptent de remplir des tâches vacantes temporaires doivent demeurer sur la tâche concernée jusqu'à ce que la vacance temporaire cesse d'exister à ce moment, ils doivent retourner à leur occupation régulière.

- b) Un salarié peut refuser un transfert pour remplacer temporairement s'il a du travail dans son occupation régulière, sauf s'il est le seul ou le plus jeune qualifié pour effectuer ce travail. Dans un tel cas, il doit accepter durant une période maximum de vingt (20) jours ouvrables, afin d'entraîner d'autres salariés.
- c) Un salarié peut quitter une tâche qu'il remplit temporairement avant qu'elle cesse d'exister, seulement lorsqu'il est choisi pour une occupation régulière qui a été affichée.

12.07

- a) Tous les droits que possède un salarié, ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert régulier, (qui lui est suggéré ou recommandé par la Compagnie).
- b) Cependant, un salarié qui refuse un poste sur lequel il a appliqué ou celui qui, après l'avoir obtenu par affichage, le quitte avant la fin de la période prévue à 12.05 d), ne peut poser sa candidature, advenant qu'il y ait une ouverture au même poste, à l'intérieur de trois (3) mois de calendrier de la date de son refus ou de son départ, sauf s'il y a eu modification sur le contenu du poste.

12.08

Réduction de la main-d'oeuvre et déplacement

- a) Dans tous les cas de réduction de main-d'oeuvre, les salariés n'ayant pas encore acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté, sont en premier lieu mis à pied.

Si la réduction de main-d'oeuvre s'étend au-delà de ce groupe, les salariés ayant acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté et conformément aux dispositions suivantes:

- b) Un salarié déplacé de son occupation, par suite d'une réduction de la main-d'oeuvre de même qu'un salarié déplacé en raison de la diminution des activités sur son occupation, de la suspension ou de la disparition de son occupation, a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer de son occupation tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant soit une occupation de même grade ou d'un grade inférieur, soit une occupation d'un grade supérieur que le salarié déplacé a déjà occupée. Cependant, rendu au dernier échelon et avant d'être mis à pied, ce salarié peut se prévaloir de la période d'adaptation prévue au paragraphe 12.05 d), pour déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté que lui.

12.09

Rappels au travail

- a) Tout salarié mis à pied est rappelé au travail selon les règles de l'ancienneté.
- b) De plus, à cette occasion, tout salarié qui, au moment de la réduction de main-d'oeuvre, en a déplacé un autre, doit retourner à son occupation antérieure. Cependant, si son occupation antérieure a été éliminée, il applique son ancienneté selon les dispositions de 12.08 b). Le rappel au travail se fait par téléphone, entre 08.00 heures et 17.00 heures, et confirmé par la suite, par lettre recommandée, à la dernière adresse du salarié concerné qui apparaît dans les dossiers de la compagnie.

12.10

Avis de mise à pied

Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires, tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui détient un poste régulier ainsi que le remplaçant qui ne détient pas de poste régulier, mais qui a travaillé un minimum de 1500 heures dans les douze (12) mois précédant sa mise à pied, reçoit un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant d'être mis à pied.

Le salarié qui ne détient pas de poste régulier, (remplaçant) qui ne rencontre pas les exigences du paragraphe précédent a droit à un avis de deux (2) jours ouvrables s'il a travaillé dix (10) jours continus avant l'avis.

Si l'avis de mise à pied affecte un salarié absent pour cause de maladie, il ne prend effet que cinq (5) jours ouvrables avant la fin de son congé pour maladie.

En plus de ce qui précède, dans les cas de licenciement ou de mise à pied, la loi sur les normes du travail du Québec s'applique.

12-11

Accumulation et perte de l'ancienneté

- a) Dans le cas d'absence approuvée par la Compagnie, pour raisons personnelles ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absence pour cause de mise à pied, de maladie ou d'accident, l'ancienneté s'accumule pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence. Si l'absence excède la période de temps approuvée ou le vingt-quatre (24) mois ci-dessus mentionné, il y a alors perte de l'ancienneté.

Si le salarié a moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté survient quand la période de son absence a dépassé celle de son ancienneté accumulée avant son départ.

- b) En plus de ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, l'ancienneté du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident se maintient par la suite jusqu'à son retour au travail, ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente pour remplir une occupation à l'usine est établie par des autorités médicales.
- c) Lorsqu'un salarié se présente pour reprendre son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne possède plus les capacités requises pour accomplir la tâche qu'il détenait avant son départ, il ne perd pas de ce fait son ancienneté, mais il est assigné à une tâche qu'il peut remplir.
- d) Lorsque les opinions du médecin du salarié et celui de la Compagnie sont en désaccord concernant la capacité mentale ou physique d'un salarié pour reprendre le travail normal, les médecins ci-haut mentionnés doivent entamer des discussions pour tenter de réconcilier leur divergences d'opinion. S'il n'y a pas accord, dans un délai de trente (30) jours de calendrier de la date où le salarié était apte à reprendre le travail, les deux médecins consultent le Département de Santé Communautaire pour qu'il délègue un spécialiste en la matière. Après des recherches minutieuses de tous les aspects du cas, l'opinion du spécialiste, concernant la capacité physique ou mentale du salarié pour reprendre le travail normal, est finale et décisive.

- e) Lorsqu'à la suite d'une maladie, un salarié se présente pour reprendre le travail avec un certificat de son médecin traitant et que celui de la Compagnie n'est pas d'accord et prolonge le congé, dans un tel cas, les papiers concernant l'assurance-salaire, sont signés et remplis par le médecin de la Compagnie, au frais de cette dernière.

12.12

Un salarié perd également son ancienneté

Un salarié perd également son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour juste cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
- c) Absence du travail sans autorisation pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins de donner une raison satisfaisante de son absence;

La Compagnie informe le Syndicat de ces absences non autorisées après deux (2) jours ouvrables.

- d) Si, après avoir été rappelé au travail en conformité avec la clause 12.09, il ne s'est pas présenté dans une période de dix (10) jours ouvrables, à moins de fournir une raison satisfaisante de son absence.

Quant au salarié qui ne détient pas de poste régulier, s'il ne s'est pas présenté au travail après deux (2) appels consécutifs, sauf dans le cas de maladie ou d'accident qui peut être vérifié.

- e) Sous réserve des dispositions de la loi no 15 (abolition de la retraite obligatoire) la date normale prévue pour la retraite est le premier (1er) du mois qui suit le 65e anniversaire de naissance du salarié concerné.

12.13

Liste d'ancienneté

- a) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'ancienneté et le taux horaire de chaque salarié régi par la convention.

Cette liste est affichée et révisée à tous les six (6) mois et une copie est remise au Syndicat.

- b) De plus, elle convient de fournir au Syndicat le nom des nouveaux salariés, ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service, à toutes les semaines, s'il y a lieu.

- c) La Compagnie remet au Syndicat la liste de qualifications de tous les salariés.

12.14 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Ceux qui négligent de le faire placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté.

ARTICLE 13 - VACANCES:

13.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant:

- a) S'il a moins d'un (1) an de service au 31 mai de l'année en cours: un jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à 4% du salaire gagné au cours de l'année de calendrier précédente.
- Un salarié qui a moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses journées de vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.
- b) S'il a un (1) an de service au 31 mai de l'année en cours; deux (2) semaines, rémunérées selon son taux de salaire régulier multiplié par quarante-quatre (44) heures, pour chaque semaine.
- c) S'il a cinq (5) ans de service durant l'année en cours: trois (3) semaines, rémunérées selon son taux de salaire régulier multiplié par quarante-quatre (44) heures, pour chaque semaine.
- d) S'il a douze (12) ans de service durant l'année en cours; quatre (4) semaines, rémunérées selon son taux de salaire régulier multiplié par quarante-quatre (44) heures, pour chaque semaine.
- e) S'il a vingt et un (21) ans de service durant l'année en cours: il a droit à un (1) jour additionnel à ses quatre (4) semaines rémunéré à son taux de salaire régulier.
- f) S'il a vingt-deux (22) ans de service durant l'année en cours: cinq (5) semaines, rémunérées selon son taux de salaire régulier multiplié par quarante-quatre (44) heures, pour chaque semaine.

- g) S'il a vingt-sept (27) ans de service durant l'année en cours: un (1) jour additionnel à ses cinq (5) semaines rémunéré à son taux de salaire régulier.
- h) S'il a vingt-huit (28) ans de service durant l'année en cours: deux (2) jours additionnels à ses cinq (5) semaines rémunérés à son taux de salaire régulier.
- i) S'il a vingt-neuf (29) ans de service durant l'année en cours: trois (3) jours additionnels à ses cinq (5) semaines rémunérés à son taux de salaire régulier.
- j) S'il a trente (30) ans de service durant l'année en cours: quatre (4) jours additionnels à ses cinq (5) semaines rémunérés à son taux de salaire régulier.
- k) S'il a trente et un (31) ans de service durant l'année en cours: cinq (5) jours additionnels à ses cinq (5) semaines rémunérés à son taux de salaire régulier.
- l) La garantie de quarante-quatre (44) heures ne s'applique qu'au salarié qui a complété la période d'essai prévue à 12.02 a), qui détient une occupation régulière et qui a travaillé 1300 heures et plus durant l'année de calendrier précédente.
- m) L'indemnité de vacances pour le salarié qui a complété la période d'essai prévue à 12.02 a), qui détient une occupation régulière et qui a travaillé moins de 1300 heures durant l'année de calendrier précédente, ainsi que pour celui qui n'a pas d'occupation régulière, est comme suit:
 - S'il a droit à deux (2) semaines, (un (1) an et plus) il reçoit 4% du salaire brut gagné durant l'année de calendrier précédente.
 - S'il a droit à trois (3) semaines, (cinq (5) ans et plus) il reçoit 6% du salaire brut gagné durant l'année de calendrier précédente.
 - S'il a droit à quatre (4) semaines, (quinze(15) ans et plus) il reçoit 8% du salaire brut gagné durant l'année de calendrier précédente.
 - S'il a droit à cinq (5) semaines, (vingt-deux (22) ans et plus) il reçoit 10% du salaire brut gagné durant l'année de calendrier précédente.

13.02 La Compagnie publie, avant le 1er mars de chaque année une liste qui indique le nom et le nombre de semaines de vacances de chaque salarié.

13.03 a) Les salariés doivent par ordre d'ancienneté choisir leurs dates de vacances entre le premier (1er) et le trente et un (31) du mois de mars de l'année courante. Si un salarié selon son rang d'ancienneté ne donne pas le choix de ses dates de vacances dans un délai raisonnable ou s'il le fait en dehors de la période ci-haut mentionnée, il ne peut déranger les vacances des autres salariés qui ont fait leur choix entre les dates ci-haut prévues.

b) La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en suivant le choix de chaque salarié et affichée sur les tableaux prévus à cette fin, avant le premier mai de chaque année.

c) Une copie est remise au Syndicat.

d) Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie.

13.04 a) Tout salarié qui a droit à des vacances selon 13.01, peut prendre un maximum de deux (2) semaines continues ou séparées selon son choix (pas moins d'une semaine à la fois), dans les douze (12) semaines complètes qui précèdent la fête du travail, à moins d'entente au contraire avec la Compagnie.

Malgré ce qui précède, un salarié peut dans la période ci-dessus mentionnée, prendre plus que deux (2) semaines de vacances; mais seulement après que tous les autres salariés ont fait leur choix et qu'il reste des semaines de disponibles.

Pour fins d'application du paragraphe a) ci-dessus, il est convenu entre les parties, qu'il doit y avoir au moins trois (3) salariés en vacances en même temps dans le département de la production, un (1) dans le département du contrôle, un (1) dans le département des gardiens et un (1) dans le département mécanique-électrique.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent et pourvu que les besoins de la production le permettent, un (1) mécanicien et un (1) électricien peuvent prendre leurs vacances en même temps.

b) Un salarié peut prendre ses vacances en dehors de la période ci-haut prévue en tout ou en partie (pas moins d'une (1) semaine à la fois) pourvu que ce soit entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.

- c) Un salarié qui a quinze (15) ans et plus de service, peut prendre cinq (5) de ses jours de vacances à raison d'une (1) journée à la fois. Il est convenu qu'il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié en congé à la fois, dans chaque département, selon les dispositions de ce paragraphe.

Lorsque deux (2) salariés choisissent la même date, l'ancienneté prévaut pour déterminer celui qui a priorité. A l'exception d'un salarié qui travaille sur une opération continue, ces jours ne peuvent être pris pendant la période du 31 mai à la fête du travail.

Le salarié doit faire sa demande au moins trente-six (36) heures à l'avance à son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans raison valable.

- 13.05 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, en même temps que sa paie régulière, sauf lorsque le salarié prend une (1) journée de vacances à la fois, selon les dispositions de 13.04 c), dans un tel cas, il reçoit le paiement de cette journée de vacances seulement la semaine suivante.
- 13.06 Si un congé chômé et payé survient durant la période des vacances d'un salarié, celui-ci a droit selon son choix au paiement de ce congé en plus de sa paie de vacances, ou à une journée additionnelle de vacances prise à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 13.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux dispositions de 13.01.

ARTICLE 14.- JOURS DE CONGES CHOMES ET PAYES

- 14.01 a) Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme congés chômés et payés:
1. Le Jour de l'An (1er janvier);
 2. Le premier lundi du mois de mai (Fête des travailleurs);
 3. Le 24 juin (La Saint-Jean-Baptiste);
 4. Le premier lundi de septembre (Fête du travail);
 5. Le 25 décembre (Noël);
 6. Le jour anniversaire de naissance d'un salarié qui peut être reporté après entente avec son supérieur immédiat, mais seulement à l'intérieur de la même semaine. Sauf, si celui-ci coïncide avec un jour de congé du salarié concerné, dans un tel cas il est observé le premier jour ouvrable suivant.
 7. Cinq (5) congés mobiles par année de calendrier (dont pas plus de trois (3) peuvent être pris consécutivement).

Pour fins d'application des alinéas 6 et 7 ci-dessus, pas plus que trois (3) salariés à la fois peuvent être en congés mobiles et priorité est accordée à ceux qui doivent prendre leur congé d'anniversaire de naissance.

- b) Le supérieur immédiat ne peut, sans raison valable, refuser d'octroyer un congé mobile à une date choisie par un salarié, si ce dernier a fait connaître son intention au moins trente-six (36) heures à l'avance, sauf entente contraire.
- c) Les congés mobiles doivent, obligatoirement être pris entre le 6 janvier et le 25 décembre de chaque année, à l'exception de la période des vacances prévues à 13.04 a).

14.02 Tous les salariés couverts par cette convention qui ont complété la période d'essai prévue à la clause 12.02 avant le congé, reçoivent leur salaire au taux de base régulier pour les congés ci-dessus mentionnés.

14.03 Tout salarié qui travaille:

- Le Jour de l'An
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Travail
- Noël

est rémunéré au taux double pour les heures travaillées en plus du paiement du congé.

Quant au salarié qui travaille durant les autres congés mentionnés à 14.01, il est rémunéré à temps et demi pour les heures travaillées en plus du paiement du congé.

14.04 Si un jour de congé tombe en même temps que la date anniversaire d'un salarié, il est reporté à un autre jour dont la date est déterminée après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

14.05 La Compagnie et le Syndicat peuvent, après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'un congé, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné comme congé par cet article.

14.06 Dans le cas où un des congés énumérés dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reporté à un autre jour, l'expression «congé chômé et payé» s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

14.07 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédent ou suivant le congé, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:

- a) maladie (en cas de doute, la Compagnie peut exiger une preuve du salarié concerné);
- b) accident;
- c) congé de deuil;
- d) service de juré;
- e) permission d'absence pour activité syndicale prévue par cette convention;
- f) absence avec permission;
- g) mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables précédant le congé;
- h) malgré ce qui précède, le salarié qui ne détient pas de poste régulier a droit, pour toute période de dix-huit (18) jours travaillés, à l'intérieur de chaque année de calendrier, à l'un des congés mentionnés à 14.01.

ARTICLE 15.- DECHARGEMENT DE FOURNAISE

15.01 a) Lorsqu'en raison d'un jour de congé chômé et payé, les opérations de cinq (5) jours sont effectués en quatre (4) jours, l'opérateur de pont roulant reçoit trois (3) heures de salaire en plus des heures travaillées et tout salarié de la production reçoit deux (2) heures.

Les heures ci-haut mentionnées sont payées au taux horaire régulier du salarié concerné.

b) Les déchargeurs de fournaise ne sont pas couverts par les dispositions du paragraphe a) ci-dessus; cependant, la Compagnie ajoute un salarié de plus par équipe dans un tel cas.

ARTICLE 16.- AFFICHAGE D'AVIS

16.01 Le Syndicat a le privilège d'employer les tableaux d'affichage, fournis par la Compagnie, qui doivent être recouverts d'une vitre, concernant les convocations de ses assemblées et de tout autre avis en autant que ces avis sont approuvés par un officier du Syndicat. Copie de chaque avis est remise à la Compagnie à titre d'information.

ARTICLE 17.- REMISE DE LA CONVENTION

17.01 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention, la Compagnie fournit à chaque salarié un livret de cette convention imprimée en français. Elle en fournit également un à tout nouveau salarié lors de son embauchage, ainsi que cinquante (50) exemplaires au Syndicat.

ARTICLE 18.- SANTE ET SECURITE

- 18.01 a) La Compagnie établit et maintient des standards d'hygiène à l'usine et des dispositifs de sécurité conformes avec les dispositions de la Loi. Elle continue de faire des améliorations concernant la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail. Lorsque conformément à la Loi, un travail nécessite l'usage de vêtements ou d'appareils de sécurité tels que casques, lunettes, masques, etc... ils sont fournis gratuitement par la Compagnie, et doivent être portés par celui qui les a demandés.
- b) De plus elle fournit des mitaines aux salariés préposés aux fournaies et au «finished goods crusher» ainsi que des gants aux opérateurs, aux gardiens, et aux salariés de l'entretien. Ils sont remplacés sur remise de la paire usée.
- c) Conformément aux dispositions de la loi 17, la Compagnie fournit gratuitement sur remise de la paire usée ou endommagée, des chaussures de sécurité de qualité actuellement connue des parties, incluant la semelle protectrice et elles doivent être portées par tous les salariés qui travaillent dans les occupations suivantes:

- broyage des produits finis et sous-produits,
- chargeur et déchargeur de fournaies.

Les autres salariés reçoivent selon leur choix, des chaussures de sécurité, soit en feutre (incluant les caoutchoucs) ou de confection ordinaire.

- 18.02 Le syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour que les règlements de santé, de sécurité, de propreté et d'hygiène soient respectés par tous les salariés.
- 18.03 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de sécurité qui existe actuellement et qui est composé de trois représentants de chaque partie. Il a pour mission de faire des recommandations pour maintenir l'hygiène et la propreté des lieux du travail et de faire des suggestions dans le but d'améliorer les mesures sécuritaires afin d'éviter des accidents.
- 18.04 Le comité se réunit au moins deux fois par mois. Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par la Compagnie et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux semaines qui suivent chaque réunion.

Une copie de ce procès-verbal est affichée sur le tableau près de l'horloge de poinçon.

18.05 En conformité avec les dispositions de la Loi, tout nouveau salarié doit subir un examen médical complet avant d'entrer en fonction, par la suite il doit passer un test spirométrique, une radiographie pulmonaire, un dépistage audiométrique et ce, avant d'avoir terminé la période prévue à 12.02 a). S'il y a un coût, il est payé par la Compagnie.

Cette dernière s'engage aussi à faire passer annuellement, si nécessaire, à tous ses salariés les examens mentionnés au paragraphe précédent, gratuitement sans perte de salaire et durant les heures régulières de travail.

La Compagnie convient d'inviter chaque salarié à passer gratuitement un test de sang (carboxyhémoglobine). Il est entendu que ce test est facultatif.

18.06 Nécessaire de premiers soins:

La Compagnie s'engage à fournir un nécessaire de premiers soins adéquat et à le maintenir en bon ordre par la suite. Elle affiche en permanence, dans un endroit approprié, le nom des personnes autorisées à donner les premiers soins pour les cas bénins seulement (exclusion des yeux). De plus, elle maintient sa coutume actuelle d'envoyer un salarié blessé (autre qu'un cas bénin) se faire traiter à l'hôpital le plus près de l'usine. Dans un tel cas, le transport est aux frais de la Compagnie.

18.07 La Compagnie maintient à la disposition des salariés les outils et les équipements nécessaires à leur travail, des salles de toilettes, des douches, des salles à manger, un endroit ventilé pour se changer et des armoires pour remiser le linge à raison de deux par salarié, dont une qui barre pour mettre le linge propre. La direction, accompagnée par un officier du Syndicat, fait une inspection périodique du contenu des armoires.

ARTICLE 19.- ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 La Compagnie paie à tout salarié accidenté au travail:

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée normale de travail, s'il doit quitter l'usine pour des visites exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la commission des accidents du travail ne verse aucune compensation.

- c) La Compagnie accepte de faire une avance monétaire au salarié accidenté qui en fait la demande, lorsqu'il n'a pas reçu de compensation de la commission de santé et sécurité au travail dans un délai de quatre (4) semaines, à compter de la date de l'accident.

ARTICLE 20.- TRAVAIL PROFESSIONNEL

- 20.01 La compagnie convient de ne pas faire exécuter à sous-contrat, ou par le personnel de cadre, le travail actuellement fait par les salariés de l'unité de négociation ainsi que celui des tâches qui peuvent s'y ajouter selon les dispositions de l'article 22, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied, ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié qui est en mise à pied.

ARTICLE 21.- DEVOIR DE JURE

- 21.01 La Compagnie paie la différence entre l'indemnité reçue à titre de juré (pour la constitution et les sessions du jury s'il y a lieu) et le salaire normal du salarié pour les journées qu'il est cédulé de travailler.

ARTICLE 22.- CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIEES

- 22.01 a) Advenant que la Compagnie ajoute de nouvelles occupations ou modifie de façon significative le contenu d'une occupation existante, les taux doivent être établis conformément à l'échelle de salaire stipulée à l'annexe «A» et basé sur le système d'évaluation des tâches en vigueur.
- b) S'il n'y a pas entente, la Compagnie peut appliquer le taux qu'elle juge approprié.
- c) Si le Syndicat n'est pas satisfait du taux appliqué, il peut se prévaloir de la procédure des griefs à partir de la deuxième étape jusqu'à l'arbitrage inclusivement, avec décision rétroactive à la date du changement. L'arbitre, à choisir ou à faire désigner, doit être une personne reconnue comme compétente et expérimentée en la matière.

ARTICLE 23.- QUANTITE DE TRAVAIL NORMALE

- 23.01 a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'un salarié doit avoir une quantité de travail considérée normale selon les principes de génie industriel.
- b) Si, après un changement dans sa tâche, un salarié croit que sa quantité de travail est anormale, une étude est faite pour établir si sa plainte est fondée.

Dans un tel cas, la Compagnie permet au technicien du Syndicat de faire des vérifications sur la tâche concernée.

Suite aux études ci-haut mentionnées, il doit y avoir une rencontre entre les parties pour tenter de solutionner le problème, après quoi la Compagnie donne sa réponse par écrit au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cette rencontre.

- c) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse donnée au paragraphe b) ci-dessus, il peut déposer un grief par écrit selon l'article 10, à partir de la deuxième étape, et ceci dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse.

ARTICLE 24.- VALIDITE DES CLAUSES

- 24.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des salariés ou du Syndicat en regard de la Loi.
- 24.02 Si une clause de la présente convention est ou devenait nulle par la Loi, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.
- 24.03 Toute loi supérieure à une des dispositions de cette convention, s'applique automatiquement et remplace le paragraphe, la clause ou l'article concerné.

ARTICLE 25.- ECHANGE D'INFORMATION

- 25.01 La Compagnie fournit, par écrit au Syndicat, les noms des contremaîtres et de toute autre personne qui compose le personnel surveillant.

ARTICLE 26.- ASSURANCE-GROUPE

- 26.01 a) La Compagnie maintient le plan d'assurance-groupe qui existe actuellement incluant les modifications faites lors des négociations à la condition qu'un nombre minimum de participants requis par l'assureur soit atteint et elle paie la totalité de la prime. Sans engager sa responsabilité, la Compagnie continue de fournir les services déjà connus relativement à l'application de ce plan. Toute modification n'est effective qu'à compter du premier jour du mois suivant la date de signature de cette convention.
- b) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, un exemplaire de la police d'assurance-groupe maîtresse ainsi que copie de toute correspondance reçue ou envoyée à l'Association d'hospitalisation du Québec (croix bleue) groupe 17072, (excepté celle qui concerne seulement la Compagnie.)

- c) Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la Compagnie et les officiers du Syndicat doivent obligatoirement rencontrer les représentants de l'Association d'hospitalisation du Québec (croix bleue) pour les informer des modifications à faire au plan d'assurance-groupe, afin, de le rendre conforme avec les corrections apportées lors de la négociation.

ASSOCIATION D'HOSPITALISATION DU QUEBEC
(croix bleue) groupe 17072

1) Plan de base:

Chambre semi-privée dans un hôpital général, sans aucune limite.

2) Chambre semi-privée dans une maison de convalescence:

Soixante (60) jours par période de douze (12) mois.

3) Chiropraticien

Un montant maximum de \$375.00 par année de calendrier est alloué pour des traitements chez le chiropraticien.

Assurance-vie: \$18,000.00; mort accidentelle et perte de membres: \$18,000.00.

Assurance-vie pour dépendants: épouse \$2,000.00
enfants: \$1,000.00

Médicaments sur prescriptions remboursables à 100%.

A compter du 20 septembre 1983:

Assurance-vie: \$19,000.00; mort accidentelle et perte de membres: \$19,000.00.

- 4) L'assurance-salaire est égale aux prestations d'assurance-chômage afin de bénéficier du rabais sur les contributions. Comme la Compagnie paie la totalité de la prime d'assurance-groupe, il est convenu qu'elle peut retenir tous les rabais que pourrait lui consentir la Commission d'Assurance-Chômage.
- 5) Le salarié qui a terminé la période d'essai prévue à 12.02 a), qui ne détient pas de poste régulier (remplaçant) n'est pas éligible à l'assurance-salaire. Cependant, il est couvert par les autres bénéficiaires du plan avec la moitié des montants d'assurance-vie mentionnés à 3) ci-dessus.

Cette couverture s'applique seulement s'il a travaillé un minimum de cinq cents (500) heures durant l'année précédente de calendrier.

Dès qu'il a obtenu un poste régulier, il est couvert par tous les bénéfiques du plan.

- 6) Le salarié embauché après la signature de cette convention, qui a terminé la période d'essai prévue à 12.02 a) et qui détient un poste régulier est éligible à tous les bénéfiques du plan après trois (3) mois d'emploi continu.

S'il ne détient pas de poste régulier, il est couvert par les dispositions de 5) ci-dessus, dès qu'il a complété cinq cents (500) heures de travail.

- 7) Malgré les dispositions du paragraphe 5) ci-dessus, les deux (2) remplaçants qui ont le plus d'ancienneté et qui travaillent régulièrement, c'est-à-dire un minimum de 1500 heures par année, sont couverts par tous les bénéfiques du plan, à l'exception de l'indemnité salaire long terme.

- 26.02 a) La Compagnie fournit sans charge au salarié qui prend une retraite normale après le 20 septembre 1982, ainsi qu'à celui qui a un minimum de 20 ans de service continu et qui prend une retraite anticipée pour raison de santé, et qui fournit une preuve médicale acceptable, une assurance-vie de 50% du montant qui le couvre au moment de son départ.
- b) De plus, à compter du 20 septembre 1982, elle défraie pour tout salarié qui se prévaut des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, le coût complet de tous les autres bénéfiques de la croix bleue, plan 17072, à l'exception de l'indemnité salaire.

Il est convenu qu'il ne doit pas y avoir de duplication entre les bénéfiques de l'assurance-groupe et ceux du gouvernement.

- 26.03 Pour les salariés qui ont terminé la période d'essai prévue à 12.02 a) et qui détiennent un poste régulier, un plan d'assurance-salaire pour invalidité long terme est en vigueur depuis le 8 novembre 1978.

Les primes de cette couverture sont payées, moitié par les salariés et la partie restante par la Compagnie.

Les montants maximum à être payés mensuellement sont:

- 1) effectif le 20 septembre 1982: \$1,060.00
- 2) effectif le 20 septembre 1983: \$1,115.00

- 26.04 La Compagnie ne paie pas les primes d'assurance-groupe après trente (30) jours de la date de mise à pied de tout salarié.

ARTICLE 27.- REMUNERATION

27.01 Le salaire est payable à toutes les semaines le jeudi, sauf pour les salariés de l'opération continue qui sont en congé ce jour-là, dans un tel cas, la paie est remise le mercredi. Si le jour de paie est un jour de congé chômé et payé, la paie est remise le mercredi.

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1- Le nom de la Compagnie,
- 2- Les noms et prénoms du salarié,
- 3- L'identification de l'emploi du salarié,
- 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
- 5- Le nombre d'heures payées au taux normal,
- 6- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable,
- 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
- 8- Le taux du salaire,
- 9- Le montant du salaire brut,
- 10- La nature et le montant des déductions opérées,
- 11- Le montant du salaire net versé au salarié.

27.02 Si un salarié croit qu'une erreur s'est glissée relativement à sa paie, c'est-à-dire, pour un montant inférieur à quinze dollars (\$15.00), il lui est permis de vérifier avec son supérieur immédiat, pendant ses heures de travail; s'il y a lieu, le remboursement lui est fait dans la même journée, mais jamais plus tard qu'avec sa paie suivante. Si l'erreur dépasse le montant ci-haut mentionné, une avance de paie lui est faite dans la même semaine.

ARTICLE 28.- SALAIRES

28.01 Les taux de salaires et le titre des occupations, qui sont en vigueur pour la durée de cette convention, apparaissent dans l'annexe «A» qui fait partie intégrante de la convention.

28.02 Tout salarié qui bénéficie d'un taux de salaire supérieur à celui prévu par la présente convention (hors échelle) ne peut être diminué, pourvu qu'il occupe encore la ou les mêmes fonctions pour laquelle ou lesquelles ce salaire lui est versé.

Cependant, dans le cas d'une augmentation de salaire à pourcentage (%), elle s'applique sur le taux évalué de la tâche, et le produit est ajouté au taux souligné du salarié concerné.

28.03 Il est entendu que la Compagnie ne peut en aucun cas payer un salarié à un taux plus élevé que celui qui est prévu à l'annexe «A» pour la fonction qu'il remplit, à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

28.04 a) Lorsqu'un salarié à la demande de la Compagnie, accepte de travailler sur une occupation dont le taux de salaire est supérieur à celui de son occupation régulière, il est payé selon le taux le plus élevé.

Dans le cas inverse, le taux de son occupation régulière est maintenu et il n'y a pas de baisse de salaire.

b) Les dispositions du paragraphe a) ci-dessus ne s'appliquent pas, lorsqu'un salarié obtient une occupation suite à un affichage, pour éviter une mise à pied à l'occasion d'une réduction de la main-d'oeuvre ou lorsqu'il remplit une occupation temporaire selon les dispositions de 12.06 a).

28.05 Les annexes «A», «B», «C» et «D» sont considérés comme faisant partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 29.- ABSENCE POUR CAUSE DE MORTALITE

29.01 a) Un congé autorisé de trois (3) jours ouvrables avec paie au taux horaire régulier est accordé à un salarié qui a de l'ancienneté, pour assister aux funérailles d'un proche parent à la condition qu'il participe à l'événement; et que, si la Compagnie l'exige, il fournisse un certificat de décès.

Les trois jours peuvent être combinés dans n'importe quel ordre avec les jours de congés normaux du salarié.

Pour fins d'application de cet article, les vacances sont considérées comme jours de congé normaux. Les proches parents, tel qu'énoncé dans cette clause sont: le père, la mère, le fils, la fille, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le conjoint.

b) Dans le cas de décès du beau-frère ou de la belle-sœur, un congé autorisé de deux (2) jours ouvrables avec paie au taux horaire régulier est accordé au salarié qui a de l'ancienneté sous les mêmes conditions que celles de 29.01 a).

Pour fins d'application du paragraphe précédent, la Compagnie peut, dans certains cas, limiter le nombre de salariés absents en même temps de l'usine, si cela a pour effet de diminuer la production.

- c) Dans le cas de décès de: le beau-père (par un second mariage), la belle-mère (par un second mariage), le gendre, la bru; un congé autorisé d'une journée ouvrable avec paie au taux horaire régulier est accordé au salarié qui a de l'ancienneté sous les mêmes conditions que celles de 29.01 a).
- d) Pour fins d'application de cette clause, lorsqu'un salarié qui est en vacances, assiste à des funérailles, il reprend le nombre de jours qui lui est alloué pour mortalité, immédiatement après ses vacances.

29.02 En plus de ce qui est prévu à 29.01 a) ci-dessus, en cas de décès du conjoint, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables additionnels, qui doivent suivre immédiatement les trois premiers, pour faire un bloc de cinq (5) jours continus.

29.03 Aux fins des présentes, on entend par conjoint: - la personne légalement mariée avec le salarié.

ou si la personne n'est pas légalement mariée, - une personne de sexe opposé, qui vit avec le salarié depuis plus de six (6) mois à la date du décès, dont il est le principal soutien et qu'il représente publiquement comme son épouse.

ARTICLE 30.- PLAN DE PENSION

30.01 La Compagnie dépose avant la fin de chaque mois, dans le régime enregistré d'épargne retraite, R.E.E.R. qui existe actuellement avec la Mutuelle d'assurance-groupe S.S.Q., au nom de chaque salarié éligible, les montants ci-dessous mentionnés:

1- Vingt-cinq dollars (\$25.00) représentant la contribution de la Compagnie. Ce montant est augmenté à trente dollars (\$30.00) à compter du mois d'octobre 1983.

2- Quinze dollars (\$15.00) représentant le salaire différé du salarié.

3- Dix dollars (\$10.00) représentant la contribution du salarié qui est déduite sur la deuxième paie hebdomadaire de chaque mois. Ce montant est augmenté à quinze dollars (\$15.00) à compter du mois d'octobre 1983.

ARTICLE 31.- TERRAIN DE STATIONNEMENT

31.01 La Compagnie fournit un endroit où les salariés peuvent stationner leur automobile. Elle n'est pas responsable des vols, mais seulement des dommages qui résultent d'un acte de la Compagnie. Les automobiles doivent être stationnées aux endroits désignés par la direction.

ARTICLE 32.- DUREE DE LA CONVENTION

32.01 A moins de stipulation contraire dans la présente convention, celle-ci entre en vigueur à la date de sa signature pour le demeurer jusqu'au 19 septembre 1984 inclusivement. Elle élimine toute entente écrite antérieure et demeure en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas utilisé par l'une ou l'autre des parties.

Un avis de négociation peut être donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, de son intention d'en négocier une nouvelle.

32.02 La rétroactivité s'applique sur les salaires pour les heures effectivement travaillées depuis le 20 septembre 1982, ainsi que sur les primes d'équipe, du dimanche et sur les vacances.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé au Cap-de-la-Madeleine, ce 15 ième jour du mois de décembre 1982.

ELECTRO REFRACTORIES &
ABRASIVES CANADA LTD

[Signature]
Alexis S. Lynders.
[Signature]

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES
D'ELECTRO REFRACTORIES (CSD)

[Signature]
[Signature]
Michel Paradis
Yvon Marten C.R.I.

ANNEXE «A»

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

| | Taux payé le 19/09/82 | Points | Taux évalué | 5% 20/09/82 | 4% 20/03/83 | 4% 20/09/83 | 4% 20/03/84 |
|---|--------------------------|--------|----------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1- Opérateur pont-roulant | \$8.98 | 42 | \$9.33 | \$9.80 | \$10.19 | \$10.60 | \$11.02 |
| 2- Electricien (qualifié) | \$8.90 | 42 | \$9.33 | \$9.80 | \$10.19 | \$10.60 | \$11.02 |
| 3- Mécanicien (qualifié) | \$8.90 | 38 | \$9.15 | \$9.61 | \$ 9.99 | \$10.39 | \$10.81 |
| 4- Electricien (intermédiaire) | \$8.80 | 34 | \$8.97 | \$9.42 | \$ 9.80 | \$10.19 | \$10.59 |
| 5- Mécanicien (intermédiaire) | \$8.80 | 31 | \$8.83 | \$9.27 | \$ 9.64 | \$10.03 | \$10.43 |
| 6- Opérateur contrôle | \$8.40 | 27 | \$8.65 | \$9.08 | \$ 9.45 | \$ 9.82 | \$10.22 |
| 7-Réparateur de fournaies | \$8.80 | 27 | \$8.65 | \$9.08 <u>\$9.23</u> | \$ 9.45 <u>\$ 9.60</u> | \$ 9.82 <u>\$ 9.97</u> | \$10.22 <u>\$10.37</u> |
| 8- Electricien (apprenti) | \$8.70 | 26 | \$8.61 | \$9.04 | \$ 9.40 | \$ 9.78 | \$10.17 |
| 9- Opérateur de balance | \$8.44 | 25 | \$8.56 | \$8.99 | \$ 9.35 | \$ 9.72 | \$10.11 |
| 10- Chargeur de fournaies | \$8.50 | 25 | \$8.56 | \$8.99 | \$ 9.35 | \$ 9.72 | \$10.11 |
| 11- Opérateur de tracteur | \$8.50 | 24 | \$8.52 | \$8.95 | \$ 9.30 | \$ 9.68 | \$10.06 |
| 12- Mécanicien (apprenti) | \$8.70 | 24 | \$8.52 | \$8.95 | \$ 9.30 | \$ 9.68 | \$10.06 |
| 13- Déchargeur de fournaies | \$8.44 | 23 | \$8.47 | \$8.89 | \$ 9.25 | \$ 9.62 | \$10.00 |
| 14- Opérateur du broyeur de produit fini | \$8.44 | 22 | \$8.46 | \$8.88 | \$ 9.24 | \$ 9.61 | \$ 9.99 |
| 15- Opérateur du broyeur de matières à recycler (RMC) | \$8.44 | 19 | \$8.29 | \$8.70 <u>\$8.85</u> | \$ 9.05 <u>\$ 9.20</u> | \$ 9.41 <u>\$ 9.56</u> | \$ 9.79 <u>\$ 9.94</u> |
| 16- Gardien | \$8.24 | 18 | \$8.25 | \$8.66 | \$ 9.01 | \$ 9.37 | \$ 9.74 |
| 17- Coke | \$8.03 | 13 | \$8.02 | \$8.42 | \$ 8.76 | \$ 9.11 | \$ 9.47 |

Note: Les taux soulignés sont détenus par Camille Thibeault et Roland Paradis, et réglementés par les dispositions de la clause 28.02.

ANNEXE «A» (suite)

- 1- L'électricien détenteur d'un certificat A-2, reçoit une prime de \$0.15 l'heure, en plus de son taux horaire régulier.
- 2- Lorsqu'un mécanicien d'entretien (qualifié) ou un électricien (qualifié) travaille comme chef de groupe (lead), il reçoit quatre pourcent (4%) au-dessus du taux le plus élevé payé aux salarié sous sa direction.
- 3- Lorsqu'un salarié travaille comme chef de groupe général, il reçoit quatre pourcent (4%) au-dessus du taux payé au chef de groupe mentionné au paragraphe 2, ci-dessus.

ANNEXE «B»FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Le _____ No Poinçon _____

J'autorise par la présente mon employeur à retenir à toutes les semaines sur ma paie, ma contribution syndicale, et à la remettre à Syndicat Démocratique des salariés d'Electro Refractories (CSD).

Cette autorisation est révoicable de ma part.
Advenant le cas où une convention collective est conclue entre le Syndicat et mon employeur, cette autorisation est valable pour la durée de la convention et n'est révoicable qu'entre le 90e et le 60e jour précédant son expiration.

membre

ANNEXE «C»DOSSIERS DES SALARIES

Un salarié qui en fait la demande peut consulter son dossier personnel.

Il peut être accompagné par un représentant du Syndicat. Cette consultation a lieu à un temps convenable déterminé par la Compagnie.

ANNEXE «D»DESCRIPTIONS DES EMPLOISDESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO Date: acceptation
 OCCUPATION: Opérateur du pont roulant 01/10/81
 DEPARTEMENT: Production

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Opère le pont roulant pour transporter le matériel pour le chargement et le déchargement des fournaies;
- 2) Transporte tous les équipements requis par la production ou la maintenance.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Pèse le matériel des fournaies maximum 2 par jour;
- 2) Transporte avec le pont roulant le matériel à l'intérieur de l'usine soit: spillage au broyage de produit fini, la croûte ou firesand du broyage de matières à recycler (RMC), les panneaux brisés ou usagés;
- 3) Garde la cabine du pont roulant propre, graisse les roues du pont roulant lorsque nécessaire;
- 4) Rapporte tous les bris du pont roulant à la supervision ou au chef de groupe «Production»;
- 5) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation d'opérateur du pont roulant;

CAPACITES REQUISES

- 1) Opère le pont roulant d'une façon sécuritaire;
- 2) Doit avoir une vision normale acceptable;
- 3) Doit connaître les signaux standards du pont roulant.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
 OCCUPATION: ELECTRICIEN (QUALIFIE)
 DEPARTEMENT: MAINTENANCE

Date: acceptation
 11/11/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Accomplit des inspections de l'équipement électrique sur une base de maintenance préventive comme désigné par le chef de groupe général ou la supervision;
- 2) Accomplit des activités de maintenance et autres réparations électriques;
- 3) Complète tous les rapports requis par la gérance;
- 4) Assiste le chef de groupe général lorsque requis.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Participe aux programmes de maintenance préventive pour tout l'équipement électrique;
- 2) Entraîne le personnel électricien lorsque requis;
- 3) Garde son aire de travail normale acceptable;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation électricien (qualifié).

CAPACITES REQUISES

- 1) Une bonne connaissance de toutes les phases des endroits électriques de l'usine;
- 2) Doit posséder une licence classe C ou supérieure;
- 3) Doit être capable de travailler dans des endroits élevés tels que ponts roulants, ventilateurs de toit, sous-station, transformateurs, (40'-60' haut);
- 4) Doit avoir une bonne connaissance de toutes les phases de photocallques électrique et l'interprétation de plan;
- 5) Doit avoir accompli acceptablement un minimum de trois (3) ans comme électricien (intermédiaire);
- 6) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Mécanicien (qualifié)
DEPARTEMENT: Maintenance

Date: acceptation
11/11/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Accomplit des inspections de l'équipement mécanique sur une base de maintenance préventive comme désigné par le chef de groupe (général) ou la supervision;
- 2) Accomplit des activités de maintenance et autres réparations mécaniques désignés par le chef de groupe (général);
- 3) Complète tous les rapports requis par la gérance;
- 4) Assiste le chef de groupe mécanicien tel que requis.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Participe dans les programmes de maintenance préventive pour tout l'équipement mécanique;
- 2) Entraîne le personnel mécanicien lorsque requis;
- 3) Garde son aire de travail propre;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation de mécanicien;

CAPACITES REQUISES

- 1) Une bonne connaissance de l'équipement mécanique de l'usine;
- 2) Doit posséder un minimum de cinq (5) ans d'expérience comme mécanicien ou trois (3) ans comme mécanicien intermédiaire à l'Electro;
- 3) Doit être capable de travailler dans des endroits élevés tels que ponts roulants, ventilateurs de toit, sous-stations, transformateurs (40'-60' haut);
- 4) Doit avoir une bonne connaissance de toutes les phases de photocalques mécanique et l'interprétation de plan;
- 5) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO

Date: acceptation
11/11/81

OCCUPATION: Electricien (intermédiaire)

DEPARTEMENT: Maintenance

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Accomplit des inspections de l'équipement électrique sur une base de maintenance préventive comme désigné par le chef de groupe (général) l'électricien (qualifié) ou la supervision;
- 2) Accomplit des activités de maintenance et autres réparations électriques désignées par le chef de groupe (général) ou l'électricien (qualifié);
- 3) Complète tous les rapports requis par la gérance;
- 4) Assiste le chef de groupe (général) et l'électricien (qualifié) tel que requis.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Participer dans les programmes de maintenance préventive pour tout l'équipement électrique;
- 2) Entraîne le personnel électricien lorsque requis;
- 3) Garde son aire de travail propre;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation électricien (intermédiaire)

CAPACITES REQUISES

- 1) Des connaissances adéquates des endroits électriques de l'usine;
- 2) Doit posséder un minimum de deux (2) ans d'expérience comme apprenti;
- 3) Doit être capable de travailler dans des endroits élevés tels que pont roulant, ventilateurs du toit, sous-stations, transformateurs (40'-60' haut);
- 4) Doit avoir l'expérience dans toutes les phases de photocallques électriques et l'interprétation de plan;
- 5) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Opérateur Contrôle
DEPARTEMENT: Contrôle

Date: acceptation
11/11/81

SOMMAIRE DES TACHES

Opère: Interrupteur, contact, barres omnibus, transformateurs pour contrôler l'énergie à l'usine et effectue des relevés de lecture sur ces équipements.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Effectue des inspections sur les équipements mentionnés dans le sommaire des tâches;
- 2) Remplace et nettoie les tresses, colliers (clamps);
- 3) Branche et débranche les barres omnibus et aide à leur transfert lorsque cédulé;
- 4) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 5) Complète les rapports journaliers;
- 6) Maintien l'eau du réservoir au niveau approprié, à l'aide de valves, transfert sur l'eau de la ville lorsque nécessaire;
- 7) Lorsqu'il reçoit des messages téléphoniques, il les transmet aux personnes concernées;
- 8) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation opérateur de contrôle;
- 9) Informe le gardien des procédures à suivre en cas d'urgence.

CAPACITES REQUISES

- 1) Doit posséder certaines connaissances en électricité;
- 2) Doit avoir une vision normale.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
 OCCUPATION: Réparateur de fournaises
 DEPARTEMENT: Maintenance

Date: acceptation
 01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Effectue des inspections journalières de fournaises et de ses composés sur une base de maintenance préventive tel que désigné par la supervision ou le chef de groupe général «Maintenance».
- 2) Répare tous les équipements concernant les fournaises soit: têtes et côtés mobiles.
- 3) Accompli des activités d'apprenti dans la maintenance selon les directives de la supervision ou du chef de groupe général «Maintenance».

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Change les têtes de fournaises et les côtés mobiles s'il y a lieu.
- 2) Complète les rapports journaliers.
- 3) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation réparateur de fournaises.

CAPACITES REQUISES

- 1) Une bonne expérience de travail de fournaises et de ses composés;
- 2) Effectue des travaux mineurs de coupage et de soudure;
- 3) Garde son endroit de travail propre.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Electricien (apprenti)
DEPARTEMENT: Maintenance

Date: acceptation
11/11/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Accomplit des inspections électriques mineures sur une base de maintenance préventive comme désigné par le chef de groupe (général), l'électricien (qualifié ou intermédiaire);
- 2) Accomplit des activités mineures de maintenance et autres réparations électriques mineures comme désigné par le chef de groupe (général) l'électricien (qualifié ou intermédiaire);
- 3) Assiste le chef de groupe (général), l'électricien (qualifié ou intermédiaire) tel que requis.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Participer dans les programmes de maintenance préventive pour des équipements électriques (mineurs);
- 2) Garde son aire de travail propre;
- 3) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation électricien (apprenti).

CAPACITES REQUISES

- 1) Quelques connaissances des endroits électriques de l'usine;
- 2) Doit être qualifié pour entrer dans un programme d'apprenti;
- 3) Doit être capable de travailler dans des endroits élevés tels que pont roulant, ventilateurs de toit, sous-stations, transformateurs (40'-60' haut);
- 4) Devrait avoir des connaissances dans les photocalques électriques et l'interprétation de plan;
- 5) Devrait être capable d'opérer avec un entraînement des outils électriques;
- 6) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Opérateur de balance
DEPARTEMENT: Production

Date: acceptation
01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Opère dans le département à malaxer, balance, malaxeur, distributeur de poussière, convoyeur, élévateur et pelles;
- 2) Pèse tous les matériaux selon les instructions de la supervision ou du chef de groupe «Production»;
- 3) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 4) Complète les rapports journaliers.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Maintien le lieu de travail propre, dans le département à malaxer, le long du convoyeur et l'élévateur;
- 2) S'assure que la porte extérieure est fermée en hiver;
- 3) Prend les échantillons de matériaux selon les instructions de la supervision ou du chef de groupe «Production»;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation d'opérateur de balance.

CAPACITES REQUISES

- 1) Opère tous les équipements reliés à son occupation d'une façon sécuritaire;
- 2) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Chargeur de fournaises
DEPARTEMENT: Production

Date: acceptation
01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

Opère l'équipement pour charger le matériel dans les fournaises.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Assiste l'opérateur du pont-roulant avec les formes, les barres omnibus, côtés mobiles, accroche et décroche les boîtes à l'endroit du chargement;
- 2) Rapporte toutes les anomalies immédiatement;
- 3) Complète les rapports journaliers;
- 4) Maintient son lieu de travail propre;
- 5) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation de chargeur de fournaises.

CAPACITES REQUISES

Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Opérateur de tracteur
DEPARTEMENT: Production

Date: acceptation
01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Opère le tracteur pour déplacer: charbon, sable, bran de scie, graphite, croûte (remix) et neige;
- 2) Opère le système de concassage du charbon, ainsi que l'équipement pour charger le produit fini;
- 3) Transporte le matériel requis par la maintenance.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Déplace le charbon dans l'entrepôt;
- 2) Enlève la neige s'il y a lieu et effectue tout nettoyage relié à l'occupation opérateur de tracteur;
- 3) Change l'huile et le filtre sur le tracteur et fait l'entretien de routine;
- 4) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 5) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation opérateur de tracteur.

CAPACITES REQUISES

- 1) Avoir une licence de chauffeur;
- 2) Opère le tracteur d'une façon sécuritaire;
- 3) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO

DATE: acceptation

OCCUPATION: Mécanicien (apprenti)

01/10/81

DEPARTEMENT: Maintenance

SOMMAIRE DES TACHES

- 1) Accomplit des inspections mécaniques mineures sur une base de maintenance préventive comme désigné par le chef de groupe (général) ou mécanicien (qualifié ou intermédiaire);
- 2) Accomplit des activités de maintenance mineures et autres réparations mécaniques mineures désignées par le chef de groupe (général) ou mécanicien (qualifié ou intermédiaire);
- 3) Complète tous les rapports requis par la gérance;
- 4) Assiste le chef de groupe (général), les mécaniciens (qualifiés ou intermédiaires) tel que requis.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Participe dans la maintenance préventive pour des équipements mécaniques (mineures);
- 2) Lorsqu'il y a bris d'équipement, aide l'opérateur à débloquer l'équipement;
- 3) Garde son aire de travail propre;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation mécanicien (apprenti).

CAPACITES REQUISES

- 1) Quelques connaissances de travail des endroits mécaniques de l'usine;
- 2) Doit être capable de travailler dans des endroits élevés tel que ponts roulants, ventilateurs du toit, sous-stations, transformateurs (40'-60' haut);
- 3) Devrait être capable, avec un entraînement, opérer les outils mécaniques.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Déchargeur de fournaies
DEPARTEMENT: Production

Date: acceptation
01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

Manipule le carbure de silicium, graphite, croûte firesand des fournaies.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Enlève la croûte étrangère ou sable de feu, du carbure de silicium, en utilisant: fusils à air comprimé (chippers), pics, masses ou autres outils fournis par la compagnie;
- 2) Sépare le matériel et le charge dans les contenants appropriés selon les spécifications requises;
- 3) Assiste l'opérateur du pont-roulant pour brancher et placer la benne preneuse (clamp) boîtes, côté mobiles des fournaies et pour peser et enregistrer le silicium de carbure nettoyé;
- 4) Nettoie les électrodes de fournaies;
- 5) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 6) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation.

CAPACITES REQUISES

Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO Date: acceptation
OCCUPATION: Opérateur du broyeur de produit fini 01/10/81
DEPARTEMENT: Production

SOMMAIRE DES TACHES

Sélectionne concasse et entrepose le produit fini à l'aide du concasseur selon les spécifications.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Alimente le convoyeur pour concasser le produit fini en se servant de fusil à air comprimé (chippers), pics ou masses au besoin et dispose du produit à l'endroit approprié;
- 2) Actionne le vibreur du système de collecteur de poussières (2 fois par jour) et place les barils pleins à l'endroit approprié;
- 3) Nettoie le séparateur magnétique après chaque chargement et une fois par jour, la plateforme, la passerelle le long du convoyeur, les escaliers et le passage;
- 4) Passe le spillage sous le broyeur du produit fini (au moins une fois par semaine);
- 5) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation.

CAPACITES REQUISES

- 1) Doit être capable d'opérer tout l'équipement sur la plateforme du produit fini;
- 2) Doit avoir une bonne connaissance du produit fini;
- 3) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO Date: acceptation
 OCCUPATION: Opérateur du broyeur de matières à recycler (RMC) 01/10/81
 DEPARTEMENT: Production

SOMMAIRE DES TACHES

Opère l'équipement et la machinerie pour séparer, broyer et entreposer les matières à recycler.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Garde le lieu de travail propre en tout temps, tel que autour de l'élévateur, sous le convoyeur, spillage de la benne preneuse (clamp);
- 2) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 3) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation opérateur du broyeur de matières à recycler.

CAPACITES REQUISES

Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: GARDIEN
DEPARTEMENT: CONTROLE

Date: acceptation
13/01/82

SOMMAIRE DE TACHES

- 1) Effectue des inspections de la propriété de la compagnie selon un programme établi en enregistrant ses visites avec une horloge à poinçon;
- 2) Opère la vis sans fin, l'élévateur et le convoyeur pour remplir les réservoirs de sable;
- 3) Entretien le gazon en avant et en arrière du bureau à l'aide de tondeuse, râteau et balai;
- 4) Enlève la neige dans l'entrée des salles de douches et du bureau, à l'aide de souffleuse, pelle et balai, étend du sel et du sable lorsque nécessaire;
- 5) Assiste occasionnellement l'opérateur de contrôle; en cas d'urgence applique les mesures sécuritaires.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Nettoie la cantine, les douches, salles habillage et déshabillage, toilettes des salariés et le bureau des contremaîtres;
- 2) Inspecte la propriété et les bâtisses suivant une cédule afin d'assurer la sécurité. Aviser la supervision de toutes irrégularités;
- 3) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 4) Assiste le salarié qui dégage le sable et le coque dans les réservoirs au-dessus de la salle des mélanges.

CAPACITES REQUISES

- 1) Une bonne connaissance des départements de l'usine, des bureaux et de l'entrepôt.
- 2) Doit avoir une vision normale acceptable.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

COMPAGNIE: ELECTRO
OCCUPATION: Déchargeur de charbon (coke)
DEPARTEMENT: Production

Date: acceptation
01/10/81

SOMMAIRE DES TACHES

Opère: Alimenteur (feeder) convoyeur, concasseur, élévateur, treuil (car puller) pour vider les wagons.

RESPONSABILITES GENERALES

- 1) Nettoie la voie ferrée autour du lieu de déchargement, place le wagon à l'endroit approprié pour le vider;
- 2) Procède au vidage complet du wagon et s'assure que les portes sont fermées;
- 3) Rapporte toutes anomalies immédiatement;
- 4) Accomplit tous autres travaux reliés à l'occupation déchargeur de charbon (coke).

CAPACITES REQUISES

Doit avoir une vision normale acceptable.