NO	NOM
2507-19	Mines Miranda Stée, Div CCR.

B:/2-025

M-2507-19

'82 SEP 30 13 30

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 01 10
M.T.M.S.R.

entre

CCR
MINES NORANDA LIMITÉE, DIVISION CCR

et

LES MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE,
UNITE LOCALE 6887

Conclue le 17 septembre 1982

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 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
Définition de l'unité de négociation

2.01 Dans cette convention, les mots «employé» ou «employés» signifient respectivement un employé ou des employés de la compagnie à son usine de la rue Durocher à Montréal-Est, inclus dans le groupe d'employés décrit dans la décision de la Commission des relations de travail du Québec en date du 27 mai 1966, et les décisions du commissaire-enquêteur en date du 16 janvier 1970, du 10 mai 1972, du 30 janvier 1975, du 28 mai 1976, du 9 mars 1982, en vertu desquelles le syndicat a été accrédité pour représenter tous les employés salariés au sens du Code du travail et les employés du Centre médical, excepté le superviseur du Centre médical, les employés de bureau, les contremaîtres, les assistants-contremaîtres, les gardiens (police), les vendeurs et toutes les autres personnes exclues par le Code du travail.

2.02 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul représentant accrédité des employés définis à la section 2.01 pour la conduite des négociations collectives concernant les conditions d'emploi, conformément au Code du travail du Québec et à la loi modifiant le Code du travail.

2.03 Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que prévu à la section 2.01 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 rappelé 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 a) Ce sera la pratique de la compagnie de faire exécuter les travaux par ses propres employés, pourvu que:

- les employés possèdent les qualifications et la compétence pour exécuter les travaux en question;

- la main d'oeuvre soit disponible 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.

b) Il est entendu que les droits des employés, prévus par cette convention ne seront pas affectés par des travaux accordés à des entrepreneurs et qu'aucun employé que représente le syndicat, ne subira de mise-à-pied, rétrogradation, perte d'emploi ou de réduction dans les heures régulières de travail.

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. Advenant une situation qui exigerait la présence immédiate d'un entrepreneur la compagnie informera le syndicat dans les plus brefs délais.
Le directeur général de l'usine ou son représentant et le directeur des relations industrielles ou son représentant, représenteront la compagnie.

Le président du syndicat ou son représentant et un autre membre désigné 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 directeur des relations industrielles 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 ne sont pas satisfaisantes, il pourra formuler un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure de 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, défectuosité, sabotage ou force majeure.

a) Pré-avis

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 représentaux 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-six (36) mois;

e) Entraînement

Afin d'atténuer dans touta 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 sa tâche régulière à cause d'un changement technologique, il pourra:

1.- déplacer un autre employé classifié à une tâche supérieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté et qu'il ait déjà été classifié à cette tâche ou qu'il possède les qualifications requises pour accomplir cette tâche;

2.- déplacer un autre employé de toute tâche égale ou inférieure, pourvu qu'il possède l'ancienneté, la

compétence, l'habileté et les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche. S'il ne possède pas la compétence et l'habileté pour être assigné à la tâche égale ou inférieure qu'il aura choisie, il sera admissible à un entraînement. S'il remplit les conditions exigées après la période d'entraînement, il sera alors assigné à cette tâche. Toutefois, s'il ne remplit pas les conditions exigées il pourra se prévaloir d'un second choix.

Les dispositions de la convention collective relatives à l'affichage pour entraînement et à la rétrogradation ne s'appliqueront pas.

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 cents (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$ x âge x 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 vingt-cinq mille dollars (25,000$) par année. La compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (100,000$). 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 annee 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 pro-rata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

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

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; et

b) d'embaucher, de congédier, de classifier, de transférer, de permuter, de promouvoir, de démettre, de rétrograder, de mettre à pied, de suspendre ou de discipliner les employés, pourvu toutefois que si un

employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et raisonnable 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 griefs; 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 emplacement ainsi que des programmes de production.

3.02 a) Les tâches nécessitant un prérequis scolaire et/ou pratique et/ou d'aptitude sont énumérées en annexe «A». Après réception des documents exigés par la compagnie en matière de prérequis concernant le degré d'instruction, la compagnie en fera parvenir copies au syndicat.

Les prérequis seront abolis pour toutes les tâches apparaissant à l'annexe «C».

b) Tout nouveau prérequis scolaire devra être nécessaire pour le genre de travail concerné, le syndicat en sera avisé et pourra contester par la procédure des griefs.

3.03 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.

ARTICLE 4
Sécurité syndicale

4.01 Pendant la durée de cette convention, la compagnie déduira des gages dûs 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 6887 des Métallurgistes Unis d'Amérique au plus tard le 15e 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 0.465.

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 substituts, et la compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisée par écrit à cet effet.

5.02 La compagnie reconnaît:

a) onze (11) officiers;

b) un comité des griefs de sept (7) membres comprenant le «président» du syndicat;

c) un comité de négociation de sept (7) membres comprenant le «président» du syndicat;

d) un comité de sécurité de six (6) membres; des sous-comités départementaux d'un (1) membre et d'un (1) substitut chacun;

e) un comité E.C.S. de trois (3) membres;

f) un comité de sous-traitance de trois (3) membres;

g) un comité de changements technologiques de trois (3) membres;

h) des délégués comme suit: un (1) délégué syndical pour chaque trente (30) employés ou fraction majeure de ce nombre dans chaque département, sauf dans les départements où le nombre d'employés est inférieur à quinze (15), le syndicat pourra assigner un employé

à ce département pour représenter les employés du département concerné. Un délégué syndical sera reconnu seulement dans le département où il a été assigné.

5.03 Il est entendu entre les parties que le rôle du délégué de département consiste à assister, à conseiller et à faire des représentations pour un employé lors de la présentation de sa plainte ou son grief à son contremaître immédiat ou son surintendant.

5.04 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 afin de faire enquête ou 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 surveillants concernés, y compris le surveillant en charge de la section de l'usine qu'il désire visiter, 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.

5.05 La compagnie continuera de respecter la pratique actuelle concernant les activités du président de l'unité locale. 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.

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 syndicat un local convenable.

ARTICLE 6

Griefs et arbitrage

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

6.02 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. Dans tous les règlements de griefs, seul l'employé qui a présenté une plainte sera concerné par ce règlement.

6.03 Avant d'avoir recours à la procédure des griefs, afin de tenter de régler toute plainte ou toute mésentente, un employé peut:

- s'il le désire rencontrer son contremaître immédiat et/ou
- rencontrer son contremaître immédiat, assisté d'un délégué syndical de son choix présent dans son département.

6.04 Lorsque toute plainte ou mésentente n'a pas été réglée selon 6.03 et qu'elle constitue un grief selon 6.01, un effort sérieux sera tenté pour régler ce grief en procédant de la façon suivante:

Première étape

Pourvu que ce soit fait dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué, l'employé, assisté d'un délégué syndical de son choix, présent dans le département, peut présenter sa plainte par écrit, sur une formule pourvue par la compagnie, à son contremaître immédiat.

Le contremaître ou autre représentant de la direction peut être accompagné d'autres officiers de la

compagnie. Le surintendant ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la date de la présentation de la plainte. Pendant cette période de sept (7) jours, le surintendant ou le syndicat peut demander une rencontre afin de faire une revue des faits mentionnés dans la plainte. Si la décision ne satisfait pas l'employé, alors:

Deuxième étape

6.05 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, le comité des griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant 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 gérant 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 général 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 gérant 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. La compagnie consent à enregistrer sur bande magnétoscopique les discussions à la réunion à la deuxième étape et à transmettre au comité des griefs syndical dans les sept (7) jours une copie dactylographiée de ces discussions.

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, jusqu'à un maximum de deux (2) heures, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

Grief de groupe

6.07 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.

Grief collectif entre
le syndicat et la compagnie

6.08 S'il survient directement entre le syndicat et la compagnie un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra, plutôt que de suivre la procédure plus haut mentionnée, le soumettre par écrit à l'autre partie. 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 designés par la compagnie à cette fin. A défaut de règlement d'un tel grief collectif, la decision 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 en dedans desquels une action doit être prise à chacune des deux étapes de la procédure des griefs ou en vertu des sections 6.08 et 8.09.

6.10 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.

6.11 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.

6.12 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure établie à cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) et à la section 8.09 doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

6.13 Si une 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 qui précèdent, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage conformément à l'article 6 par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours de la décision rendue. 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.

6.14 Dans tous les cas de convocation d'un employé de la part de la compagnie, l'employé concerné doit être assisté d'un délégué syndical de son choix présent dans son département. Il est entendu que l'employé et le délégué syndical seront avisés de la raison de cette rencontre au moins une (1) heure à l'avance.

Dans tous les cas de convocation tel que ci-haut mentionnés et que cette réunion est tenue en dehors des heures normales de travail, l'employé et le délégué seront rémunérés à leur taux horaire de base pour le temps qu'ils passent à cette rencontre,

minimum de deux (2) heures, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

6.15 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 Marc Gravel

Me Jean-Paul Lalancette

Me André Montpetit

Me André Sylvestre

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.

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

6.16 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage, le président du comité de grief ou son remplaçant, en présence du directeur des relations industrielles ou son représentant entrera en communication par téléphone avec les arbitres selon la procédure ci-haut mentionnée et si un arbitre accepte d'agir dans les délais prévus ci-haut, il recevra confirmation de la demande d'arbitrage et de la date arrêtée pour l'arbitrage avec copie à l'autre partie.

6.17 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.

6.18 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Montréal ou à tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.

6.19 La question en litige soulevée dans le grief écrit et dans la réponse écrite à ce grief ou, dans le cas d'un grief collectif directement entre le syndicat et la compagnie, la question en litige soulevée dans les représentations écrites de la partie recourant à l'arbitrage et dans la réponse de l'autre partie à ces représentations, sera présentée à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette question en litige.

6.20 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le syndicat et la compagnie.

6.21 Les frais d'arbitrage et les dépenses concernant les témoins ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

6.22 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

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

6.24 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.

6.25 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.

6.26 Lorsqu'un grief est accueilli en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, 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.

6.27 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 6.15 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) la section 6.22 ne s'appliquera pas et 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 part égale par le syndicat et la compagnie et les arbitrages se feront en dehors de l'usine.

ARTICLE 7
Généralités

7.01 Etant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le syndicat convient que pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève, ni d'arrêt, de ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout employé prenant part à ou incitant à toute grève, arrêt, ralentissement ou restriction de rendement, sera sujet à congédiement ou autre mesure disciplinaire de la part de la compagnie.

7.02 D'autre part et pour la même raison, la compagnie convient qu'il n'y aura pas de lockout pour la durée de cette convention.

7.03 Ni la compagnie ni le syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination ou favoritisme contre toute personne à l'emploi de la compagnie en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à tout syndicat légal ou à toute association légale d'employés, ou pour des considérations de sexe, race, couleur,

langue, religion, croyance politique, ou parce qu'un employé a exercé ou omis d'exercer ses droits spécifiés dans cette convention collective.

7.04 Excepté 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 ne nuisant pas au travail de toute personne à l'emploi de la compagnie ne sera pas considérée comme activité syndicale.

7.05 La compagnie pourvoira vingt-quatre (24) tableaux d'affichage pour les avis du syndicat comme suit:

édifice d'accomodation (2)
poste de premiers soins (1)
garage (1)
four no 7 (1)
aire d'entretien fonte (1)
salle à manger vapeur (1)
sections des rebuts (1)
électricité no 2 (1)
salle à manger électrolytique no 2 (1)
aire d'entretien électrolytique (1)
cantine (3)
salle à manger électrolytique no 1 (1)
électricité no 1 (1)
section d'alliage (1)
aire d'entretien sélénium (1)
salle à manger sulfate de cuivre (1)
salle à manger sélénium (1)
salle à manger usine de départ (1)
salle à manger affinerie d'argent (1)
magasin (1)
salle à manger mécanique (1)

7.06 Ces tableaux serviront exclusivement à afficher les avis des assemblées du syndicat et les comités reconnus à la convention collective. Tout autre avis devra être approuvé par la compagnie avant

l'affichage. Les avis seront affichés par le secrétaire archiviste du syndicat. A cause de ce moyen d'informer les employés, le syndicat ou ses membres n'afficheront autrement ou ne distribueront aucune sorte de littérature sur la propriété de la compagnie.

7.07 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 et en anglais séparément. Cependant, seul le texte français sera officiel.

7.08 La compagnie continuera sa pratique actuelle de remplacer les outils endommagés ou perdus lorsque l'employé est dans l'exercice normal de ses fonctions sauf lorsque le dommage ou la perte est due à la négligence de l'employé.

7.09 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.

7.10 Aucun employé ne recevra de directives contradictoires de plus d'un membre de la direction. Dans un cas contraire, l'employé pourra clarifier la situation auprès de son surveillant immédiat.

ARTICLE 8
Mesures disciplinaires

8.01 Le but premier d'une mesure disciplinaire est de porter à l'attention d'un employé que son comportement devrait s'améliorer. Dans plusieurs cas, un avertissement verbal à cet effet pourra être suffisant. Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le contremaître expliquera à l'employé les faits qui pourraient entraîner la mesure disciplinaire. L'employé

sera accompagné d'un délégué syndical assigné à son département afin de tenter de clarifier la situation.

8.02 Les mesures disciplinaires sont un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.

8.03 Toute mesure disciplinaire imposée pour infraction aux règlements d'usine sera sujette à la procédure des griefs.

8.04 La raison de toute mesure disciplinaire sera indiquée sur l'avis à cet effet selon les faits connus à ce moment. Toute mesure disciplinaire sera remise par écrit à l'employé avant son départ de l'usine, ou dans les cinq (5) jours suivants dans les cas exceptionnels, et sera appliquée de façon consécutive s'il s'agit d'une suspension d'une durée de plus d'une (1) journée. Copies des mesures disciplinaires seront envoyées au syndicat en même temps.

8.05 Lorsqu'un employé est requis de quitter l'usine à la suite d'un incident pouvant conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire, il pourra, après avoir poinçonné sa carte de temps, consulter un délégué syndical dans un endroit convenable.

8.06 Un avis d'avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de six (6) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période de six (6) mois.

8.07 Un avis 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.

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

Les avertissements ou les suspensions émis en vertu des sections 8.06 et 8.07 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.

8.09 Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra faire présenter son grief à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours de la date de la présentation d'un avis à cet effet.

8.10 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 ou décidée par l'arbitre.

ARTICLE 9
Ancienneté

9.01 L'ancienneté d'un employé de la compagnie sera déterminée en fonction de l'ancienneté qu'il a acquise à l'usine. L'ancienneté s'appliquera à l'intérieur du département et au niveau de l'usine, le tout sujet aux dispositions de cette convention.

9.02 Le terme «ancienneté» signifie la durée du service d'un employé à la compagnie comptée en terme de jours, de mois et d'années depuis sa dernière date d'embauchage.

9.03 Employé à l'essai

a) Un employé est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule aucune ancienneté avant d'avoir réellement travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail au cours de ses services depuis sa date d'embauchage avec la compagnie. Cet employé aura alors droit à une ancienneté datant de sa date d'embauchage avec la compagnie. Une copie de cette reconnaissance sera envoyée au syndicat.

b) Un employé à l'essai ne peut recourir à la procédure de griefs dans les cas où son emploi prend fin par suite de congédiement ou de mise-à-pied.

c) La compagnie peut embaucher des étudiants comme employés pendant la période des vacances. Le taux de salaire payé à ces étudiants sera le taux prévu à la présente convention. Si un étudiant est appelé à remplacer un employé régulier en temps régulier ou en surtemps, il recevra le taux de la tâche accomplie.

Un étudiant n'acquiert aucun droit d'ancienneté s'il décide de rester à la fin de sa période temporaire et si la compagnie l'embauche, son ancienneté date du changement de son statut. L'expérience acquise ne pourra être considérée pour les fins d'application de l'article 9.

La compagnie peut, à sa discrétion, mettre fin aux services d'un étudiant travaillant comme employé temporaire. L'utilisation d'étudiants par la compagnie au cours de la période des vacances d'été ne doit pas avoir pour effet de mise-à-pied d'employés ou empêcher le rappel d'un membre de l'unité de

négociation, et un employé régulier ne doit pas être baissé de classe ou privé d'une promotion qu'il devrait normalement obtenir.

Une copie de la formule signée par l'étudiant lors de son embauchage sera remise au secrétaire du syndicat.

Un étudiant n'aura pas de droit au rappel en vertu de cette convention. De plus, un étudiant embauché pour la période des vacances le sera pour une période déterminée (entre le 1er mai et le 30 septembre) laquelle sera spécifiée au début de son embauchage et son emploi prendra fin à l'expiration de cette période.

Lorsque la compagnie embauche des étudiants au cours de la saison estivale, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés désirant travailler à la compagnie, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis.

9.04 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, le salaire horaire et le numéro de code. Ces listes seront affichées en permanence et revisées trois (3) fois par année soit dans la première semaine du mois de janvier, de mai et de septembre.

Dans les trois (3) semaines suivant la signature de cette convention, la compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux l'ancienneté de l'employé et elle indiquera la tâche à laquelle l'employé est assigné, le numéro de code et le taux horaire. Ces listes seront revisées mensuellement et la compagnie en fera parvenir dix (10) copies au

syndicat durant la première semaine de chaque mois. Une copie sera disponible dans chaque département pour consultation par le délégué.

Si l'ancienneté est la même entre deux employés ou plus, la date de naissance sera le facteur déterminant et l'employé le plus âgé aura préférence.

La compagnie enverra au syndicat au mois de juin de chaque année, une liste indiquant le nom, les initiales, l'adresse et le numéro matricule de chaque employé.

9.05 Départements

Pour fins d'application des dispositions de cette convention, les départements seront les suivants:

a) Fonte - no 30
b) Sulfate de cuivre - no 70 / Sélénium-Tellure - no 60
c) Electricité (station génératrice d'énergie) - no 17
d) Electrolyse (station réservoir) - no 20
e) Magasins - no 4
f) Mécanique - no 16
g) Affinerie d'argent (incluant la station de procédés de départ) - no 40
h) Vapeur (station génératrice d'énergie) - no 18
i) Transport - no 50
j) Salle de vestiaire - no 06
k) Centre médical - no 80

9.06 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 absence avec permission, période de congé et de fermeture.

9.07 L'ancienneté sera maintenue dans le cas d'une mise-à-pied, par manque de travail durant les périodes prévues à 9.08 c).

9.08 L'ancienneté d'un employé sera complètement perdue s'il:

a) quitte son emploi, ou;

b) est congédié et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention, ou;

c) est mis à pied pendant plus de:

i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à la date de la mise-à-pied;

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

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

Le syndicat sera avisé par écrit lorsqu'un employé quitte son emploi et on donnera la raison de son départ si elle est connue.

d) Cette convention permettra la permutation d'un individu employé par la compagnie mais exclus de la catégorie «employé», à une position où il sera inclus dans ladite catégorie, son

ancienneté commencera à la date de cette permutation.

e) Si un employé est muté de l'unité de négociation à une position de surveillance en dehors de l'unité de négociation, il pourra être retourné dans l'unité de négociation au poste qu'il occupait avant sa mutation pourvu que ce soit dans les six (6) mois suivant sa mutation.

S'il retourne ou est retourné à l'unité de négociation après ce délai, il perdra son ancienneté sauf pour fins de quantum de vacances.

9.09 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. embauche, adresse de l'employé, rappels, changements d'occupation, mises-à-pied et renvois).

9.10 a) Pour les fins de cet article, on considérera comme «mutation», la situation où l'employé est choisi par la compagnie pour accomplir une tâche dans un autre département à la suite d'un affichage de tâche selon 9.12.

b) Pour les fins de cet article, le mot «permutation» devra être interprété comme étant une assignation dans un autre département. On considérera qu'un employé a été «permuté» à un autre département chaque fois que l'employé a été assigné à une tâche selon l'article 9.16 a) et b).

c) Pour les fins de cet article une «mise-à-pied» signifie: lorsqu'un

employé quitte l'usine à la suite d'une perte d'emploi temporaire et a droit de rappel, conformément à l'article 9.08 c).

9.11 Dans tous les cas de promotion, permutation, rétrogradation, mutation, mise-à-pied, augmentation du nombre d'employés et rappel après mise-à-pied, l'employé possédant l'ancienneté la plus grande aura droit de priorité à condition qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée.

9.12 Affichage de tâche

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, lorsqu'un employé quitte son emploi, promotion, rétrogradation, permutation, nouvelle tâche, augmentation du nombre d'employés ou dans les cas d'absence de plus de trente (30) jours de calendrier due à la maladie ou une maladie industrielle, ou un accident, ou un accident de travail ou autre absence autorisée en vertu de la présente convention oollective. Au retour d'une période d'absence, l'employé absent et l'employé classifié pour remplacer l'employé absent reprendront la tâche qu'ils accomplissaient avant la période d'absence.

9.13 a) Lorsqu'une tâche est ouverte dans un département, sauf tel que prévu dans les sections 9.16 b) et c), elle doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de l'usine dans le but d'informer les employés du fait que cette vacance existe. Cette vacance sera remplie conformément aux dispositions de la section 9.11. L'avis affiché doit indiquer le titre de la tâche, le nombre

d'employés requis, la division à laquelle cette tâche se rattache, le taux horaire, les qualifications requises et l'équipe de travail. L'indication de l'équipe ne lie d'aucune façon la compagnie quant à l'assignation future de cette tâche à une autre équipe de travail.

Durant une période de cinq (5) jours ouvrables, un employé pourra faire connaître son intérêt dans cette tâche en inscrivant son nom sur une formule pourvue par la compagnie à l'intérieur du département.

Un employé qui est intéressé à poser sa candidature pour une tâche dans un autre département que le sien tel que prévu à la section 9.13, doit poser sa candidature par écrit au bureau du personnel sur une formule pourvue par la compagnie.

La sélection se fera en donnant priorité à un employé qui aura fait application à l'intérieur de son département et ensuite aux autres employés qui ont posé leur candidature. Pour les tâches mentionnées à l'annexe «C», la sélection se fera parmi tous les employés de l'usine qui auront fait application.

Dans une période de cinq (5) jours ouvrables de la période d'affichage mentionnée ci-haut, la compagnie affichera un avis indiquant le nom de l'employé choisi à cette tâche.

Si l'employé choisi à cette tâche doit être muté et que pour les besoins des

opérations, il doit demeurer temporairement à son ancienne tâche, il aura droit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant son arrivée dans son nouveau département de faire application à une tâche ou un entraînement affichés durant le temps où il est demeuré temporairement à son ancienne tâche.

b) Une tâche qui est affichée peut être remplie sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité et maintenir l'efficacité des opérations. Lorsqu'une tâche régulière est ouverte de façon permanente, les employés du département et/ou de l'usine qui sont intéressés et qui occupent une tâche rémunérée à un taux horaire supérieur, égal ou inférieur pourront poser leur candidature selon les dispositions de cette section.

c) L'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 en s'adressant au bureau du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail si l'absence fut de moins de six (6) mois. L'employé déplacé à la suite de cette disposition retournera à la tâche qu'il occupait, le tout sujet à l'article 9.13 a) et 9.11.

d) 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 tel que spécifié à la section 9.12.

L'ouverture ainsi créée ne sera pas remplie par un employé de la même tâche.

e) Lorsqu'un employé ne peut se qualifier à une tâche vacante, dans une période de vingt (20) jours ouvrables, il retournera à la tâche qu'il détenait antérieurement à sa demande ou à la demande de la compagnie.

f) Dans le cas de la relève pour les vacances, l'affichage se fera au niveau départemental seulement.

g) 1. La compagnie peut embaucher des employés entre le 15 mars et le 30 septembre et les assigner à n'importe quel département afin d'assurer la relève pour les vacances. Les employés ainsi embauchés devront être avisés avant l'embauchage et signeront une formule à cet effet, dont copie sera remise au syndicat à la fin de la semaine.

2. Si à la fin de la période du 15 mars au 30 septembre il y a une ou des ouvertures de tâches dans l'usine et qu'il soit nécessaire de retenir ces employés, la procédure suivante s'appliquera:

- la tâche ouverte sera affichée conformément à l'article 9.12.

L'ancienneté de ces employés ne s'appliquera à l'intérieur d'aucun département pour la période des vacances (15 mars au 30 septembre) et l'expérience acquise par ces employés, durant cette période, ne pourra être considérée dans les cas où ces tâches deviendraient ouvertes pendant ou après la période précitée.

Une copie des dossiers des employés ci-haut mentionnés sera remise au syndicat.

9.14 a) Copie de tout affichage de tâche et d'entraînement selon les articles 9.12 et 9.15, de la formule remplie par chaque postulant ainsi que de l'avis de sélection de l'employé choisi seront envoyées au syndicat. Un postulant recevra une copie de la formule qu'il a remplie.

b) Si après avoir affiché qu'une tâche est ouverte, 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 cette décision.

9.15 Entraînement

Il est entendu que la section 9.15 a) doit s'appliquer à chaque tâche qui exige un entraînement et les tâches pour lesquelles un entraînement n'est pas exigé seront énumérées en Annexe «C».

a) Lorsqu'un département a besoin d'entraîner un employé, on affichera un avis au tableau d'affichage du

département pendant cinq (5) jours ouvrables. Tout employé du département qui désire être candidat et être entraîné à une tâche mentionnée dans l'avis, doit faire une demande à cet effet durant cette période de cinq (5) jours ouvrables au surintendant du département sur une formule fournie par la compagnie et la sélection se fera selon 9.11.

b) Un employé qui a été entraîné à une ou plusieurs tâches en vertu de cette section et qui refuse d'accomplir une tâche temporairement vacante sur laquelle il a éte entraîné ou qui est en défaut de se porter candidat lorsqu'on affiche une vacance à une tâche régulière sur laquelle il a été entraîné ne sera pas éligible à remplir cette tâche pendant une période de six (6) mois de la date de l'ouverture. Le syndicat sera avisé par écrit du refus d'un employé. Toutefois, son refus d'accomplir une tâche temporairement vacante ne prendra effet que dix (10) jours après l'enregistrement de ce refus.

c) Un employé qui a été entraîné sur une tâche rémunérée à un taux inférieur, tel que prévu par cette section et qui demande de travailler sur cette tâche afin d'assurer une relève temporaire sera rémunéré au taux normal de cette tâche.

d) Un employé qui a été entraîné sur une tâche rémunérée à un taux inférieur au taux de sa classification et à qui la compagnie demande de travailler sur

cette tâche afin d'assurer une relève temporaire sera rémunéré au taux de sa classification.

e) Lors de modification 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.

9.16 Réduction des effectifs sans mise-à-pied

a) Lors d'une réduction des effectifs sans mise-à-pied de 30 jours ou moins, l'employé déplacé sera assigné selon son ancienneté dans l'ordre suivant:

1. dans son département à une tâche égale ou inférieure à sa tâche s'il a déjà occupé la tâche ou s'il est qualifié;

2. à toute tâche de l'annexe «C» de son département;

3. permuté dans un autre département à une tâche de l'annexe «C». Toutefois, si les permutations se font dans plusieurs départements, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura le choix du département;

4. si la réduction des effectifs sans mise-à-pied se poursuit plus de trente (30) jours, l'employé déplacé pourra déplacer à l'usine un employé classifié à une tâche inférieure, égale ou supérieure à la sienne pourvu qu'il possède

l'ancienneté et les qualifications pour accomplir cette tâche.

b) 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 (9.16 a)) s'applique.

c) Dans les douze (12) mois suivant sa permutation et s'il y a ouverture de tâche, l'employé permuté à un autre département ou muté à une tâche dans le département aura la préférence de retourner à la tâche qu'il occupait avant la mutation ou la permutation.

Si deux (2) employés ou plus sont éligibles pour la même tâche, l'ancienneté sera le facteur déterminant;

d) A défaut d'avis, les employés affectés maintiendront leur taux de salaire pendant sept (7) jours.

9.17 Mise-à-pied

Afin de maintenir l'efficacité des opérations dans tous les cas de mise-à-pied (excepté une mise-à-pied de cinq (5) jours ou moins), la compagnie considérera la section 9.11.

a) Dans le cas de l'exception ci-haut mentionnée, les employés à l'essai et les étudiants seront les premiers mis à pied et par la suite les employés qui travaillent ou qui sont classifiés aux tâches du département ne nécessitant pas d'entraînement, lesquelles sont énumérées à l'annexe «C» en tenant

compte de leur ancienneté d'usine à l'intérieur du département.

b) En déterminant quel employé sera mis à pied, la procédure suivante s'appliquera et l'employé déplacé pourra:

1. Déplacer un autre employé classifié à une tâche supérieure à la sienne pourvu qu'il possède l'ancienneté et les qualifications pour accomplir cette tâche;

2. déplacer à son choix un employé dans son département ou à l'usine d'une tâche égale ou inférieure, le tout conformément à 9.11;

3. choisir la mise-à-pied, ou

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

c) Dans tous les 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 d'étudiants, les employés concernés, doivent recevoir un avis d'une semaine ou plus selon l'article 82 de la loi sur les normes du travail ou au lieu de l'avis, une semaine de salaire ou plus. Copie de cet avis doit être envoyée au syndicat. Advenant annulation de la mise-à-pied, la compagnie devra aviser le syndicat par écrit à cet effet.

Dans les cas de mise-à-pied ou de rappel après que les employés aient été avisés, la compagnie affiche aux

tableaux d'affichage la liste des noms des employés.

9.18 Rappel

a) Pour la période de temps pendant laquelle un employé a droit à son ancienneté de la date de la mise-à-pied pour manque de travail, tel que prévu à la section 9.08 c), il aura des droits préférentiels relativement au réembauchage (ci-après appelé rappel) à une tâche régulière, conformément aux dispositions suivantes:

b) Un employé mis à pied conformément à la section 9.17 sera rappelé à sa tâche régulière ou à toute autre tâche selon les dispositions de la section 9.11.

c) 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. Cependant, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel ne pourra se prévaloir de ce droit.

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) Tout employé à l'usine déplacé de sa tâche suite à une mise-à-pied et qui

refuse un rappel à son occupation régulière perd son droit de rappel à cette tâche.

f) Les employés mis à pied qui ont droit de rappel seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue à la compagnie, avec copie au syndicat.

g) Dans les cinq (5) jours suivant la mise à la poste de cet avis, l'employé doit communiquer avec la compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail dans les dix (10) jours de la mise à la poste 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 selon la section 9.18 d), ou pour toute autre raison acceptable par la compagnie.

9.19 Taux intérimaire pour travail de relève temporaire

a) Dans le cas d'employés absents de leurs tâches, la compagnie observe la pratique suivante: les employés sur chaque équipe de travail qui sont entraînés pour accomplir le travail du département concerné peuvent temporairement assurer la relève d'employés qui sont absents de leurs tâches.

Lorsqu'un employé travaille temporairement sur une tâche à un taux intérimaire, il possédera les mêmes droits qu'il aurait s'il était classifié à cette tâche.

Pourvu qu'il possède l'habileté et autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée, l'employé possédant la plus grande ancienneté sur chaque équipe dans son département aura des droits préférentiels à la relève temporaire. Les dispositions ci-haut mentionnées ne s'appliqueront pas pour du travail à temps supplémentaire.

b) Dans le cas où il n'y a aucun employé classifié disponible, un employé qui accomplit une tâche temporairement, à un taux supérieur à son taux normal, sera rémunéré au taux supérieur. Pourvu qu'il possède l'habileté et autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée, l'employé possédant la plus grande ancienneté d'usine dans le département, sur chaque équipe, aura des droits préférentiels pour travailler à cette tâche.

c) Lorsque des employés sur une équipe ne sont plus requis pour accomplir leur tâche normale, à cause d'un manque de travail, la compagnie s'efforcera d'assigner ces employés à toute tâche disponible, prenant en considération leur ancienneté et leurs qualifications. Ces employés ne pourront pas déplacer des employés assignés à leur tâche normale.

9.20 Entraînement spécial

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la compagnie a le droit de désigner de temps à autre au syndicat les individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial ou d'acquérir de l'expérience en vue de se préparer ou de mettre à l'épreuve leurs capacités pour d'autres travaux ou pour un travail de plus grande envergure avec la compagnie ou pour plus tard occuper des fonctions autres que pour la compagnie.

9.21 Incapacité

Un employé qui revient au travail après une absence due à un accident ou 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 procédure prévue à la section 9.16 si cet employé a été incapable de déplacer un autre employé dans son département selon la procédure prévue ci-haut, il pourra alors déplacer tout employé travaillant à une des tâches énumérées à l'annexe «C» selon son ancienneté.

ARTICLE 10
Absences

10.01 La compagnie accordera à l'employé un congé sans solde ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier;

a) s'il le demande par écrit à la direction de son département;

b) chaque demande sera étudiée au mérite par la compagnie, en tenant compte des besoins des opérations, et une copie de la réponse signée par un représentant

autorisé du département sera remise à l'employé et au syndicat;

c) la compagnie accordera un minimum de douze (12) permissions d'absence annuellement, en vertu de cette section, entre le 1er mai et le 30 septembre.

10.02 La compagnie accordera une permission d'absence sans solde à un employé qui désire parfaire ses connaissances en suivant un cours de formation approuvé par la compagnie. Cette permission d'absence n'excèdera pas dix (10) mois consécutifs et pas plus d'un employé à la fois par département pourra bénéficier d'une permission d'absence en vertu de cette clause.

A son retour au travail, l'employé sera retourné au poste qu'il occupait au moment de son départ.

10.03 Un employé qui ne se présente pas au travail ou ne se présente pas à l'heure prévue, doit aviser l'opérateur du standard téléphonique environ une (1) heure avant le début de son équipe de travail ou doit donner la raison à son contremaître dès son arrivée quant à son retard ou son défaut de se rapporter.

L'avis donné par téléphone (standard) doit être inscrit sur une formule fournie par la compagnie. Cette formule indique la raison, l'heure et la date de son retour si celle-ci est connue. Copie de cette formule est remise à l'employé et au syndicat.

Dans ce dernier cas, si la raison d'une absence est valable, cette absence sera considérée comme étant autorisée; dans le cas contraire, l'employé et le syndicat en seront aussitôt avisés par écrit, sur une formule à cet effet, le tout sujet à la procédure des griefs.

Un employé du Centre médical travaillant sur des équipes de douze (12) heures qui ne se présente pas au travail tel que prévu doit aviser l'opérateur du standard téléphonique deux (2) heures avant le début de son équipe de travail et doit donner une raison valable de son absence à son contremaître dès son retour.

10.04 Un employé qui est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours 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 une preuve médicale de son médecin traitant attestant que cet employé est apte à reprendre son travail régulier. Cet employé doit donner au département du personnel un avis de vingt-quatre (24) heures de la date où il a l'intention de retourner et il pourra alors reprendre son travail régulier dans les vingt-quatre (24) heures de cet avis. On exclura des limites de temps prévues à cette section les samedis, dimanches et congés statutaires.

10.05 Compte tenu de la section 10.04, si la compagnie exige d'un employé un examen médical et que l'employé est convoqué pour passer cet examen en dehors des heures de travail, la compagnie défraiera le coût du transport et lui paiera un minimum de quatre (4) heures de salaire.

10.06 Un employé désirant retourner au travail à la suite d'une absence non excusée doit en aviser la compagnie de cette intention et on lui dira à ce moment quand il pourra retourner au travail.

10.07 Un employé désirant retourner au travail à la suite d'un accident industriel, se rapportera au Centre médical afin de faire autoriser son retour au travail. En l'absence du médecin attitré de la compagnie, l'employé pourra reprendre son travail en présentant un certificat médical. Toutefois, si le médecin attitré de la compagnie le juge à propos l'employé devra

passer un examen médical durant ses heures de travail.

10.08 Au cours de chaque année contractuelle de cette convention, la compagnie, sur demande écrite du syndicat, pourra accorder six (6) permis d'absence à six (6) employés au plus, afin d'assister à une convention ou conférence du syndicat, sujet aux conditions suivantes:

a) que le syndicat avise par écrit la compagnie au moins deux (2) semaines 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 employé ne soit pas assigné à un travail de même nature;

d) en conformité avec ce qui précède, la compagnie accordera, au cours de chaque année contractuelle, à vingt-cinq (25) employés, une permission d'absence pour assister à des cours de formation. Seulement trois (3) employés à la fois pourront s'absenter. Sauf pour les cours de sécurité, où, par entente mutuelle, le nombre pourra être supérieur.

10.09 La compagnie accordera à un employé une permission d'absence sans solde d'un (1) an maximum afin de travailler dans une capacité officielle pour le syndicat. L'employé et le syndicat doivent demander la permission d'absence par écrit. Cette permission peut être prolongée pour des periodes additionnelles d'un (1) an si le syndicat le demande par écrit. Il ne

peut jamais y avoir plus d'un (1) employé absent en vertu de cette section.

10.10 La compagnie, sur demande écrite du syndicat, accordera un (1) permis 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 le permis est demandé.

10.11 Sur demande écrite du syndicat au directeur des relations industrielles, avec un avis d'au moins dix (10) jours, la compagnie pourra accorder une permission d'absence sans salaire aux employés choisis par le syndicat pour dispenser des cours de formation au nom du syndicat.

10.12 La compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un employé pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate.

Pour un employé du Centre médical, travaillant sur des équipes de douze (12) heures, la compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours mais il n'aura droit qu'à trente-deux (32) heures de paie pour le décès de l'épouse, du mari et des enfants et de trois (3) jours pour le décès d'un membre de sa famille immédiate mais il n'aura droit qu'à vingt-quatre (24) heures de paie.

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

Si l'employé avait autrement été requis au travail lors de l'un ou plus de ces trois (3) ou quatre

(4) jours, il recevra huit (8) heures de paie pour ce(s) jour(s) à son taux horaire de base.

La compagnie peut exiger de l'employé la preuve qu'il a un droit en vertu de cette section. «Famille immédiate» signifie la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, le frère, la soeur, la grand-mère, le grand-père, le beau-frère et la belle-soeur.

Dans le cas du décès du gendre ou de la bru d'un employé, la compagnie accordera à cet employé une permission d'absence d'une (1) journée pour lui permettre d'assister aux funérailles et lui paiera huit (8) heures de paie pour ce jour à son taux horaire de base, s'il avait autrement été requis au travail ce jour-là. Un employé du Centre médical travaillant sur des équipes de douze (12) heures aura droit à une permission d'absence d'une (1) journée mais il n'aura droit qu'à huit (8) heures de paie.

10.13 La compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée avec solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Un employé du Centre médical travaillant sur des équipes de douze (12) heures aura droit à une permission d'absence d'une (1) journée mais il n'aura droit qu'à huit (8) heures de paie.

10.14 Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou comme témoin de la Couronne, 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, pourvu que l'employé fournisse à la compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

10.15 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, soit la veille, le jour ou le lendemain de son mariage. De plus, à la même occasion, celui-ci pourra s'absenter du

travail une (1) semaine sans salaire s'il en fait la demande au moins trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 11
Heures de travail et surtemps

11.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable faute de travail.

11.02 La compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur en tout temps.

Advenant le cas où la compagnie ne pourrait fournir du travail à tout employé ni ne pourrait maintenir la semaine normale ci-après mentionnée, ou les heures de travail telles que cédulées, les dispositions de l'article 9.17 de cette convention collective devront être appliquées.

11.03 a) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail et de quarante (40) heures.

Pour les employés du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures, la semaine normale de travail sera:

de trente-six (36) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel;

de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel.

b) La semaine de travail commence avec l'équipe de travail du lundi qui débute à ou après 22h00 le dimanche.

Pour les employés du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures, la semaine de travail commence avec l'équipe de travail du lundi commençant à dix-neuf (19) heures le dimanche.

c) Excepté dans les cas d'opérations de nature continue et les services essentiels, la semaine de travail se termine avec la fin de l'équipe de travail de jour le samedi. L'employé assigné à cette dernière équipe doit compléter le travail avant de quitter l'usine.

d) 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.

e) Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, constituent une journée de travail pour chaque employé.

Douze (12) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné constituent une journée de travail pour chaque employé pour les employés du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures.

11.04 Heures et début d'équipe de travail

a) 1. Une équipe de travail commençant à ou après 22h00 mais avant 00h30 est une équipe de nuit. (Equipe no 1)

2. Une équipe de travail commençant à ou après 6h00 mais avant 9h00 est une équipe de jour. (Equipe no 2)

3. Une équipe de travail commençant à ou après 14h00 mais avant 16h30 est une équipe d'après-midi. (Equipe no 3)

4. Pour les employés du Centre médical travaillant sur des équipes de douze (12) heures, les heures d'équipe de travail seront:

   i) une équipe de travail commençant à ou après 19h00 mais avant 20h00 est une équipe de nuit;

   ii) une équipe de travail commençant à ou après 07h00 mais avant 08h00 est une équipe de jour.

b) Des heures d'équipes de travail différentes pourraient être établies pour certaines tâches après entente avec les employés concernés. Le syndicat en sera avisé.

c) Dans les cas où les opérations nécessitent que des employés classifiés à une tâche travaillent sur deux ou trois équipes de travail, la compagnie ne s'objectera pas si un ou des employés conviennent mutuellement de travailler régulièrement sur une ou l'autre équipe avec le consentement du groupe d'employés classifiés à cette tâche.

11.05 Tous les employés auront une période de repas 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.

Cette période de repas commencera entre la troisième (3e) et cinquième (5e) heure de l'équipe régulière d'un employé.

Les employés travaillant sur des équipes de douze (12) heures auront deux (2) périodes de repas 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, ils devront continuer pendant ces périodes à maintenir les services dont ils sont responsables.

L'employé qui aura débuté sa période de repas et qui sera demandé pour accomplir un travail se verra accorder une nouvelle période de repas et un montant de 5$.

11.06 a) Sauf les cas hors du contrôle de la compagnie, la compagnie continuera sa pratique actuelle d'afficher les cédules hebdomadaires de travail dans les départements, le mercredi, incluant le début de l'équipe de travail, sujet à des changements dans les cas d'urgence. Dans tous les autres cas, un employé qui est assigné sans avis préalable d'au moins quatre (4) jours à une cédule autre que celle qui a été affichée sera payé deux fois (2) son taux horaire applicable pour la première journée travaillée en dehors de sa cédule affichée de travail.

b) Les cédules de travail dans chaque département seront préparées de sorte qu'une rotation équitable soit accordée aux employés assignés aux mêmes opérations.

c) Lorsqu'une opération est effectuée sur une base de six (6) jours par un groupe d'employés, ceux-ci se verront accorder une distribution équitable des jours de repos et leur équipe de travail sera maintenue durant la semaine.

d) Lorsqu'une opération est effectuée sur une base de sept (7) jours (services essentiels et opérations continues) l'employé assigné à cette opération se verra accorder deux (2) jours consécutifs de repos entre les changements d'équipe de travail.

e) La tâche de préposé à la rotation multiple sera créée pour assurer l'application de ce qui précède.

11.07 La pratique permettant une pause de repos sera continuée par la compagnie. Cette période sera de dix (10) 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 pourra être avancée ou reculée.

11.08 La compagnie continuera sa pratique actuelle permettant une (1) période de lavage d'environ cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail.

11.09 La période de travail pour le calcul des salaires sera d'un quart (1/4) d'heure. Le retard occasionnel au travail sera calculé de la même manière

mais une période de grâce de cinq (5) minutes sera accordée.

11.10 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment de leur chef de département, d'échanger des équipes de travail pour raison de jour de congé, sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.

11.11 1. Un employé travaillant sur une équipe de travail régulière de l'après-midi ou sur une équipe de travail régulière de nuit sera payé une prime d'équipe comme suit:

a) à la date de ratification de la convention collective:

après-midi	30 cents;
nuit	35 cents;

b) au premier (1er) mai 1983:

après-midi	35 cents;
nuit	40 cents;

c) Au premier (1er) mai 1984:

après-midi	40 cents;
nuit	45 cents.

2. Pour les employés du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures, une prime d'équipe sera payée pour les heures travaillées sur l'équipe de nuit comme suit:

a) à la date de ratification de la convention collective: - 43 cents;

b) Au premier (1er) mai 1983 - 50 cents;

c) Au premier (1er) mai 1984 - 57 cents.

11.12 Un employé sera payé:

a) Une fois et demie (1 1/2) 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

Un employé du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures sera payé une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire.

b) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

Pour les employés du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures, le temps supplémentaire sera payé une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de base après douze (12) heures dans une journée de travail.

11.13 Si un employé d'abord requis de travailler en temps supplémentaire y consent et que, par la suite sans donner avis à son surintendant, 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.

11.14 a) La compagnie affichera une fois par mois dans chaque département, une liste de temps supplémentaire. Copie de cette liste sera remise au syndicat.

b) Cette liste devra indiquer le temps supplémentaire effectué pour chaque employé. Elle devra également indiquer le nombre d'heures refusées par chaque employé qui lui seront créditées comme du temps supplémentaire travaillé.

c) Les heures supplémentaires seront accumulées par période de quatre (4) mois et chaque période constituera le début d'une nouvelle accumulation. Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés classifiés à ce genre de travail dans chaque département et les employés devraient reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

d) Les heures supplémentaires accumulées par un salarié selon cette procédure seront créditées à l'employé muté d'un département ou d'une tâche à une autre.

11.15 Quand il devient nécessaire d'accomplir du temps supplémentaire à la fin d'une équipe de travail, ce travail doit être offert aux employés classifiés ayant

le moins de temps supplémentaire d'accumulé et dans l'ordre suivant:

1. En retenant au travail un employé classifié à cette tâche dans le département. Toutefois, s'il s'agit d'un travail d'entretien à terminer l'employé qui accomplissait ce travail depuis au moins trois (3) heures, sera le premier à être demandé.

2. En retenant au travail un employé qualifié à cette tâche dans le département;

3. En rappelant au travail un employé classifié à cette tâche dans le département et si non disponible un employé qualifié;

4. Quand il est nécessaire de faire accomplir du temps supplémentaire prévu d'avance, le temps supplémentaire doit être offert aux employés classifiés ayant le moins de temps supplémentaire et ensuite aux employés qualifiés.

- Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un employé dans le cas d'une absence non cédulée, les employés qualifiés du Centre médical auront la préférence pour la relève. Advenant le cas où aucun employé du Centre médical n'accepte la relève temporaire, la compagnie fera alors appel à une agence extérieure. Toutefois, l'employé en service devra attendre qu'il soit remplacé.

11.16 L'employé qui effectue du temps supplémentaire à une tâche autre que la sienne, sera rémunéré au taux de sa classification ou au taux de la tâche accomplie en surtemps selon le plus avantageux des deux.

11.17 Après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, un employé qui travaille en surtemps a droit à:

a) un montant de 5$ et à une période de repas de trente (30) minutes s'il travaille plus d'une (1) heure de surtemps mais moins que cinq (5) heures;

b) à un montant additionnel de 5$ et à une autre période de repas de trente (30) minutes s'il travaille plus de cinq (5) heures en surtemps.

Si un employé du Centre médical travaillant sur les équipes de douze (12) heures est requis de travailler plus d'une heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de douze (12) heures de travail, la compagnie lui paiera le montant de 5$. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième paiement de 5$.

11.18 Un employé qui est rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais, il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier pour tout le temps de ce rappel. Le montant le plus élevé des deux s'appliquera. Ce rappel s'applique aussi à l'employé qui a poinçonné sa carte même s'il est encore sur les lieux de la compagnie.

11.19 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, a la garantie de quatre (4) heures de travail, ou, au choix de la compagnie, à quatre (4) heures de paie, à son taux horaire régulier sans avoir à travailler la période entière. Ceci ne s'applique pas si le manque de

travail est dû à un cas de force majeure ou à un différend ouvrier.

11.20 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, le syndicat délèguera trois (3) employés, incluant le président, pour faire partie d'un comité technique patronal-syndical afin de faire une étude approfondie sur les horaires de travail et faire des recommandations concernant leur amélioration.

La première réunion se tiendra au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention et on établira alors une procédure et un horaire de travail.

Les recommandations seront faites à la compagnie au plus tard six (6) mois après la signature de la convention et celle-ci ne refusera pas ces recommandations en autant que: les coûts additionnels de la main-d'oeuvre et de la machinerie ainsi que l'efficacité des opérations soient acceptables.

Un budget d'opération de 10,000$ sera mis à la disposition du comité et pourra être utilisé comme dépenses de voyages afin de visiter d'autres compagnies opérant avec des heures de travail différentes, frais d'honoraires pour engagements de consultants, si nécessaire, ou tous autres projets jugés nécessaires à la préparation des recommandations.

Prime du dimanche

11.21 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 sur les trois (3) équipes de travail le dimanche, il sera payé une demi fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura réellement travaillée le dimanche à partir de la première équipe de travail le dimanche.

ARTICLE 12
Congés statutaires

12.01 Un employé recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura travaillé:

le jour de l'an
le jour après le jour de l'an
le vendredi saint
la fête de la reine Victoria
la Saint-Jean Baptiste
la fête du Canada
le 1er lundi du mois d'août
la fête du travail
le jour d'action de grâces
le jour de Noël
le jour après le jour de Noël
jour de l'anniversaire de l'employé

Advenant le cas où un de ces congés tombe un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant et si ce lundi est déjà un congé, le congé tombant le dimanche sera reporté au samedi précédant.

12.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire de base pour chacun de ces congés, sous réserve qu'il ne recevra rien:

a) s'il est en défaut de travailler le jour du congé ou le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé, après avoir été avisé de le faire, que ce soit ou non un de ses jours de congé cédulés;

b) si l'employé est un employé à l'essai.

12.03 Pour avoir droit au paiement desdits jours de congé, l'employé doit avoir travaillé le jour de 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 des vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident non compensable prouvé à la satisfaction de la compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

12.04 Un employé qui travaille moins de huit (8) heures le jour de l'un ou l'autre de ces congés, et qui, par ailleurs, se qualifie en vertu de la section 12.02 du présent article, recevra son taux de base pour le reste de l'équipe; mais s'il travaille moins de huit (8) heures alors qu'on lui a dit de travailler l'équipe au complet, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

12.05 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 précédant immédiatement 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'appliquant alors à tel autre jour et non pas au congé lui-même.

12.06 Tout temps pour lequel un employé reçoit trois (3) fois son taux régulier en vertu de la section 12.01 et/ou son taux régulier en vertu de la section 12.02 est considéré comme du temps travaillé aux fins d'établir s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de travail.

12.07 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement, ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances en vertu de l'article 13, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paie de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de ce congé.

12.08 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 le département, deux (2) semaines à l'avance, lorsqu'il voudra prendre ce congé. Ce congé devra être pris dans les douze (12) mois.

ARTICLE 13
Vacances

13.01 Définition

a) La période des vacances est du 1er mai au 30 avril;

b) Ancienneté: pour fins de choix de période de vacances, la date d'embauchage apparaissant sur la liste d'ancienneté sera déterminante.

13.02 a) Un employé ayant moins d'un (1) an de service continu 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 cinq (5) ans de service continu au 30 avril 1982, ou moins de quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983, aura droit à des vacances de deux (2) semaines et à une paie de quatre pour cent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

ii) Un employé ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou quatre (4) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit

à des vacances de trois (3) semaines et à une paie de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

iii) Un employé ayant dix (10) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou neuf (9) ans de service continu au 30 avril 1983 aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paie de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

iv) Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982 aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paie de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

v) Un employé ayant vingt-huit (28) ans ou plus de service continu au 30 avril 1982, ou vingt-sept (27) ans de service continu au 30 avril 1983, ou vingt-six (26) ans de service continu au 30 avril 1984 aura droit à des vacances de six (6) semaines et à douze pour cent (12%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

13.03 a) Chaque année, la compagnie affiche les listes de vacances au plus tard le 15 février et demande aux employés de

choisir la date de leurs vacances annuelles.

b) Le choix se fait par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la liste établie selon la classification ou un groupe d'employés. Avant d'être affichées, ces listes seront soumises au syndicat pour vérification. 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.

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

d) 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 C.

13.04 Dans les cas où des congés définis aux sections 10.10 et 10.14 surviendraient pendant les vacances d'un employé, le nombre de jour équivalent de vacances lui sera crédité à son retour et un nouveau choix lui sera accordé.

13.05 La compagnie prendra les arrangements possibles pour que l'employé termine sa semaine de travail qui précède ses vacances le vendredi.

13.06 La paie de vacances sera donnée à l'employé au plus tard le jeudi précédent et au même moment, on indiquera à l'employé son horaire de travail incluant son quart de travail lors du retour de vacances. A défaut d'avis, il revient sur l'équipe de jour.

13.07 Un employé pourra prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre excepté tel que prévu à la section 10.01.

13.08 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 paie 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.

13.09 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 paie de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalant au pourcentage de ses gains depuis le 1er mai.

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

ARTICLE 14
Salaires

14.01 Le manuel intitulé «Etude conjointe des tâches pour la description des tâches, classification et administration des salaires», en date du 21 février 1972, et ci-après nommé le «Manuel» est incorporé à

cette convention en Annexe «B», et ses dispositions s'appliqueront comme si elles y étaient ici récitées au long. Cependant, le fait que le Manuel fasse mention de certaines tâches telles que des tâches de métier ou d'entretien assigné, des tâches de bureau, des tâches techniques, des tâches de chef de groupe, de remplaçant, d'épreuve ou d'inspection, de débutant ou d'apprenti, d'instructeur ou de tâche de relève n'établira pas par le fait même l'existence de telles tâches dans les opérations de la compagnie et ne déterminera pas si telles tâches sont incluses ou non dans l'unité de négociation. La description d'une tâche servira uniquement de base pour la classification de cette tâche, et la classification d'une tâche servira uniquement à assigner cette tâche dans la classification appropriée quant à l'application de l'échelle des salaires horaires types.

14.02 Chaque tâche d'employé sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à chaque employé suivant les dispositions de cette convention.

14.03 a) Prenant effet au commencement de la première équipe à la date de ratification, le taux horaire type pour une tâche de classe 1 sera augmenté de quatre-vingt-dix (90¢) cents et le boni de vie chère actuellement en vigueur au montant de quatre-vingt-neuf (89¢) cents sera intégré dans le taux horaire standard à la date de ratification.

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	10.41$	11	11.71$
2	10.54	12	11.84
3	10.67	13	11.97
4	10.80	14	12.10
5	10.93	15	12.23
6	11.06	16	12.36

7	11.19	17	12.49
8	11.32	18	12.62
9	11.45	19	12.75
10	11.58	20	12.88

b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 1er juin 1983, le taux horaire type pour une tâche de classe 1 sera augmenté de soixante-cinq (65¢) cents et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un demi (1/2¢) cent et sera de treize cents et demie (13 1/2¢).

1.	11.06$	11.	12.41$
2.	11.195	12.	12.545
3.	11.33	13.	12.68
4.	11.465	14.	12.815
5.	11.60	15.	12.95
6.	11.735	16.	13.085
7.	11.870	17.	13.22
8.	12.005	18.	13.355
9.	12.14	19.	13.49
10.	12.275	20.	13.625

c) Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des Prix à la Consommation pour la période avril 1983-avril 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 d'avril 1984.

14.04 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.

14.05 Chaque taux horaire type établi en vertu du programme sera:

a) le taux de salaire établi pour toutes les heures payées à temps simple pour une tâche sans prime de rendement, ou

b) le taux minimum de salaire établi aux fins d'une garantie minimale en vertu de tout programme de prime de rendement en conformité avec les dispositions de cette convention.

14.06 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 tel qu'autrement prévu dans cette convention, le taux de salaire établi pour une tâche de métier ou d'apprenti, s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est assigné à une classification de taux particulier, en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Différentiels spéciaux

14.08 La compagnie fournira à l'union une liste convenue par la compagnie et l'union des employés qui recevront des différentiels spéciaux. Une telle liste devra contenir les renseignements suivants:

a) le nom du bénéficiaire de ce différentiel

b) titre de la tâche sur laquelle son différentiel spécial sera payé

c) la classification d'une telle tâche

d) le taux horaire type d'une telle tâche

e) le montant du différentiel spécial

f) date de son entrée en vigueur.

14.09 Excepté dans les cas où un tel différentiel spécial peut être changé tel que prévu ci-après aux présentes, tout employé inscrit sur la liste mentionnée à la section 14.09 continuera de recevoir un tel différentiel spécial aussi longtemps qu'il exécutera la tâche pour laquelle le différentiel a été établi.

14.10 Si un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est transféré ou accède à une tâche commandant un taux horaire type plus élevé, le différentiel sera alors réduit du montant de l'augmentation du taux horaire type.

14.11 Si, à cause d'une mise-à-pied ou de par l'exercice de ses droits d'ancienneté, un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est assigné à une tâche commandant un taux horaire moindre, le différentiel spécial sera alors annulé.

14.12 Si l'employé mentionné aux sections 14.10 et 14.11 reprend la tâche pour laquelle un différentiel spécial avait été établi, le différentiel spécial sera rétabli sauf où il aura été réduit ou annulé par d'autres moyens.

14.13 En plus des autres moyens inclus aux présentes, les augmentations de l'écart entre les différentes classes de tâches serviront à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

14.14 Sauf pour l'application des différentiels speciaux tel que requis aux présentes, les dispositions

de cette convention concernant les transferts s'appliqueront.

Transfert temporaire

14.15 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.

Convention applicable aux métiers et à l'entretien assigné

14.16 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'effectueront 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 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.

Général

14.17 Toute erreur de calcul ou de copiste faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications ou des taux horaires types sera corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

14.18 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.

14.19 La pratique actuelle concernant le temps du Comité CWS sera maintenue.

ARTICLE 15
Sécurité et hygiène

15.01 L'employeur 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 L'employeur 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 de sécurité.

15.04 La compagnie et le syndicat acceptent de nommer un comité paritaire de santé et de sécurité à l'usine composé de six (6) membres nommés par la direction et de six (6) membres nommes par le syndicat.

Chaque partie désigne un porte-parole pour agir en qualité de président de leur groupe: les deux personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions.

Le comité paritaire effectue des inspections de l'usine en vue de détecter les problèmes ou situations qui auraient des effets sur la santé et la

sécurité des employés, y compris les méthodes de travail.

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 d'urgence peuvent être exigées par l'une ou l'autre des parties.

15.05 L'employeur 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 général de l'usine, au président du syndicat, au médecin de l'usine, aux membres du comité paritaire de santé et sécurité et aux membres des sous-comités départementaux 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 à l'usine aux tableaux des départements, à la vue des employés.

15.06 Le comité paritaire de santé et de sécurité aura les responsabilités spécifiques 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.

15.07 Sous-comités départementaux

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 le membre du sous-comité départemental nommé par le syndicat selon la politique établie. Cette visite sera suivie d'une réunion avec le surintendant du département concerné pour discuter des recommandations résultant de cette tournée. A cette réunion, le membre du sous-comité départemental sera accompagné par un membre du comité paritaire de santé et de sécurité représentant le syndicat. Une copie du rapport d'inspection sera remise aux participants dans les dix (10) jours suivants et aux membres du comité paritaire. Copie du rapport sera affichée dans le département.

15.08 Pour le temps qu'il passe à ces réunions et visites (mentionnées aux sections 15.04 et 15.07), l'employé recevra son taux horaire de base. Si la réunion a lieu lorsque l'employé ne travaille pas, celui-ci recevra son taux horaire de base pour la durée de la réunion, mais ce temps ne sera pas

considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

15.09 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 santé et de sécurité 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 hazards et les précautions qui doivent être prises.

La compagnie soumettra au comité de sécurité d'usine les résultats des tests qui sont faits en usine dans le cadre de son programme d'hygiène industrielle de même que les différentes statistiques relatives aux accidents de travail.

15.10 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 dans le département de la fonte 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:

- à la date de ratification de la convention, cinquante dollars (50$)

- le 1er mai 1983, cinquante-cinq dollars (55$)

15.11 Accidents

La compagnie doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur chef régional et dans les 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 et le représentant à la prévention.

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.

15.12 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.

15.13 La compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la CSST (RE-1). L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué ou membre syndical du comité.

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.

15.14 Droit 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 alinea 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 a 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 tavail;

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 a 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 tard 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.

15.15 La compagnie accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la CSST 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 CSST pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière

au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

15.16 La compagnie entraînera les membres du comité de santé et de sécurité à opérer les appareils utilisés pour déterminer la qualité de l'environnement de l'endroit de travail.

Un représentant syndical du comité pourra accompagner le technicien de la compagnie une fois par semaine au moment choisi par le syndicat pour l'échantillonnage de l'environnement dans un département désigné par le syndicat.

15.17 La compagnie continuera sa pratique de maintenir un poste de premiers soins avec un préposé à plein temps (24 heures par jour, 7 jours par semaine).

15.18 Représentant

Le syndicat désignera un (1) employé à titre de représentant à la prévention à plein temps 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 événements 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 du 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 le sensibiliser et de l'informer dans le domaine de la santé et de la sécurité.

15.19 Période de lavage durant les heures de travail

S'il est nécessaire pour tout employé du département de l'électrolyse de prendre une douche durant les heures de travail, il devra en demander la permission à son contremaître et celui-ci prendra les arrangements nécessaires pour lui accorder la permission dans les plus brefs délais possibles.

ARTICLE 16
Régime de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage

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 continu à la date de sa mise-à-pied est admissible à des prestations supplémentaires à l'assurance chômage de trente (30$) 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 (1) 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 $0.05 par heure de travail accompli, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder vingt-cinq mille dollars (25,000$) en 1982, cinquante mille dollars (50,000$) en 1983, vingt-cinq mille dollars (25,000$) en 1984, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (100,000$).

ARTICLE 17
Avis

17.01 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

Le Vice-président - Exploitation
Mines Noranda Limitée, Division CCR
C.P. 338, Place d'Armes
Montréal, Québec
H2Y 3H2

Au syndicat

Le secrétaire, unité locale 6887
Métallurgistes-Unis d'Amérique
C.P. 238
Succursale «K»
Montréal, Québec
H1N 3L1

17.02 Tout avis ainsi expédié sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires qui suit la date de sa mise à la poste. Le reçu couvrant le pli recommandé fera foi de la date d'envoi.

17.03 La compagnie enverra au syndicat au mois de septembre de chaque année, une liste indiquant le

nom, les initiales, l'adresse et le numéro matricule de chaque employé.

ARTICLE 18
Durée de la convention

18.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 23 mars 1982 et se terminera le 30 mai 1984.

Signée à Montréal-Est, Québec ce 17 ème jour du mois septembre 1982.

MINES NORANDA LIMITEE, DIVISION CCR

G.C. Balfour

M. Beaulieu

J.-G. Carrière

A.H. Fortin

E.F. Harrison

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE,
UNITE LOCALE 6887

J.-G. Savoie

A. Desjardins

J. Desmarais

Y. Désormeaux

Y. Meunier

J. Phaneuf

G. Proulx

A. Savoie

ANNEXE «A»

Les tâches suivantes nécessitent un test pratique et/ou d'aptitude. (Aucun prérequis scolaire pour la production)

TRANSPORT - No. 50

Peseur-réception	1107-546 Test
Peseur-expédition	1401-524 Test
Peseur de charge de four	1507-514 Test
Peseur tare des wagons	1618-568 Test
Peseur-rebuts	1703-525 Test
Echantillonneur de rebuts	1714-562 Test
Chief sampler	

ELECTROLYSE - No. 20

Opérateur à la purification	2701-232 Test
Opérateur de combustion submergée	2704-236 Test

FONTE - No. 30

Préposé aux fours Nos. 4 et 5	3112-785 Test
Préposé au four No. 7	3209-357 Test
Préposé au four No. 8	3601-365 Test
Homme de relève du préposé au four	3519-361 Test
Homme de relève du préposé au four No. 8	3603-366 Test
Opérateur de la roue de coulée d'anodes	3319-359 Test
Caster operator	
Assistant caster operator	

AFFINERIE D'ARGENT - No. 40

Peseur	4306-426 Test
Peseur-emballeur	4307-421 Test

SELENIUM-TELLURE - No. 60

Opérateur du procédé d'alliage de sélénium	6114-615	Test
Peseur-production	6104-623	Test
Emballeur-peseur-expéditeur	6105-607	Test

Les tâches suivantes nécessitent un prérequis concernant le degré d'instruction.

MAGASINS - No. 04

Préposé aux magasins	9001-004	9e année
Magasinier-magasins principaux	9002-005	9e année
Magasinier-remise à briques	9003-006	9e année
Magasinier-centrale électrique	9004-007	9e année

VAPEUR - No. 18

Aide-mécanicien de machines fixes	7404-733	9e année

Les tâches suivantes nécessitent un prérequis concernant le degré d'instruction et/ou un test pratique et/ou d'aptitude.

MECANIQUE - No. 16

9e année et test

ELECTRICITE - No. 17

9e année et test

VAPEUR - No. 18

Mécanicien de machines fixes	7401-736	9e année et licence classe 2 et test
Chauffeur de bouilloire	7402-730	9e année et licence classe 4 et test

CENTRE MEDICAL - No. 80

Préposé aux premiers soins	Certificat d'ambulancier St-Jean et une 9e année
Technicien en radiologie	Certificat de technicien en radiologie, d'être membre en règle de la Corporation professionnelle des techniciens en radiologie et tous autres pré-requis exigés par la loi pour l'exercice de cette fonction
Préposé à l'audiométrie	Connaissances de base en audiométrie, en spirométrie et en examen de la vue ou l'équivalent, de même qu'une dixième année

ANNEXE «B»

Le manuel intitulé «Etude conjointe des tâches pour la description des tâches, classification et administration des salaires».

ANNEXE «C»

Les tâches énumérées ci-après ne requièrent pas de période d'entraînement pour les fins de l'article 9:

TRANSPORT - No. 50

Aide-opérateur de scie à formes	1307-535
Ceintureur	1404-543
Emballeur de lingots	1406-564
Aide-camionneur	1602-536
Peintre d'équipement	1606-547
Nettoyeur de rails	1607-544
Journalier	1608-199
Concierge	1609-196
Déchargeur de charbon	1610-522
Estampeur d'anodes	1611-788
Aide-préposé à l'incinérateur	1613-557
Assembleur de boîtes	1615-560
Nettoyeur de rails à l'extérieur	1617-566
Homme d'utilité générale-rebuts	1702-545
Emballeur de rebuts de cuivre	1710-542
Assembleur de boîtes	1712-521
Empaqueteur	1202-532
Perceur	1106-508
Décrasseur de plaquette d'échantillon	1706-539
Homme à tout faire de cour	1719-575
Retourneur au banc d'inspection	1304-500
Manoeuvre de cour	1619-576
Serre-frein (v.é)	1502-503
Conducteur de balayeuse mécanique	1510-530
Ouvrier à l'incinérateur	1603-537
Cisailleur de rebuts de cuivre	1704-502
Perceur de plaquette d'échantillon	1707-540
Ouvrier au broyage des échantillons	1708-504
Ouvrier au marteau pneumatique	1717-573
Dresseur de barres à fil	1309-520
Conducteur de treuil pneumatique	1311-565
Arrimeur	1405-786
Perceur de lingot	1715-569
Ouvrier au broyage de lingots	1718-574

Ouvrier à la cisaille	1204-783

ELECTROLYSE - No. 20

Laveur de rebuts et de bacs	2204-204
Assembleur de bâches	2303-208
Redresseur de barres	2504-223
Fendeur de boucles	2505-202
Journalier	2604-199
Aide-préposé au ciment	2607-221
Préposé aux fenêtres	2611-224
Peintre d'équipement	2612-220
Concierge	2613-196
Homme d'utilité	2614-737
Opérateur de balayeuse mécanique	2616-225
Ceintureur	2618-228
Assembleur de boîtes	2620-230
Ouvrier au nettoyage du sous-sol	2608-218
Aide-camionneur	2622-237
Aide-fondeur de plomb	2610-222
Préposé à la dissolution des boues de nickel	2705-238
Préposé à la laveuse de cathodes	2203-203

FONTE - No. 30

Portier au four No. 7	3207-344
Homme d'utilité pour la coulée des anodes	3305-304
Préposé aux portes du four à réverbère	3312-348
Aide au raffinage	3316-326
Concierge	3503-196
Homme d'utilité générale	3504-347
Préposé aux scories	3506-429
Peintre d'équipement	3514-220
Préposé au marteau pneumatique	3517-353
Emballeur de lingots	3518-358
Relève à la roue sud - coulée des anodes	3322-364
Régulateur du débit d'eau de refroidissement - anodes	3308-307
Peintre de moules à anode	3304-306

Ouvrier au remplacement des moules 3515-351

AFFINERIE D'ARGENT - No. 40

Concierge	4105-196
Homme d'utilité neut. et less.	4115-418
Homme d'utilité générale	4119-424
Aide à la coulée du four doré	4203-787
Concierge	4308-196
Préposé au chariot	4309-348
Peintre d'équipement	4403-220
Préposé aux scories	4404-429
Manutentionnaire de barils	4408-412
Préposé au marteau pneumatique	4411-437
Assembleur de boîtes	4412-439
Homme à tout faire - usine de séparation	4311-441
Chargeur de four de grillage	4124-435
Aide-conducteur de dépoussiéreur Cottrell	4112-403
Conducteur de four à calciner	4118-423
Graisseur	4401-419
Préparateur de la charge des autoclaves	4125-442

SULFATE DE CUIVRE - No. 70

Homme d'utilité-expéditeur	5110-625
Concierge	5112-196
Chargeur V.B.	5114-621
Arrimeur	5116-632
Ouvrier à la cristallisation atmosphérique	5105-613
Aide-conducteur de concasseur	5109-624
Préposé à la filtration à vide	5115-630
Conducteur de concasseur	5106-617
Graisseur et peintre d'équipement	5111-626

SELENIUM-TELLURE - No. 60

Aide-peseur	6106-616
Homme d'utilité	6116-737
Aide-peseur-production	6119-611
Peintre d'équipement	6120-220

Aide-opérateur du four à tellure	6204-628
Conducteur de four - fusion du sélénium	6118-632
Aide à l'oxydateur	6123-631
Graisseur et peintre d'équipement	6121-627
Aide au préposé à la fabrication du tellure	6202-789

MECANIQUE - No. 16

Journalier	7118-199
Préposé au marteau pneumatique	7119-711
Concierge	7121-196
Peintre d'équipement	7129-547

CENTRALE ELECTRIQUE - No. 17

Concierge	7305-196
Journalier-électricité	7306-193
Peintre d'équipement	7308-795

VAPEUR - No. 18

Concierge	7403-196

LABORATOIRE & VESTIAIRE - No. 06

Journalier	8101-199
Journalier	8102-199
Concierge	9101-194
Concierge en chef	9102
Peintre d'équipement	8103

S'il y a lieu d'ajouter à cette liste les deux comités (ECS) auront à s'entendre.

RESUME DES REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Assurance-Vie

En vigueur le 1er jour du mois suivant ratification, la couverture de base sera de 20,000$ et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de 20,000$. La compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

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

Régime d'indemnités hebdomadaires

1. En vigueur à la date de la signature, pour les employés effectivement au travail à cette date, 210$ par semaine.

2. 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$ par semaine.

3. A partir du 1er janvier 1984, les prestations seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage mais en aucun cas pourront-elles excéder 265$ par semaine.

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

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

Cette indemnité n'est pas payable si la Loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Les employés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 15.15, sauf dans le cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'assurance-chômage.

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

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

Régime des prestations d'invalidité prolongée

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

La période de deux (2) ans comprendra la durée de la prestation hebdomadaire.

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

Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du Régime des Rentes du Québec, 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. Cinq cent dollars (500$) à la date de ratification.

2. Cinq cent cinquante dollars (550$) le 1er mai 1983.

La compagnie défraie 70% du coût de ce régime.

Régime de rente à la retraite

A compter du 23 mars 1982 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 coincidant 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.

2. Bénéfices du régime de rente à la retraite

a) A la date de ratification: 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.

3. Régime de retraite anticipée spéciale

En vigueur le 1er janvier 1983, un employé âgé de 62 ans ou plus et au servide de la compagnie depuis 30 ans ou plus et qui désire faire une demande de pré-retraite selon les termes du régime de rente à la retraite peut être éligible au régime de retraite anticipée spéciale.

Le régime de retraite anticipée spéciale s'appliquera que dans le cas où cet employé ne peut bénéficier du régime des prestations d'invalidité mais se voit contraint de prendre une retraite anticipée et ce, dans le meilleur intérêt à la fois de l'employé et de la compagnie. En pareil cas, la compagnie peut offrir à cet employé de prendre part au régime de retraite anticipée spéciale.

L'employé éligible aura droit grâce à ce régime à une allocation de 9$ par mois pour chaque année de service. Cette allocation sera versée telle que la rente est versée à l'employé et jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 65 ans ou jusqu'à son décès, selon l'une ou l'autre des deux dernières dates survenant la première.

Les particularités de ce régime doivent être en conformité avec toute législation fiscale et des droits de l'homme ainsi que toute autre législation pouvant s'appliquer.

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 même 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 pré-retraite 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.

Régime complémentaire de prestations-maladie

Hôpital: Prestations: Chambre semi-privée

a) Centres hospitaliers de soins généraux actifs: aucune limite.

b) Centre hospitalier 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 24 heures suivant un accident.

2. a) Les cas reliés à une loi sur les accidents du travail.

   b) Des soins dans des institutions pour traitements de maladies mentales ou de soins de surveillance.

Assurance médicale complémentaire

Prestations: Aucun maximum

Franchises: Individu: 10$
Famille: 10$
Co-assurance: 80%

1. Allocation pour la chambre, jusqu'à 50$.

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 du matériel qui sert à l'administrer, de location de fauteils roulants, de poumons d'acier, et de lits de type hospitalier.

8. Frais pour service professionnel 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 (autorisés): 7$ par traitement maximum 250$ par 12 mois incluant 25$ 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'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. Tous services couverts en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

Exonération de primes:

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

Primes:

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

Régime d'assurance pour soins dentaires

Ce régime prévoit des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses dentaires. Les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1979. Au 1er mai 1983, les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en

vigueur pour l'année 1982. Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La compagnie acquittera 100% du coût de ce régime à partir de la date de ratification.

LETTRE D'ENTENTE

La compagnie accepte de produire une lettre d'entente énumérant les mentions à être indiquées au talon de chèque de l'employé. Sujet à l'énumération des mentions.

LETTRE D'ENTENTE

Le comité paritaire de santé et de sécurité de l'usine ainsi que le directeur médical verront à établir un programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie.

Ce programme devra, entre autres choses, prévoir les différentes ressources d'intervention, les thérapies et le suivi appropriés à être offerts aux employés concernés.

LETTRE D'ENTENTE

Sous-traitance

La compagnie continuera sa pratique actuelle pour l'exécution des contrats importants comme la construction du bâtiment annexe ajouté au département des rebuts, la réfection du toît ou tout autre travail de semblable envergure, compte tenu de la section 2.04.

Toutefois, la compagnie s'engage à faire exécuter certains travaux par les employés de CCR plutôt que par des entrepreneurs de l'extérieur. Parmi ces travaux, on comprend notamment le remplacement des réservoirs d'alimentation et des réservoirs collecteurs du service de l'électrolyse y compris les travaux de bétonnage et de soudure au plomb ainsi que l'isolation de diverses conduites de traitement à travers l'usine.

Conséquemment, à l'exception des entrepreneurs travaillant à l'exécution des travaux importants et ceux qui s'y rattachent, le retrait des autres entrepreneurs et de leurs installations s'effectuera selon le rythme auquel les employés nécessaires deviendront disponibles et pourront exécuter efficacement les travaux qu'exécutent actuellement ces entrepreneurs mais au plus tard douze (12) mois après la signature de la convention collective.

L'augmentation des employés nécessaires se fera par affichage à l'usine et par embauchage de l'extérieur.

LETTRE D'ENTENTE

La compagnie accepte le principe d'une caisse d'économie (affiliée avec la Caisse d'économie I.M.N.) et fera les déductions à la source pour la mise sur pied d'une caisse d'économie pour les employés.

Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, les parties se rencontreront pour discuter et s'entendre sur les mécanismes nécessaires au fonctionnement d'une telle caisse.

LETTRE D'ENTENTE

La compagnie, Mines Noranda Limitée, Division CCR, et le syndicat, les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887, s'entendent mutuellement pour qu'à l'avenir l'article 9.12 - «Affichage de tâche» s'applique de la façon suivante lorsqu'il y aura des ouvertures de tâches de concierges à la salle des vestiaires, département #06, incluant le bureau principal et le laboratoire.

a) Le choix de l'employé se fera par entente entre la compagnie et le syndicat qui pourront passer outre à l'ancienneté lors de la sélection et accorder priorité à l'employé incapable d'accomplir un travail régulier dans l'usine suite à une maladie ou maladie industrielle, ou d'un accident ou accident de travail;

b) les parties lors de la sélection des employés auront accès à l'information médicale disponible et nécessaire pour prendre une décision; si les employés le leur permettent;

c) à défaut d'entente sur le choix lors de la sélection, les clauses 9.16 (b) et 9.21 s'appliqueront.