



A. N° (18190-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 6 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03737-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention			<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement			<input type="checkbox"/> Entente			<input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-9247-05
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective			5				
	85-01-16	85-01-21		84-09-16	86-09-15									

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Nat. des employés de Zinc Electrolytique du Canada Limitée Sec. Neutralisation Valleyfield CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Zinc Electrolytique du Canada Limitée Rang Double St-Timothée Salaberry de Valleyfield Cté Beauharnois, Québec J6S 4V4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région <u>06-01</u> Activité <u>2980(5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-31

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

9247-05(18190-01)



C E T T E C O N V E N T I O N

SIGNÉE CE SEIZIEME JOUR DE JANVIER 1985

ENTRE

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

ci-après nommé la Compagnie

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE ZINC
ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE - Divi-
sion neutralisation des acides (CSN)

ci-après nommé le Syndicat

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	4
2	RECONNAISSANCE ET DEFINITION	4
3	ADMINISTRATION	6
4	AUCUNE DISCRIMINATION	8
5	REPRESENTATION SYNDICALE	9
6	PROCEDURE DES GRIEFS	11
7	ARBITRAGE	17
8	AUCUN ARRET DE TRAVAIL	19
9	SUSPENSION ET CONGEDIEMENT	19
10	ANCIENNETE	21
11	LISTE D'ANCIENNETE	31
12	AFFICHAGE	32
13	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	34
14	CONGES STATUTAIRES	42
15	SALAIRES	45
16	VACANCES PAYEES	48

17	TABLEAU D'AFFICHAGE	51
18	AVIS	52
19	SECURITE SYNDICALE	53
20	PREVENTION DES ACCIDENTS	54
21	DUREE DE LA CONVENTION	60
22	PROGRAMME DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	61
	RESUME DES REGIMES D'ASSURANCES-GROUPES	70

A R T I C L E 1 - BUT DE LA
CONVENTION

- 1.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt d'établir des taux de salaire, heures de travail, et autres conditions de travail; de promouvoir la prévention des accidents et de prévoir une procédure pour le règlement des griefs.

A R T I C L E 2 - RECONNAISSANCE
ET DEFINITION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur des employés définis du paragraphe 2.02.
- 2.02 Le mot "employé" dans la présente convention, signifie un (des) employé(s) de la Compagnie travaillant à son usine de neutralisation des acides, Valleyfield, Québec et inclu(s) dans le groupe d'employés décrits dans la décision de la

Commission des relations de travail du Québec en date du 1er mars 1967, à l'exception des employés de bureau, des gardiens, des membres de l'unité locale 6486 des Métallurgistes Unis d'Amérique et de ceux qui sont exclus par le Code du Travail du Québec.

2.03 Le personnel non régi par la convention ne devra pas faire un travail habituellement accompli par les employés, sauf dans les cas suivants:

- a) Urgence;
- b) Entraînement ou formation des employés;
- c) Développement de méthodes et normes de travail;
- d) Dépistage et correction des déficiences dans la production;
- e) Assistance aux employés pour surmonter les difficultés d'opérations ou dans un cas de sécurité pour l'(les) employé(s).

A R T I C L E 3 - A D M I N I S T R A T I O N

3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit et le pouvoir exclusif:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés (sujet au paragraphe 3.02), de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et de procédure pour les employés; et
- b) d'embaucher, de classifier, de transférer, de promouvoir, de réduire en grade, de mettre à pied, de congédier, de suspendre ou de discipliner les employés pour cause juste et suffisante; et
- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis ou de leur classification pour l'une ou l'autre des opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplace-

ment ainsi que des programmes de production.

- 3.02 Lorsqu'elle procède à l'évaluation des qualifications des employés, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle doit exercer son jugement de bonne foi et sur une base objective.
- 3.03 La Compagnie a l'intention de continuer sa pratique établie en matière de sous-traitance. Il est entendu que, à cause de sous-traitance, les employés couverts par cette convention collective ne subiront pas de mise à pied ou de perte d'emploi et conserveront leurs droits de rappel pour les postes mentionnés à 15.01 a), conformément à la section 10.02. Ce point est mentionné ici dans le but de confirmer cette intention.

A R T I C L E 4 - AUCUNE DISCRIMINA-
TION

4.01 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre quelque personne que ce soit à l'emploi de la Compagnie en raison de son appartenance ou non-appartenance à un syndicat ou à une association d'employés, ou en raison de sa participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, couleur, langue, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou convictions politiques.

4.02 Sauf pour les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale durant les heures de travail de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie. Une conversation fortuite qui n'entrave pas le travail ne sera pas considérée comme activité syndicale.

A R T I C L E 5 - REPRESENTATION
SYNDICALE

5.01 La Compagnie reconnaît les représentants suivants du Syndicat:

- a) les officiers et délégués syndicaux dûment élus;
- b) un Comité des griefs de quatre (4) membres dont le président du Syndicat;
- c) Un comité de négociations d'au plus quatre (4) membres;
- d) deux (2) employés désignés par le Syndicat comme ses représentants au Comité pour la Prévention des Accidents.

5.02 Les délégués syndicaux, les membres du comité des griefs, et du comité de négociations sont choisis par le Syndicat et sont des employés ayant complété leur période d'essai.

5.03 Le nombre des délégués syndicaux est limité à un (1) par équipe, plus un (1) délégué pour les employés de jour et un (1) délégué pour les employés du département d'Entretien.

- 5.04 De temps à autre, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des noms des employés agissant comme représentants du Syndicat et la Compagnie n'aura pas à les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisée à cet effet.
- 5.05 Le Syndicat reconnaît qu'un délégué syndical ou un membre du comité des griefs, comme les autres employés, a certaines tâches à accomplir pour la Compagnie et doit se présenter à son contremaître immédiat et doit faire des arrangements mutuellement satisfaisants s'il désire quitter son endroit de travail pour enquêter ou tenter de régler un grief ou pour assister à une rencontre avec des représentants de la Compagnie. Lorsqu'un délégué syndical ou membre du comité des griefs désire visiter une autre section de l'usine lorsque son enquête le conduit à quitter son lieu de travail, il devra, de plus, faire des arrangements mutuellement satisfaisants avec le contremaître en charge de la section qu'il désire visiter.
- 5.06 La Compagnie paiera tout délégué syndical et/ou tout membre du comité des griefs à son taux horaire de base pour le temps passé pendant

ses heures normales de travail à enquêter ou tenter de régler un grief ou assister à une réunion avec des représentants de la Compagnie, pourvu que les arrangements nécessaires aient été faits en conformité aux dispositions du paragraphe 5.05.

- 5.07 Les dispositions des paragraphes 5.05 et 5.06 s'appliquent dans le cas où les officiers du Syndicat assistent à une rencontre avec des représentants de la Compagnie et dans le cas des employés membres du comité pour la Prévention des Accidents, dans l'exercice des fonctions prévues par l'article 20.

A R T I C L E 6 - PROCEDURE DES
GRIEFS

- 6.01 S'il s'élève une mésentente entre un(des) employé(s) et la Compagnie ou entre le Syndicat et la Compagnie concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, on fera un effort sérieux afin de régler une telle

mésentente sans délai. Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention.

6.02 Première étape

L'employé, assisté d'un délégué syndical raisonnablement au courant du travail accompli par l'employé, peut, pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours suivant l'origine du grief présumé, présenter sa plainte par écrit à son contremaître immédiat (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre Représentant de la Direction) et si, dans les cinq (5) jours à compter du moment où la plainte a été présentée au contremaître, l'employé n'obtient pas une décision à sa satisfaction, alors,

6.03 Deuxième étape

Dans les cinq (5) jours suivant le moment où la décision à la Première Etape a été ou aurait dû être rendue, le Comité des Grieffs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au Gérant ou son Représentant désigné afin de s'occuper de tels cas à la Deuxième Etape. Le grief

écrit doit être présenté à la Deuxième Etape par au plus trois (3) membres du comité des griefs et par le Président du Syndicat. Le Gérant ou son représentant désigné peut, s'il le désire, être accompagné d'autres délégués de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit(doivent) être présent(s) à cette rencontre si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant extérieur du Syndicat peut aussi être présent à cette rencontre. Tout effort doit être fait afin de régler une telle mésentente dans les dix (10) jours de la date où le Gérant ou son Représentant a reçu un avis écrit de la question tel que prévu plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie dans les dix (10) jours suivant une telle rencontre. Les rencontres qui auront lieu entre la Compagnie et le Syndicat à la Deuxième Etape de la Procédure des griefs conformément à cette Convention seront tenues en autant que possible durant les heures de travail de l'équipe de jour, compte tenu des opérations.

6.04 S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, l'une partie pourra, plutôt que de suivre la procédure plus haut mentionnée, la soumettre par écrit à l'autre. Dans les sept (7) jours qui suivent, il y aura opportunité d'une discussion orale entre le comité des griefs du Syndicat et les représentants de la direction désignés par la Compagnie à cette fin. A défaut de règlement d'une telle mésentente, la décision de la Compagnie doit être rendue dans les sept (7) jours de ladite rencontre.

6.05 Dispositions d'ordre général

On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des vacances annuelles et des congés statutaires observés par la Compagnie pour calculer les délais pendant lesquels une action doit être prise à chacune des étapes de la Procédure des griefs, ou en vertu du paragraphe 6.04.

6.06 Toute limite de temps définie par cet article concernant une action que doit prendre l'une ou l'autre

des parties ou un employé, peut être prolongée en tout temps par entente mutuelle.

6.07 Si une mésentente portant sur l'interprétation ou l'application de la présente convention ou portant sur l'arbitrabilité de la question n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante entre les parties par le recours aux dispositions précédentes, la question peut être soumise à l'arbitrage tel que prévu ci-après par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours de l'expiration du délai à la deuxième étape ou en vertu du paragraphe 6.04.

6.08 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure de cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par l'article relatif aux cas de suspension et de congédiement doit être prise par la partie concernée dans les délais prévus, ou la question sera considérée comme étant abandonnée.

6.09 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette conven-

tion et que ces plaintes se ressemblent suffisamment de par leur nature pour être traitées simultanément, elles constitueront un grief de groupe présenté comme suit:

- a) si le nombre des employés impliqués dans un grief est inférieur à cinq (5) et que tous sont sous les ordres du même contremaître, l'étape initiale sera la première étape;
- b) si moins de cinq (5) employés sont impliqués mais ne sont pas sous les ordres du même contremaître, ou si le nombre des employés impliqués est de cinq (5) ou plus, alors l'étape initiale sera la deuxième étape;
- c) le grief de groupe doit être présenté par un minimum de deux (2) employés et un maximum de cinq (5) employés assistés d'un délégué syndical ou du comité des griefs, tel que prévu aux différentes étapes.

A R T I C L E 7 - A R B I T R A G E

7.01 Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de cette convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les dix (10) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

7.02 Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms apparaissent ci-dessous:

Louis-Philippe Brizard
Louis Courtemanche

Tout membre du groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation du groupe.

7.03 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.

- 7.04 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention est finale et lie toutes les parties en cause, mais l'arbitre n'est en aucun cas autorisé à changer, modifier, ou amender quelque disposition que ce soit de la présente convention.
- 7.05 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Valleyfield ou à tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.
- 7.06 Les frais d'arbitrage et les dépenses concernant les témoins ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.
- 7.07 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.
- 7.08 On recommande à l'arbitre de tenir l'audition du grief dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage et de rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition.

A R T I C L E 8 - AUCUN ARRET DE TRAVAIL

8.01 La Compagnie ne doit pas occasionner ou provoquer de lockout des employés pendant la durée de cette convention et le Syndicat, ses représentants ou tout employé ne doivent en aucun cas autoriser, encourager ou participer à toute grève, sortie, suspension de travail ou interruption de la production et tout employé autorisant, encourageant ou participant à toute action semblable sera sujet à un congédiement immédiat, ou autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie.

A R T I C L E 9 - SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

9.01 Si un employé croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, la question peut être présentée à la Deuxième Etape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours suivant la présentation de l'avis d'une telle suspension ou d'un tel congédiement. La Compagnie fera parvenir

au Syndicat une copie de tout avis de congédiement et suspension. La Compagnie fera parvenir, dans les trois (3) jours, une lettre à l'employé indiquant les raisons et les faits de son congédiement ou de sa suspension.

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

9.03 Mesures disciplinaires

Le but premier de ce qui est communément appelé un avis d'avertissement est de porter à l'attention d'un employé le fait que son comportement devrait être amélioré d'une certaine manière. Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de six (6) mois, cet avis sera rayé de son dossier.

9.04 Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier.

A R T I C L E 1 0 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un individu employé par la Compagnie signifie la période de ses services continus à l'emploi de l'usine de neutralisation des acides de la Compagnie à Valleyfield depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel qu'expressément convenu par les présentes.

10.02 L'employé perdra complètement son ancienneté s'il:

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention; ou
- c) est mis à pied pendant plus de:

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

10.03 Promotion, démotion, mise à pied et ré-embauchage

Vu la possibilité de la Compagnie d'assurer les opérations efficaces de l'usine, il est entendu et convenu que l'aptitude à exécuter le travail s'appliquera; cependant, dans tous les cas de promotion, démotion, mise à pied (sauf une mise à pied de trois (3) jours ou moins) et ré-embauchage après une mise à pied, un employé ayant plus d'ancienneté aura priorité pourvu qu'il possède la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

La Compagnie évaluera les qualifications de l'employé concerné selon les paragraphes 3.02.

- 10.04 Un employé sera avisé par la Compagnie de sa mise à pied quatre (4) jours avant qu'il soit actuellement mis à pied; dans le cas où la mise à pied est due à un cas de force majeure, l'employé concerné sera avisé un (1) jour avant qu'il soit actuellement mis à pied. Ce paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un employé à l'essai ou temporaire.
- 10.05 Pendant la période de temps où un employé conserve son ancienneté à partir de la date de sa mise à pied due à un manque de travail, tel que prévu par le paragraphe 10.02, il aura des droits préférentiels relativement au ré-embauchage conformément aux dispositions qui suivent:

La Compagnie enverra par la poste un avis aux employés qui auront été le plus récemment mis à pied jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie à un moment donné, spécifiant les emplois disponibles et la date proposée d'embauchage, laquelle ne sera pas moins de sept (7) jours de la

date de l'avis. Ces avis seront expédiés sous pli recommandé à chaque telle personne, à la dernière adresse qu'elle aura fournie à la Compagnie. Les personnes à qui on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront ré-embauchées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi si elles sont qualifiées et physiquement capables de remplir les emplois disponibles. La Compagnie ne sera pas tenue de ré-embaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour ré-embauchage au temps spécifié conformément à l'avis qui lui a été envoyé. Dans les quatre (4) jours de l'avis, l'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail dans les sept (7) jours de cet avis. Le délai de sept (7) jours ne s'appliquera pas dans les cas de maladie, accident ou du fait que l'employé agit comme juré, ou pour toute autre raison acceptable à la Compagnie.

10.06 Employés à l'essai

Nonobstant toute disposition contraire dans cette convention, un employé, y compris un employé temporaire, sera considéré comme employé à l'essai. Il n'y aura pas

d'ancienneté avant d'avoir actuellement travaillé quarante-cinq (45) équipes. A la fin de cette période, il aura droit à son ancienneté à partir de sa date d'embauchage.

10.07 Un employé à l'essai peut se prévaloir de la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi a pris fin par congédiement ou autrement.

10.08 Employés temporaires

Un employé temporaire, qui, par définition, ne peut être qu'un étudiant, en est un qui a été embauché pour un travail d'une nature temporaire, ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production, ou pour autrement faire fonction de substitut. Il sera spécifiquement mentionné et reconnu au moment de l'embauchage que l'individu est un employé temporaire.

La Compagnie avertira le Syndicat lorsqu'un individu est embauché selon les dispositions mentionnées dans ce paragraphe.

10.09 Un employé temporaire aura droit à l'ancienneté lorsque sa période d'essai sera complétée, tel que prévu au paragraphe 10.06, mais il ne pourra pas exercer ses droits d'ancienneté aussi longtemps qu'il sera désigné comme employé temporaire. Advenant une occupation vacante, on donnera pleine considération à un employé temporaire en vue d'un emploi régulier.

10.10 Aucun employé ne peut être désigné comme employé temporaire après qu'il a complété quatre (4) mois de service continu non-interrompu par une mise à pied.

10.11 Absence

Lorsque dorénavant un employé est absent pour une période excédant quatre (4) semaines, excepté dans les cas d'incapacité par accident ou par maladie et dans le cas d'une mise à pied (n'excédant pas la période prévue au paragraphe 10.02), cette période d'excès sera exclue de la compilation de son ancienneté.

- 10.12 La Compagnie accordera une permission d'absence à un employé qui donne une raison satisfaisante à la Compagnie, pourvu qu'on puisse disposer de ses services. Toute permission d'absence doit être faite par écrit et signée par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 10.13 Un employé désirant retourner au travail après une absence non-autorisée doit donner au moins huit (8) heures d'avis à la Compagnie de son intention. On lui dira à ce moment s'il peut reprendre son travail et la date de telle reprise. Un retard à se rapporter au travail qui n'excède pas deux (2) heures ne sera pas considéré comme une absence non-autorisée pour les fins du présent paragraphe.
- 10.14 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contre-maître avant le commencement de son quart ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie pour avoir omis de se rapporter.
- 10.15 La Compagnie accordera des permissions d'absence aux employés qui ont été choisis ou élus par le Syndicat pour participer aux

Congrès et/ou réunions officielles des organismes auxquels le Syndicat est affilié selon la représentation officielle permise au Syndicat, sujet aux conditions suivantes:

- a) que le Syndicat donne un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Compagnie désignant les employés pour qui une telle permission est désirée;
- b) qu'on puisse disposer de ces employés.

10.16 La Compagnie accordera à un employé une permission d'absence sans solde d'au plus un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent demander la permission d'absence par écrit. Cette permission peut être prolongée pour des périodes additionnelles d'un (1) an si le Syndicat en fait la demande par écrit. Il ne peut jamais y avoir plus d'un (1) employé absent en vertu de cette section.

10.17 La Compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un employé pour le décès de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant

ou trois (3) jours pour décès de sa mère, belle-mère, père, beau-père, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, petits-enfants, grand-mère, grand-père, gendre et bru.

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

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

Un (1) jour des quatre (4) ou des trois (3) jours mentionnés aux alinéas ci-haut sera réservé, si nécessaire, pour le service posthume.

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à deux cent cinquante (250) kilomètres ou plus.

Pour un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures, la Compagnie accordera une permission

d'absence de quatre (4) jours mais il n'aura droit qu'à trente-deux (32) heures de paie pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate mais il n'aura droit qu'à vingt-quatre (24) heures de paie.

- 10.18 Un employé qui est convoqué ou requis d'agir comme juré recevra pour chaque jour au cours duquel il aura autrement travaillé la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.
- 10.19 Un employé peut présenter au bureau du Personnel une demande écrite de permutation à un emploi. Dans le cas où un tel poste devient vacant, sa demande sera considérée sérieusement.
- 10.20 La Compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée sans perte de salaire et une journée sans solde à un employé, à l'occasion de la naissance ou de

l'adoption d'un enfant et d'un jour
(1) sans solde lors du mariage de
l'un ou de ses enfants.

- 10.21 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. De plus, si un avis écrit d'au moins deux (2) mois est préalablement donné à la Compagnie, cette dernière accordera à l'employé une permission d'absence raisonnable sans solde pour son mariage.

A R T I C L E 1 1 - LISTE
D'ANCIENNETE

- 11.01 Dans les trois (3) semaines suivant la date de mise en vigueur des présentes, la Compagnie préparera des listes d'employés comportant pour chacun d'eux la date de leur dernière entrée au service de la Compagnie à l'usine de la Compagnie. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant deux (2) semaines dans le but exprès de permettre à tout employé de porter plainte quant à l'exactitude des listes en autant qu'elles le con-

cernent. A la fin de cette période de deux (2) semaines, les listes, y compris toutes les corrections qui y auront été faites, seront sans appel. Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées à tous les six (6) mois. Une copie corrigée de la liste sera transmise au Syndicat.

A R T I C L E 1 2 - AFFICHAGE

- 12.01 Une vacance permanente dans une occupation normale (ou une ouverture dans une nouvelle occupation, laquelle sera normalement exécutée par un employé) sera affichée par la Compagnie au tableau d'affichage de l'usine afin d'informer les employés qu'une telle vacance existe. Un tel avis sera affiché pendant cinq (5) jours. Un employé qui est intéressé doit poser au cours de cette période de cinq (5) jours sa candidature par écrit au Bureau du Personnel suivant une formule pourvue par la Compagnie. Le candidat possédant le plus d'ancienneté sera assigné à l'occupation pourvu qu'il possède la condition physique, les qualifications

et les aptitudes exigées par cette occupation. Pour les fins de cet Article, une occupation, sauf dans le cas d'une nouvelle occupation, sera sensée être vacante si elle est ouverte pour plus de quinze (15) équipes. La Compagnie n'est pas requise d'afficher une vacance lorsque des individus possédant des droits de ré-embauchage en vertu du paragraphe 10.02 seraient en cause. Une occupation affichée peut être remplie sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité et maintenir l'efficacité des opérations. Cependant, les employés à l'usine ont la priorité pour le poste vacant.

12.02 Lorsque l'employé choisi, selon les dispositions du paragraphe 12.01 ne remplit pas sa nouvelle occupation de façon satisfaisante dans une période de dix (10) jours de travail, il retournera à l'occupation qu'il occupait antérieurement.

A R T I C L E 1 3 - HEURES DE
TRAVAIL ET SURTEMPS

- 13.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable, faute de travail.
- 13.02 La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé ni de maintenir en tout temps la semaine ou les heures de travail en vigueur.
- 13.03 La semaine de travail commence le dimanche avec le début de l'équipe de jour.
- 13.04 Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné constituent une journée de travail pour chaque employé. Tous les employés auront une période de lunch payée de trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie. Cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un employé affecté à des opérations continues de continuer pendant cette période à exercer la surveillan-

ce de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

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

13.05 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail telle que cédulée par la Compagnie. Pour un employé de jour (c'est-à-dire un employé qui ne travaille pas en rotation) la semaine de travail sera de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

Pour les employés travaillant sur les équipes de douze (12) heures, la semaine de travail est de sept (7) jours de travail tel que cédulé par l'employeur:

- a) de trente-six (36) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel;
- b) de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel.

13.06 Surtemps

- a) Un employé sera payé:
une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

Pour un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures, il sera payé:

- a) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

13.07 Une journée d'ouvrage est la période de vingt-quatre (24) heures depuis le début de l'équipe cédulée de travail de l'employé.

- 13.08 Le temps alloué comme surtemps dans toute journée de travail ne devra pas être alloué de nouveau comme surtemps dans une semaine de travail. En aucun cas un employé n'a droit à plus d'une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour toute période de travail, sauf tel qu'expressément prévu par les présentes.
- 13.09 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment des contremaîtres concernés, d'échanger des équipes de travail pour raison de jour de congé, sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.
- 13.10 Un employé qui a poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier, et les dispositions de l'article 13.17 s'appliquent.

13.11 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son quart régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, a la garantie de quatre (4) heures de travail, ou au choix de la Compagnie, quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non- autorisée.

13.12 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés qui exécutent normalement l'occupation concernée. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

Pour un employé travaillant sur des équipes de (12) heures, le succès du programme de la semaine de travail comprimée dépendra en grande partie sur la coopération des personnes à demander du travail en surtemps afin de remplacer les individus absents. A cet effet, on utilisera un tableau de disponibilité où chacune des tâches est listée et où les employés devront inscrire leur nom afin d'assurer une relève pour une période de neuf

(9) jours. Ces employés doivent être disponibles par téléphone pendant les deux (2) heures qui précèdent immédiatement chaque équipe de travail. Si l'employé désigné n'est pas disponible, il devra se mettre en rapport avec la Compagnie pour l'informer du nom de l'employé qualifié qui le remplacera sur le tableau de disponibilité. La coopération à cet égard est essentielle.

13.13 Au cas où la Compagnie est dans l'incapacité de trouver le nombre requis d'employés pour accomplir une tâche particulière en temps supplémentaire, les employés régulièrement assignés à l'occupation concernée seront tenus, par ordre inverse d'ancienneté, d'accepter jusqu'à concurrence du nombre requis.

13.14 La Compagnie tiendra à jour un tableau de distribution des heures supplémentaires.

- 13.15 La pratique permettant une pause de repos sera continuée par la Compagnie. Cette période sera de quinze (15) minutes, au plus, prise environ deux (2) heures après le commencement de l'équipe de travail de l'employé et environ deux (2) heures avant la fin de son équipe de travail. Dans les cas d'urgence, cette période pourrait être avancée ou retardée, au besoin.
- 13.16 La Compagnie accorde une (1) période de cinq (5) minutes à chaque employé pour lui permettre de se laver à la fin de son équipe de travail. Cependant, l'employé assigné à une opération de nature continue doit attendre pour quitter son poste que l'employé de l'équipe suivant immédiatement soit rendu à son endroit de travail désigné.
- 13.17 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

Pour un employé travaillant sur des équipes de douze (12) heures, s'il est requis de travailler plus de deux (2) heures en surtemps après avoir complété une équipe régulière de douze (12) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de six (6) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

ARTICLE 14 - CONGES STATU-
TAIRES

14.01 Un employé recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour le temps où il a travaillé les congés statutaires suivants:

 Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Vendredi-Saint
 Premier Mai
 Saint-Jean-Baptiste
 Fête de la Confédération
 Premier Lundi du mois d'Août

Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
Jour de l'anniversaire de l'employé

14.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun de ces congés, sauf qu'il ne sera pas payé:

- a) s'il fait défaut de travailler le jour du congé, le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé après avoir été avisé de le faire, qu'il s'agisse ou non de l'un de ces jours de congés cédulés, à moins qu'il n'ait été absent pour cause de maladie ou d'accident dont la preuve doit être fournie à la Compagnie;
- b) s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie; et sous réserve de plus que
- c) un employé qui, sans permission, quitte prématurément son travail le jour précédant ou le jour suivant le congé, sera considéré comme n'ayant pas

travaillé le jour où il quitte son travail avant la fin de sa période normale de travail.

- 14.03 Les dispositions du présent article s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe de travail de jour (de 8 h 00 à 8 h 00), le jour de l'un ou de l'autre de ces congés.
Cependant, s'il est décrété que le congé soit célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour de congé.

Dans l'éventualité où l'anniversaire de l'employé coïncide avec un autre jour de congé statutaire, l'employé pourra après entente avec la Compagnie, choisir le jour précédent immédiatement ou suivant immédiatement ce congé.

- 14.04 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances en vertu de l'article 16, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé,

mais il n'aura pas droit à une autre journée de congé en remplacement de ce congé.

ARTICLE 15 - SALAIRES

15.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire seront augmentés comme suit:

a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 16 septembre 1984, le taux horaire sera:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
Homme d'utilité	\$12.54
Préposé à la neutralisation	\$12.83

b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 16 septembre 1985, le taux horaire sera:

Homme d'utilité	\$13.05
Préposé à la neutralisation	\$13.36

15.02 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de quarante-cinq (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 4 h 00 et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

Pour un employé travaillant sur les équipes de douze (12) heures, une prime d'équipe de cinquante-sept cents (57¢) l'heure sera payée pour les heures travaillées sur l'équipe de nuit. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

- 15.03 En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura réellement travaillé entre 8 h 00 du matin le dimanche et 8 h 00 du matin le lundi.
- 15.04 Les jours de paye seront tous les mercredis.
- 15.05 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation avec un taux horaire inférieur, il sera payé son taux horaire applicable. Cependant, cette section ne s'applique pas dans le cas où l'employé est assigné à une occupation avec un taux horaire inférieur à la suite d'une démotion ou d'une mise à pied.
- 15.06 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation avec un taux horaire supérieur, il sera payé tel taux horaire supérieur pour le temps actuellement travaillé à cette occupation.

15.07 Boni de vie chère

Un montant proportionnel s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation pour la période d'avril 1985 - avril 1986, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour la tâche d'homme d'utilité, prendra effet et deviendra payable la première période de paye suivant la publication par Statistiques Canada de l'Indice des prix à la consommation pour le mois d'avril 1986.

A R T I C L E 1 6 - V A C A N C E S P A Y E E S

16.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril aura droit comme vacances payées, au minimum prévu par l'ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.

16.02 Un employé ayant un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à

des vacances de deux (2) semaines et à une paye de quatre pourcent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.03 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de trois (3) semaines et à une paye de six et demi pourcent (6.5%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paye de huit pourcent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.05 Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paye de dix pourcent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

- 16.06 Ces vacances doivent être prises durant la période de douze (12) mois suivant immédiatement ledit 30 avril.
- 16.07 Un employé qui quitte la Compagnie aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçu, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant et à une indemnité de quatre pourcent (4%) de ses gains depuis le premier mai, selon l'Ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.
- 16.08 Les désirs d'un employé, son statut marital, le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire et la durée de ses services seront pris en considération en déterminant le moment où il prendra ses vacances; toutefois, afin de maintenir l'efficacité des opérations, la Compagnie se réserve le droit de déterminer les dates de vacances de tous les employés.
- 16.09 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 1er avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) addition-

nel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE 17 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 Aucun pamphlet, circulaire, journal ou autre document ne doit être affiché ou distribué par le Syndicat ou en sa faveur dans ou sur la propriété de la Compagnie.

- 17.02 Un tableau d'affichage sera fourni par la Compagnie pour les avis du Syndicat.

- 17.03 Les avis que le Syndicat désire afficher sur ce tableau d'affichage doivent être soumis à la Compagnie pour approbation et affichage.

ARTICLE 18 - AVIS

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

A la Compagnie:

Zinc électrolytique du Canada limitée
860, Boulevard Cadieux
Valleyfield, Québec
J6S 4W2

Au Syndicat:

Syndicat National des Employés de CEZ
Division neutralisation des acides
(CSN)
412, Boulevard du Havre
Valleyfield, Québec
J6S 1T2

- 18.02 Tout avis ainsi expédié par la poste sera considéré comme ayant été signifié le jour d'affaires suivant la date de telle expédition. Le reçu d'enregistrement établira la date d'expédition.

A R T I C L E 1 9 - SECURITE
SYNDICALE

- 19.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie prélèvera à chaque semaine sur le salaire de chaque employé qui a terminé sa période d'essai, pourvu qu'il lui reste un montant suffisant, toute autre déduction faite, un montant correspondant aux cotisations syndicales ordinaires, telles que déterminées d'une façon conforme à la Constitution du Syndicat. La Compagnie remettra ce montant au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent. Le Syndicat acceptera ledit montant en tant que cotisations hebdomadaires ordinaires des employés membres du Syndicat et le montant ainsi prélevé sur le salaire des non-membres du Syndicat sera considéré comme leur participation aux dépenses du Syndicat.
- 19.02 Une liste des noms des employés dont les salaires ont été l'objet d'une déduction à la source sera envoyée au Syndicat en même temps que le paiement.

19.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre sur fait et cause contre toute réclamation qui pourrait survenir en observant les dispositions du présent article.

ARTICLE 20 - PREVENTION DES ACCIDENTS

20.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.

20.02 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la mise en application de tout programme raisonnable de prévention des accidents et il est entendu que les problèmes soumis au comité en vertu de ce programme ne seront pas sujets à la Procédure des Grieffs.

- 20.03 a) Un comité, constitué de deux (2) membres de chacune des parties, sera chargé d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène.
- b) Ce comité se réunira mensuellement afin de faire les recommandations qui s'imposent à la Compagnie. Copie du procès-verbal sera remise au Secrétaire du Syndicat.
- c) Ce comité est en surplus du programme de la Compagnie qui est conduit pour tous les employés en matière de prévention des accidents. Ce comité, d'aucune façon, ne remplacera ce programme ni n'agira de manière à empêcher la conduite de ce programme.
- 20.04 a) Les responsabilités du comité consisteront en l'étude détaillée des facteurs ayant été ou étant susceptibles d'atteindre à la sécurité et la santé des employés. De plus, ce comité veillera à l'observation des règles de sécurité de l'usine. Un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Compagnie effectueront une inspection mensuelle de l'usine de

neutralisation des acides afin de déceler tout indice ou cause possible d'accident que pourrait causer une ou des conditions défectueuses des installations.

b) La Compagnie s'engage à étudier toute recommandation émise par le comité et si celle-ci s'avère raisonnable, à la mettre en application dès que possible afin d'assurer une sécurité maximale aux employés.

20.05 De son côté, la Compagnie s'engage à continuer de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des employés alors qu'ils sont sur la propriété de la Compagnie.

20.06 La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir gratuitement des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que la Compagnie considère comme nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures. La Compagnie continuera de fournir un habit à l'épreuve de l'acide, deux (2) fois par année. L'employeur paiera un montant de \$60.00 (soixante dollars) pour l'achat de bottines de sécurité par année contractuelle.

- 20.07 Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident s'il n'avait pas été blessé.
- 20.08 La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de la santé et sécurité au travail (RE-1). L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical si c'est là son désir.
- 20.09 Tout employé qui constate ou croit que la machine ou l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit en informer sans délai son contremaître. L'employé ne sera pas tenu de continuer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du contremaître attestant qu'il est satisfait de la condition de la machine ou l'appareil ou l'endroit. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué syndical lorsqu'une telle situation survient. Toutefois, cette section ne dégage pas la responsabilité de

l'employé concerné à opérer la machine ou l'appareil en question de la manière requise dans le but de prévenir un accident.

- 20.10 Du fait que le port de lunettes de sécurité est obligatoire, la Compagnie défraiera le coût entier des lentilles pour les employés qui en ont besoin à chaque fois qu'elles sont endommagées par le travail.
- 20.11 La Compagnie accepte d'avancer, à chaque semaine, un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission des Accidents du Travail à un employé qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande. Dans un tel cas, l'employé devra remplir la formule de remboursement faisant état de la somme reçue. La Compagnie fera parvenir cette formule à la Commission de santé et sécurité pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

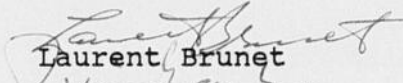
- 20.12 La Compagnie remplacera les outils endommagés d'un employé de l'entretien dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage est dû à la négligence de l'employé.
- 20.13 En autant que possible, la Compagnie assignera, à une tâche pour laquelle il est qualifié et qu'il peut accomplir, un employé souffrant d'un accident ou d'une maladie de travail.

A R T I C L E 2 1 - DUREE DE LA
CONVENTION

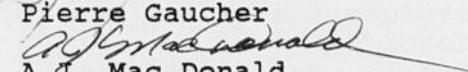
21.01 Cette convention entrera en vigueur
le 16 septembre 1984 et se terminera
le 15 septembre 1986.

Signée à VALLEYFIELD, Québec, le
16 janvier 1985.

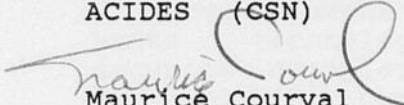
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA
LIMITEE


Laurent Brunet

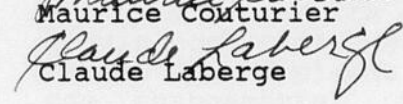

Pierre Gaucher


A.J. Mac Donald

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE
- DIVISION NEUTRALISATION DES
ACIDES (CSN)


Maurice Courval


Maurice Couturier


Claude Laberge

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

A R T I C L E 2 2 - PROGRAMME
CONCERNANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Les parties reconnaissent qu'à long terme il est dans l'intérêt de la Compagnie et ses employés de maintenir et même d'améliorer la position compétitive de la Compagnie vis-à-vis de ses marchés. En ce sens, il est vital que la Compagnie puisse continuer d'apporter des améliorations à ses opérations sur le plan technologique, sans pour autant demeurer insensible aux effets que peuvent avoir des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et les revenus des employés. Ceci est particulièrement à considérer dans le cas des employés au service de la Compagnie depuis nombre d'années et qui pourraient être déplacés par le fait de ces changements. Le but de ce

programme est justement de venir en aide à ces employés et de faciliter l'ajustement aux effets de tout changement technologique effectué dans l'usine.

22.02 Définition

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

22.03 Pré-avis

La Compagnie donnera au Syndicat le meilleur pré-avis possible d'un changement technologique.

22.04 Rencontres patronales-syndicales

Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. Une deuxième réunion se tiendra dans les meilleurs délais possibles avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme par les employés qui y sont éligibles.

22.05 Éligibilité

Pour être éligible en vertu de ce programme, un employé doit:

- a) avoir un (1) an ou plus de service et,
- b) être déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technolo-

gique qui est directement relié à son déplacement ("tâche régulière" signifie au moins six (6) mois sur cette tâche précédant immédiatement le déplacement), et

- c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

22.06 Maintien du taux horaire

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum de trente-quatre (34) mois.

22.07 Entraînement

Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou ré-entraîner un employé éligible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche qu'il détenait avant son

déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être entraîné, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités d'entraînement ne s'appliqueront pas.

22.08 Indemnité de licenciement

Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de onze (\$11) dollars pour chaque mois complet de service avec l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.

22.09 Compte de changements technologiques

La Compagnie aura un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paye, la

Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (2¢) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paye jusqu'à un crédit maximum de deux mille dollars (\$2,000) dans chaque année contractuelle de la convention collective. Au mois de janvier de chaque année, la Compagnie fera parvenir au Syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques. Toute indemnité en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

22.10 Général

Le programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. A la demande de l'une ou de l'autre partie, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme.

REGIME DE RENTE A LA RETRAITE

Date d'entrée en vigueur à compter du 16 septembre 1982 où la Compagnie amende le régime de rente à la retraite pour comprendre ce qui suit:

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

1. "Années d'emploi rémunérées", pour l'établissement de l'accumulation des bénéfices payables en vertu du régime de rente à la retraite, comprendra les périodes d'absence pour maladie ou invalidité à partir du 16 septembre 1982.

2. Bénéfices du régime de rente à la retraite:
 - a) En vigueur le 16 septembre 1982: dix dollars (10\$) par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi rémunérée jusqu'au 31 décembre 1980 et onze (\$11) dollars par mois par la suite. Les années de service avant le 31 décembre 1965

doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

- b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (\$11) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- c) En vigueur le 1er janvier 1984: douze (\$12) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- d) En vigueur le 1er janvier 1985: treize (\$13) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- e) En vigueur le 1er janvier 1986: quatorze (\$14) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

Il est entendu et convenu que la présente proposition pour le régime de rente à la retraite doit demeurer jusqu'au 31 décembre 1986 et que toute convention collective ratifiée entre la Compagnie et le Syndicat jusqu'au 31 décembre 1986 comportera les

termes de cette proposition et compte tenu de ce fait, le régime de rente à la retraite ne sera l'objet de négociations ou sauf exception tel que stipulé précédemment.

Après le 1er octobre 1986, l'une ou l'autre des parties syndicale et patronale aura le droit d'aviser l'autre partie de son intention de renégocier les clauses du régime de rente à la retraite et dès réception de cet avis les représentants de la Compagnie et du Syndicat se rencontreront de bonne foi afin de mener ces négociations.

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

Cette rente est en plus des bénéfices payables en vertu des régimes de retraite du gouvernement.

La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Préambule: Les amendements prévus en vertu des régimes d'assurance groupe ne prendront effet qu'à la date de prise d'effet de ces amendements pourvu que les employés soient activement au travail à cette date. Dans le cas d'un employé qui n'est pas activement au travail à une date de prise d'effet, tout amendement n'entrera en vigueur pour cet employé qu'à la date où il retourne activement au travail. Dans le cas d'une personne à charge d'un employé qui est hospitalisé à la date de prise d'effet d'un amendement, la date d'entrée en vigueur de l'amendement sera différée jusqu'à la date de son congé de l'hôpital.

Assurance-Vie

La couverture de base sera de 20,000\$ et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de 20,000\$. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

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

Régime d'indemnités hebdomadaires

En vigueur à la date de la signature, les prestations hebdomadaires seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage. Chaque année, en janvier, ces prestations seront réajustées pour correspondre au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage, mais en aucun cas ne pourront-elles excéder 255\$ en 1984

280\$ en 1985

310\$ en 1986.

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

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage selon le paragraphe 64 (4) de la loi sur l'assurance-chômage et tout rabais payé en vertu de cette loi appartiendra intégralement à la Compagnie, compte tenu des autres avantages accordés.

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité et, par ailleurs, elle est réduite des montants versés en vertu du régime d'assurance-auto du Québec. Les employés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 15.15, sauf dans le cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'assurance-chômage.

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

La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

Régime des prestations d'invalidité prolongée

Les employés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée de la Compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26) semaines et une fois versée toute prestation payable par la Commission d'assurance-chômage. Ces mêmes prestations mensuelles seront versées pendant une durée maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

La période de deux (2) ans comprendra la durée de la prestation hebdomadaire et celle de toute prestation d'assurance-chômage payable.

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

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre d'incapacité. Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du Régime des Rentes du Québec et du Régime d'assurance-auto du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé aux taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder six cent dollars (600\$), à partir du 1er août 1984,

six cent cinquante dollars (650\$) à partir du 1er août 1985.

La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

Assurance médicale complémentaire

HOPITAL: Prestations - chambre semi-privée

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

EXCLUSIONS:

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

PRESTATIONS: aucun maximum

FRANCHISE: individu: \$10.00
famille: \$10.00
coassurance: 80%

1. Allocation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
2. Médicaments prescrits.
3. Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.
4. Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
5. Physiothérapeutes autorisés.
6. Frais de techniques à des fins diagnostiques.
7. Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtre, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier et de lits de type hospitalier.

8. Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
9. Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
10. Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue (autorisé): \$15.00 par traitement, maximum \$300.00 par 12 mois incluant \$25.00 pour rayons-X.
11. Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société canadienne de psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

1. Les cas reliés à une loi sur les accidents du travail.
2. Les traitements dentaires sauf à la suite d'un accident.
3. Lunettes, appareils acoustiques ou leur ajustement.
4. Les soins dans des institutions pour malades mentaux.

5. Traitement ou prothèses à des fins esthétiques.
6. Tout service couvert en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

EXONERATION DE PRIMES;

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

PRIMES

Les employés et la Compagnie contribuent également au paiement des primes de ce régime.

Régime d'assurance pour soins dentaires

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

Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

(Tarif 1983 - \$1,000.)

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

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

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

Un employé à temps complet qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte, ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours et qui compte au moins deux années de service continu à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations supplémentaires à l'assurance-chômage comme suit:

16 septembre 1984: quarante-cinq dollars (45\$) par semaine

16 septembre 1985: cinquante dollars (50\$) par semaine

Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage du Canada.

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

Les parties conviennent que les prestations supplémentaires à l'assurance-chômage seront en tout temps limitées à un montant maximum global qui sera exclusivement calculé à raison de \$0.05 par heure de travail accomplie, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder \$2,500.00 pour chaque année de la convention collective, sujet à un crédit maximum de cinq mille dollars (\$5,000.).

La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour
l'application de l'article 10.18:

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



A. N° (18190-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 6 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03737-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-9247-05
Date	Signature 85-01-16	Reception 85-01-21	Durée	Du 84-09-16	Au 86-09-15	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Nat. des employés de Zinc Electrolytique du Canada Limitée Sec. Neutralisation Valleyfield CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Zinc Electrolytique du Canada Limitée Rang Double St-Timothée Salaberry de Valleyfield Cté Beauharnois, Québec J6S 4V4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	Région <u>06-01</u> Activité <u>2980(5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-31

Pour renseignements

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

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

9247-05(18190-01)



C E T T E C O N V E N T I O N

SIGNÉE CE SEIZIEME JOUR DE JANVIER 1985

ENTRE

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

ci-après nommé la Compagnie

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE ZINC
ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE - Divi-
sion neutralisation des acides (CSN)

ci-après nommé le Syndicat

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	4
2	RECONNAISSANCE ET DEFINITION	4
3	ADMINISTRATION	6
4	AUCUNE DISCRIMINATION	8
5	REPRESENTATION SYNDICALE	9
6	PROCEDURE DES GRIEFS	11
7	ARBITRAGE	17
8	AUCUN ARRET DE TRAVAIL	19
9	SUSPENSION ET CONGEDIEMENT	19
10	ANCIENNETE	21
11	LISTE D'ANCIENNETE	31
12	AFFICHAGE	32
13	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	34
14	CONGES STATUTAIRES	42
15	SALAIRES	45
16	VACANCES PAYEES	48

17	TABLEAU D'AFFICHAGE	51
18	AVIS	52
19	SECURITE SYNDICALE	53
20	PREVENTION DES ACCIDENTS	54
21	DUREE DE LA CONVENTION	60
22	PROGRAMME DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	61
	RESUME DES REGIMES D'ASSURANCES-GROUPES	70

A R T I C L E 1 - BUT DE LA
CONVENTION

- 1.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt d'établir des taux de salaire, heures de travail, et autres conditions de travail; de promouvoir la prévention des accidents et de prévoir une procédure pour le règlement des griefs.

A R T I C L E 2 - RECONNAISSANCE
ET DEFINITION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur des employés définis du paragraphe 2.02.
- 2.02 Le mot "employé" dans la présente convention, signifie un (des) employé(s) de la Compagnie travaillant à son usine de neutralisation des acides, Valleyfield, Québec et inclu(s) dans le groupe d'employés décrits dans la décision de la

Commission des relations de travail du Québec en date du 1er mars 1967, à l'exception des employés de bureau, des gardiens, des membres de l'unité locale 6486 des Métallurgistes Unis d'Amérique et de ceux qui sont exclus par le Code du Travail du Québec.

2.03 Le personnel non régi par la convention ne devra pas faire un travail habituellement accompli par les employés, sauf dans les cas suivants:

- a) Urgence;
- b) Entraînement ou formation des employés;
- c) Développement de méthodes et normes de travail;
- d) Dépistage et correction des déficiences dans la production;
- e) Assistance aux employés pour surmonter les difficultés d'opérations ou dans un cas de sécurité pour l'(les) employé(s).

A R T I C L E 3 - A D M I N I S T R A T I O N

3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit et le pouvoir exclusif:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés (sujet au paragraphe 3.02), de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et de procédure pour les employés; et
- b) d'embaucher, de classifier, de transférer, de promouvoir, de réduire en grade, de mettre à pied, de congédier, de suspendre ou de discipliner les employés pour cause juste et suffisante; et
- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis ou de leur classification pour l'une ou l'autre des opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplace-

ment ainsi que des programmes de production.

- 3.02 Lorsqu'elle procède à l'évaluation des qualifications des employés, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle doit exercer son jugement de bonne foi et sur une base objective.
- 3.03 La Compagnie a l'intention de continuer sa pratique établie en matière de sous-traitance. Il est entendu que, à cause de sous-traitance, les employés couverts par cette convention collective ne subiront pas de mise à pied ou de perte d'emploi et conserveront leurs droits de rappel pour les postes mentionnés à 15.01 a), conformément à la section 10.02. Ce point est mentionné ici dans le but de confirmer cette intention.

A R T I C L E 4 - AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre quelque personne que ce soit à l'emploi de la Compagnie en raison de son appartenance ou non-appartenance à un syndicat ou à une association d'employés, ou en raison de sa participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, couleur, langue, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou convictions politiques.

4.02 Sauf pour les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale durant les heures de travail de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie. Une conversation fortuite qui n'entrave pas le travail ne sera pas considérée comme activité syndicale.

- 5.04 De temps à autre, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des noms des employés agissant comme représentants du Syndicat et la Compagnie n'aura pas à les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisée à cet effet.
- 5.05 Le Syndicat reconnaît qu'un délégué syndical ou un membre du comité des griefs, comme les autres employés, a certaines tâches à accomplir pour la Compagnie et doit se présenter à son contremaître immédiat et doit faire des arrangements mutuellement satisfaisants s'il désire quitter son endroit de travail pour enquêter ou tenter de régler un grief ou pour assister à une rencontre avec des représentants de la Compagnie. Lorsqu'un délégué syndical ou membre du comité des griefs désire visiter une autre section de l'usine lorsque son enquête le conduit à quitter son lieu de travail, il devra, de plus, faire des arrangements mutuellement satisfaisants avec le contremaître en charge de la section qu'il désire visiter.
- 5.06 La Compagnie paiera tout délégué syndical et/ou tout membre du comité des griefs à son taux horaire de base pour le temps passé pendant

ses heures normales de travail à enquêter ou tenter de régler un grief ou assister à une réunion avec des représentants de la Compagnie, pourvu que les arrangements nécessaires aient été faits en conformité aux dispositions du paragraphe 5.05.

- 5.07 Les dispositions des paragraphes 5.05 et 5.06 s'appliquent dans le cas où les officiers du Syndicat assistent à une rencontre avec des représentants de la Compagnie et dans le cas des employés membres du comité pour la Prévention des Accidents, dans l'exercice des fonctions prévues par l'article 20.

A R T I C L E 6 - PROCEDURE DES
GRIEFS

- 6.01 S'il s'élève une mésentente entre un(des) employé(s) et la Compagnie ou entre le Syndicat et la Compagnie concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, on fera un effort sérieux afin de régler une telle

mésentente sans délai. Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention.

6.02 Première étape

L'employé, assisté d'un délégué syndical raisonnablement au courant du travail accompli par l'employé, peut, pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours suivant l'origine du grief présumé, présenter sa plainte par écrit à son contremaître immédiat (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre Représentant de la Direction) et si, dans les cinq (5) jours à compter du moment où la plainte a été présentée au contremaître, l'employé n'obtient pas une décision à sa satisfaction, alors,

6.03 Deuxième étape

Dans les cinq (5) jours suivant le moment où la décision à la Première Etape a été ou aurait dû être rendue, le Comité des Grieffs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au Gérant ou son Représentant désigné afin de s'occuper de tels cas à la Deuxième Etape. Le grief

écrit doit être présenté à la Deuxième Etape par au plus trois (3) membres du comité des griefs et par le Président du Syndicat. Le Gérant ou son représentant désigné peut, s'il le désire, être accompagné d'autres délégués de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit(doivent) être présent(s) à cette rencontre si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant extérieur du Syndicat peut aussi être présent à cette rencontre. Tout effort doit être fait afin de régler une telle mésentente dans les dix (10) jours de la date où le Gérant ou son Représentant a reçu un avis écrit de la question tel que prévu plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie dans les dix (10) jours suivant une telle rencontre. Les rencontres qui auront lieu entre la Compagnie et le Syndicat à la Deuxième Etape de la Procédure des griefs conformément à cette Convention seront tenues en autant que possible durant les heures de travail de l'équipe de jour, compte tenu des opérations.

6.04 S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, l'une partie pourra, plutôt que de suivre la procédure plus haut mentionnée, la soumettre par écrit à l'autre. Dans les sept (7) jours qui suivent, il y aura opportunité d'une discussion orale entre le comité des griefs du Syndicat et les représentants de la direction désignés par la Compagnie à cette fin. A défaut de règlement d'une telle mésentente, la décision de la Compagnie doit être rendue dans les sept (7) jours de ladite rencontre.

6.05 Dispositions d'ordre général

On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des vacances annuelles et des congés statutaires observés par la Compagnie pour calculer les délais pendant lesquels une action doit être prise à chacune des étapes de la Procédure des griefs, ou en vertu du paragraphe 6.04.

6.06 Toute limite de temps définie par cet article concernant une action que doit prendre l'une ou l'autre

des parties ou un employé, peut être prolongée en tout temps par entente mutuelle.

6.07 Si une mésentente portant sur l'interprétation ou l'application de la présente convention ou portant sur l'arbitrabilité de la question n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante entre les parties par le recours aux dispositions précédentes, la question peut être soumise à l'arbitrage tel que prévu ci-après par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours de l'expiration du délai à la deuxième étape ou en vertu du paragraphe 6.04.

6.08 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure de cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par l'article relatif aux cas de suspension et de congédiement doit être prise par la partie concernée dans les délais prévus, ou la question sera considérée comme étant abandonnée.

6.09 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette conven-

tion et que ces plaintes se ressemblent suffisamment de par leur nature pour être traitées simultanément, elles constitueront un grief de groupe présenté comme suit:

- a) si le nombre des employés impliqués dans un grief est inférieur à cinq (5) et que tous sont sous les ordres du même contremaître, l'étape initiale sera la première étape;
- b) si moins de cinq (5) employés sont impliqués mais ne sont pas sous les ordres du même contremaître, ou si le nombre des employés impliqués est de cinq (5) ou plus, alors l'étape initiale sera la deuxième étape;
- c) le grief de groupe doit être présenté par un minimum de deux (2) employés et un maximum de cinq (5) employés assistés d'un délégué syndical ou du comité des griefs, tel que prévu aux différentes étapes.

A R T I C L E 7 - A R B I T R A G E

7.01 Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de cette convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les dix (10) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

7.02 Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms apparaissent ci-dessous:

Louis-Philippe Brizard
Louis Courtemanche

Tout membre du groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation du groupe.

7.03 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.

- 7.04 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention est finale et lie toutes les parties en cause, mais l'arbitre n'est en aucun cas autorisé à changer, modifier, ou amender quelque disposition que ce soit de la présente convention.
- 7.05 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Valleyfield ou à tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.
- 7.06 Les frais d'arbitrage et les dépenses concernant les témoins ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.
- 7.07 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.
- 7.08 On recommande à l'arbitre de tenir l'audition du grief dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage et de rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition.

A R T I C L E 8 - AUCUN ARRET DE TRAVAIL

8.01 La Compagnie ne doit pas occasionner ou provoquer de lockout des employés pendant la durée de cette convention et le Syndicat, ses représentants ou tout employé ne doivent en aucun cas autoriser, encourager ou participer à toute grève, sortie, suspension de travail ou interruption de la production et tout employé autorisant, encourageant ou participant à toute action semblable sera sujet à un congédiement immédiat, ou autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie.

A R T I C L E 9 - SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

9.01 Si un employé croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, la question peut être présentée à la Deuxième Etape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours suivant la présentation de l'avis d'une telle suspension ou d'un tel congédiement. La Compagnie fera parvenir

au Syndicat une copie de tout avis de congédiement et suspension. La Compagnie fera parvenir, dans les trois (3) jours, une lettre à l'employé indiquant les raisons et les faits de son congédiement ou de sa suspension.

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

9.03 Mesures disciplinaires

Le but premier de ce qui est communément appelé un avis d'avertissement est de porter à l'attention d'un employé le fait que son comportement devrait être amélioré d'une certaine manière. Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de six (6) mois, cet avis sera rayé de son dossier.

9.04 Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier.

A R T I C L E 1 0 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un individu employé par la Compagnie signifie la période de ses services continus à l'emploi de l'usine de neutralisation des acides de la Compagnie à Valleyfield depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel qu'expressément convenu par les présentes.

10.02 L'employé perdra complètement son ancienneté s'il:

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention; ou
- c) est mis à pied pendant plus de:

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

10.03 Promotion, démotion, mise à pied et ré-embauchage

Vu la possibilité de la Compagnie d'assurer les opérations efficaces de l'usine, il est entendu et convenu que l'aptitude à exécuter le travail s'appliquera; cependant, dans tous les cas de promotion, démotion, mise à pied (sauf une mise à pied de trois (3) jours ou moins) et ré-embauchage après une mise à pied, un employé ayant plus d'ancienneté aura priorité pourvu qu'il possède la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

La Compagnie évaluera les qualifications de l'employé concerné selon les paragraphes 3.02.

- 10.04 Un employé sera avisé par la Compagnie de sa mise à pied quatre (4) jours avant qu'il soit actuellement mis à pied; dans le cas où la mise à pied est due à un cas de force majeure, l'employé concerné sera avisé un (1) jour avant qu'il soit actuellement mis à pied. Ce paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un employé à l'essai ou temporaire.
- 10.05 Pendant la période de temps où un employé conserve son ancienneté à partir de la date de sa mise à pied due à un manque de travail, tel que prévu par le paragraphe 10.02, il aura des droits préférentiels relativement au ré-embauchage conformément aux dispositions qui suivent:

La Compagnie enverra par la poste un avis aux employés qui auront été le plus récemment mis à pied jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie à un moment donné, spécifiant les emplois disponibles et la date proposée d'embauchage, laquelle ne sera pas moins de sept (7) jours de la

date de l'avis. Ces avis seront expédiés sous pli recommandé à chaque telle personne, à la dernière adresse qu'elle aura fournie à la Compagnie. Les personnes à qui on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront ré-embauchées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi si elles sont qualifiées et physiquement capables de remplir les emplois disponibles. La Compagnie ne sera pas tenue de ré-embaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour ré-embauchage au temps spécifié conformément à l'avis qui lui a été envoyé. Dans les quatre (4) jours de l'avis, l'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail dans les sept (7) jours de cet avis. Le délai de sept (7) jours ne s'appliquera pas dans les cas de maladie, accident ou du fait que l'employé agit comme juré, ou pour toute autre raison acceptable à la Compagnie.

10.06 Employés à l'essai

Nonobstant toute disposition contraire dans cette convention, un employé, y compris un employé temporaire, sera considéré comme employé à l'essai. Il n'y aura pas

d'ancienneté avant d'avoir actuellement travaillé quarante-cinq (45) équipes. A la fin de cette période, il aura droit à son ancienneté à partir de sa date d'embauchage.

10.07 Un employé à l'essai peut se prévaloir de la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi a pris fin par congédiement ou autrement.

10.08 Employés temporaires

Un employé temporaire, qui, par définition, ne peut être qu'un étudiant, en est un qui a été embauché pour un travail d'une nature temporaire, ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production, ou pour autrement faire fonction de substitut. Il sera spécifiquement mentionné et reconnu au moment de l'embauchage que l'individu est un employé temporaire.

La Compagnie avertira le Syndicat lorsqu'un individu est embauché selon les dispositions mentionnées dans ce paragraphe.

10.09 Un employé temporaire aura droit à l'ancienneté lorsque sa période d'essai sera complétée, tel que prévu au paragraphe 10.06, mais il ne pourra pas exercer ses droits d'ancienneté aussi longtemps qu'il sera désigné comme employé temporaire. Advenant une occupation vacante, on donnera pleine considération à un employé temporaire en vue d'un emploi régulier.

10.10 Aucun employé ne peut être désigné comme employé temporaire après qu'il a complété quatre (4) mois de service continu non-interrompu par une mise à pied.

10.11 Absence

Lorsque dorénavant un employé est absent pour une période excédant quatre (4) semaines, excepté dans les cas d'incapacité par accident ou par maladie et dans le cas d'une mise à pied (n'excédant pas la période prévue au paragraphe 10.02), cette période d'excès sera exclue de la compilation de son ancienneté.

- 10.12 La Compagnie accordera une permission d'absence à un employé qui donne une raison satisfaisante à la Compagnie, pourvu qu'on puisse disposer de ses services. Toute permission d'absence doit être faite par écrit et signée par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 10.13 Un employé désirant retourner au travail après une absence non-autorisée doit donner au moins huit (8) heures d'avis à la Compagnie de son intention. On lui dira à ce moment s'il peut reprendre son travail et la date de telle reprise. Un retard à se rapporter au travail qui n'excède pas deux (2) heures ne sera pas considéré comme une absence non-autorisée pour les fins du présent paragraphe.
- 10.14 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contre-maître avant le commencement de son quart ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie pour avoir omis de se rapporter.
- 10.15 La Compagnie accordera des permissions d'absence aux employés qui ont été choisis ou élus par le Syndicat pour participer aux

Congrès et/ou réunions officielles des organismes auxquels le Syndicat est affilié selon la représentation officielle permise au Syndicat, sujet aux conditions suivantes:

- a) que le Syndicat donne un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Compagnie désignant les employés pour qui une telle permission est désirée;
- b) qu'on puisse disposer de ces employés.

10.16 La Compagnie accordera à un employé une permission d'absence sans solde d'au plus un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent demander la permission d'absence par écrit. Cette permission peut être prolongée pour des périodes additionnelles d'un (1) an si le Syndicat en fait la demande par écrit. Il ne peut jamais y avoir plus d'un (1) employé absent en vertu de cette section.

10.17 La Compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un employé pour le décès de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant

ou trois (3) jours pour décès de sa mère, belle-mère, père, beau-père, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, petits-enfants, grand-mère, grand-père, gendre et bru.

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

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

Un (1) jour des quatre (4) ou des trois (3) jours mentionnés aux alinéas ci-haut sera réservé, si nécessaire, pour le service posthume.

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à deux cent cinquante (250) kilomètres ou plus.

Pour un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures, la Compagnie accordera une permission

d'absence de quatre (4) jours mais il n'aura droit qu'à trente-deux (32) heures de paie pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate mais il n'aura droit qu'à vingt-quatre (24) heures de paie.

- 10.18 Un employé qui est convoqué ou requis d'agir comme juré recevra pour chaque jour au cours duquel il aura autrement travaillé la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.
- 10.19 Un employé peut présenter au bureau du Personnel une demande écrite de permutation à un emploi. Dans le cas où un tel poste devient vacant, sa demande sera considérée sérieusement.
- 10.20 La Compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée sans perte de salaire et une journée sans solde à un employé, à l'occasion de la naissance ou de

l'adoption d'un enfant et d'un jour
(1) sans solde lors du mariage de
l'un ou de ses enfants.

- 10.21 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. De plus, si un avis écrit d'au moins deux (2) mois est préalablement donné à la Compagnie, cette dernière accordera à l'employé une permission d'absence raisonnable sans solde pour son mariage.

A R T I C L E 1 1 - LISTE
D'ANCIENNETE

- 11.01 Dans les trois (3) semaines suivant la date de mise en vigueur des présentes, la Compagnie préparera des listes d'employés comportant pour chacun d'eux la date de leur dernière entrée au service de la Compagnie à l'usine de la Compagnie. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant deux (2) semaines dans le but exprès de permettre à tout employé de porter plainte quant à l'exactitude des listes en autant qu'elles le con-

cernent. A la fin de cette période de deux (2) semaines, les listes, y compris toutes les corrections qui y auront été faites, seront sans appel. Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées à tous les six (6) mois. Une copie corrigée de la liste sera transmise au Syndicat.

A R T I C L E 1 2 - AFFICHAGE

- 12.01 Une vacance permanente dans une occupation normale (ou une ouverture dans une nouvelle occupation, laquelle sera normalement exécutée par un employé) sera affichée par la Compagnie au tableau d'affichage de l'usine afin d'informer les employés qu'une telle vacance existe. Un tel avis sera affiché pendant cinq (5) jours. Un employé qui est intéressé doit poser au cours de cette période de cinq (5) jours sa candidature par écrit au Bureau du Personnel suivant une formule pourvue par la Compagnie. Le candidat possédant le plus d'ancienneté sera assigné à l'occupation pourvu qu'il possède la condition physique, les qualifications

et les aptitudes exigées par cette occupation. Pour les fins de cet Article, une occupation, sauf dans le cas d'une nouvelle occupation, sera sensée être vacante si elle est ouverte pour plus de quinze (15) équipes. La Compagnie n'est pas requise d'afficher une vacance lorsque des individus possédant des droits de ré-embouchage en vertu du paragraphe 10.02 seraient en cause. Une occupation affichée peut être remplie sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité et maintenir l'efficacité des opérations. Cependant, les employés à l'usine ont la priorité pour le poste vacant.

12.02 Lorsque l'employé choisi, selon les dispositions du paragraphe 12.01 ne remplit pas sa nouvelle occupation de façon satisfaisante dans une période de dix (10) jours de travail, il retournera à l'occupation qu'il occupait antérieurement.

A R T I C L E 1 3 - HEURES DE
TRAVAIL ET SURTEMPS

- 13.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable, faute de travail.
- 13.02 La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé ni de maintenir en tout temps la semaine ou les heures de travail en vigueur.
- 13.03 La semaine de travail commence le dimanche avec le début de l'équipe de jour.
- 13.04 Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné constituent une journée de travail pour chaque employé. Tous les employés auront une période de lunch payée de trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie. Cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un employé affecté à des opérations continues de continuer pendant cette période à exercer la surveillan-

ce de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

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

13.05 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail telle que cédulée par la Compagnie. Pour un employé de jour (c'est-à-dire un employé qui ne travaille pas en rotation) la semaine de travail sera de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

Pour les employés travaillant sur les équipes de douze (12) heures, la semaine de travail est de sept (7) jours de travail tel que cédulé par l'employeur:

- a) de trente-six (36) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel;
- b) de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel.

13.06 Surtemps

- a) Un employé sera payé:

une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

Pour un salarié travaillant sur des équipes de douze (12) heures, il sera payé:

- a) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

13.07 Une journée d'ouvrage est la période de vingt-quatre (24) heures depuis le début de l'équipe cédulée de travail de l'employé.

- 13.08 Le temps alloué comme surtemps dans toute journée de travail ne devra pas être alloué de nouveau comme surtemps dans une semaine de travail. En aucun cas un employé n'a droit à plus d'une fois et demie (1½) son taux horaire applicable pour toute période de travail, sauf tel qu'expressément prévu par les présentes.
- 13.09 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment des contremaîtres concernés, d'échanger des équipes de travail pour raison de jour de congé, sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.
- 13.10 Un employé qui a poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier, et les dispositions de l'article 13.17 s'appliquent.

13.11 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son quart régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, a la garantie de quatre (4) heures de travail, ou au choix de la Compagnie, quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non- autorisée.

13.12 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés qui exécutent normalement l'occupation concernée. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

Pour un employé travaillant sur des équipes de (12) heures, le succès du programme de la semaine de travail comprimée dépendra en grande partie sur la coopération des personnes à demander du travail en surtemps afin de remplacer les individus absents. A cet effet, on utilisera un tableau de disponibilité où chacune des tâches est listée et où les employés devront inscrire leur nom afin d'assurer une relève pour une période de neuf

(9) jours. Ces employés doivent être disponibles par téléphone pendant les deux (2) heures qui précèdent immédiatement chaque équipe de travail. Si l'employé désigné n'est pas disponible, il devra se mettre en rapport avec la Compagnie pour l'informer du nom de l'employé qualifié qui le remplacera sur le tableau de disponibilité. La coopération à cet égard est essentielle.

13.13 Au cas où la Compagnie est dans l'incapacité de trouver le nombre requis d'employés pour accomplir une tâche particulière en temps supplémentaire, les employés régulièrement assignés à l'occupation concernée seront tenus, par ordre inverse d'ancienneté, d'accepter jusqu'à concurrence du nombre requis.

13.14 La Compagnie tiendra à jour un tableau de distribution des heures supplémentaires.

- 13.15 La pratique permettant une pause de repos sera continuée par la Compagnie. Cette période sera de quinze (15) minutes, au plus, prise environ deux (2) heures après le commencement de l'équipe de travail de l'employé et environ deux (2) heures avant la fin de son équipe de travail. Dans les cas d'urgence, cette période pourrait être avancée ou retardée, au besoin.
- 13.16 La Compagnie accorde une (1) période de cinq (5) minutes à chaque employé pour lui permettre de se laver à la fin de son équipe de travail. Cependant, l'employé assigné à une opération de nature continue doit attendre pour quitter son poste que l'employé de l'équipe suivant immédiatement soit rendu à son endroit de travail désigné.
- 13.17 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

Pour un employé travaillant sur des équipes de douze (12) heures, s'il est requis de travailler plus de deux (2) heures en surtemps après avoir complété une équipe régulière de douze (12) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de six (6) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

ARTICLE 14 - CONGES STATU-
TAIRES

14.01 Un employé recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour le temps où il a travaillé les congés statutaires suivants:

 Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Vendredi-Saint
 Premier Mai
 Saint-Jean-Baptiste
 Fête de la Confédération
 Premier Lundi du mois d'Août

Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
Jour de l'anniversaire de l'employé

14.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun de ces congés, sauf qu'il ne sera pas payé:

- a) s'il fait défaut de travailler le jour du congé, le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé après avoir été avisé de le faire, qu'il s'agisse ou non de l'un de ces jours de congés cédulés, à moins qu'il n'ait été absent pour cause de maladie ou d'accident dont la preuve doit être fournie à la Compagnie;
- b) s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie; et sous réserve de plus que
- c) un employé qui, sans permission, quitte prématurément son travail le jour précédant ou le jour suivant le congé, sera considéré comme n'ayant pas

travaillé le jour où il quitte son travail avant la fin de sa période normale de travail.

- 14.03 Les dispositions du présent article s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe de travail de jour (de 8 h 00 à 8 h 00), le jour de l'un ou de l'autre de ces congés.
Cependant, s'il est décrété que le congé soit célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour de congé.

Dans l'éventualité où l'anniversaire de l'employé coïncide avec un autre jour de congé statutaire, l'employé pourra après entente avec la Compagnie, choisir le jour précédent immédiatement ou suivant immédiatement ce congé.

- 14.04 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances en vertu de l'article 16, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé,

mais il n'aura pas droit à une autre journée de congé en remplacement de ce congé.

A R T I C L E 1 5 - SALAIRES

15.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire seront augmentés comme suit:

a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 16 septembre 1984, le taux horaire sera:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
Homme d'utilité	\$12.54
Préposé à la neutralisation	\$12.83

b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 16 septembre 1985, le taux horaire sera:

Homme d'utilité	\$13.05
Préposé à la neutralisation	\$13.36

15.02 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de quarante-cinq (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 4 h 00 et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

Pour un employé travaillant sur les équipes de douze (12) heures, une prime d'équipe de cinquante-sept cents (57¢) l'heure sera payée pour les heures travaillées sur l'équipe de nuit. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

- 15.03 En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura réellement travaillé entre 8 h 00 du matin le dimanche et 8 h 00 du matin le lundi.
- 15.04 Les jours de paye seront tous les mercredis.
- 15.05 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation avec un taux horaire inférieur, il sera payé son taux horaire applicable. Cependant, cette section ne s'applique pas dans le cas où l'employé est assigné à une occupation avec un taux horaire inférieur à la suite d'une démotion ou d'une mise à pied.
- 15.06 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation avec un taux horaire supérieur, il sera payé tel taux horaire supérieur pour le temps actuellement travaillé à cette occupation.

15.07 Boni de vie chère

Un montant proportionnel s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation pour la période d'avril 1985 - avril 1986, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour la tâche d'homme d'utilité, prendra effet et deviendra payable la première période de paye suivant la publication par Statistiques Canada de l'Indice des prix à la consommation pour le mois d'avril 1986.

A R T I C L E 1 6 - V A C A N C E S P A Y E E S

16.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril aura droit comme vacances payées, au minimum prévu par l'ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.

16.02 Un employé ayant un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à

des vacances de deux (2) semaines et à une paye de quatre pourcent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.03 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de trois (3) semaines et à une paye de six et demi pourcent (6.5%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paye de huit pourcent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

16.05 Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paye de dix pourcent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

- 16.06 Ces vacances doivent être prises durant la période de douze (12) mois suivant immédiatement ledit 30 avril.
- 16.07 Un employé qui quitte la Compagnie aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçu, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant et à une indemnité de quatre pourcent (4%) de ses gains depuis le premier mai, selon l'Ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.
- 16.08 Les désirs d'un employé, son statut marital, le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire et la durée de ses services seront pris en considération en déterminant le moment où il prendra ses vacances; toutefois, afin de maintenir l'efficacité des opérations, la Compagnie se réserve le droit de déterminer les dates de vacances de tous les employés.
- 16.09 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 1er avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) addition-

nel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE 17 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 Aucun pamphlet, circulaire, journal ou autre document ne doit être affiché ou distribué par le Syndicat ou en sa faveur dans ou sur la propriété de la Compagnie.

- 17.02 Un tableau d'affichage sera fourni par la Compagnie pour les avis du Syndicat.

- 17.03 Les avis que le Syndicat désire afficher sur ce tableau d'affichage doivent être soumis à la Compagnie pour approbation et affichage.

ARTICLE 18 - AVIS

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

A la Compagnie:

Zinc électrolytique du Canada limitée
860, Boulevard Cadieux
Valleyfield, Québec
J6S 4W2

Au Syndicat:

Syndicat National des Employés de CEZ
Division neutralisation des acides
(CSN)
412, Boulevard du Havre
Valleyfield, Québec
J6S 1T2

- 18.02 Tout avis ainsi expédié par la poste sera considéré comme ayant été signifié le jour d'affaires suivant la date de telle expédition. Le reçu d'enregistrement établira la date d'expédition.

A R T I C L E 1 9 - SECURITE
SYNDICALE

- 19.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie prélèvera à chaque semaine sur le salaire de chaque employé qui a terminé sa période d'essai, pourvu qu'il lui reste un montant suffisant, toute autre déduction faite, un montant correspondant aux cotisations syndicales ordinaires, telles que déterminées d'une façon conforme à la Constitution du Syndicat. La Compagnie remettra ce montant au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent. Le Syndicat acceptera ledit montant en tant que cotisations hebdomadaires ordinaires des employés membres du Syndicat et le montant ainsi prélevé sur le salaire des non-membres du Syndicat sera considéré comme leur participation aux dépenses du Syndicat.
- 19.02 Une liste des noms des employés dont les salaires ont été l'objet d'une déduction à la source sera envoyée au Syndicat en même temps que le paiement.

19.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre sur fait et cause contre toute réclamation qui pourrait survenir en observant les dispositions du présent article.

A R T I C L E 2 0 - PREVENTION DES
ACCIDENTS

20.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.

20.02 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la mise en application de tout programme raisonnable de prévention des accidents et il est entendu que les problèmes soumis au comité en vertu de ce programme ne seront pas sujets à la Procédure des Grieffs.

- 20.03 a) Un comité, constitué de deux (2) membres de chacune des parties, sera chargé d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène.
- b) Ce comité se réunira mensuellement afin de faire les recommandations qui s'imposent à la Compagnie. Copie du procès-verbal sera remise au Secrétaire du Syndicat.
- c) Ce comité est en surplus du programme de la Compagnie qui est conduit pour tous les employés en matière de prévention des accidents. Ce comité, d'aucune façon, ne remplacera ce programme ni n'agira de manière à empêcher la conduite de ce programme.
- 20.04 a) Les responsabilités du comité consisteront en l'étude détaillée des facteurs ayant été ou étant susceptibles d'atteindre à la sécurité et la santé des employés. De plus, ce comité veillera à l'observation des règles de sécurité de l'usine. Un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Compagnie effectueront une inspection mensuelle de l'usine de

neutralisation des acides afin de déceler tout indice ou cause possible d'accident que pourrait causer une ou des conditions défectueuses des installations.

b) La Compagnie s'engage à étudier toute recommandation émise par le comité et si celle-ci s'avère raisonnable, à la mettre en application dès que possible afin d'assurer une sécurité maximale aux employés.

20.05 De son côté, la Compagnie s'engage à continuer de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des employés alors qu'ils sont sur la propriété de la Compagnie.

20.06 La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir gratuitement des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que la Compagnie considère comme nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures. La Compagnie continuera de fournir un habit à l'épreuve de l'acide, deux (2) fois par année. L'employeur paiera un montant de \$60.00 (soixante dollars) pour l'achat de bottines de sécurité par année contractuelle.

- 20.07 Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident s'il n'avait pas été blessé.
- 20.08 La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de la santé et sécurité au travail (RE-1). L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical si c'est là son désir.
- 20.09 Tout employé qui constate ou croit que la machine ou l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit en informer sans délai son contremaître. L'employé ne sera pas tenu de continuer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du contremaître attestant qu'il est satisfait de la condition de la machine ou l'appareil ou l'endroit. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué syndical lorsqu'une telle situation survient. Toutefois, cette section ne dégage pas la responsabilité de

l'employé concerné à opérer la machine ou l'appareil en question de la manière requise dans le but de prévenir un accident.

- 20.10 Du fait que le port de lunettes de sécurité est obligatoire, la Compagnie défraiera le coût entier des lentilles pour les employés qui en ont besoin à chaque fois qu'elles sont endommagées par le travail.
- 20.11 La Compagnie accepte d'avancer, à chaque semaine, un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission des Accidents du Travail à un employé qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande. Dans un tel cas, l'employé devra remplir la formule de remboursement faisant état de la somme reçue. La Compagnie fera parvenir cette formule à la Commission de santé et sécurité pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

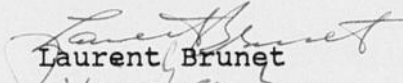
- 20.12 La Compagnie remplacera les outils endommagés d'un employé de l'entretien dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage est dû à la négligence de l'employé.
- 20.13 En autant que possible, la Compagnie assignera, à une tâche pour laquelle il est qualifié et qu'il peut accomplir, un employé souffrant d'un accident ou d'une maladie de travail.

A R T I C L E 2 1 - DUREE DE LA
CONVENTION

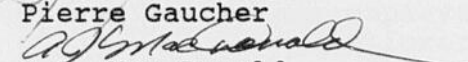
21.01 Cette convention entrera en vigueur le 16 septembre 1984 et se terminera le 15 septembre 1986.

Signée à VALLEYFIELD, Québec, le 16 janvier 1985.

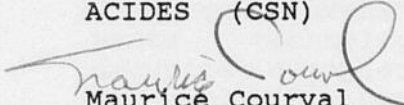
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA
LIMITEE


Laurent Brunet

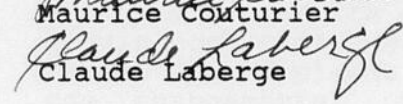

Pierre Gaucher


A.J. Mac Donald

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE - DIVISION NEUTRALISATION DES
ACIDES (CSN)


Maurice Courval


Maurice Couturier


Claude Laberge

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

A R T I C L E 2 2 - PROGRAMME
CONCERNANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Les parties reconnaissent qu'à long terme il est dans l'intérêt de la Compagnie et ses employés de maintenir et même d'améliorer la position compétitive de la Compagnie vis-à-vis de ses marchés. En ce sens, il est vital que la Compagnie puisse continuer d'apporter des améliorations à ses opérations sur le plan technologique, sans pour autant demeurer insensible aux effets que peuvent avoir des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et les revenus des employés. Ceci est particulièrement à considérer dans le cas des employés au service de la Compagnie depuis nombre d'années et qui pourraient être déplacés par le fait de ces changements. Le but de ce

programme est justement de venir en aide à ces employés et de faciliter l'ajustement aux effets de tout changement technologique effectué dans l'usine.

22.02 Définition

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

22.03 Pré-avis

La Compagnie donnera au Syndicat le meilleur pré-avis possible d'un changement technologique.

22.04 Rencontres patronales-syndicales

Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. Une deuxième réunion se tiendra dans les meilleurs délais possibles avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme par les employés qui y sont éligibles.

22.05 Éligibilité

Pour être éligible en vertu de ce programme, un employé doit:

- a) avoir un (1) an ou plus de service et,
- b) être déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technolo-

gique qui est directement relié à son déplacement ("tâche régulière" signifie au moins six (6) mois sur cette tâche précédant immédiatement le déplacement), et

- c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

22.06 Maintien du taux horaire

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum de trente-quatre (34) mois.

22.07 Entraînement

Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou ré-entraîner un employé éligible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche qu'il détenait avant son

déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être entraîné, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités d'entraînement ne s'appliqueront pas.

22.08 Indemnité de licenciement

Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de onze (\$11) dollars pour chaque mois complet de service avec l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.

22.09 Compte de changements technologiques

La Compagnie aura un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paye, la

Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (2¢) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paye jusqu'à un crédit maximum de deux mille dollars (\$2,000) dans chaque année contractuelle de la convention collective. Au mois de janvier de chaque année, la Compagnie fera parvenir au Syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques. Toute indemnité en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à déboursier aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

22.10 Général

Le programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. A la demande de l'une ou de l'autre partie, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme.

REGIME DE RENTE A LA RETRAITE

Date d'entrée en vigueur à compter du 16 septembre 1982 où la Compagnie amende le régime de rente à la retraite pour comprendre ce qui suit:

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

1. "Années d'emploi rémunérées", pour l'établissement de l'accumulation des bénéfices payables en vertu du régime de rente à la retraite, comprendra les périodes d'absence pour maladie ou invalidité à partir du 16 septembre 1982.

2. Bénéfices du régime de rente à la retraite:
 - a) En vigueur le 16 septembre 1982: dix dollars (10\$) par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi rémunérée jusqu'au 31 décembre 1980 et onze (\$11) dollars par mois par la suite. Les années de service avant le 31 décembre 1965

doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

- b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (\$11) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- c) En vigueur le 1er janvier 1984: douze (\$12) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- d) En vigueur le 1er janvier 1985: treize (\$13) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- e) En vigueur le 1er janvier 1986: quatorze (\$14) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

Il est entendu et convenu que la présente proposition pour le régime de rente à la retraite doit demeurer jusqu'au 31 décembre 1986 et que toute convention collective ratifiée entre la Compagnie et le Syndicat jusqu'au 31 décembre 1986 comportera les

termes de cette proposition et compte tenu de ce fait, le régime de rente à la retraite ne sera l'objet de négociations ou sauf exception tel que stipulé précédemment.

Après le 1er octobre 1986, l'une ou l'autre des parties syndicale et patronale aura le droit d'aviser l'autre partie de son intention de renégocier les clauses du régime de rente à la retraite et dès réception de cet avis les représentants de la Compagnie et du Syndicat se rencontreront de bonne foi afin de mener ces négociations.

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

Cette rente est en plus des bénéfices payables en vertu des régimes de retraite du gouvernement.

La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Préambule: Les amendements prévus en vertu des régimes d'assurance groupe ne prendront effet qu'à la date de prise d'effet de ces amendements pourvu que les employés soient activement au travail à cette date. Dans le cas d'un employé qui n'est pas activement au travail à une date de prise d'effet, tout amendement n'entrera en vigueur pour cet employé qu'à la date où il retourne activement au travail. Dans le cas d'une personne à charge d'un employé qui est hospitalisé à la date de prise d'effet d'un amendement, la date d'entrée en vigueur de l'amendement sera différée jusqu'à la date de son congé de l'hôpital.

Assurance-Vie

La couverture de base sera de 20,000\$ et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de 20,000\$. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

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

Régime d'indemnités hebdomadaires

En vigueur à la date de la signature, les prestations hebdomadaires seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage. Chaque année, en janvier, ces prestations seront réajustées pour correspondre au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage, mais en aucun cas ne pourront-elles excéder 255\$ en 1984

280\$ en 1985

310\$ en 1986.

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

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage selon le paragraphe 64 (4) de la loi sur l'assurance-chômage et tout rabais payé en vertu de cette loi appartiendra intégralement à la Compagnie, compte tenu des autres avantages accordés.

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité et, par ailleurs, elle est réduite des montants versés en vertu du régime d'assurance-auto du Québec. Les employés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 15.15, sauf dans le cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'assurance-chômage.

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

La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

Régime des prestations d'invalidité prolongée

Les employés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée de la Compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26) semaines et une fois versée toute prestation payable par la Commission d'assurance-chômage. Ces mêmes prestations mensuelles seront versées pendant une durée maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

La période de deux (2) ans comprendra la durée de la prestation hebdomadaire et celle de toute prestation d'assurance-chômage payable.

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

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre d'incapacité. Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du Régime des Rentes du Québec et du Régime d'assurance-auto du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé aux taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder six cent dollars (600\$), à partir du 1er août 1984,

six cent cinquante dollars (650\$) à partir du 1er août 1985.

La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

Assurance médicale complémentaire

HOPITAL: Prestations - chambre semi-privée

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

EXCLUSIONS:

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

PRESTATIONS: aucun maximum

FRANCHISE: individu: \$10.00
famille: \$10.00
coassurance: 80%

1. Allocation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
2. Médicaments prescrits.
3. Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.
4. Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
5. Physiothérapeutes autorisés.
6. Frais de techniques à des fins diagnostiques.
7. Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtre, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier et de lits de type hospitalier.

8. Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
9. Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
10. Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue (autorisé): \$15.00 par traitement, maximum \$300.00 par 12 mois incluant \$25.00 pour rayons-X.
11. Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société canadienne de psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

1. Les cas reliés à une loi sur les accidents du travail.
2. Les traitements dentaires sauf à la suite d'un accident.
3. Lunettes, appareils acoustiques ou leur ajustement.
4. Les soins dans des institutions pour malades mentaux.

5. Traitement ou prothèses à des fins esthétiques.
6. Tout service couvert en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

EXONERATION DE PRIMES;

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

PRIMES

Les employés et la Compagnie contribuent également au paiement des primes de ce régime.

Régime d'assurance pour soins dentaires

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

Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

(Tarif 1983 - \$1,000.)

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A
L'ASSURANCE-CHOMAGE

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

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

Un employé à temps complet qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte, ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours et qui compte au moins deux années de service continu à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations supplémentaires à l'assurance-chômage comme suit:

16 septembre 1984: quarante-cinq dollars (45\$) par semaine

16 septembre 1985: cinquante dollars (50\$) par semaine

Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage du Canada.

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

Les parties conviennent que les prestations supplémentaires à l'assurance-chômage seront en tout temps limitées à un montant maximum global qui sera exclusivement calculé à raison de \$0.05 par heure de travail accomplie, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder \$2,500.00 pour chaque année de la convention collective, sujet à un crédit maximum de cinq mille dollars (\$5,000.).

La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour
l'application de l'article 10.18:

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