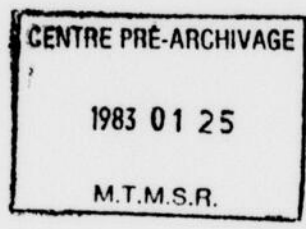


CETTE CONVENTION

ENTRE



ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

une corporation incorporée en vertu des lois de la Province de Québec, ci-après nommée la "COMPAGNIE",

Partie de première part

E T

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 6486

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

Partie de seconde part.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But de la convention.....	1
2	Définition de l'unité de négociation.....	1
	Contractance.....	2
	Changements technologiques.....	4
3	Direction.....	7
4	Sécurité syndicale.....	8
5	Reconnaissance syndicale.....	9
6	Griefs et arbitrages.....	11
	Première étape.....	12
	Deuxième étape.....	12
	Griefs de groupe.....	13
	Grief collectif entre le Syndicat et Compagnie..	13
	Arbitrage.....	14
	Arbitrage accéléré.....	16
7	Généralités.....	17
8	Mesures disciplinaires.....	19
9	Absences.....	21
10	Ancienneté.....	23
	Listes d'ancienneté.....	24
	Service continu.....	25
	Déplacement sans mise à pied.....	27
	Mise à pied.....	27
	Rappel.....	28
	Affichage de tâche.....	29
	Vacance temporaire.....	31
	Programme de formation.....	32
	Entraînement spécial.....	33
11	Vacances payées.....	34
12	Heures de travail et surtemps.....	38
	Prime d'équipe.....	42
	Prime du dimanche.....	42
13	Congés statutaires.....	42

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
14	Salaires.....	44
	Boni de vie chère.....	47
	Différentiels spéciaux.....	48
	Transfert temporaire.....	49
	Taux de débutant.....	49
	Convention applicable aux métiers et à l'entre- tien assigné	52
	Général.....	53
15	Sécurité et hygiène.....	53
	Comité Paritaire de santé et de sécurité.....	54
	Sous-comités.....	55
	Droits de refus.....	56
	Accidents.....	62
	Représentant.....	64
16	Régime de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage.	66
17	Départements.....	67
18	Avis.....	68
19	Durée du Contrat.....	69

ANNEXE A

Listes des tâches.....	71
Résumé des Régimes d'assurances-groupes.....	72
Assurance-vie.....	72
Indemnités hebdomadaires.....	72
Prestations d'invalidité prolongée.....	72
Régime de rente à la retraite.....	73
Assurance médicale complémentaire.....	75
Régime d'assurance pour soins dentaires.....	76

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement avantageux et désirable d'établir de justes normes de travail, les heures de travail, les taux de salaires et les conditions de travail, en vue d'obtenir le rendement efficace des opérations, de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui pourraient survenir entre les parties au cours de la durée de cette convention collective.

ARTICLE 2

DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul négociateur des employés(ées) définis à la section 2.02.

2.02 Le mot "employé(e)" dans la présente convention signifie un(e) (des) employé(e), (és, ées) de la Compagnie à son usine de Valleyfield, Québec, à l'exception des employés(ées) de bureau, des vendeurs, des gardes et de ceux exclus par le Code du Travail du Québec.

2.03 Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que prévu à la section 2.02 de cette convention collective, n'accompliront pas de travail qui doit être fait par les employés de l'unité de négociation. Sauf -

- a) Dans tous les cas d'expérimentation ou de démonstration incluant de nouveaux procédés, un employé de l'unité de négociation devra être présent, et aussitôt que la phase du travail expérimental sera terminée ce dernier accomplira le travail.

- b) Dans les cas d'urgence lorsque des employés de l'unité de négociation ne sont pas immédiatement disponibles et seulement pour le temps nécessaire à cette fin qui pourrait affecter la sécurité des employés, causer des dommages à la propriété de la Compagnie et entraver la continuité des opérations.

Cependant, le paragraphe ci-haut ne sera pas interprété comme permettant à la Compagnie de passer outre aux autres dispositions prévues dans la convention.

S'il est démontré qu'un employé, exclu de l'unité de négociation, a accompli du travail à l'encontre de ce qui précède, et si le travail ainsi que l'employé qui aurait normalement dû être appelé peuvent être identifiés, la Compagnie paiera les heures réellement travaillées. Mais dans tous les cas l'employé recevra un minimum de quatre (4) heures à temps régulier.

2.04 Contractance

- a) Il est entendu que les droits des employés prévus par cette convention collective ne seront pas affectés par des travaux accordés à des contracteurs ou sous-contracteurs et qu'aucun employé que représente le Syndicat ne subira de mise à pied, perte d'emploi, ou de réduction dans les heures régulières de travail.
- b) Ce sera la pratique de la Compagnie de faire exécuter les travaux effectués à l'usine par ses propres employés, pourvu que:
- les employés possèdent les qualifications et la compétence pour exécuter les travaux en question;
 - les employés soient disponibles pour exécuter les travaux dans les limites de temps requises;
 - l'équipement, la machinerie et le matériel soient disponibles à la Compagnie dans les délais requis (incluant la location);
 - la main-d'oeuvre, l'équipement, la machinerie et le matériel soient concurrentiels au point de vue coût, qualité et rendement.

c) La Compagnie fera parvenir au Syndicat un avis informant ce dernier des contrats pour du travail à l'usine à la date où ils ont été accordés en donnant les raisons selon la section 2.04 a) qui ont amené la Compagnie à accorder des travaux à des entrepreneurs. Sur réception de cet avis, le président du Syndicat pourra, s'il croit que ce contrat a été accordé à l'encontre de ce qui précède, demander une réunion à la Compagnie. Cette réunion devra se tenir au plus tard trois (3) jours après la réception de la demande du Syndicat.

Le chef du Service de la maintenance ou son représentant et le chef du Service du personnel ou son représentant, représenteront la Compagnie.

Deux (2) membres désignés par le Syndicat représenteront la partie syndicale lors de ces rencontres.

Copie du procès-verbal, tel que rédigé par le secrétaire de la réunion, qui sera un représentant de la Compagnie, et reflétant les discussions et les raisons données, sera remise à chaque représentant officiel présent à la réunion ainsi qu'au secrétaire du Syndicat dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

Toute autre plainte concernant des travaux qui auraient pu être accordés à des entrepreneurs, à l'encontre de ce qui précède pourra être immédiatement acheminée au chef du Service du personnel par le président du Syndicat. Il y aura rencontre immédiate entre ces deux personnes ou leur représentant, et un rapport sera soumis par le représentant de la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures.

d) Si le Syndicat croit que le travail a été accordé à l'encontre de ce qui précède dans cet article ou que les raisons mentionnées au procès-verbal de la réunion ne sont pas satisfaisantes, il pourra formuler un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs, dans les sept (7) jours suivant la date d'émission du procès-verbal ou dans les quinze (15) jours après la date du début des travaux.

2.05 Changements Technologiques

Aux fins de ce programme, "changement technologique" signifie l'automation des installations ou la mécanisation ou automation des occupations 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.

a) Préavis

La Compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date que le changement pourrait prendre effet;
3. le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique auprès des employés concernés.

b) 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. D'autres réunions si nécessaires se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles.

c) Eligibilité

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

- i) avoir un (1) an ou plus de service, et
- ii) être muté d'une façon permanente de sa tâche à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et

iii) 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.

d) 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 (30) mois.

e) Déplacement et entraînement

Afin d'atténuer dans toute la mesure du possible la répercussion des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé, la Compagnie convient que lorsqu'un employé sera déplacé d'une façon permanente de son occupation régulière à cause d'un changement technologique, il aura le choix:

1. de demeurer à sa tâche selon c) iii);
2. d'être considéré candidat à tout emploi vacant selon la section 10.15 (affichage de tâche) ou selon l'article 10.17 (Annexe A) et être admissible à l'entraînement;
3. d'être déplacé selon la section 10.13.

Dans l'éventualité d'une nouvelle application par ce même employé, selon la section 10.15, et qu'il est choisi, dans le cas d'un taux horaire inférieur celui-ci s'appliquera.

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 le plus élevé tel que calculé selon les formules suivantes:

1. dix (\$10) dollars pour chaque mois complet de service avec la Compagnie depuis son dernier embauchage, ou

2. deux dollars et cinquante (\$2.50) multiplié par l'âge de l'employé, multiplié par le nombre de ses années de service avec la Compagnie depuis son dernier embauchage ($\$2.50 \times \text{âge} \times \text{années de service}$).

f)

Compte de changements technologiques

La Compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques lequel servira à défrayer les coûts des indemnités prévus à l'article 2.05. En outre, si un employé ayant 62 ans d'âge ou plus est déplacé par un changement technologique selon la section "C", il pourra faire une demande pour une retraite anticipée et, si la Compagnie y consent, les fonds du compte de changements technologiques seront utilisés pour compenser la réduction actuarielle de la prestation de retraite de l'employé qui autrement verrait sa prestation diminuée d'autant. A la fin de chaque période de paie, 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 paie jusqu'à un crédit maximum de douze mille dollars (\$12,000.) par année. La Compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (\$100,000.). Si celui-ci diminue, la Compagnie recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut.

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.

ARTICLE 3

DIRECTION

3.01 Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède en exclusivité le droit et le pouvoir:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés, de faire, de modifier, et d'amender les règles raisonnables de conduite et de procédure pour la gouverne des employés;

- b) d'embaucher, de congédier, de classier et de transférer les employés, de leur accorder de l'avancement, de les réduire de grade, de les mettre à pied, de les suspendre ou de les discipliner, pourvu toutefois que si un employé croit que son congédiement ou imposition d'une mesure disciplinaire soit sans raison juste et suffisante, ou que tout autre exercice des droits susmentionnés vient en conflit avec les dispositions de la présente convention, il puisse soumettre le cas selon la Procédure des Grieffs, et

- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis pour l'une ou l'autre des opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur remplacement ainsi que des programmes de production.

3.02 Toute nouvelle règle de conduite ou de procédure sera affichée à l'usine avec copie au Syndicat. Le Syndicat peut contester tout nouveau règlement ou l'application de tout nouveau règlement au moyen de la procédure de grief ou à l'occasion de toute sanction prise contre un employé pour infraction au règlement.

A R T I C L E 4

SECURITE SYNDICALE

4.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira des gages dus à chaque employé, la cotisation syndicale et les frais d'initiation tel que prévu à la constitution et selon l'article 4.02 b).

4.02

a) Le montant ainsi déduit sera envoyé au secrétaire financier du local 6486 des Métallurgistes Unis d'Amérique au plus tard le 15^e jour du mois suivant accompagné d'une liste des noms des employés dont les gages ont été l'objet d'une déduction à la source. Le chèque sera payable au secrétaire financier des Métallurgistes Unis d'Amérique et la Compagnie remplira la formule R-115.

b) La méthode de calculer la déduction hebdomadaire sera la suivante. Salaire brut de la semaine divisé par le nombre d'heures travaillées et multiplié par 0.5.

4.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre son fait et cause contre toute poursuite intentée par tout employé en recouvrement de tout montant déduit des gages tel que prévu aux présentes.

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

4.05 L'employé qui travaille plus de cinq (5) jours dans le mois, doit payer sa cotisation syndicale.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Le Syndicat fera connaître à la Compagnie les noms des employés agissant comme officiers, membres des comités, délégués et la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisée par écrit à cet effet. En cas d'absence, des substituts seront reconnus en autant que la Compagnie soit avisée de leurs noms par écrit.

5.02 La Compagnie reconnaît:

- a) onze (11) officiers;
- b) un comité des griefs de cinq (5) membres;
- c) un comité de négociation de cinq (5) membres;
- d) un comité de sécurité de cinq (5) membres;
- e) un comité E.C.S. de trois (3) membres;
- f) un comité de sous-traitance de deux (2) membres;
- g) un comité de changements technologiques de trois (3) membres;
- h) un comité de vacances de trois (3) membres.
- i) Les délégués syndicaux sont nommés par le Syndicat et doivent être des employés ayant complétés leur période d'essai. La Compagnie reconnaîtra un (1) délégué syndical par chaque quinze (15) employés dans chaque département sauf dans les départements où le nombre d'employés est inférieur à huit (8) où le Syndicat pourra appointer un employé de ce département ou un délégué d'un autre département pour représenter les employés du département concerné. Lorsqu'un employé travaillant sur une équipe désire être assisté d'un délégué syndical et qu'il n'y en a pas de disponible dans son département, cet employé pourra avoir recours à un autre délégué syndical dans un autre département ou un membre du comité des griefs après avoir demandé la permission.

5.03

- a) Il est entendu entre les parties que le rôle du délégué consiste à assister, enquêter, conseiller, faire des représentations et à aider un employé à rédiger son grief.

- b) Si un superviseur, dans l'accomplissement de son travail, désire discuter d'un sujet quelconque avec un employé, pour une raison quelconque et en tout temps, l'employé aura droit, si le superviseur est accompagné d'un autre représentant patronal, d'être accompagné d'un délégué.

5.04

- a) S'il est nécessaire pour tout employé (incluant un délégué syndical ou un membre du comité des griefs) de s'absenter durant les heures de travail selon 5.03 a) afin de tenter de régler un grief, la permission lui sera accordée dans un délai raisonnable la journée même mais il devra prendre des arrangements mutuellement satisfaisants avec les contremaîtres concernés, si son enquête lui demande de quitter son propre endroit de travail. L'employé concerné ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé pendant ses heures régulières afin de faire enquête ou de tenter de régler un grief.
- b) Le président du comité des griefs et deux (2) autres membres de ce comité auront quatre (4) heures par mois pour discuter et tenter de régler des griefs en procédure au local syndical de l'usine. Ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

5.05 La Compagnie continuera de respecter la pratique actuelle concernant les activités du président ou son remplaçant. Lorsque les intérêts de l'unité locale demandent que le président s'absente de l'usine pendant les heures de travail, il pourra s'absenter en autant que ceci soit raisonnable.

Le président à sa discrétion peut assister et participer à toutes les rencontres entre les parties à l'usine sans réduction du nombre de membres d'un comité.

Tout ce temps sera, à toutes fins, considéré comme réellement travaillé et rémunéré comme tel, au taux de sa classification.

5.06 La Compagnie mettra à la disposition du président du Syndicat un local convenable.

A R T I C L E 6

GRIEFS ET ARBITRAGE

6.01 Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application ou à l'observance des dispositions de la présente convention.

6.02

- a) S'il survient entre un employé et la Compagnie une mécontente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, on fera un effort sérieux afin de régler la mécontente sans délai.
- b) Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention. Un tel règlement liera dans tel cas la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné.
- c) Dans tous les cas de convocation d'un employé de la part de la Compagnie pour discuter d'une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, l'employé concerné devra être accompagné d'un délégué syndical. L'employé et le délégué syndical seront avisés de la raison de cette rencontre au moins deux (2) heures à l'avance. Cette section n'aura pas pour but d'empêcher les discussions entre contremaîtres et employés.

6.03 Avant d'avoir recours à la procédure des griefs et afin de tenter de régler toute mécontente, un employé peut à son choix:
- rencontrer son contremaître immédiat ou

- rencontrer son contremaître immédiat, assisté d'un délégué syndical de son choix présent dans son département.

A défaut d'entente, le délégué pourra demander une rencontre avec un représentant du palier suivant de la supervision afin de compléter son enquête avant la présentation d'un grief par écrit.

6.04 Première étape

L'employé assisté d'un délégué syndical présent dans l'usine peut, pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter à son contremaître immédiat sa plainte par écrit sur une formule fournie par la Compagnie. Le contremaître immédiat ou un représentant désigné doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la date de la présentation de la plainte. Si la décision ne satisfait pas l'employé, alors

6.05 Deuxième étape

Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue ou aurait dû être rendue, le comité des griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au directeur de l'usine ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas à la deuxième étape. Les représentations écrites doivent être présentées à la deuxième étape par au plus trois (3) membres du comité des griefs.

Le directeur de l'usine ou son remplaçant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres officiers de la Compagnie. L'employé faisant la plainte doit être présent à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant international du Syndicat peut être également présent à cette réunion. La réunion à la deuxième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où le directeur de l'usine a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

6.06 Les membres du comité des griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une

telle rencontre mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base pour le temps qu'il passe à cette rencontre. Ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

6.07 Griefs de groupe

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

6.08 Grief collectif entre le Syndicat et la Compagnie

S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, le grief sera présenté par écrit, à la deuxième étape. Dans les sept (7) jours qui suivront, il y aura une rencontre et 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'un tel grief collectif, la décision de l'autre partie doit être rendue dans les sept (7) jours de ladite rencontre.

6.09 On ne tient pas compte des samedis, dimanches, jours de congés cédulés et des jours de congés statutaires observés par la Compagnie lors du calcul des délais au-dedans desquels une action doit être prise à chacune des deux étapes de la procédure des griefs ou en vertu de la section 6.08.

6.10 Si un employé, un délégué syndical ou un membre du comité des griefs est convoqué par la Compagnie en dehors de ses heures normales de travail pour tenter de régler un grief, il sera rémunéré à son taux horaire de base pendant une période maximum de deux (2) heures, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

6.11 La Compagnie fera connaître par avis aux tableaux d'affichage les noms des représentants de la Compagnie choisis de temps à autre pour s'occuper des cas à la première et à la deuxième étape de la procédure des griefs. Une copie de cet avis devra être envoyée par courrier au Syndicat.

6.12 Toute limite de temps établie au présent article en ce qui a trait à une action à prendre par l'une ou l'autre des parties ou par un employé peut être prolongée en tout temps par entente mutuelle écrite.

6.13 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure de cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par la section 8.06 doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

6.14 Lorsqu'un grief est accueilli en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivant, la Compagnie soumettra au Syndicat, par écrit, une copie de la nature du règlement indiquant les montants qui seront versés moins les déductions prévues à la convention collective de travail avant que le règlement soit remis au signataire du grief.

6.15 Arbitrage

Si toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de la procédure des griefs, elle peut être soumise à l'arbitrage par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la direction à la deuxième étape ou la décision de la Compagnie tel que prévu à la section 6.08. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de tel délai.

6.16 Dans tous les cas où un arbitre sera requis en vertu de cette convention, il sera choisi parmi les arbitres apparaissant à la liste suivante:

Me Guy Dulude
Me Jean-Yves Durand
Me Jean-Paul Lalancette
Me Claude Lauzon
Me André Montpetit
Me André Sylvestre
Me Roland Tremblay

Par entente mutuelle, les parties pourront modifier et/ou ajouter des arbitres à la liste ci-haut mentionnée.

6.17 Tout arbitre dont le nom apparaît sur cette liste, qui est requis à son tour d'agir comme arbitre dans un arbitrage et qui refuse ou est dans l'impossibilité d'agir dans les trente (30) jours ouvrables ou dans un délai raisonnable ne sera requis à nouveau d'agir comme arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste, par rotation normale.

6.18 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage, le président du comité des griefs ou son remplaçant, en présence du chef du Service du personnel ou son représentant, entrera en communication par téléphone avec l'arbitre dont c'est le tour d'agir selon la rotation des arbitres et si l'arbitre accepte d'agir selon la section 6.17, il recevra confirmation de la demande d'arbitrage et de la date arrêtée pour l'arbitrage avec copie à l'autre partie.

6.19 Si aucun arbitre ne peut accepter d'agir dans un délai raisonnable, le choix d'un arbitre sera fait en conformité avec le Code du Travail.

6.20 Les séances d'arbitrage doivent être tenues dans la région de Valleyfield.

6.21 La question en litige soulevée dans le grief écrit et dans la réponse écrite à ce grief ou encore, dans le cas d'un grief collectif entre le Syndicat et la Compagnie, la question en litige soulevée dans les représentations écrites de la part qui demande l'arbitrage et la réponse de l'autre partie à ces représentations, sera présentée à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette question en litige.

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

6.23 La partie qui convoque des témoins doit payer leurs rémunérations et allocations.

6.24 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

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

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

6.27 L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

6.28 Arbitrage accéléré

La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour utiliser une procédure accélérée pour l'audition d'arbitrage:

- a) tout arbitre nommé en vertu de cette procédure devra se conformer aux dispositions de la convention collective;
- b) deux arbitres seront choisis parmi la liste d'arbitres à la section 6.16 afin d'agir à tour de rôle, pour l'audition des arbitrages accélérés une fois par mois à date fixe;
- c) les arbitrages à être référés à l'arbitrage accéléré devront être acceptés par les deux parties quinze (15) jours avant la date fixée;
- d) aucune objection préliminaire ne pourra être déposée;
- e) chaque partie résumera oralement ses prétentions et aucune note écrite ne pourra être versée au dossier après l'audition;
- f) L'arbitre pourra rendre sa décision verbalement à la conclusion de l'audition ou par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent l'audition. Si la décision est rendue verbalement à la conclusion de l'audition, elle sera écrite dans les quinze (15) jours suivants;
- g) les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie et les arbitrages se feront en dehors de l'usine.

ARTICLE 7

GENERALITES

7.01 La Compagnie ne doit pas occasionner ou provoquer la fermeture de l'usine 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, ou autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie.

7.02 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 de sa non appartenance à un Syndicat ou à une association d'employés, ou en raison de participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, couleur, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou croyance politique, ou en raison de l'exercice par un employé d'un droit prévu par cette convention.

7.03 Sauf tel que prévu dans cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou sur la propriété de l'usine. Une conversation fortuite n'affectant pas le travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considéré comme activité syndicale.

7.04

- a) 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.
- b) Un tableau d'affichage par département sera pourvu par la Compagnie pour les avis du Syndicat.
- c) Les avis que le Syndicat désire afficher sur ces tableaux d'affichage doivent être soumis à la Compagnie pour approbation et affichage.

7.05 La convention collective sera distribuée à tous les employés au plus tard dans les soixante (60) jours après la signature. La convention sera rédigée en français.

7.06 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de remplacer les outils endommagés ou perdus par des outils de même qualité lorsque l'employé est dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence d'un employé.

7.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

- a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le contremaître doit expliquer à l'employé les faits qui pourraient entraîner la mesure disciplinaire. L'employé sera accompagné d'un délégué syndical assigné sur l'équipe de travail ou un officier du Syndicat et la décision sera prise dans les délais prévus à la section 8.03.
- b) Si la mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement, la procédure prévue à la section 8.03 s'applique.
- c) Copie de la mesure disciplinaire sera envoyée au Syndicat en même temps.

8.02 Les mesures disciplinaires sont un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement et la raison de la mesure disciplinaire sera indiquée sur les formules à cet effet.

8.03 La confirmation de suspension ou congédiement sera remise par écrit à l'employé assisté d'un délégué syndical de son choix présent dans l'usine avant son départ de l'usine, ou dans les cinq (5) jours suivant

l'infraction et s'applique immédiatement et de façon consécutive s'il s'agit d'une suspension d'une durée de plus d'une journée. Copie de la confirmation de suspension ou congédiement sera envoyée au Syndicat en même temps.

8.04

- a) Un avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de six (6) mois. Cet avertissement écrit sera rayé du dossier de l'employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période de six (6) mois.
- b) Une confirmation de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois.

8.05 Tout avertissement écrit ou confirmation de suspension émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a une relation directe avec le litige en cause.

Les avertissements écrits ou les confirmations de suspension émis en vertu des sections 8.04 a) et b) qui sont rayés du dossier d'un employé ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

8.06 Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours suivant la réception de la suspension ou le congédiement.

8.07 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 raisonnable, la Compagnie le réintégrera sans perte d'ancienneté à son occupation régulière et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute punition convenue et décidée par l'arbitre.

ARTICLE 9

ABSENCES

9.01 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser un contremaître du département s'il ne peut rejoindre son contremaître avant le commencement de son équipe de travail ou doit donner une raison valable à la Compagnie concernant son défaut de se rapporter. Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée doit se rapporter à son contremaître. On lui dira à ce moment quand il peut retourner au travail.

9.02 Un employé qui est absent de son travail pour plus de trois (3) jours sur une permission d'absence autorisée à cause d'une maladie ou d'un accident, et qui désire retourner à son travail régulier, aura droit de se rapporter à son travail régulier après avoir présenté sur demande une preuve médicale de son médecin traitant attestant que cet employé est apte à reprendre son travail régulier. Cet employé doit donner à son contremaître un avis de seize (16) heures de la date où il a l'intention de retourner et il pourra alors reprendre son travail régulier dans les seize (16) heures de cet avis. On exclura des limites de temps prévues à cette section, les samedis, dimanches et congés statutaires. Si la Compagnie exige d'un employé un examen médical et que l'employé est convoqué pour passer cet examen pendant ou en dehors des heures de travail, la Compagnie défraiera le coût du transport et lui paiera un minimum de quatre (4) heures de salaire.

9.03 Au cours de chaque année contractuelle de cette convention, la Compagnie, sur demande écrite du Syndicat, accordera six (6) permis d'absence à six (6) employés, au plus, afin d'assister à une convention ou conférence du Syndicat sujets aux conditions suivantes:

- a) que le Syndicat avise par écrit la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance en donnant les noms des employés pour qui il désire un permis d'absence;

- b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas deux (2) semaines;
- c) que tel(s) employé(s) ne soit(ent) pas assigné(s) à un travail de même nature;
- d) en conformité avec ce qui précède, la Compagnie accordera, au cours de chaque année contractuelle, à quinze (15) employés, une permission d'absence pour assister à des cours de formation ou d'éducation. Seulement trois (3) employés à la fois pourront s'absenter. Sauf pour les cours de sécurité ou par entente mutuelle, le nombre pourra être supérieur.

9.04 La Compagnie, sur demande écrite du Syndicat, accordera une permission d'absence à un (1) employé afin d'assister au Collège canadien des travailleurs, sujet à la condition que le Syndicat donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Compagnie, désignant le nom de l'employé pour qui la permission est demandée.

9.05 Sur demande écrite de la part du Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence d'un (1) an, durant son mandat à un employé, au plus, qui est employé comme officier du Syndicat.

9.06 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.

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.

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

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

9.08 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.

9.09 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.

9.10 Raisons personnelles

La Compagnie peut accorder une permission d'absence raisonnable sans solde pour des raisons personnelles:

- a) si l'employé le demande par écrit;
- b) si l'absence est demandée pour une raison valable;
- c) telle permission d'absence sera aussi accordée pour un voyage organisé entre le 1er septembre et le 1er mai;
- d) si cela ne nuit pas aux opérations.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé à l'emploi de la Compagnie signifie

la période de ses services à l'usine de Zinc Electrolytique du Canada Limitée depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

10.02 Le terme "ancienneté" signifie la durée du service d'un employé à la Compagnie comptée en termes de jours, de mois et d'années depuis sa dernière date d'embauchage.

10.03 Un employé sera considéré comme employé à l'essai et n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail avec la Compagnie. A la fin de cette période, il aura droit à une ancienneté datant de sa date d'embauchage avec la Compagnie. Le Syndicat sera avisé du nom des employés qui auront complété leur période d'essai et de ceux dont l'emploi a été terminé par la Compagnie.

En cas d'égalité, le rang d'ancienneté sera déterminé par l'âge, et priorité sera accordé au plus âgé.

10.04 Un employé à l'essai peut prendre avantage de la procédure des griefs sauf le cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

10.05 Listes d'ancienneté

Dans les trois (3) semaines suivant la signature de cette convention, la Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la dernière date d'embauchage, le service continu, la tâche à laquelle l'employé est assigné et le numéro de catégorie. Ces listes seront affichées en permanence et révisées trois(3) fois par année, soit au mois de janvier, de mai et de septembre.

Sept (7) copies de ces listes révisées seront envoyées au Syndicat. La Compagnie enverra au Syndicat, au mois de juin de chaque année, une liste indiquant le nom, initiales, adresse et numéro de matricule de chaque employé.

10.06 Service continu

Le service continu d'un employé est la période de temps accumulé à l'usine et s'accumule durant une absence causée par la maladie, un accident, un accident de travail, une maladie professionnelle, une permission d'absence autorisée, une période de congé et de fermeture.

10.07 L'ancienneté sera maintenue dans le cas d'une mise à pied, par manque de travail durant les périodes prévues à 10.08 c).

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

- a) quitte son emploi ou,
- b) est congédié, et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention collective;
- c) est mis à pied, ci-après pendant plus de:
 - i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - iii) trente-six (36) mois, lorsque l'employé a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied.
- d) La Compagnie continuera sa procédure actuelle de contacter un employé par téléphone suivi de la mise à la poste de son avis. L'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail à la date indiquée et cela dans les dix (10) jours de la réception de cet avis. La Compagnie ne sera requise en aucun temps de reprendre toute personne qui aurait fait défaut de se présenter au travail conformément aux termes de l'avis qui lui a été adressé et au moment spécifié dans ledit avis, à l'exception des employés

qui ont informé la Compagnie en bon temps de leur maladie, accident ou du fait qu'ils font leur devoir de juré ou pour toute autre raison acceptable par la Compagnie.

10.09 Un employé muté avant la date de la présente convention à une position exclue de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé de l'unité de négociation qui accepte un poste hors de l'unité de négociation peut, durant les six (6) mois qui suivent, retourner à l'unité de négociation, à la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Il n'aura droit qu'à une telle mutation.

A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et s'il retourne ou est retourné dans l'unité de négociation on ne lui accordera que l'ancienneté qu'il avait accumulée lors de son séjour dans l'unité de négociation. Toutefois, la totalité des années de service lui sera reconnue pour le quantum de vacances.

10.10 La Compagnie fournira au secrétaire du local une fois par semaine, un rapport des déplacements de la main-d'oeuvre, à l'intérieur de l'unité de négociation (i.e. embauches, rappels, changements d'occupation, mises à pied, renvois et départs).

10.11 Dans tous les cas de promotion, mutation, mise à pied, ré-embauchage après une mise à pied et hausse des effectifs, l'employé possédant l'ancienneté la plus grande aura la priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée.

Si le Syndicat le requiert, la Compagnie mettra à sa disposition les dossiers pertinents des employés concernés.

10.12 Déplacement sans mise à pied

Pour un maximum de trois (3) jours lorsque des employés sur une équipe ne sont plus requis pour accomplir leur tâche normale à cause d'un manque de travail, ils pourront être assignés à du travail disponible par ancienneté sans toutefois déplacer d'autres employés de leur tâche régulière.

Une telle assignation se fera selon l'ordre suivant:

1. Effectuer un travail dans le même département.
2. Effectuer un travail dans un ou plusieurs départements selon le choix de l'employé.
3. Déplacer à l'intérieur de sa tâche régulière à la quatrième journée.
4. Déplacer un employé conformément à la section 10.13, si aucun travail n'est disponible.

Au cours de cette période, les employés concernés maintiendront leur taux horaire de base.

Les stipulations de la section 12.04 ne s'appliquent pas lors des déplacements prévus ci-haut ainsi que lors de la reprise des opérations sur l'équipe régulière de l'employé concerné.

10.13 Mise à pied

- a) Lors d'une mise à pied, les premiers mis à pied seront les employés à l'essai, les étudiants ensuite les employés possédant le moins d'ancienneté.
- b) En déterminant quel employé sera mis à pied, la procédure suivante s'appliquera et l'employé déplacé aura le choix de:
 1. déplacer un employé à une tâche supérieure s'il a déjà été classifié conformément à la section 10.15.
 2. déplacer un employé ayant moins d'ancienneté à une tâche supérieure jusqu'à la classe 11 inclusivement, à une tâche égale ou inférieure selon la section 10.11.

3. choisir la mise à pied.

4. s'il ne peut déplacer un employé à l'usine selon la section 10.11, être mis à pied.

c) Dans tous cas de mise à pied d'un employé régulier, sauf dans le cas d'une mise à pied de cinq (5) jours ou moins et dans le cas des étudiants, les employés concernés doivent recevoir un avis une (1) semaine à l'avance ou, au lieu de l'avis écrit une (1) semaine de salaire. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat en même temps. Advenant annulation de la mise à pied, la Compagnie devra aviser le Syndicat par écrit à cet effet.

Si la mise à pied est pour une durée de six (6) mois ou plus, un préavis conforme à l'article 82 de la loi 126 sera donné aux employés ayant trois (3) mois ou plus de service continu avec la Compagnie.

Dans les cas de mise à pied après que le Syndicat et les employés aient été avisés, la Compagnie affichera aux tableaux d'affichage la liste des noms des employés.

10.14

Rappel

a) Un employé déplacé de son occupation ou mis à pied, selon la section 10.13 lors d'une baisse des effectifs, aura droit, lors d'une reprise des effectifs, au rappel dans son travail régulier ou dans toute occupation selon les dispositions de la section 10.11.

b) Tout employé mis à pied qui refuse un rappel à sa tâche régulière perdra son ancienneté, à moins que ce rappel ne soit que pour une période de trente (30) jours ou moins.

c) Tout employé à l'usine qui refuse un rappel à son occupation régulière perdra son droit de rappel jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il accepterait et à la prochaine ouverture il sera assigné à ce travail.

- d) Tout employé mis à pied qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière, perdra ses droits de rappel à une tâche autre que sa tâche régulière à moins qu'il avise la Compagnie de son désir d'être rappelé. Cependant l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel ne pourra se prévaloir de ce droit.
- e) Les employés mis à pied qui ont droit de rappel seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue par la Compagnie, avec copie au Syndicat.

10.15 Affichage de tâche

- 1. Une tâche sera considérée comme étant ouverte chaque fois qu'elle est vacante pendant plus de six (6) jours ouvrables. Une tâche qui doit être exécutée devient ouverte en cas de décès, retraite, congédiement, démission, promotion ou démotion, nouvelle tâche, augmentation du nombre d'employés.
- 2. Dans les cas d'absence connu de la Compagnie de plus de trente (30) jours de calendrier, due à la maladie ou maladie industrielle, accident ou accident de travail, absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail, l'affichage indiquera qu'il s'agit d'une tâche temporaire et quel employé est à remplacer. Dans ce dernier cas, dès que la Compagnie est informée que l'employé ne pourra reprendre son travail régulier ou revenir au travail, cette tâche sera affichée le tout sujet à cette section.

L'employé qui retourne au travail après une absence telle que décrite ci-dessus reprend son occupation régulière et l'employé muté temporairement retourne à son occupation régulière.

- a) Sujet à la section 10.14, lorsqu'une tâche est disponible elle doit être affichée pendant sept (7) jours sur les tableaux d'affichage à l'usine et le choix se fera selon l'article 10.11.

- b) Pour les tâches indiquées apparaissant à l'annexe A, l'employé entraîné selon l'article 10.17 aura priorité.
- c) L'affichage indique le titre de la tâche, le nombre d'employés requis, le taux horaire; une copie sera envoyée au Syndicat.
- d) Les employés font application sur une formule pourvue par la Compagnie au bureau du personnel.
- e) Le résultat de l'affichage indiquant le nom des applicants et du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours, sur les tableaux d'affichage de l'usine avec copie au Syndicat. L'employé choisi sera muté à la tâche disponible dans les vingt-six (26) jours de l'affichage à moins que survienne un problème d'entraînement. Dans ce cas, la période de vingt-six (26) jours pourra être excédée pour une période raisonnable. Toutefois, ceci n'ayant pas pour but de retarder inutilement la mutation. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit en donnant les raisons de ce délai.
- f) Afin d'assurer la continuité et de maintenir l'efficacité des opérations, une occupation disponible peut être occupée de façon temporaire selon l'article 10.16.
- g) Un employé qui ne peut se qualifier à une tâche disponible en vertu de cette section dans une période de vingt (20) jours ouvrables, sera retourné à sa tâche antérieure ou pourra demander d'être retourné à sa tâche antérieure, s'il le désire.
- h) L'employé peut poser sa candidature à une tâche rémunérée à un taux supérieur, égal ou inférieur.
- i) Si après avoir affiché qu'une tâche est vacante la Compagnie décide de ne pas assigner un employé à cette tâche, elle devra en informer les employés et le Syndicat par écrit et donner la raison qui motive ce changement.

- j) Un employé absent pour vacances, permission d'absence, maladie ou accident pourra faire application lors de son retour au travail à une tâche affichée durant son absence s'il se qualifie selon la section 10.11 en s'adressant au bureau du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail. L'employé déplacé à la suite de cette disposition retournera à la tâche qu'il occupait.
- k) Cette clause n'aura pas pour effet d'empêcher un employé de changer de travail à l'intérieur d'une même tâche dans une même équipe ou une équipe différente, lorsqu'il y a une ouverture telle que spécifiée dans cette section.

10.16

Vacance temporaire

- 1. Une vacance temporaire d'emploi est une vacance occasionnée par l'absence d'un employé pour maladie, accident, permission d'absence ou absence dans le(les) cas d'une assignation temporaire due à l'affichage, et pour une période maximum de dix (10) jours lors d'un rappel si l'employé n'est pas disponible.
 - a) Si la Compagnie décide de combler une vacance temporaire elle procédera à l'intérieur du département concerné, de la façon suivante:
 - b) En cas de vacance temporaire d'emploi ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs, la vacance pourra être comblée sans égard à l'ancienneté et l'expérience acquise durant cette période ne pourra être utilisée dans l'application de la section 10.15. L'employé muté d'une occupation à une autre, après cinq (5) jours pourra demander d'être retourné à son occupation régulière. Cependant, l'employé ayant le moins d'ancienneté ne pourra se prévaloir de ce droit.

Pour toute mutation de plus de cinq (5) jours mais moins de trente (30) jours, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura priorité pour accomplir le travail.

2. En cas de vacance temporaire d'emploi dépassant trente (30) jours, la vacance sera comblée selon les dispositions de la section 10.15 et l'affichage indiquera qu'il s'agit d'une tâche temporaire.
L'employé muté depuis plus de trente (30) jours aura droit au surtemps selon les sections 12.10 et 12.11.
3. Un employé assigné temporairement à une occupation d'un taux supérieur sera payé à ce taux supérieur pour le temps qu'il accomplit l'ouvrage concerné.
Toutefois, si un employé est assigné temporairement à une occupation à un taux inférieur, il sera payé à son taux régulier de base pour le temps qu'il aura travaillé.
L'employé possédera les mêmes droits qu'il aurait s'il était classifié à cette tâche.
4. Au retour d'une période d'absence, l'employé absent et l'employé le remplaçant selon les dispositions de cette section reprendront le travail qu'ils effectuaient avant la période d'absence.
5. Malgré ce qui précède, un employé absent peut être remplacé par la procédure de temps supplémentaire prévue à l'article 12.

10.17

Programme de formation

- a) Les parties reconnaissent l'importance d'un programme de formation pour Zinc Electrolytique du Canada Limitée, dans le but de permettre aux employés de rencontrer les exigences des tâches d'opérations apparaissant à l'annexe A.

- b) Lorsque la Compagnie a besoin d'entraîner des employés pour une tâche dans l'annexe A, on affichera pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis aux tableaux d'affichage de l'usine, indiquant le nombre d'employés requis. Tout employé qui désire être candidat à être entraîné à la tâche mentionnée dans l'avis, doit faire une demande à cet effet, durant cette période de cinq (5) jours ouvrables au bureau du personnel sur une formule fournie par la Compagnie. Le choix du candidat à cet entraînement se fera par ancienneté.
- c) Lorsque la tâche pour laquelle on offre une période de formation n'est pas immédiatement disponible sur une base permanente à la fin de la période de formation, ce fait sera indiqué sur l'avis affiché, et l'employé impliqué sera retourné à sa tâche régulière.
- d) L'employé, pour ce stage, ne doit en aucun cas recevoir un taux moindre que le taux de la tâche qu'il accomplissait avant d'être choisi en vertu du présent programme de formation.
- e) Lors des modifications à une tâche qui nécessite de l'entraînement, l'employé qui a déjà été entraîné à cette tâche, devra recevoir le supplément d'entraînement nécessaire à se maintenir qualifié à occuper cette tâche.

10.18 Entraînement spécial

Nonobstant toute disposition contraire de cette convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial, le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le nombre de dix (10) et cet entraînement se faisant sans tenir compte des restrictions imposées par la présente convention, Cependant, il est

entendu que l'emploi de ces individus n'affecte pas les droits aux employés qui font partie de l'unité de négociation. Lorsque la Compagnie embauche des étudiants ou étudiantes au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés désirant travailler à Zinc Electrolytique du Canada Limitée, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

11.01 Définition

- a) La période de vacance est du 1er mai au 30 avril.
- b) Ancienneté: pour fin de choix de période de vacances, la date d'embauchage apparaissant sur la liste d'ancienneté sera déterminante.

11.02

- a) Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril aura droit comme vacances payées à ce qui est prévu par la loi sur les normes de travail.
- b)
 - i) Un employé ayant un (1) an ou plus mais moins de quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à une vacance de deux (2) semaines et à une paye de quatre pour cent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
 - ii) Un employé ayant quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à une vacance de trois (3) semaines et à une paye de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

- iii) Un employé ayant neuf (9) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à une vacance de quatre (4) semaines et à une paye de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- iiii) Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril 1983 aura droit à une vacance de cinq (5) semaines et à une paye de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

11.03

- a) Chaque année, au plus tard le 15 février, la Compagnie affiche une liste comportant les noms des employés ainsi que la période de vacances à laquelle ils ont droit et demande aux employés de choisir leur période de vacances.

Suite à la rencontre initiale avec le contremaître ou son représentant, chaque employé aura jusqu'à deux (2) jours de travail pour signifier son choix à la Compagnie et s'il ne rencontre pas cette échéance, il abandonnera ainsi ses droits au profit d'employés ayant moins d'ancienneté jusqu'à ce qu'il soit prêt à donner son choix. La Compagnie fera tous les efforts possibles pour tenter de communiquer avec les employés absents afin de connaître leur choix de vacances.

- b) L'allocation des vacances est soumise aux exigences des opérations et à la disponibilité d'employés qualifiés.

L'employé exerce son choix de la façon suivante:

1. Opérateur de batteries de cellule: par ancienneté parmi tous les employés classifiés à cette tâche.
2. Autres départements de production: par ancienneté sur son équipe dans son département.

3. La répartition des vacances au département de l'entretien se fait en respectant l'ancienneté des employés en fonction des besoins minima de chaque métier.

La répartition des vacances au service de l'entretien se fait à l'intérieur de chaque métier. Le choix de vacances est accordé en commençant par l'employé possédant le plus d'ancienneté dans le département.

L'allocation des semaines de vacances peut varier d'un métier à un autre mais l'allocation d'un métier ne sera pas influencée par celle d'un autre ou par l'allocation de d'autres employés n'exerçant pas un métier.

c) L'employé n'ayant pu obtenir des vacances entre la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail aura l'opportunité de faire de la relève de vacances sur une tâche de jour de classe supérieure pour laquelle il est qualifié dans son département.

Considération sera donnée à l'ancienneté pour le remplacement des vacances, en dehors de la période mentionnée ci-haut, lorsque l'assignation de l'employé qualifié n'entraîne pas plus que deux (2) déplacements dans son département.

Le nombre d'employés pouvant exercer cette option sera déterminé par les exigences des opérations.

L'assignation se fera par ancienneté parmi les employés qui ont réclamé le travail.

d) La Compagnie reconnaît un comité de vacances composé de trois (3) membres nommés par le Syndicat pour surveiller l'application de la procédure décrite ci-haut. La Compagnie rencontrera le comité de vacances entre le 1er mars et le 10 avril de chaque année. La pratique actuelle concernant la rémunération des membres du comité sera maintenue.

e) A partir du 1er mai, il n'y aura plus de changement aux listes de vacances affichées sans le consentement de l'employé et de la Compagnie.

f) Si durant une période de vacances, une ouverture se crée dans une liste, l'employé le plus ancien n'ayant pas encore pris ses vacances, pourra le faire en conformité avec l'alinéa b).

11.04 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) additionnel 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.

11.05

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

b) La paie de vacances ne sera payée au temps d'une mise à pied à moins qu'elle soit requise par l'employé au moment de la mise à pied.

11.06 La paie de vacances sera remise à l'employé au plus tard le mercredi précédant son départ pour ses vacances.

11.07 Comme les vacances ont été introduites pour procurer une occasion de repos et de récréation, tout employé ne sera alloué aucun paiement en remplacement de ses vacances.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01

- a) Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable, faute de travail.
- b) La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit. Advenant le cas où la Compagnie ne pouvait fournir du travail à tout employé ni ne pouvait maintenir la semaine normale ci-après mentionnée ou les heures de travail telles que cédulées, les dispositions de la section 10.11 de cette convention collective devraient être appliquées.

12.02

- a) La journée de travail est la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début de l'équipe de travail cédulée de l'employé.
- b) Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, incluant la période de repas établie, constituent une journée de travail pour chaque employé.
- c) L'horaire habituel des débuts de l'équipe de travail sont:
8 h
16 h
24 h (minuit)
et des déviations d'une heure avant ou après ces équipes peuvent survenir.

12.03

- a) La semaine de travail est de cinq (5) jours et elle commence le lundi matin à 00 h 01, sauf que les employés dont les

équipes de travail changent périodiquement par ordre de rotation doivent travailler trois (3) semaines (non nécessairement consécutives) de cinq (5) jours chacune, et une (1) semaine de six (6) jours afin d'en arriver à une semaine de travail de quarante-deux (42) heures.

- b) Toutefois, si un employé sur une équipe rotative, travaille plus d'une (1) semaine de six (6) jours durant quatre (4) semaines, la sixième journée sera payée à temps et demi.

12.04 Un avis de quatre (4) jours ouvrables sera donné à tout employé muté d'une équipe à une autre. A défaut d'avis, l'employé sera payé deux fois (2) son taux horaire applicable pour toutes les heures travaillées à sa première équipe de travail.

12.05 Tous les employés auront une période de repas 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 surveillance de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

12.06 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.

12.07 La Compagnie accordera une 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 que l'employé de l'équipe suivant immédiatement soit rendu à son

endroit de travail désigné pour quitter son poste. La Compagnie continuera de maintenir en vigueur les périodes plus longues de lavage accordées à certaines classifications avant la signature de cette convention. Les employés de la Cour auront droit à une période de lavage de dix (10) minutes prise à la fin de l'équipe de travail.

12.08 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son équipe de travail régulière 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, non plus lorsque le manque de travail est dû à une cause hors du contrôle de la Compagnie ou à un cas de force majeure.

12.09 Surtemps

Un employé sera payé:

- a) 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.

12.10 Quand il est nécessaire de retenir un ou des employés au travail pour des travaux de réparation après l'heure normale pour leur faire accomplir du temps supplémentaire, ce travail sera offert à l'employé ou aux employés qui exécutaient ce travail au cours de leur équipe régulière.

12.11

- a) Le temps supplémentaire sera réparti à tour de rôle parmi les employés qui exécutent normalement ce genre de travail dans le département concerné. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.
- b) Chaque département tiendra à jour et affichera un tableau de distribution du temps supplémentaire. Ce tableau indiquera le nombre de tours de temps supplémentaire effectué par chaque employé durant le mois et durant l'année, ainsi que le nombre de tours refusés par chaque employé qui lui seront crédités comme du temps supplémentaire travaillé.

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

12.13 Un employé 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 12.14 s'appliquent.

Ce rappel s'applique aussi à l'employé qui a poinçonné et est encore sur les lieux de la Compagnie.

12.14 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.

12.15 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de trente cents (30¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de trente-cinq cents (35¢) 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 p.m. 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.

A partir du 1er août 1983, les primes d'équipe seront augmentées à trente-cinq cents (35¢) et quarante cents (40¢) respectivement.

A partir du 1er juillet 1984, les primes d'équipe seront augmentées à quarante cents (40¢) et quarante-cinq cents (45¢) respectivement.

12.16 Prime du dimanche

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 travaillée entre 0 h 01 a.m. dimanche et 24 h 00 dimanche soir.

ARTICLE 13

CONGES STATUTAIRES

13.01 Un employé recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour le temps où il a travaillé le JOUR DE L'AN, LE 2 JANVIER, LE VENDREDI SAINT, LE PREMIER MAI, LA SAINT-JEAN-BAPTISTE, LA FETE DU DOMINION, LE PREMIER LUNDI DU MOIS D'AOUT, LA FETE DU TRAVAIL, LE JOUR DE L'ACTION DE GRACES, LE JOUR DE NOEL ET LE LENDEMAIN DU JOUR DE NOEL, LE JOUR DE L'ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYE.

13.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun de ces congés chômés, 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;
- b) s'il a moins d'un (1) mois de service continu pour la Compagnie.

13.03

- a) Un employé requis de travailler moins de huit (8) heures le jour de l'un de ces congés et qui est éligible en vertu de la section 13.02 du présent article, sera payé à son taux horaire applicable pour le reste de l'équipe de travail, mais un employé qui travaille moins de huit (8) heures après avoir été avisé de travailler pendant toute l'équipe de travail, ne sera pas payé pour cette partie de l'équipe de travail où il n'a pas travaillé.
- b) Pour avoir droit au paiement desdits jours de congés, l'employé doit avoir travaillé le jour du congé et le jour précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement le jour de congé s'il est cédulé pour travailler l'un de ces jours; les exceptions à cette règle étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

13.04

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

13.05 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement, ou suivant immédiatement, l'absence d'un employé en vacances d'après l'article 11, 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.

13.06 Tout employé travaillant un jour de congé statutaire aura droit à une autre journée de congé, sans solde, en remplacement de ce congé, mais il devra avertir son contremaître, deux (2) semaines à l'avance, lorsqu'il voudra prendre ce congé. Ce congé devra être pris dans les douze (12) mois.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.01 Le manuel d'étude conjointe des tâches pour la description, la classification des tâches, et l'administration des salaires, daté du 22 août 1975, et ci-après appelé "Le Manuel", est intégré à la présente convention comme annexe "B", et ses dispositions s'appliqueront comme si elles eussent été intégralement énoncées dans le présent document, pourvu que la référence faite dans ce manuel à des tâches comme occupation de métier, emploi de bureau ou technique, de remplaçant, de débutant et apprenti, n'établisse pas en soi l'existence de ces tâches dans les activités de Zinc Electrolytique du Canada Limitée, ou pourvu qu'elle n'établisse pas que ces tâches sont ou incluses ou exclues de l'unité de négociation.

14.02 La tâche de chaque employé faisant partie de l'unité de négociation sera décrite, classifiée, et un taux de salaire sera appliqué à chaque employé conformément aux dispositions de ce document.

14.03

Echelle des salaires

a)

Prenant effet au commencement de la première équipe le 20 septembre 1982, le taux horaire type pour une tâche de classe 1 sera augmenté de quatre-vingt-dix cents (90¢) et l'écart d'une classe à l'autre sera de douze cents (12¢).

Equipes de travail par ordre de non-rotation

Le 20 septembre 1982: 90¢ sur les taux de base et intégration du boni de vie chère actuellement en vigueur de 88¢.

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>	<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
1	\$10.57	11	\$11.77
2	\$10.69	12	\$11.89
3	\$10.81	13	\$12.01
4	\$10.93	14	\$12.13
5	\$11.05	15	\$12.25
6	\$11.17	16	\$12.37
7	\$11.29	17	\$12.49
8	\$11.41	18	\$12.61
9	\$11.53	19	\$12.73
10	\$11.65	20	\$12.85

Equipes de travail par ordre rotatif

Le 20 septembre 1982: 98¢ sur les taux de base et intégration du boni de vie chère actuellement en vigueur de 88¢.

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>	<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
1	\$10.82	11	\$12.03
2	\$10.94	12	\$12.15
3	\$11.06	13	\$12.27
4	\$11.18	14	\$12.39
5	\$11.31	15	\$12.51
6	\$11.43	16	\$12.64
7	\$11.55	17	\$12.76
8	\$11.67	18	\$12.88
9	\$11.79	19	\$13.00
10	\$11.91	20	\$13.12

- b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 1er août 1983 le taux horaire type pour une tâche de classe 1 sera augmenté de soixante-cinq (65¢) et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un demi-cent ($\frac{1}{2}$ ¢) et sera de douze cents et demie ($12\frac{1}{2}$ ¢).

Equipes de travail par ordre de non rotation

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>	<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
1	\$11.22	11	\$12.47
2	\$11.345	12	\$12.595
3	\$11.47	13	\$12.72
4	\$11.595	14	\$12.845
5	\$11.72	15	\$12.97
6	\$11.845	16	\$13.095
7	\$11.97	17	\$13.22
8	\$12.095	18	\$13.345
9	\$12.22	19	\$13.47
10	\$12.345	20	\$13.595

Equipes de travail par ordre rotatif

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>	<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
1	\$11.47	11	\$12.73
2	\$11.595	12	\$12.855
3	\$11.72	13	\$12.98
4	\$11.845	14	\$13.105
5	\$11.98	15	\$13.23
6	\$12.105	16	\$13.365
7	\$12.23	17	\$13.49
8	\$12.355	18	\$13.615
9	\$12.48	19	\$13.74
10	\$12.605	20	\$13.865

14.04

Boni de vie chère

- a) Le boni de vie chère actuellement en vigueur au montant de quatre-vingt-huit cents (88¢) sera intégré dans le taux horaire standard le 20 septembre 1982.
- b) Un montant proportionnel s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation pour la période juin 1983 - juin 1984, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1, 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 de juin 1984.

14.05

A la date de la mise en vigueur de l'échelle des salaires horaires types, le taux horaire type pour chaque classe de tâches sera le taux horaire type pour toutes les tâches classifiées dans telle classe de tâches et il en sera ainsi pour la durée de l'échelle des salaires types et sera appliqué à tout employé en conformité avec les dispositions de cette convention.

14.06

- a) Le taux horaire type établi suite au programme sera le taux de salaire fixé pour les heures normales de travail payées pour un travail sans prime.
- b) Sauf tel qu'autrement prévu dans cette convention, le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien, autre qu'une tâche de métier ou d'apprenti, s'appliquera à tout employé durant le temps où il est requis d'exécuter telle tâche.

14.07

Sauf dispositions contraires à la présente convention, le taux de salaire fixé pour chaque tâche s'applique à tout employé pour la durée pendant laquelle il doit exécuter un tel travail.

14.08 Différentiels spéciaux

La Compagnie fournira au Syndicat une liste, acceptée par la Compagnie et le Syndicat, d'employés qui recevront un différentiel spécial; cette liste contiendra les renseignements ci-après:

- a) le nom du titulaire qui reçoit ce différentiel spécial;
- b) le titre de la tâche pour laquelle un différentiel spécial sera versé;
- c) la classification de la tâche;
- d) le taux horaire type de la tâche;
- e) le montant du différentiel spécial;
- f) la date d'entrée en vigueur du différentiel spécial.

14.09 Sauf le cas où le différentiel spécial puisse être modifié par les moyens énoncés ci-après, l'employé inclus dans la liste mentionnée à l'article 14.08 continuera à recevoir le différentiel spécial pour la durée pendant laquelle l'employé continuera d'occuper la tâche pour laquelle le différentiel spécial fut établi.

14.10 Si un employé bénéficiant d'un différentiel spécial est muté ou affecté à une tâche commandant un taux horaire normal plus élevé, alors le différentiel spécial sera réduit proportionnellement à ladite hausse de taux.

14.11 Si, par suite d'une mise à pied et de l'exercice des droits d'ancienneté, un employé bénéficiant d'un différentiel spécial est déplacé vers une tâche ayant un taux horaire normal moins élevé, alors son différentiel spécial sera annulé.

14.12 Si l'employé auquel il est fait référence aux articles 14.10 et 14.11 devait retourner à la tâche pour laquelle un différentiel spécial avait été établi, alors le différentiel spécial sera rétabli, sauf s'il a été réduit ou supprimé par d'autres moyens.

14.13 Le différentiel spécial d'un employé peut être réduit ou supprimé si la tâche à laquelle il est affecté est reclassifiée dans une classification plus élevée.

14.14 Outre les moyens énoncés ici, l'accroissement salarial entre classes de tâches serviront à réduire ou à supprimer les différentiels spéciaux.

14.15 Sauf pour l'application des différentiels spéciaux stipulés ici, les termes de la présente entente régissant les transferts s'appliquent.

14.16 Transfert temporaire

Un employé qui est temporairement transféré de sa tâche régulière recevra le taux horaire type de la tâche à laquelle il fut transféré, pourvu que ce taux ne soit pas moindre que le taux de sa tâche régulière. Si le taux de la tâche à laquelle il est temporairement transféré, mais non à la suite d'une mise à pied, est moindre que le taux de sa tâche régulière, il recevra le taux de sa tâche régulière durant la période d'un tel transfert temporaire.

14.17 Taux de débutant

La liste à l'annexe "A" pourra être modifiée suite à des changements aux opérations pour toute nouvelle tâche de classe 12 et au-dessus.

14.18 Une échelle de taux de débutant pour des périodes d'apprentissage réelles de 520 heures avec la Compagnie dans des emplois pour lesquels la séquence promotionnelle des tâches connexes ne prévoit pas de possibilité de formation, sera établie au niveau du taux de l'échelle des taux horaires types de cette classe de tâches; ceci sera déterminé en fonction de la formation et de l'expérience professionnelles requises précisées à l'élément 2 du dossier de classification de la tâche, comme suit:

- a) Code C: de sept à douze mois
1. une période de classification de débutant se situant deux classes en deçà de la classe de la tâche
- b) Code D: de treize à dix-huit mois
1. une première période de classification de débutant se situant quatre classes en deçà de la classe de la tâche, et
 2. une seconde période de classification de débutant se situant deux classes en deçà de la classe de la tâche.
- c) Code E et autres codes supérieurs: dix-neuf mois et plus
1. une première période de classification de débutant se situant six classes en deçà de la classe de la tâche, et
 2. une deuxième période de classification de débutant se situant quatre classes en deçà de la classe de la tâche, et
 3. une troisième période de classification de débutant se situant deux classes en deçà de la classe de la tâche.
 4. Les employés sans expérience pratique connexe en rapport avec la tâche touchée feront un laps additionnel de 520 heures de travail dans la période pour débutant, deux classes en deçà de la classe de la tâche.

14.19 Les périodes de débutant prévues à l'article 14.18, s'appliquent aux tâches énumérées au document "B" du Manuel, mutuellement acceptées par la Compagnie et le Syndicat. Les périodes de débutant ne s'appliqueront qu'aux tâches de la classe 8 en montant, sauf là où les dispositions des articles 14.20 et 14.21 s'appliquent.

14.20 Si la Compagnie le juge à propos, elle pourra appliquer un taux de débutant à un débutant sur toute tâche où il y a un autre employé, pourvu que le taux de débutant appliqué soit:

- a) dans le cas d'un employé embauché pour la tâche apprise aux taux horaire type classe 2, ou
- b) dans le cas d'un employé transféré d'une autre tâche dans l'usine, soit à la donnée numérique la plus basse
 - 1. le taux horaire type de la tâche d'où il a été transféré ou
 - 2. le taux horaire type de la tâche qu'il apprend.

14.21 Les dispositions concernant les débutants énoncées à l'article s'appliqueront:

- a) suffisamment longtemps pour apprendre à exécuter le travail, à condition que cette période ne dépasse jamais 520 heures;
- b) seulement pour procurer des remplaçants aux emplois vacants, et
- c) conformément aux dispositions de la convention collective en ce qui a trait à remplir les emplois vacants.

14.22 La Compagnie fournira au Syndicat (Document "B" du Manuel), une liste de tâches acceptée par la Compagnie et le Syndicat, pour l'application des taux de débutant. Cette liste peut être ajoutée ou supprimée après entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. L'échelle des taux de débutant énoncée à l'article 14.18 ne s'appliquera qu'aux tâches énumérées à ladite liste.

14.23 Tout employé qui se sera qualifié pour une tâche par l'entremise de l'horaire des débutants n'aura pas à répéter ce cheminement. Le temps consacré par un employé à une tâche soumise à l'horaire des débutants sera cumulatif. Les périodes moindres que huit heures ne sauraient servir à compléter l'horaire du débutant mais ces périodes seront payées au taux horaire type de la tâche.

14.24 Le taux horaire de débutant fixé pour chaque classification des périodes de débutant s'appliquera conformément aux périodes de formation du débutant comme le veut l'article 14.18. Toutefois, un employé dont le taux salarial courant dépasse le taux minimal de la tâche du débutant à laquelle il a accédé, conservera son taux courant, mais sans dépasser le taux horaire type de la tâche qu'il apprend, et ce, jusqu'à ce que le taux applicable à la classification de la période du débutant soit égal ou supérieur à son taux actuel.

14.25 Tout employé, lorsqu'assigné à une tâche à laquelle s'applique un taux de débutant, aura droit, dans sa cédule de débutant, à tout temps travaillé antérieurement à cette tâche, ou dans le cas de tâche groupées, à une tâche dans un tel groupe. Il est entendu que ce temps passé sera calculé à partir des dossiers raisonnablement récents de la Compagnie.

14.26 Convention applicable aux métiers et à l'entretien assigné

En plus des dispositions du Manuel relatives à la description et à la classification des tâches de métier et d'entretien assigné, les dispositions suivantes s'appliqueront:

- a) La description et la classification s'effectuera en conformité avec les dispositions du Manuel.
- b) Les tâches de métier, classifiées en conformité avec le paragraphe a), seront augmentées par deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche.
- c) Les tâches d'entretien assigné ayant été classifiées à la tâche de la classe onze (11) ou à une classe de tâche supérieure, tel que stipulé au paragraphe a) plus haut, seront augmentées de deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche.

d) Lorsqu'une tâche, déjà inscrite et classifiée, et pour laquelle la présente convention a été appliquée, change et exige une nouvelle description et classification, telle tâche sera reclassifiée en conformité avec l'application antérieure de cette convention et les dispositions des paragraphes a), b) et c) précédents seront suivies.

14.27 Général

Toute erreur cléricale ou d'ordre mathématique dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions des tâches, des classifications ou des taux horaires types, sera corrigée pour se conformer aux dispositions de cette entente.

14.28 Sauf dans le cas d'une disposition contraire, un employé couvert par la présente convention ne pourra pas soulever l'existence d'une injustice dans les taux de salaire.

14.29 La pratique actuelle concernant le temps du Comité CWS sera maintenue et un emplacement adéquat sera fourni.

ARTICLE 15

SECURITE ET HYGIENE

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

Tout amendement aux lois et règlements futurs s'appliquera si plus avantageux pour les employés, que les dispositions de cet article.

15.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.

15.03 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à l'élaboration et la mise en application de tout programme ou règlement relatif de santé et sécurité.

15.04 Comité paritaire de santé et de sécurité

Ce comité sera composé de cinq (5) représentants de chacune des parties.

Le comité paritaire tiendra des réunions régulières deux (2) fois par mois. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.

D'autres réunions portant sur des sujets spécifiques peuvent être exigées par l'une ou l'autre des parties.

Le comité paritaire effectue une inspection mensuelle de l'établissement et de l'équipement.

La Compagnie mettra à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

A sa discrétion, le comité paritaire pourra être assisté de tout spécialiste dont les services sont requis. La Compagnie assumera les honoraires de tout spécialiste qui pourrait être requis par le comité.

15.05 La Compagnie préparera un procès-verbal des réunions régulières et des réunions spéciales. Le procès-verbal tiendra compte de la date, de l'heure et de l'endroit où la réunion a été tenue et indiquera les personnes présentes, les sujets à l'ordre du jour et les recommandations qui sont formulées à l'employeur par le comité. Le procès-verbal est adressé au directeur de l'usine, au président du Syndicat, au médecin de l'usine, aux membres du comité paritaire de santé et sécurité avant la prochaine réunion. Dans les cinq (5) jours suivant l'acceptation de ce procès-verbal par les membres du comité paritaire de santé et sécurité, il sera affiché dans tous les départements et à la vue de tous les employés.

15.06 Sous-comités

De temps en temps, mais au moins une (1) fois par mois, une tournée d'inspection sera effectuée dans chaque département par un représentant de la Compagnie et un employé travaillant dans ce département et nommé par le Syndicat. Cette visite sera suivie, dans les trois (3) jours suivants, d'une réunion avec le surintendant du département concerné pour discuter des recommandations résultant de cette tournée. A cette réunion, l'employé sera accompagné par un membre du comité paritaire de santé et sécurité représentant le Syndicat. Une copie du rapport d'inspection sera remise aux participants dans les sept (7) jours suivants et aux membres du comité paritaire. Copie du rapport sera affichée dans le département.

15.07 Le comité paritaire de santé et de sécurité aura les responsabilités suivantes:

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

15.08 Lorsque la Compagnie introduit un nouvel équipement ou procédé, tous les employés concernés seront entraînés pour exécuter les opérations en sécurité; lorsque la Compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la Compagnie avisera les employés concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection. La Compagnie informera le comité de sécurité et santé des mesures prises à cet effet et lui donnera copies des manuels qui sont affichés dans les départements concernés et qui décrivent lesdites substances, les hasards et les précautions qui doivent être prises. La Compagnie entraînera les membres du comité sécurité et santé à opérer les appareils utilisés pour déterminer la qualité de l'environnement dans les réservoirs.

15.09 La Compagnie s'engage à continuer la pratique établie en ce qui concerne les protocoles médicaux présentement en vigueur à l'usine. Un programme médical traitant de la prévention du contrôle de l'information et de l'éducation en matière de santé au travail sera soumis au directeur du service communautaire.

15.10 Droits de refus

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

- c) jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant à l'employé de reprendre le travail, la Compagnie ne peut, sous réserve de la section f) et du deuxième alinéa de la section h), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et l'employé qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit;
- d) lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, la Compagnie ou un représentant de cette dernière; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.
- e) dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.
- S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont l'employé est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre employé désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail;
- f) si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, la Compagnie peut, malgré le paragraphe c) faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut

accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé;

g) après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1. l'employé qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou
3. la Compagnie ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger;

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

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

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

i) la décision de l'inspecteur est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par l'inspecteur chef régional;

j) l'employé, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, la Compagnie ou son représentant peut, dans les dix (10) jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

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

k) la décision de l'inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par la Commission;

l) l'employé, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, la Compagnie ou son représentant peut, dans les dix (10) jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur chef régional est finale.

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

m) une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées;

n) la Compagnie peut exiger que l'employé qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir;

o) dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres employés ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six (6) heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, la Compagnie peut, malgré le paragraphe c), faire exécuter le travail par un autre employé qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé;

p) lorsque plusieurs employés refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous;

q) lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres employés de l'établissement, ces employés sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

La Compagnie peut cependant affecter ces employés à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée;

r) la Compagnie doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les paragraphes e), g), j), k).

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues;

s) la Compagnie ne peut imposer à l'employé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article a).

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale, la Compagnie peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive;

t) la Compagnie ne peut imposer au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que le représentant à la prévention ou cette personne a exercé une fonction qui lui est dévolue par les paragraphes e), g), j), l).

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un employé de son droit de refus, la Compagnie peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si la fonction a été exercée de façon abusive.

15.11

a) La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir 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 pratique actuelle de fournir des pantalons et des chemises aux employés exposés à l'acide et aux employés exposés au métal en fusion sera maintenue.

- b) Lors de son embauchage, l'employé devra, s'il a besoin de lunettes de prescription, se munir à ses frais de lunettes de sécurité approuvées. Toutefois, la Compagnie défraiera le coût entier des lunettes de sécurité approuvées pour les employés réguliers qui en ont besoin ou à chaque fois qu'elles seront endommagées par le travail, y compris l'employé en période d'essai.
- c) La Compagnie paiera pour l'achat de souliers ou de bottines de sécurité, une fois par année, à chaque employé sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat, un montant suivant:
- au 20 septembre 1982 - cinquante dollars (\$50.00).
 - au 1er août 1983 - cinquante-cinq dollars (\$55.00).

15.12 Accidents

La Compagnie doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur chef régional et dans les vingt-quatre (24) heures, faire un rapport écrit à l'inspecteur chef régional selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant:

1. le décès d'un employé;
2. des blessures telles à un employé qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables;
3. des blessures telles à plusieurs employés qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable; ou
4. des dommages matériels de \$50,000. et plus.

La Compagnie informe également le comité de santé et de sécurité.

Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.

Copie du rapport de la Compagnie doit être transmise dans les plus brefs délais au comité paritaire de santé et de sécurité.

15.13

1. Un employé qui revient au travail après une absence due à un accident ou accident de travail ou d'une maladie ou d'une maladie industrielle, sera réintégré dans la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence. S'il ne peut accomplir cette tâche d'après une attestation médicale, il aura des droits préférentiels de déplacer, si nécessaire, tout employé en vertu de la section 10.13.

2. Lorsqu'un employé n'est plus qualifié pour accomplir sa tâche à la suite d'une maladie ou maladie industrielle ou d'un accident ou accident de travail, la procédure prévue ci-haut s'appliquera.

15.14

- a) 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 de sécurité du travail (RE-1).

L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical ou un membre du comité si c'est là son désir. Une copie de cette formule sera envoyée au Syndicat.

Dans le cas où le Syndicat ou la Compagnie aurait l'intention de contester un accident de travail, une décision de la CSST ou du ministère des Affaires sociales, la partie contestataire fera parvenir au comité paritaire un rapport sur les raisons motivant cette contestation.

- b) 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.

- c) Lors de son retour au travail, s'il requiert des traitements subséquents et ne peut en avoir autrement que pendant ses heures normales de travail, il recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné, si son cas n'est pas rémunéré par la Commission de santé et de sécurité au travail.
- d) La Compagnie pourra exiger d'un employé un examen médical dans les cas d'accident ou maladie industrielle mais si l'employé est convoqué pour passer cet examen, en dehors des heures de travail ou durant son incapacité à travailler, la Compagnie défraiera le coût du transport (taxi) et lui paiera une compensation de dépense équivalant à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier la journée de l'examen.
- 15.15 La Compagnie accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission de santé et de sécurité au 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 de sécurité du travail pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dû au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.
- 15.16 La Compagnie maintiendra un poste de premiers soins avec une personne qualifiée pendant les heures normales de travail.
- 15.17 Représentant
Le Syndicat désignera un (1) employé à titre de représentant à la prévention à temps partiel (20 heures par semaine) et l'employeur

s'engage à rémunérer tel employé selon les salaires de sa classification plus toute prime applicable selon les dispositions de cette convention collective de travail, et ce, sans préjudice à tous ses droits et privilèges prévus à la convention. Il est de plus convenu, que le Syndicat peut changer toute nomination de son représentant préposé à la prévention en avisant l'employeur par écrit, avant l'entrée en vigueur dans ses fonctions du nouvel employé élu à ce poste.

Le représentant à la prévention aura pour fonction de:

1. faire l'inspection des lieux de travail;
2. recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les évènements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle. Un rapport écrit sera remis au comité de santé et sécurité au travail et une copie à l'employeur et au Syndicat;
3. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;
4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et sécurité;
5. exécuter toute tâche compatible avec sa fonction à la demande du comité de santé et sécurité;
6. accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. intervenir dans le cas où le travailleur exercerait son droit de refus;
8. porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à partir de l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;

10. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.

Dans un but administratif et afin d'assurer que les efforts du Syndicat et de la Compagnie soient efficaces et profitables pour le plus grand bien des employés, le représentant à la prévention fera partie du département de santé et sécurité et pour ces fins, relèvera du chef du département de santé et sécurité. En ce qui a trait aux autres dispositions de la convention collective, il sera considéré classifié à la tâche qu'il occupait au moment de son assignation.

Le représentant à la prévention rencontrera tout nouvel employé pendant au moins une (1) heure en même temps que le représentant de la Compagnie lors de la première journée d'embauchage, dans le but de les sensibiliser et de les informer dans le domaine de la santé et de la sécurité.

ARTICLE 16

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

16.01 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.

16.02 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.

16.03 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 continue à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations supplémentaires à l'assurance-chômage de trente (\$30.00) dollars par semaine. Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance chômage du Canada.

16.04 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.

16.05 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 \$25,000., pour chaque année de la convention collective, sujet à un crédit maximum de cinquante mille dollars (\$50,000.).

ARTICLE 17

DEPARTEMENTS

17.01 Pour les fins de cette convention, il y aura sept (7) départements, comme suit:

Pyrométallurgie-Grillage
Hydrométallurgie
Electrométallurgie
Pyrométallurgie-Moulage
Entretien
Services et Cour
Chaufferie

A R T I C L E 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 Electrolytique du Canada Limitée
860, boulevard Cadieux
Valleyfield, Québec J6S 4W2

Au Syndicat:

Le Secrétaire - Local 6486
Les Métallurgistes Unis d'Amérique
785, boulevard-du-Havre
Valleyfield, Québec J6S 1W2

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

18.03 L'une ou l'autre des parties peut en tout temps changer son adresse en ce qui a trait à la signification des avis à l'autre partie de la façon indiquée précédemment.

ARTICLE 19

DUREE DU CONTRAT

19.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 29 mai 1982
et se terminera le 31 juillet 1984.

.....

Signée à Valleyfield, Québec, ce 22 octobre 1982.

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

[Handwritten signatures]
P. L. G.
P. H. S. K. H. R.
G. J. M. S. R. H. L.
A. S. T. H. I. N.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 6486

[Handwritten signatures]
Mills P. L. G.
Jacques Bohman
Jacques Acquin
Rogald Dupont
Guy P. A. I. S. E.
D. R. O. U. B. E. P. P.

A N N E X E A

LISTE DES TACHES

PYROMETALLURGIE - GRILLAGE

Préposé au tableau	301
Aide à la calcination	302
Préposé à la section acide	307

PYROMETALLURGIE - MOULAGE

Opérateur d'alliage	410
Opérateur #1 de machine à mouler	411

ELECTROMETALLURGIE

Préposé au pompage	395
Opérateur de machine de pelage	385
Préposé aux services #1	363

HYDROMETALLURGIE

Opérateur de tableau	320
Opérateur à la lixiviation	321
Opérateur de décanteurs	322
Opérateur à l'épuration	329
Assistant opérateur à l'épuration	330
Opérateur section éponge	333
Opérateur section LTE	334

CHAUFFERIE

Opérateur	
Aide-opérateur	

RESUME DES REGIMES D'ASSURANCES-GROUPES

A) ASSURANCE-VIE

En vigueur le 1er jour du mois d'octobre 1982, la couverture de base sera de \$20,000., et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de \$20,000.

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 cents dollars (\$2,500.) sera maintenue.

Ce régime est payé entièrement par la Compagnie.

B) INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Le régime sera maintenu selon la formule actuellement en vigueur en incluant les amendements suivants:

1. A partir du 1er janvier 1983, les prestations seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage mais en aucun cas pourront-elles excéder \$240.00 par semaine.
2. A partir du 1er janvier 1984, les prestations seront établies au montant prévue par la Commission d'assurance-chômage mais en aucun cas pourront-elles excéder \$265.00 par semaine.

La Compagnie défraie 70% de ce régime.

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.

C) PRESTATIONS D'INVALIDITE PROLONGEE

A la signature de la convention collective, les employés continueront à avoir droit à des prestations mensuelles en vertu du régime actuel

d'assurance invalidité prolongée de la Compagnie. Ce régime sera cependant amendé pour prévoir que les prestations mensuelles seront égales au montant qui lorsqu'ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du régime de Rentes du Québec représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé au taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité.

Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder:

1. \$500.00 à partir du 20 septembre 1982;
2. \$550.00 à partir du 1er août 1983.

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

La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime.

D) REGIME DE RENTE A LA RETRAITE

Date d'entrée en vigueur à compter du 29 mai 1982 où la Compagnie amendera le régime de rente à la retraite pour comprendre ce qui suit:

La rente sera calculée à partir des années de service admissibles jusqu'au 1er du mois coïncidant avec ou suivant la date à laquelle 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 29 mai 1982.
2. Bénéfices du régime de rente à la retraite:
 - a) En vigueur le 20 septembre 1982: dix (\$10) dollars par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi rémunérée jusqu'au

31 décembre 1980 et onze (\$11) dollars par mois par la suite.
Les années de service avant le 31 décembre 1965 doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

- b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (\$11) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.
- 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 en vigueur 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 demi de 1% par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années d'emploi rémunérées de l'employé.

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

La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

E) ASSURANCE MEDICALE COMPLEMENTAIRE

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 traitements 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 plâtres, 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): \$7.00 par traitement, maximum \$250.00 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.

F) REGIME D'ASSURANCE POUR SOINS DENTAIRES

A partir du 20 septembre 1982, le coût du régime sera entièrement payé par la Compagnie. (Tarif 1980 - \$1,000.)

1er août 1983 - Tarif 1982

LETTRE D'ENTENTE

Contremaîtres remplaçants

Tous les besoins de remplacement de contremaîtres affectés à un horaire hebdomadaire de quarante (40) heures, ainsi que les remplacements pour une durée moindre qu'une équipe de travail, ne seront pas comblés par un contremaître remplaçant. Toutefois, l'usage d'un contremaître remplaçant sera utilisé au minimum afin d'accommoder le remplacement d'un contremaître absent par suite de maladie, congé, pour une absence afin d'assister à une séance de formation pour une durée de plus d'une journée. Lorsqu'un contremaître remplaçant exécute ainsi sa tâche, il n'aura alors pas droit à du travail en surtemps.

Lorsqu'il agit comme contremaître remplaçant, il assume les responsabilités d'un contremaître sans cependant pouvoir imposer une sanction disciplinaire et sa nomination n'aura pas pour effet de modifier les cédules de vacances annuelles établies le 1er mai. Toutefois, l'usage d'un contremaître remplaçant se terminera le 28 mai 1983.

LETTRE D'ENTENTE

Transport

Dans les cas où un employé travaille en surtemps et termine son travail à une heure déraisonnable, il sera reconduit à son domicile (une distance maximale de dix (10) milles) s'il ne possède aucun moyen de transport.

1 9 8 2

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL
1 2	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3
3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13	7 8 9 10 11 12 13	4 5 6 7 8 9 10
10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20	14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17
17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27	21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24
24 25 26 27 28 29 30	28	28 29 30 31	25 26 27 28 29 30
31			
MAI	JUIN	JUILLET	AOUT
1	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7
2 3 4 5 6 7 8	6 7 8 9 10 11 12	4 5 6 7 8 9 10	8 9 10 11 12 13 14
9 10 11 12 13 14 15	13 14 15 16 17 18 19	11 12 13 14 15 16 17	15 16 17 18 19 20 21
16 17 18 19 20 21 22	20 21 22 23 24 25 26	18 19 20 21 22 23 24	22 23 24 25 26 27 28
23 24 25 26 27 28 29	27 28 29 30	25 26 27 28 29 30 31	29 30 31
30 31			
SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
1 2 3 4	1 2	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11	3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13	5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18	10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20	12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25	17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27	19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29 30	24 25 26 27 28 29 30	28 29 30	26 27 28 29 30 31
	31		

1 9 8 3

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL
1	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
2 3 4 5 6 7 8	6 7 8 9 10 11 12	6 7 8 9 10 11 12	3 4 5 6 7 8 9
9 10 11 12 13 14 15	13 14 15 16 17 18 19	13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16
16 17 18 19 20 21 22	20 21 22 23 24 25 26	20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23
23 24 25 26 27 28 29	27 28	27 28 29 30 31	24 25 26 27 28 29 30
30 31			
MAI	JUIN	JUILLET	AOUT
1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4 5 6
8 9 10 11 12 13 14	5 6 7 8 9 10 11	3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13
15 16 17 18 19 20 21	12 13 14 15 16 17 18	10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20
22 23 24 25 26 27 28	19 20 21 22 23 24 25	17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27
29 30 31	26 27 28 29 30	24 25 26 27 28 29 30	28 29 30 31
		31	
SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
1 2 3	1	1 2 3 4 5	1 2 3
4 5 6 7 8 9 10	2 3 4 5 6 7 8	6 7 8 9 10 11 12	4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17	9 10 11 12 13 14 15	13 14 15 16 17 18 19	11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24	16 17 18 19 20 21 22	20 21 22 23 24 25 26	18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30	23 24 25 26 27 28 29	27 28 29 30	25 26 27 28 29 30 31
	30 31		

1 9 8 4

D L M M J V S

JANVIER

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28
29 30 31

D L M M J V S

FEVRIER

1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29

D L M M J V S

MARS

1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30 31

AVRIL

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28
29 30

MAI

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30 31

JUIN

1 2
3 4 5 6 7 8 9
10 11 12 13 14 15 16
17 18 19 20 21 22 23
24 25 26 27 28 29 30

JUILLET

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28
29 30 31

AOUT

1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29 30 31

SEPTEMBRE

1
2 3 4 5 6 7 8
9 10 11 12 13 14 15
16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 26 27 28 29
30

OCTOBRE

1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 11 12 13
14 15 16 17 18 19 20
21 22 23 24 25 26 27
28 29 30 31

NOVEMBRE

1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30

DECEMBRE

1
2 3 4 5 6 7 8
9 10 11 12 13 14 15
16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 26 27 28 29
30 31