NOM

NO 02056-0

C.A.E. 3782 NO.CONV. 20560
AFFIL. 7 NB.EMPL. 22
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 70670 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M26481001
DATE ENR.840829

...rnement du Québec
... du Travail
...u du commissaire
...éral du travail

A. N° (2788-03)

020560

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 6 1 3 5

...nte atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
...épôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 020560

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26481-01
Date	Signature: 84-03-01	Réception: 84-05-08	Durée	Du: 83-10-16	Au: 85-10-15	Nombre de salariés régis par la convention collective: 22 ~~125~~

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Can. des Travailleurs des Industries Chimiques loc. 109 (FTQ) 2100 Papineau, 2e étage Montréal, QC. H2K 4J4	☒ Déposant Allied Canada Inc Att: M. Claude Chatigny Ile Clark Valleyfield, QC. J6S 5G5 373-7570 (allied chemical Canada ltd of)
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: ~~06-03~~ Activité: ~~3799 (5)~~ Affiliation: ~~7~~

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Nous avons pris le nombre de salariés sur ancienne convention. Malgré notre demande sur avis de retour de convention, aucun nombre de salariés est inscrit.

Pour le commissaire général du travail

Signature: ~~Pierrette David/dg~~ Date: ~~84-06-14~~

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

003 (113)

RECHERCHE

'84 MAR -6 11 18

MÉMOIRE D'ENTENTE

En considération des éléments ci-dessous décrits, les parties ont convenu de recommander à leur commettants respectifs le projet de convention collective ci-attaché:

a) Pas plus de deux (2) chefs de groupe ne seront nommés de façon simultanée.

b) L'indemnité de cessation d'emploi et telle qu'elle est définie en 16.06 sera aussi applicable aux mise à pied individuelles.

c) Les deux (2) seuls griefs en suspend sont réglés tel que convenu entre le syndicat et la partie patronale au montant de $1,500.00 chacun.

d) Une rétro sera payée aux employés qui y ont droit. Elle consistera en un montant de quatre cents (400) heures du différentiel entre le taux de salaire payé à l'employé aujourd'hui et le taux auquel il a droit selon ce projet de convention collective si ce dernier est plus élevé.

En foi de quoi, les parties ont signé en ce 24ième jour de février 1984.

'84 MAR 28 15 00

Claude Chatigny
pour la Compagnie

Paul-Emile Léger
pour le Syndicat

Cette convention passée et intervenue en date du 28 février 1984.

ENTRE

Allied Canada Inc.
Valleyfield Québec

ci-après nommé la Compagnie,

ET

Le Syndicat Canadien des Travailleurs
de l'industrie chimique
(Local 109)

ci-après nommé le Syndicat

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II

INTERRUPTION DE TRAVAIL

2.00 Durant le terme de cette Convention, le Syndicat convient que ni lui ni aucun de ses membres n'encouragera ou ne participera à aucune grève ou autre intervention dans les opérations de l'usine. La Compagnie convient que ni elle ni aucun de ses représentants n'encouragera ou ne participera à aucune contre-grève.

ARTICLE III

RECONNAISSANCE

3.01 Conformément à l'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, la Compagnie reconnait le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail à son usine de Valleyfield, excepté les contremaîtres, les personnes occupant un poste supérieur à celui de contremaîtres, les chimistes détenteurs de diplômes universitaires ou l'équivalent, les employés de bureau et les commis.

3.02 Le terme "employé" partout où il apparaît dans la présente désigne et comprend tous les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation sans discrimination.

3.03 Tout travail accompli par les employés couverts par cette Convention ne sera pas accompli par le personnel exclu de l'unité contractuelle. Cette règle ne s'appliquera pas dans les circonstances suivantes:

a) En cas de travail urgent, c'est-à-dire du travail qu'on ne peut prévoir ni ajourner, ou quand la vie ou la propriété est en danger.

b) La formation des employés ou du personnel.

c) Vérification de matériaux ou d'équipement si aucun employé n'est qualifié à l'accomplir.

d) Quand des difficultés majeures d'opération se présentent et qui ne peuvent être corrigées par les employés en poste présents.

3.04 Le Syndicat, ses officiers et ses membres ne solliciteront pas les employés à faire partie du ou d'un Syndicat et ne s'adonneront à aucune activité syndicale durant les heures de travail ou sur les lieux de travail sauf tel que prévu aux présentes, dans le Code du travail ou de quelque manière pouvant déranger les opérations.

3.05 Les parties conviennent qu'elles ne feront aucune discrimination contre les employés pour raison de sexe, race, couleur, origine ethnique, leur participation ou non aux activités syndicales.

3.06 La Compagnie convient d'afficher les nominations de supervision qui touchent directement les employés couverts par cette Convention.

3.07 a) Tous les employés de l'unité négociatrice qui sont présentement membres du Syndicat ou qui subséquemment deviennent membres du Syndicat doivent comme condition d'emploi, maintenir leur état de membre en règle en ce qui concerne le paiement de leur cotisation pendant la durée de cette Convention.

b) La Compagnie déduira de la paie de chaque employé le montant des cotisations syndicales que le Syndicat lui indiquera. Celui-ci donnera un pré-avis de quinze (15) jours pour tout changement de cotisations.

c) La Compagnie fournira au Secrétaire-trésorier du local, une fois par semaine, la liste des noms et des montants perçus de chacun, en même temps que la remise des dites sommes.

d) La Compagnie fera paraître les montants des cotisations syndicales déduites sur les formules d'impôt fédéral et provincial.

3.08 La Compagnie reconnaîtra un Comité de négociations du Syndicat composé de pas plus de trois (3) délégués du Local du Syndicat.

Ces délégués seront payés à leurs taux de base pour les heures de travail cédulées, mais non travaillées dans une journée de travail où ils assistent à une réunion de négociation d'une convention avec la Compagnie. Ce paiement cessera à la première réunion convoquée par un officier conciliateur.

Le comité pourra s'adjoindre un (1) membre supplémentaire, si le nombre d'employés augmente à plus de 75 et 2 membres si le nombre est au-delà de 100, ce jusqu'à un maximum possible de cinq (5).

3.09 La Compagnie convient que des entrepreneurs de l'extérieur n'exécuteront pas du travail qui aboutirait à une mise à pied ou qui empêcherait le rappel des employés, entraînés à exécuter ce travail et couvert par cette convention.

Nonobstant ce qui précède, les travaux de construction, de réparations majeures ainsi que les travaux d'entretien de durée continue de moins de quinze (15) jours pourront être exécutés en sous-traitance.

ARTICLE IV

HEURES DE TRAVAIL
ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4.01 Afin de calculer la paie des employés et seulement dans ce but -

a) La semaine de travail commencera à 08:00 heures le lundi et se terminera à 08:00 heures le lundi suivant.

b) La journée de travail commencera à 08:00 heures et se terminera à 08:00 heures le jour suivant.

4.02 Les employés peuvent être désignés comme employés de jour ou employés d'équipe.

4.03 La semaine de travail pour les employés de jour sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi. Ces périodes de travail débuteront à 08:00 heures et se termineront à 16:30 heures.

Les exceptions seront cédulées à l'avance selon l'horaire hebdomadaire.

Ces heures de travail seront continues sauf pour une période de trente (30) minutes allouées pour le repas au frais de l'employé.

4.04 a) La semaine de travail pour les employés d'équipe travaillant sur les équipes de huit (8) heures sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures. Les périodes de travail débuteront à 08:00 heures et se termineront à 16:00 heures pour les employés de jour. Celles-ci débuteront à 16:00 heures et se termineront à 24:00 heures pour les employés de soir. Pour les employés travaillant de nuit, celles-ci débuteront à 00:00 heure pour se terminer à 08:00 heures.

Les jours de congés pour ces employés seront consécutifs.

Les exceptions seront cédulées à l'avance selon l'horaire hebdomadaire.

4.04 b) La semaine de travail pour les employés d'équipe travaillant sur les équipes de douze (12) heures sera d'une moyenne de quarante (40) heures, composée de trois (3) ou quatre (4) périodes de douze (12) heures. Les périodes de travail pour ces employés seront de 08:00 heures à 20:00 heures et de 20:00 heures à 08:00 heures.

c) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, aucun employé d'équipe ne devra quitter les lieux de son travail avant que sa relève ne soit totalement assurée et qu'il ait remis la responsabilité des opérations à son remplaçant.

Dans le cas où le remplaçant d'un employé d'équipe ne se présente pas au travail, le contremaître fera promptement les démarches nécessaires afin de trouver un remplaçant qualifié et disponible.

4.05 Le temps supplémentaire sera payé à une fois et demie le taux horaire régulier de l'emploi, à moins de spécification contraire:

a) i) Employés de jour ou sur les équipes de huit (8) heures:

Pour tout travail fait en sus de huit (8) heures dans une journée et pour tout travail fait en sus de quarante (40) heures par semaine, mais non pas pour les deux, à l'exception des heures travaillées en sus de douze (12) heures par jour, ou dans une période consécutive, lesquelles seront payées à temps double.

ii) Employés sur les équipes de douze (12) heures:

Pour tout travail fait en sus de quatre-vingt (80) heures par deux semaines à l'exception des heures travaillées en sus de douze (12) heures par jour, ou dans une période consécutive, lesquelles seront payées à temps double. Il est entendu qu'il sera payé quatre (4) heures à temps et demi pour les dernières quatre (4) heures travaillées durant la dernière période de la semaine de quarante-huit (48) heures en conformité avec l'Article 4.13.

b) Pour le travail cédulé accompli moins de huit (8) heures après la fin de sa dernière période de travail régulièrement cédulée.

4.05 c) Changement d'équipe

Lorsque la Compagnie change la cédule de la semaine d'un employé à une autre équipe, pour la première période travaillée selon la nouvelle cédule. Celle-ci sera affichée avant la fin de la période de travail, le jeudi précédent pour les employés de jour et le mercredi précédent pour les employés d'équipe. Ceci ne s'appliquera pas quand l'employé retourne à sa cédule régulière. Si le changement dure plus d'une semaine, seule la première période de la première semaine de la nouvelle cédule sera payée à une fois et demie.

Cet article ne s'applique pas non plus aux employés de jour transférés sur un poste d'employé d'équipe mais travaillant de jour ou l'inverse.

d) Changement de jour

Lorsque la Compagnie change la cédule de la semaine d'un employé à moins de dix (10) jours de travail d'avis, pour le premier jour changé selon la nouvelle cédule. Ceci ne s'appliquera pas quand l'employé retourne à sa cédule régulière. Si le changement dure plus d'une semaine, seul le premier jour de la première semaine de la nouvelle cédule sera payé à une fois et demie.

Concernant les deux Articles c) et d) ci-dessus, l'employé sera payé une fois et demie pour la première période ou le premier jour, mais non pas pour les deux en même temps.

e) Pour toutes les heures de travail exécutées les jours de repos cédulés.

f) La prime de temps supplémentaire ne sera pas payée lorsque le surtemps est dû à un échange de temps entre employés ou lorsqu'un employé veut reprendre du temps perdu avec le consentement du contremaître.

4.06 Les heures supplémentaires seront distribuées aussi également que raisonnablement possible entre les employés qui exécutent normalement ce travail. Si aucun de ces employés n'est disponible, l'occasion de surtemps sera offerte aux autres employés qualifiés.

Chaque employé coopèrera en faisant des heures supplémentaires, s'il en est requis par la Compagnie. Un employé peut être excusé de travailler des heures supplémentaires à la fin de sa période régulière de travail, s'il présente une raison valable à la Compagnie.

4.06 - Suite

Lorsqu'une situation se présentera où plusieurs alternatives seront possibles, l'alternative comportant les coûts minimaux devra être retenue.

Une erreur dans la distribution des heures supplémentaires sera corrigée par l'offre prioritaire de la prochaine occasion de surtemps sur le poste normalement détenu.

Un rapport des heures supplémentaires sera maintenu et une copie à jour sera fournit au Syndicat une fois par semaine.

4.07 Un employé qui est rappelé au travail en dehors de sa période régulière de travail recevra cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier ou un montant équivalent aux heures qu'il aura travaillées au taux de temps supplémentaire applicable, le plus élevé des deux.

S'il s'agit de temps supplémentaire cédulé à l'avance, l'employé recevra un minimum de trois (3) heures à son taux régulier.

Un employé rappelé au travail devra obtenir la permission de son contremaître ou de la personne en charge de l'usine, avant de laisser le lieu de travail.

4.08 Excepté en cas de circonstances imprévues, les employés qui se présentent pour travailler à leur heure régulière de travail, et qu'il n'y a aucun ouvrage à faire, auront droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à leur taux régulier de salaire horaire à moins qu'ils aient été avisés la veille, oralement ou par avis sur le tableau d'affichage, de ne pas se présenter.

4.09 L'employé recevra un repas aux conditions suivantes:

a) Lorsqu'il travaille deux (2) heures ou plus en sus des heures régulières de travail.

Les employés qui travaillent seulement deux (2) heures en sus des heures régulières de travail pourront, s'ils le désirent, recevoir une allocation au lieu d'un repas ou prendre un repas en fin de la période de travail suivante.

Les employés ne pourront en aucun temps accumuler plus d'un repas.

4.09 - Suite

b) Lorsqu'il est rappelé à l'usine pour du travail d'urgence et que le temps de l'ouvrage est au-delà de quatre (4) heures ou plus, ou lorsque les heures travaillées sont pendant la période normale de repas.

c) L'employé recevra un repas additionnel lorsqu'il travaille quatre (4) heures au-delà des limites de temps spécifiées dans a) et b) ci-dessus.

Les employés éligibles à un repas additionnel pourront, s'ils le désirent, recevoir une allocation au lieu d'un repas ou prendre un repas avant la fin de la période de travail suivante, à condition que le premier repas ait été pris.

Les employés ne pourront en aucun temps accumuler plus d'un repas.

d) Dans a) et b) ci-dessus, l'employé pourra manger son repas une (1) heure avant la fin de la période de temps spécifiée, à condition que les opérations le permettent.

e) L'allocation spécifiée au paragraphe a) et c) ci-dessus est de $6.75 pour la première année de la Convention, et de $7.00 pour la seconde année. L'employé qui préfère recevoir l'allocation de repas, doit poursuivre son travail sans interruption pour la période qui lui aurait été allouée pour prendre son repas.

4.10 Un employé, à qui on a demandé de travailler des heures supplémentaires, ne pourra être forcé à enlever du temps de sa période régulière de travail, dans le seul but de compenser pour ces heures supplémentaires.

4.11 A l'exception des cas d'urgence, la journée régulière de paie sera le jeudi, à moins que cette dernière journée ne soit un jour de congé. Dans ce cas, les employés seront payés la journée précédente. Les employés qui ne sont pas cédulés pour travailler le jeudi et les employés qui travaillent sur l'équipe du soir seront payés le mercredi.

4.12 Fêtes Statutaires

a) Pour l'interprétation de cette section, un jour de congé statutaire consistera en une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00:01 heure le matin du jour de congé. Les treize (13) jours de Fêtes annuels sont:

Le Jour de l'an (1er janvier)
Le lendemain du Jour de l'an (2 janvier)
Le Vendredi Saint
La Fête des travailleurs (1er mai)
La fête de Dollard
La Saint Jean-Baptiste (24 juin)
La Confédération (1er juillet)
Jour civique (1er lundi d'août)
La Fête du travail (1er lundi de sept.)
La Fête de l'Action de grâces (2e lundi d'octobre)
La Toussaint (1er novembre)
Le Jour de Noël (25 décembre)
Le lendemain de Noël (26 décembre)

b) Pour les employés qui seront tenus de travailler les jours de congés statutaires, ces jours de congés statutaires seront toujours les jours de fêtes pour l'application du paragraphe d) ci-dessous.

Pour les autres employés, les congés statutaires seront observés le jour même ou un autre jour après accord entre la Compagnie et le Syndicat. Si un autre jour que le jour de la fête est choisi pour être observé comme congé statutaire, c'est ce nouveau jour qui est retenu pour ces employés pour l'application du paragraphe d) ci-dessous.

Nous retrouvons à l'Annexe "B" une énumération des jours de fêtes statutaires et des jours de célébration pour la durée de la présente Convention Collective.

c) Chaque employé recevra une allocation de fête pour chacun des congés mentionnés ci-haut, équivalent à huit (8) heures de salaire à son taux de base régulier, pourvu que:

1) Il travaille sa dernière journée de travail cédulée avant le congé et sa première journée de travail cédulée après le congé.

2) Il travaille le jour du congé, si requis.

4.12 c) Suite

3) Un manquement à 1) et 2) ci-dessus soit:

i) Dû à une maladie telle que certifiée par une attestation de médecin, si exigée par la Compagnie.

ii) Dû à une permission d'absence en cas de deuil telle que définie à l'Article 7.04.

iii) Dû à une raison valable satisfaisant la Compagnie.

4) Le nouvel employé ait actuellement complété six (6) semaines de travail au cours d'une période d'emploi continue avant la fête.

d) En plus de l'allocation de fête ci-haut mentionnée, les employés qui travaillent un des jours de congé ci-haut mentionnés, s'ils en sont requis, seront payés une fois et demie leur taux de base régulier pour les huit (8) premières heures travaillées ou pour les douze (12) premières heures travaillées pour les employés travaillant sur les équipes de douze (12) heures et deux fois et demie leur taux de base régulier pour toute heure travaillée additionnellement.

e) Dans le cas des employés qui ne sont pas requis de travailler et qui reçoivent l'allocation de fête ci-décrite, les dites huit (8) heures payées seront considérées comme des heures de travail aux fins de calculer les heures supplémentaires hebdomadaires pourvu que le jour de congé tombe sur une date où l'employé aurait travaillé si ce n'était pas un jour de congé.

4.13 Rien de ce qui est contenu aux présentes ne pourra être interprété de façon à requérir le paiement pour heures supplémentaires plus d'une fois pour les mêmes heures de travail ou permettre la compilation d'heures supplémentaires ou primes de paie de toutes sortes.

4.14 Sauf pour le cas prévu à la section 4.08 du présent Article, rien de ce qui est convenu aux présentes ne pourra être interprété comme une garantie d'un nombre d'heures ou de jours de travail pour quelque employé.

ARTICLE V

ANCIENNETÉ

5.01 a) Pour l'interprétation de cette Convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu et sera calculée pour chaque employé depuis la date d'embauchage de la plus récente période.de service continu.

b) Les nouveaux employés, sans ancienneté, seront considérés en probation durant les soixante (60) premiers jours travaillés et, durant cette période, ils peuvent être disciplinés, mis à pied, licenciés ou renvoyés par la Compagnie nonobstant les dispositions de cette Convention.

L'ancienneté commence à s'accumuler la première journée où un employé a terminé sa période de probation et sa date d'ancienneté est établie aux soixante (60) jours travaillés précédemment.

5.02 L'ancienneté se terminera:

a) Par le départ volontaire de l'employé pour les raisons suivantes:

i) Démission suite à deux (2) jours ouvrables de réflection.

ii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail cédulé, à moins qu'un employé n'avise la Compagnie qu'il sera dans l'impossibilité de se rapporter avant le commencement du travail, ou à moins que l'employé ne justifie la raison de son absence à la Compagnie en dedans de cinq (5) jours de calendrier de son impossibilité de se rapporter au travail.

iii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une permission d'absence dûment autorisée (tel que décrit à l'Article 7.02).

iv) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une mise à pied, en dedans de quinze (15) jours de calendrier après avoir été avisé par lettre recommandée ou télégramme envoyé par la Compagnie à la dernière adresse de l'employé telle qu'inscrite au dossier de la Compagnie, et après avoir avisé la Compagnie dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent cet avis de la date de son retour au travail (sauf dans le cas où un employé refuse un rappel dans une position autre que celle dont il fut mis à pied). Pour conserver son ancienneté,l'employé doit nécessairement aviser la Compagnie tel que mentionné précédemment.

5.02 - suite

b) Par congédiement ou renvoi, à moins d'annulation par une procédure de grief ou d'arbitrage.

c) Par une mise à pied égale à la moitié de l'ancienneté qu'un employé a acquis au commencement d'une telle mise à pied, sujette à une durée minimale de mise à pied de douze (12) mois et à une durée maximale de mise à pied de trente-six (36) mois.

5.03 a) Dans les cas de mise à pied, de réembauche après une mise à pied, à l'exception des postes de Mécanicien, Technicien de laboratoire, d'Opérateur I - Mix et d'Opérateur I - C.P. pour lesquels les employés devront être qualifiés, l'ancienneté sera déterminante en autant que l'employé puisse exécuter le travail de façon satisfaisante après une période d'entrainement normale et raisonnable.

b) Procédure de déplacement lors d'une réduction de la main-d'oeuvre.

En égard aux Articles IX, 5.03 a) et 13.03 de la Convention Collective, la Compagnie, advenant la nécessité de réduire la main-d'oeuvre, déterminera les classifications affectées ainsi que le nombre d'employés et elle appliquera par la suite la procédure suivante:

1- Les nouveaux employés à l'essai et sans ancienneté, dans le département et la classification affectés, seront mis à pied en premier lieu.

2- Si cette action s'avère insuffisante, les employés ayant le moins d'ancienneté et travaillant dans la (les) classification(s) et le département affectés seront sujets à un avis de mise à pied.

3- L'employé ainsi avisé d'une mise à pied pourra à son choix

i) accepter la mise à pied;

ii) remplacer tout nouvel employé à l'essai dans l'usine, sauf dans le cas où les qualifications requises rendraient ce choix peu pratique;

iii) déplacer un employé de moindre ancienneté dans une autre classification où il a déjà travaillé en autant qu'il puisse encore accomplir le travail de façon satisfaisante après une période de familiarisation s'il y a eu des modifications majeures d'équipement.

5.03 b) 4- Tout employé qui n'a pas encore de poste, peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans n'importe quel poste, en autant qu'il puisse exécuter le travail de façon satisfaisante après une période d'entrainement normale et raisonnable, ce à l'exception des postes de Mécanicien, de Technicien de laboratoire, d'Opérateur I - Mix et d'Opérateur I - C.P. pour lesquels les employés devront être déjà qualifiés.

5- Si la procédure décrite ci-dessus devait entraîner la mise à pied d'un employé, l'Article 5.03 a) s'appliquera dans le cas de rappel.

Les employés ainsi affectés pourront retourner au poste qu'ils occupaient avant leur transfert pourvu qu'ils n'aient pas obtenu un autre poste permanent par affichage.

5.04 Les employés physiquement incapables de poursuivre le travail régulier accompli depuis leur embauchage peuvent être assignés, du consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat, et sans égard à leur ancienneté, à tout autre travail qu'ils sont capables d'accomplir.

5.05 La Compagnie convient d'afficher la liste d'ancienneté sur exécution de ce contrat, et à réviser cette liste tous les six (6) mois pendant la durée du contrat. La Compagnie doit fournir au Secrétaire-archiviste du Syndicat une copie de la plus récente liste d'ancienneté.

5.06 Lors d'une réduction permanente de main-d'oeuvre, tout employé peut opter d'être mis à pied s'il peut être remplacé par un autre employé qualifié. Son ancienneté se terminera à la date de sa mise à pied, tout en conservant ses autres droits tels que stipulé dans la Convention Collective.

ARTICLE VI

PROCÉDURES POUR RÉGLER
LES MÉSENTENTES OU GRIEFS

6.01 C'est le désir mutuel que les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective soient réglées dans le plus bref délai possible.

6.02 Si un employé ou le Syndicat, ce dernier agissant en connaissance de l'employé concerné, est en désaccord avec l'application de la convention collective, il doit en discuter avec son superviseur.

Si l'employé n'est pas satisfait des explications fournies, il pourra soumettre un grief selon la procédure suivante:

a) Première étape:

L'employé accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat, ce dernier agissant en connaissance de l'employé concerné, pourra présenter un grief par écrit à son superviseur dans les quinze (15) jours de l'évènement ou des faits, ayant été portés à sa connaissance et donnant lieu au grief.

Le superviseur ou son délégué rendra sa réponse écrite dans les dix (10) jours qui suivent.

b) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé, il pourra être remis par le Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent, au Superviseur ou son délégué.

Une rencontre se tiendra dans les vingt-cinq (25) jours suivants où seront présents le superviseur et/ou un autre représentant de la Compagnie, un représentant du Syndicat. De plus, un représentant syndical non à l'emploi de la Compagnie pourra être présent.

L'employé qui a été impliqué dans le grief pourra être présent à la première ou deuxième étape à sa demande ou à la demande d'une des parties.

6.03 Lorsque plus d'un employé ont un grief identique, un grief de groupe pourra être présenté à la deuxième étape de la procédure de grief.

Grief de politique

6.04 Un grief de politique qui a trait à l'interprétation et/ou l'application des conditions ou des termes de cette Convention qui affectent soit le Syndicat ou la Compagnie comme telle, pourra être présenté par le Syndicat ou la Compagnie à la deuxième étape de la procédure de grief.

6.05 Il est convenu que lorsque les exigences d'opération le permettront, mais avec une promptitude raisonnable, les représentants du Syndicat, tels que désignés ci-dessus, obtiendront la permission du superviseur de laisser leur travail sans perte de salaire pour une période de temps raisonnable aux fins d'enquête et règlement des griefs.

6.06 Si un grief n'est pas réglé après avoir suivi les procédures décrites ci-haut, l'une ou l'autre partie peut, dans les quinze (15) jours de calendrier soumettre ce grief à l'arbitrage.

6.07 La Compagnie et le Syndicat pourront prolonger les délais de rigueur de cette procédure de griefs et d'arbitrage par entente écrite.

6.08 Toutes les décisions conclues entre la Compagnie et les représentants du Syndicat à n'importe quelle étape de la procédure de grief seront mises par écrit, seront finales et engageront la Compagnie et le Syndicat.

6.09 Arbitrage

Tout grief pourra être présenté à l'arbitrage de la manière suivante:

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'envoi de l'avis d'arbitrage d'une ou de l'autre des parties, le représentant des parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre. A défaut d'entente, il est nommé par le Ministère.

L'arbitre procédera à l'audition du cas d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier et rendra sa décision dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'audition du cas, à moins d'entente à l'effet contraire.

6.09 Suite

Chaque partie paiera les dépenses de son représentant et de ses témoins, s'il y en a, et toutes autres dépenses des procédures d'arbitrage seront divisées également entre les parties. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire. L'arbitre n'aura pas la juridiction ou l'autorité de rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette Convention, ni d'altérer, modifier, ajouter, restreindre ou amender quelque partie que ce soit de cette Convention.

ARTICLE VII

PERMISSION D'ABSENCE

7.01 Lorsque les exigences d'opération le permettront, un employé pourra, pour une raison que la Compagnie jugera raisonnable, recevoir une permission d'absence sans paie, mais sans perte d'ancienneté, pour une période de temps que la Compagnie jugera convenable.

7.02 Un employé absent avec une telle permission et qui exécutera tout autre travail, sauf pour la Compagnie ou l'une de ses filliales, sans le consentement de la Compagnie, ou qui fera défaut de se rapporter au travail à la date d'expiration de sa permission sans excuse suffisante, sera considéré comme ayant terminé volontairement son emploi.

7.03 Le Syndicat pourra obtenir la libération sans solde d'un maximum de deux (2) employés pour assister à des congrès, colloques, conférences ou cours d'étude du Syndicat ou des organismes auxquels il est affilié, lorsque les exigences d'opérations le permettront. Une demande, par écrit, devra être soumise à cet effet à la Compagnie pas moins de sept (7) jours de calendrier précédant l'événement.

7.04 L'employé qui doit s'absenter durant son horaire régulier de travail lors d'un décès dans sa parenté aura droit sur demande, à une permission d'absence afin d'assister aux funérailles, tel que spécifié ci-dessous:

a) Trois (3) jours de travail consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "proche parent" qui consistera seulement du conjoint, la mère, le père, la fille, le fils, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père.

b) Deux (2) jours de travail consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "parent éloigné", qui consistera seulement du grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru.

L'employé recevra l'équivalent de 24 heures de paie à son taux normal de base lors du décès d'un "proche parent" et 16 heures de paie à son taux normal de base lors du décès d'un "parent éloigné", si l'employé s'absente pour les funérailles.

7.05 La Compagnie accepte de payer, à un employé qui sera appelé à agir comme juré ou témoin avec sub-poena, la différence entre son salaire régulier et le montant reçu à ce moment, sur présentation de la preuve de son assignation.

ARTICLE VIII

VACANCES

8.01 Les employés auront droit à des vacances durant l'année de calendrier, basées sur la durée de service continu, selon la cédule suivante:

2 semaines après 1 an de service continu.
3 semaines après 5 ans de service continu.
4 semaines après 10 ans de service continu.
5 semaines après 20 ans de service continu.
6 semaines après 30 ans de service continu.

Cette sixième (6e) semaine est sujette à la condition suivante: c'est-à-dire elle doit être prise à partir du 15 janvier au 15 juin et du 15 septembre au 15 décembre de chaque année.

8.02 a) En plus des conditions de service continu ci-haut mentionnées, un employé doit avoir travaillé un minimum de sept cents (700) heures durant l'année de calendrier précédant celle dont les vacances sont accordées, afin d'être éligible aux bénéfices tels que décrits à l'Article 8.01 plus haut et 8.04 ci-dessous.

b) La moitié du temps perdu par un employé absent à cause d'un accident de travail, pour lequel il reçoit des paiements de la Commission de santé et sécurité au travail, sera considéré comme temps travaillé pour être éligible aux vacances.

8.03 Dans une année de calendrier où un employé atteint un niveau de service continu méritant plus de deux (2) semaines de vacances, il peut, sujet aux conditions ci-incluses, prendre cette semaine additionnelle dans les trois (3) mois précédant son anniversaire de service continu, mais pas avant le 1er janvier de la dite année.

8.04 La paie de vacances sera calculée comme suit:

a) Pour les employés qui ont travaillé sept cents (700) heures ou plus durant l'année de calendrier précédente, la somme la plus élevée entre 2% des gains bruts de l'année de calendrier précédente pour chaque semaine de vacances éligible ou quarante (40) fois le taux horaire de base selon sa classification régulière.

b) Pour les employés qui ont travaillé un total de moins que sept cents (700) heures durant l'année de calendrier précédente, 2% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour chaque semaine de vacances éligible.

8.05 Les vacances seront, autant que possible, cédulées pour les périodes les plus désirées par les employés, mais seront sujettes à des changements par la Compagnie pour assurer une opération efficace des travaux. Sujet à ce qui précède, la préférence pour les dates de vacances sera donnée aux employés qui auront le plus d'ancienneté. Il sera loisible aux employés travaillant sur les équipes de relais de commencer leurs vacances immédiatement après leur jour régulier de congé.

8.06 Si un ou plusieurs jours de fêtes, tel qu'énoncé dans l'Article 4.12 ci-inclus, arrive pendant les vacances d'un employé, l'employé aura droit de prendre un nombre de jours supplémentaires de vacances équivalent au nombre de jours de fêtes à une date approuvée par la Compagnie.

8.07 Les demandes de vacances doivent être soumises, par écrit, avant le trente et un (31) mars. La cédule préliminaire sera affichée avant le quinze (15) avril et la cédule finale sera affichée le quinze (15) mai.

8.08 Dans aucune circonstance, un employé ne recevra des bénéfices de vacances moindres que ceux prescrits selon l'Ordonnance No. 3 de la Commission du salaire minimum ou de ses modifications ultérieures.

ARTICLE IX

PROCÉDURE POUR AFFICHER UN POSTE

9.01 a) Un poste vacant permanent est une ouverture créée pour des raisons telles que la démission, le renvoi, la retraite, le décès, la promotion ou la rétrogradation d'un employé ou lorsqu'un nouveau poste est créé.

Un poste vacant temporaire est créé par l'absence temporaire d'un employé régulier pour des raisons tellés que maladie, permission d'absence ou cédules de vacances.

b) Dans le cas de mutation, on considèrera l'ancienneté en autant que l'employé se qualifie pour le travail impliqué et possède l'habileté, la capacité et l'aptitude pour exécuter le travail en cause.

c) Lors de mutation à des postes de même classification, pour des raisons autres que celles énumérées ci-haut, le choix sera donné de façon prioritaire à l'employé le plus ancien en autant qu'il soit qualifié et disponible en regard des besoins de production. S'il refuse, la mutation est alors offerte en suivant l'ancienneté décroissante.

9.02 a) Les employés qui veulent être assignés à des postes vacants de façon temporaire pour une durée de moins de trois (3) mois feront connaître leur intérêt à la Compagnie en l'avisant par écrit d'un maximum de trois (3) choix auxquels ils voudraient être affectés.

b) Les employés qui auront avisé la Compagnie tel que décrit ci-dessus, seront considérés pour l'entraînement à ces postes, en fonction de leur ancienneté dans l'usine et devront se qualifier sur ce poste après une période d'entraînement normale et raisonnable.

c) Les employés qualifiés en vertu de l'Article 9.02 b) devront être assignés à des postes vacants de façon temporaire pour une période de moins de trois (3) mois en fonction de leur ancienneté en autant qu'un autre employé soit disponible et qualifié pour remplacer l'employé qui a postulé sur ce poste.

Si aucun employé n'est qualifié et disponible, ce poste sera offert à l'employé possédant le moins d'ancienneté et qui pourra combler le poste.

9.03 Les postes vacants de façon temporaire de durée de plus de trois (3) mois ou les postes vacants de façon permanente seront affichés.

Dans ces cas, l'ancienneté prévaudra, à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales du travail à accomplir après une période d'entraînement normale et raisonnable sur le poste.

La Compagnie tiendra un registre des postes où les employés sont qualifiés. Ce registre pourra être consulté sur demande.

La procédure d'affichage de ces postes est la suivante:

a) La Compagnie affichera un avis à cet effet dans les trois (3) jours.

b) Chaque employé qui se croit qualifié pourra faire sa demande pour le poste vacant dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de cet avis.

c) Le nom du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai fixé pour postuler ledit poste.

d) Le nom du candidat choisi sera affiché pendant cinq (5) jours.

e) La période de temps spécifiée dans cette section exclura le samedi, le dimanche et les jours de congés.

9.04 Le candidat choisi sera transféré au poste vacant dans les treize (13) jours de la création de la vacance à moins que ne surviennent des problèmes d'entraînement pour déplacement ou de cédulage. Dans ces cas, la période de treize (13) jours pourra être excédée pour une période raisonnable en conformité avec l'intention des parties de ne pas retarder inutilement un tel transfert, et la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de cette extension et de ses raisons.

9.05 La Compagnie convient de donner au Syndicat une liste des candidats pour une ouverture affichée et le nom du candidat choisi.

ARTICLE X

TABLEAU D'AFFICHAGE

10.00 La Compagnie procurera un tableau d'affichage qui pourra être employé par le Syndicat pour afficher les avis de temps et lieu des assemblées du Syndicat, des élections, des réunions récréatives, pourvu que ces avis soient signés par un officier autorisé du Syndicat.

ARTICLE XI

SÉCURITÉ ET SANTÉ

11.01 La Compagnie fournira des gants de travail et des couvre-chaussures aux employés, lorsqu'elle le jugera nécessaire, et elle fera laver les couvre-touts tel que requis par les lois et règlements en vigueur. De plus, la Compagnie remplacera les vêtements personnels d'un employé, lesquels auraient été irréparablement détruits à cause d'un accident à l'usine non occasionné par la faute ou négligence de l'employé.

11.02 La Compagnie continuera de faire tous les efforts raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité de ses employés à l'usine durant les heures de travail. Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie dans ses efforts à cet égard.

Le Comité conjoint de la santé et de la sécurité fonctionnera selon les modalités prévues à la Loi 17.

Il est entendu entre les parties que lorsque des cours, concernant la sécurité et/ou la santé des employés, seront nécessaires en-dehors des heures de travail, ces cours seront rémunérés au taux de salaire régulier. Il est bien entendu que ces cours seront volontaires.

11.03 La Compagnie convient de fournir à tous les employés:

a) Les casques et lunettes de sécurité (si nécessaire, l'employé doit défrayer lui-même le coût de l'examen de la vue).

b) Deux (2) paires de chaussures de sécurité par année selon les normes soumises par le Comité conjoint de la santé et de la sécurité et acceptées par la Compagnie.

c) La Compagnie fournira deux (2) ensembles de travail appropriés aux tâches. Ils seront remplacés à l'échange s'ils sont rendus inutilisables à la suite d'un accident ou d'usage normal.

d) Les salopettes de travail seront fournies aux employés à vingt pour cent (20%) du prix coûtant. Les employés travaillant comme soudeurs au plomb (lead burners) recevront les salopettes gratuitement sur une base d'échange.

Il est entendu que les employés porteront tout équipement de sécurité et vêtements requis en tout temps au travail.

ARTICLE XII

ADMINISTRATION

12.01 Toutes les fonctions d'administration exercées, soit jusqu'à maintenant ou à l'avenir, et sans égard à la fréquence ou la rareté d'exercice, demeuront du ressort de la Compagnie. Il est expressément reconnu que de telles fonctions comprennent, mais n'y sont pas limitées, la direction, l'opération et le contrôle complet de l'usine, la direction et la surveillance de la main-d'oeuvre, le droit de déterminer dans quelles mesures et de quelle façon l'usine et ses divers départements pourront être opérés ou fermés, ou la production et la main-d'oeuvre réduite ou augmentées, et le droit d'engager, de céduler, de suspendre, de promouvoir, de transférer, d'abaisser, de discipliner, de congédier, de mettre à pied ou de renvoyer les employés pourvu que ces fonctions ne soient pas exercées contrairement aux dispositions de la présente Convention.

12.02 Tout employé se sentant lésé par une décision prise par la Compagnie relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention pourra soumettre un grief.

ARTICLE XIII

SALAIRE ET PRIMES

13.01 Taux de salaire

Les taux de salaires énoncés à l'annexe "A" sont applicables aux employés visés par la présente Convention à sa date de ratification. Ces taux et classifications sont acceptés par le Syndicat en satisfaction complète de toutes les demandes de salaire ou autre durant la période de cette Convention.

13.02 Un employé exécutant un travail durant un minimum de deux (2) heures de façon continue qui lui rapporte un taux de paie plus élevé que son travail régulier, recevra le prix que le travail exécuté rapporte ordinairement, pourvu qu'il remplisse les devoirs du nouvel emploi.

13.03 La Compagnie convient que, lorsque des mutations seront nécessités par le manque permanent d'ouvrage ou l'élimination d'un emploi, elle s'efforcera de transférer les employés affectés, conformément aux dispositions de l'Article 5.03 des présentes, à un emploi portant un taux de paie similaire.

Les employés exécutant un travail auquel ils ont été asssignés et qui rapporte un taux de paie moindre que leur travail régulier, recevront leur taux régulier pour la durée de leur assignation.

13.04 a) Primes d'équipe

Les employés désignés comme employés d'équipe qui travaillent sur équipes rotatives recevront la prime suivante:

Equipe-8/h,	
Equipe de jour	.25¢/h
Equipe de soir	.50¢/h
Equipe de nuit	.60¢/h
Equipe -12/h,	
Equipe de jour	.30¢/h
Equipe de soir	.60¢/h

Les employés d'équipe travaillant de jour seulement ne recevront pas la prime d'équipe.

b) Prime du dimanche

Suite à la ratification, une prime de $5.50 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées le dimanche. Cette prime sera de $5.75 pour la seconde année de la convention.

c) Les employés assignés comme chef de groupe recevront une prime de 0.50¢ l'heure en plus du taux de leur classification.

13.05 Allocation du coût de la vie

Pour la durée de la Convention Collective, la Compagnie paiera une allocation du coût de la vie comme suit:

a) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada pour le Canada, publié mensuellement dans la Revue Statistique Canadienne (indice 1971 = 100), constituera l'indice-contrôle pour le calcul de l'allocation du coût de la vie.

b) En vigueur le 16 octobre 1983 et continuant jusqu'au 15 octobre 1984, l'indice de base sera l'indice de septembre 1983 majoré de 5%. Pour la seconde année de la Convention l'indice de base sera publié pour le mois de septembre 1984 majoré de 5%.

c) L'indice publié pour chacun des trois (3) mois constituant le quatrième trimestre de 1983, et pour chaque trimestre de calendrier subséquent sera employé pour établir l'indice moyen approprié pour chaque trimestre. L'indice de base pour une année spécifique sera soustrait de l'indice moyen ainsi obtenu (lequel sera arrondi au dixième le plus près) pour arriver à la différence dans l'indice du trimestre.

d) L'allocation pour le trimestre pour les employés couverts sera sur une base de un cent ($0.01) pour chaque .3 point complet de la différence dans l'indice du trimestre ainsi obtenu moins le nombre de cents incorporé au taux de salaire selon le paragraphe e) ci-dessous. Le nombre de cents ainsi calculé sera multiplié par le nombre d'heures travaillées, incluant les vacances et les jours de congés, par l'employé durant le trimestre du calendrier en question.

e) L'augmentation horaire établi en fonction de l'augmentation de l'indice moyen trimestriel est incorporé au taux de salaire au trimestre suivant.

13.05 f) Chaque trimestre du calendrier se terminera avec la semaine de travail finissant le plus proche de la fin du trimestre du calendrier.

g) L'allocation trimestrielle sera payée avec promptitude après que les statistiques nécessaires sur l'indice seront disponibles. Afin de se confomer avec les règlements de déduction d'impôt, l'allocation sera incluse avec les gains réguliers de la semaine où elle est payée, mais le montant de l'allocation sera indiqué comme un item séparé. Un employé, dont l'emploi est terminé pour quelque raison que ce soit, recevra son allocation trimestrielle seulement au moment où cette allocation trimestrielle sera disponible à tous les employés.

h) Si, pendant la durée de cette Convention, il y a un changement dans la méthode de calcul de l'indice employée dans ce plan, les parties se rencontreront et conviendront d'un facteur de conversion, lequel ajustera équitablement la base présentement convenue à un chiffre comparable avec la nouvelle méthode et que telle base revisée remplacera l'indice de base décrit au paragraphe b) et f) plus haut, pour le calcul des paiements de l'allocation du coût de la vie par la suite.

i) Aucune allocation ne sera payée pour un trimestre pour lequel l'indice moyen trimestriel se maintient à ou au-dessous de l'indice de base décrit au paragraphe b) plus haut ou tel que subséquemment revisé tel que ci-haut.

ARTICLE XIV

PÉRIODE POUR REPOS ET TOILETTE

14.00 Les employés de jour auront une période de repos payée de dix (10) minutes le matin et l'après-midi ainsi que des périodes de toilette payées de cinq (5) minutes avant le dîner et dix (10) minutes à la fin de leur période de travail.

ARTICLE XV

DIVERS

15.01 a) La Compagnie convient de préparer les définitions des classifications couvertes par cette Convention, décrivant les tâches des emplois à la signature de la Convention.

b) Si la Compagnie crée un nouvel emploi ou si elle change substantiellement un emploi existant, elle rencontrera le comité du Syndicat afin de négocier un taux horaire approprié. Si les négociations ne mènent pas à un accord, la Compagnie pourra alors établir un taux et le mettre en vigueur.

Si le Syndicat n'approuve pas le taux ainsi établi, il peut soumettre un grief en suivant la procédure établie à l'Article VI. Si les parties n'en viennent pas à un accord sur un taux pour cet emploi, l'arbitre sera en pouvoir de déterminer un taux de salaire approprié pour cet emploi. En déterminant le taux approprié pour cet emploi, l'arbitre devra comparer l'emploi en litige avec d'autres emplois comparables dans l'unité de négociation. La décision de l'arbitre sera limitée à la question du taux de cet emploi.

15.02 Les employés classifiés comme Mécaniciens d'Entretien peuvent avoir une ou plus des habiletés primaires suivantes:

Ajusteur de tuyaux
Soudeur
Monteur mécanique
Electricien
Soudeur au plomb
Mécanicien
Isolateur

15.03 Des équipes de douze (12) heures pourront être instituées suivant les besoins d'efficacité pour certains postes sur équipe de rotation continue. Les postes mentionnés ci-dessous incluent: Opérateur #1 et Opérateur #2 (broyage de la bauxite).

ARTICLE XVI

AVANTAGES SOCIAUX

16.01 Régime d'assurance-maladie complémentaire.

La Compagnie s'engage à obtenir un Régime d'assurance-maladie complémentaire dont les prestations couvriront des frais médicaux majeurs remboursables à 100% sans franchise, incluant les frais d'ambulance et d'hospitalisation privée. Cette protection inclut aussi le remboursement de dépenses encourues pour des soins reliés à la vue ou à l'ouïe. La Compagnie paiera le coût de cette assurance.

16.02 Régime d'assurance-indemnité complémentaire.

La Compagnie s'engage à obtenir une Assurance d'indemnité hebdomadaire dont les bénéfices seront de deux cent quatre-vingt ($280.) dollars par semaine pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, commençant le premier jour en cas d'accident non-industriel et/ou hospitalisation par maladie et le quatrième (4e) jour en cas d'absence par maladie. Cette protection de cinquante-deux (52) semaines est renouvellée pour l'employé qui revient au travail pour une période continue d'au moins deux (2) semaines. Cette partie de l'assurance entrera en vigueur le premier (1er) jour du mois suivant la date de la ratification du Mémoire d'Entente. Cette indemnité hebdomadaire est majorée à deux cent quatre-vingt-dix ($290.) dollars la seconde année de la Convention. Le coût total sera payé par la Compagnie.

16.03 Régime d'assurance-vie.

La Compagnie convient d'obtenir une Assurance-vie pour chaque employé lui assurant les bénéfices suivants:

	1ère année de la Convention	2ème année de la Convention
Gratuit	$18,000.00	$18,000.00
Assurance-vie contributoire	$15,000.00	$18,000.00

(Ass. Contributoire - Coût à l'employé = .43¢/1000)

Si un employé désire obtenir de l'Assurance-vie contributoire, il doit souscrire au montant total montré ci-haut.

16.04 Il est entendu que le paiement des bénéfices ci-haut mentionnés est sujet aux conditions des polices d'assurance respectives telles qu'établies et spécifiées dans les certificats émis aux employés assurés.

16.05 Un nouveau régime de retraite couvrant les employés à l'heure de Produits Chimiques Allied, une division d'Allied Canada Inc., à l'usine de Valleyfield entrera en vigueur le mois suivant la ratification de la présente Convention Collective.

Il est convenu entre la Compagnie et le Syndicat que, sans égard aux provisions du Régime, le dit Régime de retraite ne sera pas changé ou modifié pour une période de cinq (5) ans ou avant le renouvellement de la convention collective la plus proche, mais pas avant le 16 octobre 1988.

16.06 Indemnité de cessation d'emploi.

Seuls les employés à plein temps qui sont mis à pied à cause de la fermeture permanente de l'usine de Valleyfield, ou du département des acides C.P., ou du département d'Alun, ou du département de l'Entretien, ou du Laboratoire, pourront participer à cette indemnité de cessation d'emploi.

Les employés qui démissionnent, vont à la retraite, ou sont congédiés pour juste cause, avant le licenciement permanent, ne seront pas admissibles à l'indemnité de cessation d'emploi. En déterminant le total des années de service, seulement les années entières de service seront comptées (six mois ou plus seront comptés pour une année entière de service et moins de six mois ne seront pas comptés). L'indemnité de cessation d'emploi telle que détaillée ci-dessous, et lorsque applicable, sera payée en un montant forfaitaire lors de la cessation d'emploi finale.

Le montant d'indemnité de cessation d'emploi sera calculé selon la formule suivante:

(âge + ancienneté) X taux horaire X 8

La Compagnie ne sera pas requise de payer l'indemnité de cessation d'emploi plus d'une fois pour la même période de service crédité.

16.06 - suite

Les employés éligibles à un rappel en vertu de la Convention Collective pourront choisir d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi tel que décrit par les présentes, ou retenir leur droit de rappel tel que stipulé dans la Convention Collective. Les employés qui décident de retenir leur droit de rappel et de choisir un statut de mise à pied peuvent cependant décider de mettre fin à leur statut de mise à pied à n'importe quel moment durant la période pendant laquelle ils ont droit d'être rappelés, tel que spécifié dans la Convention Collective, et accepter l'indemnité de cessation d'emploi. Si un employé ne choisit pas de mettre fin à sa mise à pied, l'indemnité de cessation d'emploi lui sera automatiquement dû le jour suivant la fin de ses droits de rappel. Le temps passé en état de mise à pied ne sera pas inclus dans le calcul d'une indemnité de cessation d'emploi.

L'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi, tel que mentionné dans ce texte, mettra fin à toute obligation de la Compagnie envers un employé en vertu de la Convention Collective existante, ou de toute autre lettre ou contrat entre les parties, excepté les droits à une retraite auxquels un employé pourrait avoir droit.

16.07 Avances des prestations de la Commission de Santé-sécurité au travail.

La Compagnie avancera à un employé régulier ayant eu un accident de travail bona fide, un montant équivalent aux prestations qu'il recevra de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. La Compagnie avancera ces sommes jusqu'à concurrence de six (6) semaines de prestations.

De manière à rembourser la Compagnie, l'employé en cause signera une déclaration afin que la Commission de la Santé et de la sécurité au travail fasse ses chèques conjointement au nom de la Compagnie et de lui-même et il autorisera la Compagnie, par écrit, à déduire de ses salaires futurs ou autre argent qui lui deviendra dû les montants ainsi payés par la Compagnie, si la commission de la santé et de la sécurité au travail ne paie pas les prestations pour quelque raison que ce soit.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que si des changements aux règlements d'indemnisation ont pour effet d'allonger la période payée directemént par l'employeur, les Articles précédents ne s'appliqueront plus.

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION

17.01 Cette Convention est d'une durée de deux (2) ans et restera en vigueur jusqu'au 15 octobre 1985.

17.02 Si l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle Convention, ladite partie avisera, par écrit, l'autre partie de son intention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de cette Convention. Les négociations commenceront dans les plus brefs délais à compter de la réception de l'avis.

ANNEXE "A"

Aux fins de déterminer les salaires offerts durant cette convention, il est établi quatre (4) classifications. Chacune de ces classifications comprend un ou plusieurs postes tels qu'énumérés ci-dessous.

CLASSIFICATION	POSTE	TAUX HORAIRE 1ÈRE ANNÉE	TAUX HORAIRE 2ÈME ANNÉE
Mécanicien		$ 13.40	$ 13.75
Technicien de laboratoire		$ 12.80	$ 13.15
Opérateur I	Mix. Evap. C.P.	$ 12.80	$ 13.15
Opérateur II	Expéditeur-Alun Expéditeur-C.P. Bauxite Empaqueteur I-Alun Empaqueteur II-Alun Empaqueteur II-C.P.	$ 12.40	$ 12.75

Prime horaire:

Mécanicien attaché à la production:	$ 0.35
Détenteur d'une 4e classe de vapeur:	$ 0.25

ANNEXE "B"

FÊTES STATUTAIRES

	1983 - 1984	1984 - 1985
La Toussaint	---	Vendredi, le 2 novembre
Jour de Noël	---	Mardi, le 25 décembre
Lendemain de Noël	---	Mercredi, le 26 décembre
Jour de l'An	---	Mardi, le 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	---	Mercredi, le 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi, le 20 avril	Vendredi, le 5 avril
Fête des Travailleurs	Mardi, le 1er mai	Mercredi, le 1er mai
Fête de Dollard	Lundi, le 21 mai	Lundi, le 20 mai
St-Jean Baptiste	Lundi, le 25 juin	Lundi, le 24 juin
Confédération	Lundi, le 2 juillet	Lundi, le 1er juillet
Jour Civique	Lundi, le 6 août	Lundi, le 5 août
Fête du Travail	Lundi, le 3 septembre	Lundi, le 2 septembre
Fête de l'Action de grâces	Lundi, le 8 octobre	Lundi, le 14 octobre

LETTRE D'ENTENTE

Advenant la reprise de la production de rôtissage de minerai de zinc, de production d'acide sulfurique et de fabrication d'acide fluorhydrique à l'usine sise sur l'Ile Clark pendant la durée de cette Convention, il est convenu que les Articles qui suivent et qui sont au contrat échu le 15 octobre 1983, prendront effet et feront partie intégrante de la présente Convention Collective:

3.08	14.03	Annexe A - Poste et classification
5.04 b) 5-	15.02	
7.03	15.03	
10.00	15.04	Lettres: #1
14.01 b)	15.05	#2
14.02		#3

Lettre d'entente

entre

PRODUITS CHIMIQUES ALLIED,
UNE DIVISION D'ALLIED CANADA INC.

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE
(Local 109)

Il est convenu qu'un employé travaillant sur les équipes de douze (12) heures pourra recevoir jusqu'à concurrence de trois (3) jours de salaire pour le décès d'un proche parent ou jusqu'à concurrence de deux (2) jours de salaire pour le décès d'un parent éloigné, ces heures étant payées au taux normal de base de l'employé si celui-ci doit s'absenter de son travail alors qu'il était cédulé pour travailler ces jours. Ces jours consécutifs qui seront payés devront se situer entre la journée de décès et celle des funérailles inclusivement. Le minimum à recevoir sera ce qui est prévu à l'Article 7.04.

En foi de quoi, les parties ont signé à Valleyfield, ce
PREMIER jour de mars 1984.

Paul-Emile Léger

Gaétan Lemay

Jean-Claude Beaumier

pour le Syndicat
S.I.T.C., Local 109

Robert Baracat

Mike Mofforton

Georges Tchoryk

Claude Chatigny

pour Produits Chimiques Allied,
une Division d'Allied Canada Inc.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 02 381

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2788-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-12-01	80-12-04		80-10-16	83-10-15	120

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs des ind. chimiques local 109 - FTQ Att.: M. François Gagné 1290 rue St-Denis, bureau 28 Montréal, Que H2X 3J7	☐ Déposant Produits chimiques Allied Canada Ltée Ile Clark Valleyfield, Que

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code, excepté les contremaîtres, les personnes occupant un poste supérieur à celui de contremaître, les chimistes détenteurs de diplôme universitaire ou l'équivalent, les employés de bureau et les commis"
- Plus un cahier d'entente signé le 80-12-01

Région	Activité	Affiliation
06-03	3799 (5)	7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Allied Chemical Canada Limited. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lemaire

Date: 81-02-24

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

86

003(080)

COPIE 4

#10

'80 DEC -4 15 37
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

2788-03

entre

PRODUITS CHIMIQUES ALLIED CANADA LTEE
(Allied Chemical Canada Ltd)

et le

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE
" SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE"
(Local 109)

En vigueur
du
16 octobre 1980
au
15 octobre 1983.

TABLE DES MATIERES

ARTICLE I	-	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE II	-	INTERRUPTION DE TRAVAIL	3
ARTICLE III	-	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE IV	-	HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	5
ARTICLE V	-	ANCIENNETE	9
ARTICLE VI	-	PROCEDURES POUR REGLER LES MESENTENTES OU GRIEFS	12
ARTICLE VII	-	PERMISSION D'ABSENCE	14
ARTICLE VIII	-	VACANCES	15
ARTICLE IX	-	PROCEDURE POUR AFFICHER UN POSTE	16
ARTICLE X	-	TABLEAU D'AFFICHAGE	17
ARTICLE XI	-	SECURITE ET SANTE	17
ARTICLE XII	-	ADMINISTRATION	18
ARTICLE XIII	-	SALAIRE, PRIME ET ALLOCATION DU COUT DE LA VIE	18
ARTICLE XIV	-	PERIODES POUR REPOS ET TOILETTE	20
ARTICLE XV	-	DIVERS	21
ARTICLE XVI	-	AVANTAGES SOCIAUX	22
ARTICLE XVII	-	DUREE DE LA CONVENTION	24
ANNEXE "A"			25
ANNEXE "B"			27
ANNEXE "C"			29

CONVENTION

CETTE CONVENTION passée et intervenue en date du 1er décembre 1980, entre PRODUITS CHIMIQUES ALLIED CANADA LTEE (Allied Chemical Canada Ltd), Usine de Valleyfield, Ile Clark, Valleyfield, Québec (ci-après appelée la "Compagnie"), et le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE (Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie), Local 109 (ci-après appelé le "Syndicat").

EN FOI DE QUOI:

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - INTERRUPTION DE TRAVAIL

2.01 Durant le terme de cette Convention, le Syndicat convient que ni lui ni aucun de ses membres n'encouragera ou ne participera à aucune grève ou autre intervention dans les opérations de l'usine. La Compagnie convient que ni elle ni aucun de ses représentants n'encouragera ou ne participera à aucune contre-grève.

2.02 Un ou des employés disciplinés, en vertu de la présente pourront se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE

3.01 Conformément à l'accréditation du ministère du Travail et de la Main d'oeuvre de la province de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail à son usine de Valleyfield, excepté les contremaîtres, les personnes occupant un poste supérieur à celui de contremaîtres, les chimistes détenteurs de diplômes universitaires ou l'équivalent, les employés de bureau et les commis.

3.02 Le terme "employé" partout où il apparait dans la présente désigne et comprend tous les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation sans discrimination.

3.03 Tout travail accompli par les employés couverts par cette Convention ne sera pas accompli par le personnel exclu de l'unité contractuelle. Cette règle ne s'appliquera pas dans les circonstances suivantes:

a) En cas de travail urgent, c'est-à-dire du travail qu'on ne peut prévoir ni ajourner, ou quand la vie ou la propriété est en danger.

b) La formation des employés ou du personnel.

3.03...(suite)

c) Vérification de matériaux ou d'équipement si aucun employé n'est qualifié à l'accomplir.

d) Quand des difficultés majeures d'opération se présentent et qui ne peuvent être corrigées par les employés en poste présents.

3.04 Le Syndicat, ses officiers et ses membres ne solliciteront pas les employés à faire partie du ou d'un Syndicat et ne s'adonneront à aucune activité syndicale durant les heures de travail ou sur les lieux de travail sauf tel que prévu aux présentes ou dans le Code du travail.

3.05 Les parties conviennent qu'elles ne feront aucune discrimination contre les employés pour raison de sexe, race, couleur, origine ethnique, leur participation ou non aux activités syndicales.

3.06 La Compagnie convient d'afficher les nominations de supervision qui touchent directement les employés couverts par cette Convention.

3.07

a) Tous les employés de l'unité négociatrice qui sont présentement membres du Syndicat ou qui subséquemment deviennent membres du Syndicat doivent comme condition d'emploi, maintenir leur état de membre en règle en ce qui concerne le paiement de leur cotisation pendant la durée de cette Convention.

b) La Compagnie déduira de la paie de chaque employé le montant des cotisations syndicales que le Syndicat lui indiquera. Celui-ci donnera un pré-avis de quinze (15) jours pour tout changement de cotisations.

c) La Compagnie fournira au Secrétaire-trésorier du Local la liste des noms et les montants perçus de chacun en même temps que la remise des dites sommes vers le quinzième (15e) jour suivant le mois dans lequel les cotisations ont été perçues.

   En considération de l'engagement pris par la Compagnie de déduire des sommes ainsi et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et rembourser la Compagnie et la mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité qui pourraient découler ou résulter de la mise en application de l'Article 3.07.

d) La Compagnie fera paraître les montants des cotisations syndicales déduites pour l'année 1981 et les suivantes sur les formules d'impôt fédéral et provincial.

e) Afin de faciliter au Syndicat l'administration du paiement du salaire quotidien aux délégués du Syndicat en permission d'absence selon l'Article 7.03, la Compagnie avancera aux employés concernés l'équivalent de leur salaire quotidien régulier.

   Lors de la remise des cotisations syndicales selon 3.07 c), la Compagnie se remboursera des sommes ainsi avancées dans le mois précédent. Une majoration du salaire quotidien régulier sera en plus retenu par la Compagnie, montant représentant le coût additionnel à l'employeur du maintient des avantages sociaux et du paiement des cotisations statutaires gouvernementales. Un avis sera donné annuellement au Syndicat du montant de cette majoration.

3.08 La Compagnie reconnaîtra un Comité de négociations du Syndicat composé de pas plus de cinq (5) délégués du Local du Syndicat. Ces délégués seront payés à leurs taux de base pour les heures de travail cédulées, mais non

3.08....(suite)

travaillées dans une journée de travail où ils assistent à une réunion de négociation d'une convention collective avec la Compagnie. Ce paiement cessera à la première réunion convoquée par un officier conciliateur.

3.09 La Compagnie convient que des entrepreneurs de l'extérieur n'exécuteront pas du travail d'entretien dans l'usine qui aboutirait à une mise à pied des membres de l'unité négociatrice entraînés à exécuter ce travail. Cet Article n'affectera pas le travail de construction.

ARTICLE IV - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.01 Afin de calculer la paie des employés et seulement dans ce but -

a) La semaine de travail commencera à 08:00 heures le lundi et se terminera à 08:00 heures le lundi suivant.

b) La journée de travail commencera à 08:00 heures et se terminera à 08:00 heures le jour suivant.

4.02 Les employés peuvent être désignés comme employés de jour ou employés d'équipe.

4.03 La semaine de travail pour les employés de jour sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi. Ces périodes de travail débuteront entre 07:00 heures et 08:00 heures et se termineront entre 15:30 heures et 16:30 heures. Ces heures de travail seront continues, sauf pour une période de trente (30) minutes allouée pour le repas, au frais de l'employé, entre 11:00 heures et 13:00 heures.

Le début et la fin de ces périodes de travail seront cédulés à l'avance selon la cédule hebdomadaire.

4.04

a) La semaine de travail pour les employés d'équipe travaillant sur les équipes de huit (8) heures sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures. Les périodes de travail débuteront entre 07:00 heures et 08:00 heures et se termineront entre 15:00 heures et 16:00 heures pour les employés de jour. Celles-ci débuteront à 16:00 heures et se termineront à 24:00 heures pour les employés de soir. Pour les employés travaillant de nuit, celles-ci débuteront à 00:00 heures pour se terminer à 08:00 heures.

   Les jours de congés pour ces employés seront consécutifs.

   Le début et la fin de ces périodes de travail seront cédulés à l'avance selon la cédule hebdomadaire.

b) La semaine de travail pour les employés d'équipe travaillant sur les équipes de douze (12) heures sera d'une moyenne de quarante (40) heures, composée de trois (3) ou quatre (4) périodes de douze (12) heures. Les périodes de travail pour ces employés seront de 08:00 heures à 20:00 heures et de 20:00 heures à 08:00 heures.

c) Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention, aucun employé d'équipe ne devra quitter les lieux de son travail avant que sa relève ne soit totalement assurée et qu'il ait remis la responsabilité des opérations à son remplaçant.

   Dans le cas où le remplaçant d'un employé d'équipe ne se présente pas au

4.04 c)....(suite)

travail, le contremaître fera promptement les démarches nécessaires afin de trouver un remplaçant qualifié et disponible.

d) Les heures de travail stipulées à l'Article 4.03 et 4.04 ne s'appliquent pas lors de bris mécaniques majeurs ou de remises en état périodiques.

4.05 Le temps supplémentaire sera payé à une fois et demie le taux horaire régulier de l'emploi, à moins de spécification contraire.

a) i) Employés de jour ou sur les équipes de huit (8) heures:

Pour tout travail fait en sus de huit (8) heures dans une journée et pour tout travail fait en sus de quarante (40) heures par semaine, mais non pas pour les deux, à l'exception des heures travaillées en sus de douze (12) heures par jour, ou dans une période consécutive, lesquelles seront payées à temps double.

ii) Employés sur les équipes de douze (12) heures:

Pour tout travail fait en sus de quatre-vingt (80) heures par deux semaines à l'exception des heures travaillées en sus de douze (12) heures par jour, ou dans une période consécutive, lesquelles seront payées à temps double. Il est entendu qu'il sera payé quatre (4) heures à temps et demi pour les dernières quatre (4) heures travaillées durant la dernière période de la semaine de quarante-huit (48) heures en conformité avec l'Article 4.13.

b) Pour le travail cédulé accompli moins de huit (8) heures après la fin de sa dernière période de travail régulièrement cédulée.

c) Changement d'équipe

Lorsque la Compagnie change la cédule de la semaine d'un employé à une autre équipe, pour la première période travaillée selon la nouvelle cédule. Celle-ci sera affichée avant la fin de la période de travail, le jeudi précédent pour les employés de jour et le mercredi précédent pour les employés d'équipe. Ceci ne s'appliquera pas quand l'employé retourne à sa cédule régulière. Si le changement dure plus d'une semaine, seul la première période de la première semaine de la nouvelle cédule sera payée à une fois et demie.

Cet article ne s'applique pas non plus aux employés de jour transférés sur un poste d'employé d'équipe mais travaillant de jour ou l'inverse.

d) Changement de jour

Lorsque la Compagnie change la cédule de la semaine d'un employé à moins de dix (10) jours de travail d'avis, pour le premier jour changé selon la nouvelle cédule. Ceci ne s'appliquera pas quand l'employé retourne à sa cédule régulière. Si le changement dure plus d'une semaine, seul le premier jour de la première semaine de la nouvelle cédule sera payé à une fois et demie.

Concernant les deux Articles c) et d) ci-dessus, l'employé sera payé une fois et demie pour la première période ou le premier jour, mais non pas pour les deux en même temps.

e) Pour toutes les heures de travail exécutées les jours de repos cédulés.

f) La prime de temps supplémentaire ne sera pas payée lorsque le surtemps est dû à un échange de temps entre employés ou lorsqu'un employé veut reprendre du temps perdu avec le consentement du contremaître.

4.06 Les heures supplémentaires et le travail d'urgence seront distribués aussi également que raisonnablement possible entre les employés qui exécutent normalement ce travail selon la procédure décrite en Annexe "B". La Compagnie affichera un rapport mensuel des heures supplémentaires des employés et copie en sera donnée au Syndicat. Chaque employé coopérera en faisant des heures supplémentaires, s'il en est requis par la Compagnie. Un employé peut être excusé de travailler des heures supplémentaires à la fin de sa période régulière de travail, s'il présente une raison valable à la Compagnie.

4.07 Un employé qui est rappelé au travail en dehors de sa période régulière de travail recevra cinq (5) heures de paie à son taux horaire régulier ou un montant équivalent aux heures qu'il aura travaillé au taux de temps et demi, le plus élevé des deux.

Ceci ne s'applique pas aux heures supplémentaires cédulées à l'avance pendant que l'employé est au travail.

Un employé rappelé au travail devra obtenir la permission de son Contremaître ou de la personne en charge de l'usine, avant de laisser le lieu de travail.

4.08 Excepté en cas de circonstances imprévues, les employés qui se présentent pour travailler à leur heure régulière de travail, et qu'il n'y a aucun ouvrage à faire, auront droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à leur taux régulier de salaire horaire à moins qu'ils aient été avisés la veille, oralement ou par avis sur le tableau d'affiches, de ne pas se présenter.

4.09 L'employé recevra un repas aux conditions suivantes:

a) Lorsqu'il travaille deux (2) heures ou plus en sus des heures régulières de travail.

   Les employés qui travaillent seulement deux (2) heures en sus des heures régulières de travail pourront, s'ils le désirent, recevoir une allocation au lieu d'un repas ou prendre un repas avant la fin de la période de travail suivante.

   Les employés ne pourront en aucun temps accumuler plus d'un repas.

b) Lorsqu'il est rappelé à l'usine pour du travail d'urgence et que le temps de l'ouvrage est au delà de quatre (4) heures ou plus, ou lorsque les heures travaillées sont pendant la période normale de repas.

c) L'employé recevra un repas additionnel lorsqu'il travaille quatre (4) heures au delà des limites de temps spécifiées dans a) et b) ci-dessus.

   Les employés éligibles à un repas additionnel pourront s'ils le désirent, recevoir une allocation au lieu d'un repas ou prendre un repas avant la fin de la période de travail suivante, à condition que le premier repas ait été pris.

   Les employés ne pourront en aucun temps accumuler plus d'un repas.

d) Dans a) et b) ci-dessus, l'employé pourra manger son repas une (1) heure avant la fin de la période de temps spécifiée, à condition que les opérations le permettent.

e) L'allocation spécifiée au paragraphe a) et c) ci-dessus est de $5.50 pour la première année de la Convention, de $6.00 pour la seconde et de $6.50 pour la troisième. L'employé qui préfère recevoir l'allocation de repas, doit poursuivre son travail sans interruption pour la période qui lui aurait été allouée pour prendre son repas.

4.10 Un employé, a qui on a demandé de travailler des heures supplémentaires, ne pourra être forcé à enlever du temps de sa période régulière de travail, dans le seul but de compenser pour ces heures supplémentaires.

4.11 A l'exception des cas d'urgence, la journée régulière de paie sera le jeudi, à moins que cette dernière journée ne soit un jour de congé. Dans ce cas, les employés seront payés la journée précédente. Les employés qui ne sont pas cédulés pour travailler le jeudi et les employés qui travaillent sur l'équipe du soir seront payés le mercredi.

4.12 Fêtes Statutaires

a) Pour l'interprétation de cette section, un jour de congé statutaire consistera en une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00:01 heure le matin du jour de congé. Les treize (13) jours de Fêtes annuels sont:

Le jour de l'an (1er janvier)
Le lendemain du Jour de l'an (2 janvier)
Le Vendredi Saint
La Fête des travailleurs (1er mai)
La Fête de Dollard (3e lundi de mai)
La Saint Jean-Baptiste (24 juin)
La Confédération (1er juillet)
Jour civique (1er lundi d'août)
La Fête du travail (1er lundi sept.)
La fête de l'Action de grâces (2e lundi d'octobre)
La Toussaint (1er novembre)
Le Jour de Noël (25 décembre)
Le lendemain de Noël (26 décembre)

b) Pour les employés qui seront tenus de travailler les jours de congés statutaires, ces jours de congés statutaires seront toujours les jours de fêtes pour l'application du paragraphe d) ci-dessous.

Pour les autres employés, les congés statutaires seront observés le jour même ou un autre jour après accord entre la Compagnie et le Syndicat. Si un autre jour que le jour de la fête est choisi pour être observé comme congé statutaire, c'est ce nouveau jour qui est retenu pour ces employés pour l'application du paragraphe d) ci-dessous.

Nous retrouvons à l'Annexe "C" une énumération des jours de fêtes statutaires et des jours de célébration pour la durée de la présente Convention Collective.

c) Chaque employé recevra une allocation de fête pour chacun des congés mentionnés ci-haut, équivalent à huit (8) heures de salaire à son taux de base régulier, pourvu que:

1) Il travaille sa dernière journée de travail cédulée avant le congé et sa première journée de travail cédulée après le congé.

2) Il travaille le jour du congé, si requis.

3) Un manquement à 1) et 2) ci-dessus soit:

i) Dû à une maladie telle que certifiée par une attestation de médecin, si exigée par la Compagnie.
ii) Dû à une permission d'absence en cas de deuil telle que définie à l'Article 7.04.
iii) Dû à une raison valable satisfaisant la Compagnie.

4) Le nouvel employé ait actuellement complété six (6) semaines de travail au cours d'une période d'emploi continue avant la fête.

4.12.....(suite)

d) En plus de l'allocation de fête ci-haut mentionnée, les employés qui travaillent un des jours de congé ci-haut mentionnés, s'il en sont requis, seront payés une fois et demie leur taux de base régulier pour les huit (8) premières heures travaillées ou pour les douze (12) premières heures travaillées pour les employés travaillant sur les équipes de douze (12) heures et deux fois et demie leur taux de base régulier pour toute heure travaillée additionnellement.

e) Dans le cas des employés qui ne sont pas requis de travailler et qui reçoivent l'allocation de fête ci-décrite, les dites huit (8) heures payées seront considérées comme des heures de travail aux fins de calculer les heures supplémentaires hebdomadaires pourvu que le jour de congé tombe sur une date où l'employé aurait travaillé si ce n'était pas un jour de congé.

4.13 Rien de ce qui est contenu aux présentes ne pourra être interprété de façon à requérir le paiement pour heures supplémentaires plus d'une fois pour les mêmes heures de travail ou permettre la compilation d'heures supplémentaires ou primes de paie de toutes sortes.

4.14

a) Sauf pour le cas prévu à la section 4.08 du présent Article, rien de ce qui est convenu aux présentes ne pourra être interprété comme une garantie d'un nombre d'heures ou de jours de travail pour quelque employé.

b) Dans le cas d'une mise à pied majeure et avant que ne s'applique les dispositions de l'Article 5.04 b), la Compagnie et le Syndicat pourront s'entendre sur une réduction générale des heures de travail s'il est pratique de le faire et sans pénalité financière pour la Compagnie.

ARTICLE V- ANCIENNETE

5.01

a) Pour l'interprétation de cette Convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu et sera calculée pour chaque employé depuis la date d'embauchage de la plus récente période de service continu.

b) Les employés embauchés avec le statut d'étudiant n'accumuleront aucune ancienneté.

c) Les nouveaux employés, sans ancienneté, seront considérés à l'essai durant les douze (12) premières semaines de calendrier de leur emploi et durant cette période, ils peuvent être disciplinés, mis à pied, licenciés ou renvoyés par la Compagnie nonobstant les dispositions de cette Convention. Pour qu'une semaine soit comptabilisée comme période d'essai, un employé doit avoir été cédulé et avoir travaillé au moins 24 heures dans la semaine. Les semaines d'absence au travail suite à des maladies ou accidents de travail ne sont pas retenues dans le calcul de cette période d'essai. L'ancienneté commence à s'accumuler la première journée où un employé a terminé sa période d'essai et sa date d'ancienneté est établie à sa première journée de travail, ou douze (12) semaines antérieurement à cette première journée où il a terminé sa période d'essai, si ces semaines n'ont pas été consécutives.

5.02 L'ancienneté se terminera:

a) Par le départ volontaire de l'employé pour les raisons suivantes.

i) Démission suite à deux (2) jours ouvrables de réflection.

5.02 a)....(suite)

ii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail cédulé, à moins qu'un employé n'avise la Compagnie qu'il sera dans l'impossibilité de se rapporter avant le commencement du travail, ou à moins que l'employé ne justifie la raison de son absence à la Compagnie en dedans de cinq (5) jours de calendrier de son impossibilité de se rapporter au travail.

iii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une permission d'absence dûment autorisée (tel que décrit à l'Article 7.02).

iv) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une mise à pied, en dedans de quinze (15) jours de calendrier après avoir été avisé par lettre recommandée ou télégramme envoyé par la Compagnie à la dernière adresse de l'employé telle qu'inscrite au dossier de la Compagnie, et après avoir avisé la Compagnie dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent cet avis de la date de son retour au travail (sauf dans le cas où un employé refuse un rappel dans une position autre que celle dont il fut mis à pied). Pour conserver son ancienneté l'employé doit nécessairement aviser la Compagnie tel que mentionné précédemment.

b) Par congédiement ou renvoi, à moins d'annulation par une procédure de grief ou d'arbitrage.

c) Par une mise à pied égale à la moitié de l'ancienneté qu'un employé a acquis au commencement d'une telle mise à pied, sujette à une durée minimale de mise à pied de douze (12) mois et à une durée maximale de mise à pied de trente-six (36) mois.

5.03

a) Un employé qui a été transféré, ou promu, avant le 1er janvier 1981, à une position dans un autre endroit ou à une filiale de la Compagnie ou à une autre position non comprise dans l'unité de négociation, et qui est ou a été subséquemment rappelé au travail dans l'unité de négociation, ne perdra pas son ancienneté par suite de ce transfert ou cette promotion, mais il aura accumulé son ancienneté durant la période de ce transfert ou cette promotion.

b) Un employé qui le 1er janvier 1981, ou après cette date, est transféré, ou promu, à une position dans un autre endroit ou à une filiale de la Compagnie ou à une autre position non comprise dans l'unité de négociation n'accumulera pas d'ancienneté pour le temps passé en dehors de l'unité accréditée, il maintiendra l'ancienneté qu'il aura acquis lorsqu'il était membre du Syndicat. Il est entendu qu'il continuera d'accumuler ses années de service pour le calcul de ses bénéfices.

S'il revient à l'unité de négociation,

i) il recommencera à accumuler de l'ancienneté à l'intérieur de l'unité accréditée
ii) il ne pourra pas déplacer un employé en poste
iii) il reprendra ses droits pour postuler sur affichage d'après son ancienneté à l'intérieur de l'unité accréditée
iv) son choix de vacances se fera d'après cette ancienneté.

5.04

a) Dans le cas de mise à pied, réembauchage après mise à pied parmi le groupe décrit à l'Article 3.01 des présentes, on considérera l'ancienneté en autant

5.04 a)...(suite)

que l'employé ait l'habileté, la capacité et l'aptitude pour exécuter le travail en cause.

b) Procédure de déplacement lors d'une réduction de la main d'oeuvre

Eu égard aux Articles IX, 5.04 a) et 13.03 de la Convention Collective, la Compagnie, advenant la nécessité de réduire la main d'oeuvre, déterminera les classifications affectées ainsi que le nombre d'employés impliqués et elle appliquera par la suite la procédure suivante:

1- Les nouveaux employés à l'essai et sans ancienneté, dans le département et la classification affectés, seront mis à pied en premier lieu.

2- Si cette action s'avère insuffisante, les employés ayant le moins d'ancienneté et travaillant dans la (les) classification(s) et le département affectés seront sujets à un avis de mise à pied.

3- L'employé ainsi avisé d'une mise à pied pourra à son choix

i) accepter la mise à pied;
ii) remplacer tout nouvel employé à l'essai dans l'usine, sauf dans le cas où les qualifications requises rendraient ce choix peu pratique;
iii) déplacer un employé de moindre ancienneté dans une autre classification où il a déjà travaillé en autant qu'il puisse encore accomplir le travail de façon satisfaisante après une période de familiarisation s'il y a eu des modifications majeures d'équipement.

4- Tout employé qui n'a pas encore d'emploi peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans n'importe quelle classification égale ou inférieure à celle de l'employé affecté, en autant qu'il puisse exécuter le travail de façon satisfaisante après une période d'essai.

5- Si la procédure décrite ci-dessus devait entraîner la mise à pied d'un employé, l'Article 5.04 a) s'appliquera dans le cas de réembauchage.

Nonobstant cette procédure, tout employé affecté par la fermeture temporaire d'un département ou par l'élimination temporaire d'un poste, sera transféré dans la cour pour une période n'excédant pas cinq (5) jours de travail avant que cette procédure ne s'applique. Pour les fins de cette procédure, la division des départements sera considérée comme suit:

- HF
- Alun
- Bauxite
- Acides C.P. & Techniques
- Contact
- Grillage
- Laboratoire
- Entretien
- Cour
- Magasin

Les employés ainsi affectés pourront retourner au poste qu'ils occupaient avant leur transfert pourvu qu'ils n'aient pas obtenu un autre poste permanent par affichage.

5.05 Dans le cas de promotion ou de transfert parmi le groupe décrit à l'Article III, Section 3.01 des présentes, on considérera l'ancienneté en autant que l'employé se qualifie pour le travail impliqué et possède l'habileté, la capacité et l'aptitude pour exécuter le travail en cause.

5.06 Les employés physiquement incapables de poursuivre le travail régulier accompli depuis leur embauchage peuvent être assignés, du consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat, et sans égard à leur ancienneté, à tout autre travail qu'ils sont capables d'accomplir.

5.07 La Compagnie convient d'afficher la liste d'ancienneté sur exécution de ce contrat, et à réviser cette liste tous les six (6) mois pendant la durée du contrat. La Compagnie doit fournir au Secrétaire-archiviste du Syndicat une copie de la plus récente liste d'ancienneté.

5.08 Un employé qui se sent lésé de l'application de l'Article V par la Compagnie peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage stipulée à l'Article VI.

ARTICLE VI - PROCEDURES POUR REGLER LES MESENTENTES OU GRIEFS

6.01 C'est le désir mutuel que les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective soient réglées dans le plus bref délai possible.

6.02 Si un employé est en désaccord avec l'application de la Convention Collective ou possède un doute concernant l'interprétation de celle-ci, celui-ci doit tout d'abord en discuter avec son contremaître seul ou accompagné d'un représentant dans les cinq (5) jours de travail de l'événement qui motive ce désaccord ou ce doute. Son contremaître lui fournira une réponse dans les cinq (5) jours de travail suivant cette discussion.

Il est généralement entendu qu'un employé ne peut se prévaloir de la procédure de grief tant qu'il n'a pas discuté du sujet avec son contremaître.

Si l'employé n'est pas satisfait des explications fournies, il pourra soumettre un grief selon la procédure suivante:

6.02

a) Première étape

Dans les trois (3) jours ouvrables complets de la réponse verbale du contremaître, le moniteur du département ou son remplaçant accompagné de l'employé s'il le désire, soumet un grief par écrit au contremaître. Celui-ci rendra sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent.

b) Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante, il pourra être présenté par le Chef-moniteur ou son remplaçant au Superviseur du département ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables complets de la réponse écrite du contremaître. A chaque réunion tenue par celui-ci, le Chef-moniteur ou son remplaçant sera présent. Le Superviseur ou son remplaçant rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent.

c) Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante, il pourra être présenté par le Chef-moniteur ou son remplaçant au Directeur de l'usine ou son délégué dans les dix (10) jours ouvrables complets de la réponse du Superviseur. A chaque réunion tenue par le Directeur de l'usine ou son délégué, le Chef-moniteur ou son remplaçant et un autre officier exécutif seront présents. De plus, à cette étape, un (1) représentant syndical non

6.02 c) Troisième étape.....(suite)

à l'emploi de la Compagnie pourra être présent. Le Directeur d'usine ou son délégué rendra sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent.

L'employé qui a soulevé le grief pourra être présent à la deuxième et troisième étape à sa demande ou à la demande d'une partie.

Grief de groupe

6.03 Lorsque plus d'un employé ont un grief identique, un grief de groupe pourra être présenté à la deuxième étape de la procédure de grief. Si plusieurs départements sont impliqués, celui-ci pourra être présenté à la troisième étape de la procédure de grief.

Grief de politique

6.04 Un grief de politique qui a trait à l'interprétation et/ou l'application des conditions ou des termes de cette Convention qui affectent soit le Syndicat ou la Compagnie comme telle, pourra être présenté par le Syndicat ou la Compagnie à la troisième étape de la procédure de grief.

6.05 Il est convenu que lorsque les exigences d'opération le permettront, mais avec une promptitude raisonnable, les représentants du Syndicat, tels que désignés ci-dessus, obtiendront la permission de leurs contremaîtres respectifs de laisser leur travail sans perte de salaire pour une période de temps raisonnable aux fins d'enquête et règlement des griefs.

6.06 Si un grief n'est pas réglé après avoir suivi les procédures décrites ci-haut, l'une ou l'autre partie peut, dans les quinze (15) jours de calendrier soumettre ce grief à l'arbitrage.

6.07 La Compagnie et le Syndicat pourront prolonger les délais de rigueur de cette procédure de griefs et d'arbitrage par entente écrite.

6.08 Toutes les décisions conclues entre la Compagnie et les représentants du Syndicat seront finales et engageront la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

Arbitrage

6.09 Les griefs seront présentés devant un tribunal d'arbitrage à moins que les parties ne s'entendent pour qu'un grief soit présenté devant un arbitre unique.

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage spécifié à l'Article 6.06, un arbitre est nommé par la partie patronale et un arbitre par la partie syndicale. Ceux-ci choisissent un président du tribunal dans les quinze (15) jours de calendrier suivant. A défaut d'entente il est nommé par le ministère du Travail. Il en est de même pour le choix de l'arbitre unique.

Le tribunal ou l'arbitre unique procédera à l'audition du cas d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier et rendra sa décision dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'audition du cas.

Chaque partie paiera les dépenses de son représentant et de ses témoins, s'il y en a, et toutes autres dépenses des procédures d'arbitrage seront divisées également entre les parties. La décision du tribunal ou de l'arbitre unique sera finale et obligatoire. Le tribunal ou l'arbitre unique n'aura pas la juridiction ou l'autorité de rendre des décisions incompatibles avec les

6.09....(suite)

dispositions de cette Convention, ni d'altérer, modifier, ajouter, restreindre ou amender quelque partie que ce soit de cette Convention.

6.10 Tout employé qui cesse, fait défaut ou refuse d'exécuter son travail à cause d'un différend allégué ou d'un grief au sujet duquel la procédure ci-haut détaillée n'a pas été complèment suivie, sera sujet à la discipline, la suspension ou le renvoi par la Compagnie.

Les griefs ayant trait aux congédiements, licenciements, mises à pied ou mesures disciplinaires, seront aussi sujets à la procédure de grief et d'arbitrage.

6.11

a) Le terme "jours ouvrables" tel que mentionné signifie tous les jours de la semaine à l'exception du samedi, du dimanche et des fêtes statutaires de la présente Convention.

b) Le terme "jours de travail" tel que mentionné signifie les jours ou l'employé est présent au travail et ne comprend pas les jours de congés hebdomadaires ou statutaires, les vacances ou les absences justifiées. Il en est de même pour les jours de travail du contremaître.

c) Ces délais ne sont pas limitatifs quant au minimum de délai requis.

ARTICLE VII - PERMISSION D'ABSENCE

7.01 Lorsque les exigences d'opération le permettront, un employé pourra, pour une raison que la Compagnie jugera raisonnable, recevoir une permission d'absence sans paie, mais sans perte d'ancienneté, pour une période de temps que la Compagnie jugera convenable.

7.02 Un employé absent avec une telle permission et qui exécutera tout autre travail, sauf pour la Compagnie ou l'une de ses filiales, sans le consentement de la Compagnie, ou qui fera défaut de se rapporter au travail à la date d'expiration de sa permission sans excuse suffisante, sera considéré comme ayant terminé volontairement son emploi.

7.03 Le Syndicat pourra obtenir la libération sans solde d'un maximum de cinq (5) employés pour assister à des congrès, colloques, conférences ou cours d'étude du Syndicat ou des organismes auquels il est affilié, lorsque les exigences d'opérations le permettront. Une demande, par écrit, devra être soumise à cet effet à la Compagnie pas moins de sept (7) jours de calendrier précédant l'événement.

7.04 Dans le cas d'un décès de la parenté d'un employé, cet employé aura droit sur demande, à une permission d'absence afin d'assister aux funérailles, tel que spécifié ci-dessous:

a) Trois (3) jours de travail consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "proche parent" qui consistera seulement du conjoint , la mère, le père, la fille, le fils, la soeur, le frère, la belle-mère ou le beau-père.

b) Deux (2) jours de travail consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "parent éloigné", qui consistera seulement du grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru.

7.04 b).....(suite)

L'employé recevra l'équivalent de 24 heures de paie à son taux normal de base lors du décès d'un "proche parent" et 16 heures de paie à son taux normal de base lors du décès d'un "parent éloigné", si l'employé s'absente pour les funérailles.

7.05 La Compagnie accepte de payer, à un employé qui sera appelé à agir comme juré ou témoin avec sub-poena, la différence entre son salaire régulier et le montant reçu à ce moment, sur présentation de la preuve de son assignation.

ARTICLE VIII - VACANCES

8.01 Les employés auront droit à des vacances durant l'année de calendrier, basées sur la durée de service continu, selon la cédule suivante:

2 semaines après 1 an de service continu.
3 semaines après 5 ans de service continu.
4 semaines après 10 ans de service continu.
5 semaines après 20 ans de service continu.
6 semaines après 30 ans de service continu. Cette sixième (6e) semaine est sujette à la condition suivante, c'est-à-dire elle doit être prise à partir du 15 janvier au 15 juin et du 15 septembre au 15 décembre de chaque année.

8.02

a) En plus des conditions de service continu ci-haut mentionnées, un employé doit avoir travaillé un minimum de sept cent (700) heures durant l'année de calendrier précédant celle dont les vacances sont accordées, afin d'être éligible aux bénéfices tels que décrits à l'Article 8.01 plus haut et 8.04 ci-dessous.

b) La moitié du temps perdu par un employé absent à cause d'un accident de travail, pour lequel il reçoit des paiements de la Commission de santé et sécurité au travail, sera considéré comme temps travaillé pour être éligible aux vacances.

8.03 Dans une année de calendrier où un employé atteint un niveau de service continu méritant plus de deux (2) semaines de vacances, il peut, sujet aux conditions ci-incluses, prendre cette semaine additionnelle dans les trois (3) mois précédant son anniversaire de service continu, mais pas avant le 1er janvier de la dite année.

8.04 La paie de vacances sera calculée comme suit:

a) Pour les employés qui ont travaillé sept cents (700) heures ou plus durant l'année de calendrier précédente, la somme la plus élevée entre 2% des gains bruts de l'année de calendrier précédente pour chaque semaine de vacances éligible ou quarante (40) fois le taux horaire de base selon sa classification régulière.

b) Pour les employés qui ont travaillé un total de moins que sept cents (700) heures durant l'année de calendrier précédente, 2% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour chaque semaine de vacances éligible.

8.05 Les vacances seront, autant que possible, cédulées pour les périodes les plus désirées par les employés, mais seront sujettes à des changements par la

8.05...(suite)

Compagnie pour assurer une opération efficace des travaux. Sujet à ce qui précède, la préférence pour les dates de vacances sera donnée aux employés qui auront le plus d'ancienneté. Il sera loisible aux employés travaillant sur les équipes de relais de commencer leurs vacances immédiatement après leur jour régulier de congé.

8.06 Si un jour de fête, tel qu'énoncé dans l'Article 4.12 ci-inclus, arrive pendant les vacances d'un employé, l'employé aura droit de prendre un jour supplémentaire de vacances à une date approuvée par la Compagnie.

8.07 Les demandes de vacances doivent être soumises, par écrit, avant le trente-et-un (31) mars. La cédule préliminaire sera affichée avant le quinze (15) avril et la cédule finale sera affichée le quinze (15) mai.

8.08 Dans aucune circonstance, un employé ne recevra des bénéfices de vacances moindres que ceux prescrits selon l'Ordonnance No.3 de la Commission du salaire minimum ou de ses modifications ultérieures.

ARTICLE IX - PROCEDURE POUR AFFICHER UN POSTE

9.01 Une vacance permanente est une ouverture créée pour des raisons telles que la démission, le renvoi, la retraite, le décès, la promotion ou la rétrogradation d'un employé ou lorsqu'un nouveau poste est créé. Une vacance temporaire est créée par l'absence temporaire d'un employé régulier pour des raisons telles que maladie ou permission d'absence, mais à l'exclusion des absences dues aux cédules de vacances.

9.02

a) Les vacances temporaires qui doivent être remplies et que l'on peut raisonnablement considérer comme devant durer plus de six (6) semaines, seront affichées et remplies temporairement de la façon décrite à l'Article 9.03 ci-dessous.

b) Dans le cas ou survient une ouverture que l'on considère comme devant durer plus de cinq (5) jours de travail, mais moins de six (6) semaines, cette ouverture temporaire sera remplie de la façon suivante:

   i) Les employés de l'usine qui veulent être assignés à remplir des ouvertures temporaires, y compris celles causées par les cédules de vacances, feront connaître leur intérêt à la Compagnie en envoyant, par écrit, jusqu'à trois (3) choix de postes auxquels ils voudraient travailler temporairement.

   ii) Les employés qui auront enregistré leurs choix, tels que ci-dessus, seront considérés pour être assignés temporairement au poste de leurs choix.

   iii) En choisissant le candidat, on assignera le postulant sous 9.02 b)i), qui a le plus d'ancienneté à moins que le postulant en question ne puisse exécuter le travail en cause pour raison d'incapacité physique.

   iv) S'il survient une ouverture à une position pour laquelle aucun employé n'est qualifié ou n'a exprimé d'intérêt tel qu'établi ci-dessus, la Compagnie pourra combler cette ouverture temporaire en y assignant tout employé de son choix et le taux de cet employé sera maintenu si l'assignation se fait à une classification à taux moindre.

c) Les transferts aux postes temporaires de classification égales ou inféri-

9.02 c).....(suite)

eures qui seraient d'une durée inférieure à trois mois se feront selon les stipulations des Articles 5.05 et 9.02 b)iii) en autant qu'un autre employé soit disponible et qualifié pour remplacer l'employé qui a postulé sur ce poste de classification égale ou inférieure. Si aucun employé n'est qualifié et disponible pour remplacer l'employé qui a postulé sur un poste temporaire de classification égale ou inférieure d'une durée inférieure à trois (3) mois, ce poste est alors offert au deuxième employé sur la liste et ainsi de suite.

9.03 La procédure pour afficher les vacances telles que décrite aux Artibles 9.01 et 9.02 a) est la suivante:

a) La Compagnie affichera un avis à cet effet dans les trois (3) jours.

b) Chaque employé qui se croit qualifié pourra faire sa demande pour le poste vacant dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de cet avis.

c) Le nom du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai fixé pour postuler ledit poste.

d) Le nom du candidat choisi sera affiché pendant cinq (5) jours.

e) La période de temps spécifiée dans cette section exclura le samedi, le dimanche et les jours de congés.

9.04 Le candidat choisi sera transféré au poste vacant dans les treize (13) jours de la création de la vacance à moins que ne surviennent des problèmes d'entraînement pour déplacement ou de cédulage. Dans ces cas, la période de treize (13) jours pourra être excédée pour une période raisonnable en conformité avec l'intention des parties de ne pas retarder inutilement un tel transfert, et la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de cette extension et de ses raisons.

9.05 La Compagnie convient de donner au Syndicat une liste des candidats pour une ouverture affichée et le nom du candidat choisi.

9.06 Un employé qui se sent lésé par le choix de la Compagnie pour remplir une vacance peut, dans les cinq (5) jours suivant l'affichage du nom du candidat choisi, présenter son grief à la Compagnie, lequel sera traité en conformité avec la procédure de grief.

ARTICLE X - TABLEAU D'AFFICHAGE

10.00 La Compagnie procurera trois tableaux d'affichage qui pourront être employés par le Syndicat pour afficher les avis de temps et lieu des assemblées du Syndicat, des élections, des réunions récréatives, pourvu que ces avis soient signés par un officier autorisé du Syndicat.

ARTICLE XI - SECURITE ET SANTE

11.01 La Compagnie fournira des gants de travail et des couvre-chaussures aux employés, lorsqu'elle le jugera nécessaire, et elle fera laver les couvre-touts. De plus, la Compagnie remplacera les vêtements personnels d'un employé, lesquels auraient été irréparablement détruits à cause d'un accident à l'usine non occasionné par la faute ou négligence de l'employé.

11.02 La Compagnie continuera de faire tous les efforts raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité de ses employés à l'usine durant les heures de travail. Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie dans ses efforts à cet égard.

Le Comité conjoint de la santé et de la sécurité fonctionnera selon les modalités prévues à la loi 17.

Il est entendu entre les parties que lorsque des cours, concernant la sécurité et/ou la santé des employés, seront nécessaires en-dehors des heures de travail, ces cours seront rémunérés au taux de salaire régulier. Il est bien entendu que ces cours seront volontaires.

11.03 La Compagnie convient de fournir à tous les employés:

a) les casques et lunettes de sécurité (si nécessaire, l'employé doit défrayer lui-même le coût de l'examen de la vue).

b) deux (2) paires de chaussures de sécurité par année selon les normes soumises par le Comité conjoint de la santé et de la sécurité et acceptés par la Compagnie.

c) jusqu'à deux (2) ensembles anti-acide par année ou trois (3) ensembles coton par année. Tout ensemble ou partie d'ensemble additionnel requis pourra être acheté au coût de vingt pour cent (20%) du prix coûtant sur une base d'échange.

d) Les salopettes de travail seront fournies aux employés à vingt pour cent (20%) du prix coûtant. Les employés travaillant comme soudeurs au plomb (lead burners) recevront les salopettes gratuitement sur une base d'échange.

Il est entendu que les employés porteront tout équipement de sécurité requis en tout temps.au travail.

ARTICLE XII - ADMINISTRATION

12.00 Toutes les fonctions d'administration exercées, soit jusqu'à maintenant ou à l'avenir, et sans égard à la fréquence ou la rareté d'exercice, demeureront du ressort de la Compagnie. Il est expressément reconnu que de telles fonctions comprennent, mais n'y sont pas limitées, la direction, l'opération et le contrôle complets de l'usine, la direction et la surveillance de la main d'oeuvre, le droit de déterminer dans quelles mesures et de quelle façon l'usine et ses divers départements pourront être opérés ou fermés, ou la production et la main d'oeuvre réduites ou augmentées, et le droit d'engager, de céduler, de suspendre, de promouvoir, de transférer, d'abaisser, de discipliner, de congédier, de mettre à pied ou de renvoyer les employés pourvu que ces fonctions ne soient pas exercées contrairement aux dispositions de la présente Convention.

ARTICLE XIII - SALAIRE, PRIME ET ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

13.01 Taux de salaire

Les taux de salaires énoncés à l'annexe "A" sont applicables aux employés visés par la présente Convention au 17 novembre 1980, au 16 octobre 1981 et au 16 octobre 1982. Ces taux représentent une majoration de quatre-vingt-quatorze (.94¢) cents l'heure au début de la première année de la Convention, soixante-deux (.62¢) cents au début de la seconde année et quatre-vingt-huit (.88¢) cents au début de la troisième. Ces taux et classifications sont acceptés par le Syndicat en satisfaction complète de toutes les demandes de salaire ou autre durant la période de cette Convention.

13.02 Un employé exécutant un travail qui lui rapporte un taux de paie plus élevé que son travail régulier, recevra le prix que le travail exécuté rapporte

13.02 ....(suite)

ordinairement, pourvu qu'il remplisse les devoirs du nouvel emploi.

13.03 Les employés, exécutant un travail qui rapporte un taux de paie moindre que leur travail régulier, recevront leur taux régulier pour les cinq (5) premiers jours d'un tel travail. Si ce travail dure au-delà desdits cinq (5) jours, l'employé recevra alors le taux que le travail exécuté rapporte ordinairement. La Compagnie convient que, lorsque de tels transferts seront nécessités par le manque permanent d'ouvrage ou l'élimination d'un emploi, elle s'efforcera de transférer les employés affectés, conformément aux dispositions de l'Article 5.04 des présentes, à un emploi portant un taux de paie similaire.

13.04

a) Primes d'équipe

Les employés désignés comme employés d'équipe qui travaillent sur équipes rotatives recevront la prime suivante:

		1ère année de la Convention	2e année de la Convention	3e année de la Convention
Equipe-8/h,	Equipe de jour	.20¢/h	.20¢/h	.20¢/h
	Equipe de soir	.30¢/h	.40¢/h	.40¢/h
	Equipe de nuit	.40¢/h	.50¢/h	.50¢/h
Equipe-12/h,	Equipe de jour	.20¢/h	.25¢/h	.25¢/h
	Equipe de soir	.40¢/h	.50¢/h	.50¢/h

Les employés d'équipe travaillant de jour seulement ne recevront pas la prime d'équipe.

b) Primes du dimanche

En vigueur le 17 novembre 1980, une prime de $3.75 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées le dimanche. Cette prime sera de $4.25 pour la seconde année de la Convention et de $5.25 pour la troisième.

c) Prime de Chef de groupe

Les employés assignés comme Chef de groupe recevront une prime de 0.35¢ l'heure en plus du taux de leur classification.

13.05 Allocation du coût de la vie

Pour la durée de la Convention Collective, la Compagnie paiera une allocation du coût de la vie comme suit:

a) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada pour le Canada, publié mensuellement dans la Revue Statistiques Canadienne (indice 1971 = 100), constituera l'indice-contrôle pour le calcul de l'allocation du coût de la vie.

b) En vigueur le 16 octobre 1980 et continuant jusqu'au 15 octobre 1981, l'indice de base sera l'indice de septembre 1980 majoré de 8% (215.4+17.2=232.6) Pour la seconde année de la Convention l'indice de base sera l'indice publié pour le mois de septembre 1981 majoré de 5%. Pour la troisième année, l'indice de base sera l'indice publié pour le mois de septembre 1982 majoré de 7%.

c) L'indice publié pour chacun des trois (3) mois constituant le quatrième

13.05 c)....(suite)

trimestre de 1980, et pour chaque trimestre de calendrier subséquent sera employé pour établir l'indice moyen approprié pour chaque trimestre. L'indice de base pour une année spécifique sera soustrait de l'indice moyen ainsi obtenu (lequel sera arrondi au dixième le plus près) pour arriver à la différence dans l'indice du trimestre.

d) L'allocation pour le trimestre pour les employés couverts sera sur une base de un cent ($0.01) pour chaque .3 point complet de la différence dans l'indice du trimestre ainsi obtenu moins le nombre de cents incorporé au taux de salaire selon le paragraphe e) ci-dessous. Le nombre de cents ainsi calculé sera multiplié par le nombre d'heures travaillées, incluant les vacances et les jours de congés, par l'employé durant le trimestre du calendrier en question.

e) L'augmentation horaire établi en fonction de l'augmentation de l'indice moyen trimestriel est incorporé au taux de salaire au trimestre suivant.

f) Chaque trimestre du calendrier se terminera avec la semaine de travail finissant le plus proche de la fin du trimestre du calendrier.

g) L'allocation trimestrielle sera payée avec promptitude après que les statistiques nécessaires sur l'indice seront disponibles. Afin de se conformer avec les règlements de déduction d'impôt, l'allocation sera incluse avec les gains réguliers de la semaine où elle est payée, mais le montant de l'allocation sera indiqué comme un item séparé. Un employé, dont l'emploi est terminé pour quelque raison que ce soit, recevra son allocation trimestrielle seulement au moment où cette allocation trimestrielle sera disponible à tous les employés.

h) Si, pendant la durée de cette Convention, il y a un changement dans la méthode de calcul de l'indice employée dans ce plan, les parties se rencontreront et conviendront d'un facteur de conversion, lequel ajustera équitablement la base présentement convenue à un chiffre comparable avec la nouvelle méthode et que telle base revisée remplacera l'indice de base décrit au paragraphe b) et f) plus haut, pour le calcul des paiements de l'allocation du coût de la vie par la suite.

i) Aucune allocation ne sera payée pour un trimestre pour lequel l'indice moyen trimestriel se maintient à ou au-dessous de l'indice de base décrit au paragraphe b) plus haut, ou tel que subséquemment revisé tel que ci-haut.

ARTICLE XIV - PERIODES POUR REPOS ET TOILETTE

14.01

a) Les employés de jour auront une période de repos payée de dix (10) minutes le matin et l'après-midi, ainsi que des périodes de toilette payées de cinq (5) minutes avant le diner et dix (10) minutes à la fin de leur période de travail.

b) Les employés de l'Entretien affectés à la section du Grillage pourront, au jugement de leur Contremaître, avoir une période de toilette d'une durée maximale de vingt (20) minutes avant la fin de leur journée de travail.

14.02 Les employés d'équipes travaillant dans les sections du Grillage et Déchargement de minerai auront une période de toilette de dix (10) minutes avant la fin de leur période de travail et une période de dix (10) minutes après leur période de travail et telle période sera payée à leur taux de base et ne sera pas considérée comme du temps travaillé.

14.03 Les employés travaillant comme Mécaniciens de machines fixe à relais, 1er Assistant-mécanicien de machine fixe à relais et 2e Assistant-mécanicien de machine fixe à relais seront payés dix (10) minutes à leur taux régulier s'il relève l'employé travaillant sur l'équipe précédente dix (10) minutes avant le début de son équipe.

ARTICLE XV - DIVERS

15.01

a) La Compagnie convient de préparer les définitions des classifications couvertes par cette Convention, décrivant les tâches des emplois à la signature de la Convention. Les modifications futures aux descriptions d'emploi seront remises au Syndicat au moins cinq (5) jours de calendrier avant de mettre ces changements en vigueur.

b) Si la Compagnie crée un nouvel emploi ou si elle change substantiellement un emploi existant, elle rencontrera le comité du Syndicat afin de négocier un taux horaire approprié. Si les négociations ne mènent pas à un accord, la Compagnie pourra alors établir un taux et le mettre en vigueur. Si le Syndicat n'approuve pas le taux ainsi établi, il peut soumettre un grief en suivant la procédure établie à l'Article VI. Si les parties n'en viennent pas à un accord sur un taux pour cet emploi, l'arbitre sera en pouvoir de déterminer un taux de salaire approprié pour cet emploi. En déterminant le taux approprié pour cet emploi, l'arbitre devra comparer l'emploi en litige avec d'autres emplois comparables dans l'unité de négociation. La décision de l'arbitre sera limitée à la question du taux de cet emploi.

15.02 Les employés classifiés comme Mécaniciens d'Entretien 1, 2 et 3 peuvent avoir une ou plus des habiletés primaires suivantes:

Ajusteur de tuyaux	Soudeur au plomb
Soudeur	Mécanicien
Monteur mécanique	Isolateur
Electricien	

15.03 Les employés classifiés comme Aide-mécaniciens-Entretien, Mécaniciens-3- Entretien et Mécaniciens 2-Entretien progresseront conformément au système d'Avancement progressif de l'Entretien, tel qu'il est établi par la Compagnie. Les résultats des tests subis par les employés seront disponibles au Syndicat.

15.04 Les certificats de qualifications requis pour les classifications de Mécanicien de machine fixe, 1er Assistant-mécanicien de machine fixe, 2e Assistant-mécanicien de machine fixe et Lanceur de chaudières sont deuxième classe, troisième classe, quatrième classe et cinquième classe respectivement. Un employé, qui est transféré à une de ces classifications et qui a moins que le certificat de qualifications requis, doit obtenir tel certificat de qualifications dans la période de temps minimale qui s'applique selon la loi des Mécaniciens de machines fixes de la province de Québec, sujet à un maximum de deux reprises d'examen. Si un employé ne réussit pas à obtenir le certificat de qualifications requis, il devra retourner à sa position précédente. Il est entendu que cette disposition ne s'appliquera pas aux employés dans la classification de Lanceur de chaudières à la date de cette Convention.

15.05 Des équipes de douze (12) heures pourront être instituées suivant les besoins d'efficacité pour tous les postes étant au 16 octobre 1980 sur équipe de rotation continue, c'est-à-dire 24 heures par jour. La cédule de ces

15.05....(suite)

périodes de 12 heures pourra être établie sur une base continue inférieure à sept (7) jours complets dans une semaine selon les besoins. Les postes mentionnés ci-haut incluent:

Départements	Postes
Grillage	Mécanicien de machine fixe 1er Assistant-mécanicien de machine fixe 2e Assistant-mécanicien de machine fixe
Contact	Opérateur #1
HF	Opérateur #1 Opérateur #3
Alun	Opérateur #1 (mix) Opérateur #3 (évaporateurs) Expéditeur #2 (broyage de la bauxite)
Acides C.P. & Tech.	Opérateur #1

ARTICLE XVI - AVANTAGES SOCIAUX

16.01 Régime d'assurance-maladie complémentaire

La Compagnie s'engage à obtenir un Régime d'assurance-maladie complémentaire dont les prestations couvriront des frais médicaux majeurs remboursables à 100% sans franchise, incluant les frais d'ambulance et d'hospitalisation privée. Cette protection inclut aussi le remboursement de dépenses encourues pour des soins reliés à la vue ou à l'ouie. La Compagnie paiera le coût de cette assurance.

16.02 Régime d'assurance-indemnité complémentaire

La Compagnie s'engage à obtenir une Assurance d'indemnité hebdomadaire dont les bénéfices seront de deux cent vingt ($220.) dollars par semaine pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, commençant le premier jour en cas d'accident non-industriel et/ou hospitalisation par maladie et le quatrième (4e) jour en cas d'absence par maladie. Cette protection de cinquante-deux (52) semaines est renouvelée pour l'employé qui revient au travail pour une période continue d'au moins 2 semaines. Cette partie de l'assurance entrera en vigeur le premier (1er) jour du mois suivant la date de la ratification du Mémoire d'Entente. Cette indemnité hebdomadaire est majoré à deux cent quarante ($240.) dollars la seconde année de la Convention et à deux cent soixante-dix ($270.) dollars la troisième. Le coût total sera payé par la Compagnie.

16.03 Régime d'assurance-vie

La Compagnie convient d'obtenir une Assurance-vie pour chaque employé lui assurant les bénéfices suivants:

	1ère année de la Convention	2e année de la Convention	3e année de la Convention
Gratuit	$15,000.00	$15,000.00	$18,000.00
Assurance-vie contributoire	9,000.00	9,000.00	12,000.00

16.03....(suite)

(Ass. Contributoire - Coût à l'employé = .65¢/1000)

Si un employé désire obtenir de l'Assurance-vie contributoire, il doit souscrire au montant total montré ci-haut.

16.04 Il est entendu que le paiement des bénéfices ci-haut mentionnés est sujet aux conditions des polices d'assurance respectives telles qu'établies et spécifiées dans les certificats émis aux employés assurés.

16.05 Régime de retraite

Un nouveau Régime de retraite couvrant les employés à l'heure de Produits Chimiques Allied Canada Ltee, usine de Valleyfield, Qué., est entré en vigueur le 16 octobre 1978.

Il est convenu entre la compagnie et le Syndicat que, sans égard aux provisions du Régime, ledit Régime de retraite ne sera pas changé ou modifié avant le 16 octobre 1983.

16.06 Indemnité de cessation d'emploi

Seuls les employés à plein temps qui sont mis à pied à cause de la fermeture permanente de l'usine de Valleyfield, ou du département des acides C.P., ou du département de l'acide Fluorhydrique ou du département d'Alun, ou du département d'acide Sulfurique, ou du département de l'Entretien, ou du Laboratoire, pourront participer à cette indemnité de cessation d'emploi.

Les employés qui démissionnent, vont à la retraite, ou sont congédiés pour juste cause, avant le licenciement permanent, ne seront pas admissibles à l'indemnité de cessation d'emploi. En déterminant le total des années de service, seulement les années entières de service seront comptées (six mois ou plus seront comptés pour une année entière de service et moins de six mois ne seront pas comptés). L'indemnité de cessation d'emploi telle que détaillée ci-dessous, et lorsque applicable, sera payé en un montant forfaitaire lors de la cessation d'emploi finale.

Le montant d'indemnité de cessation d'emploi payable sera de cent-cinquante ($150.) dollars par année de service jusqu'à un maximum de quatre mille cinq-cent ($4,500.) dollars pour la première année de la Convention, de cent soixante-dix ($170.) dollars par année de service jusqu'à un maximum de cinq mille ($5,000.) dollars pour la seconde année et de deux cent ($200.) dollars par année de service jusqu'au maximum de six mille ($6,000.) dollars pour la troisième.

La compagnie ne sera pas requise de payer l'indemnité de cessation d'emploi plus d'une fois pour la même période de service crédité.

Les employés éligibles à un rappel en vertu de la Convention Collective pourront choisir d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi tel que décrit par les présentes, ou retenir leur droit de rappel tel que stipulé dans la Convention Collective. Les employés qui décident de retenir leur droit de rappel et de choisir un statut de mise à pied peuvent cependant décider de mettre fin à leur statut de mise à pied à n'importe quel moment durant la période pendant laquelle ils ont droit d'être rappelés, tel que spécifié dans la Convention Collective, et accepter l'indemnité de cessation d'emploi. Si un employé ne choisit pas de mettre fin à sa mise à pied, l'indemnité de cessation d'emploi lui sera automatiquement dû le jour suivant la fin de ses droits de rappel. Le temps passé en état de mise à pied ne sera pas inclus dans le calcul d'une indemnité de cessation d'emploi.

L'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi, tel que mentionné dans ce texte, mettra fin à toute obligation de la Compagnie envers un

16.06.....(suite)

employé en vertu de la Convention Collective existante, ou de toute autre lettre ou contrat entre les parties, excepté les droits à une retraite auquelle un employé pourrait avoir droit.

16.07 Avances des prestations de la Commission de Santé-sécurité au travail

La Compagnie avancera à un employé régulier ayant eu un accident de travail bona fide, un montant équivalent aux prestations qu'il recevra de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. La Compagnie avancera ces sommes jusqu'à concurrence de six (6) semaines de prestations.

De manière à rembourser la Compagnie, l'employé en cause signera une déclaration afin que la Commission de la santé et de la sécurité au travail fasse ses chèques conjointement au nom de la Compagnie et de lui-même et il autorisera la Compagnie, par écrit, à déduire de ses salaires futurs ou autre argent qui lui deviendra dû les montants ainsi payés par la Compagnie, si la Commission de la santé et de la sécurité au travail ne paie pas les prestations pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE XVII - DUREE DE LA CONVENTION

17.01 Cette Convention est d'une durée de trois (3) ans et restera en vigueur jusqu'au 15 octobre, 1983.

17.02 Si l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle Convention ladite partie avisera, par écrit, l'autre partie de son intention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de cette Convention. Lorsqu'un tel avis aura été donné, les négociations pour une nouvelle Convention commenceront dans les vingt (20) jours.

ANNEXE "A"

Taux et classifications

	Taux en vigueur au 16 octobre 1980 incluant l'allocation du coût de la vie 1980	Taux en vigueur au 17 novembre, 1980. Majoration: 94¢	Taux en vigueur au 16 octobre, 1981. Majoration: 62¢	Taux en Vigueur au 16 octobre, 1982. Majoration: 88¢
Mécanicien 1 - Entretien	$9.81	$10.75	$11.37	$12.25
Mécanicien 2 - Entretien	9.32	10.26	10.88	11.76
Mécanicien 3 - Entretien	9.18	10.12	10.74	11.62
Aide - Entretien	9.05	9.99	10.61	11.49
Laboratoire - Technicien "A"	9.47	10.41	11.03	11.91
Laboratoire - Technicien "B"	9.32	10.26	10.88	11.76
Laboratoire - Technicien "C"	9.13	10.07	10.69	11.57
Mécanicien de machine fixe 1 - à relais	10.10	11.04	11.66	12.54
Mécanicien de machine fixe 2 - à relais	9.99	10.93	11.55	12.43
Mécanicien de machine fixe 3 - à relais	9.73	10.67	11.29	12.17
1er Assistant - Mécanicien de machine fixe 2 - à relais	9.65	10.59	11.21	12.09
1er Assistant - Mécanicien de machine fixe 3 - à relais	9.54	10.48	11.10	11.98
1er Assistant - Mécanicien de machine fixe 4 - à relais	9.40	10.34	10.96	11.84
2e Assistant - Mécanicien de machine fixe 3 - à relais	9.34	10.28	10.90	11.78
2e Assistant - Mécanicien de machine fixe 4 - à relais	9.24	10.18	10.80	11.68
2e Assistant - Mécanicien de machine fixe 5 - à relais	9.19	10.13	10.75	11.63

	Taux en vigueur au 16 octobre 1980 incluant l'allocation du coût de la vie 1980.	Taux en vigueur au 17 novembre, 1980. Majoration: 94¢	Taux en vigeur au 16 octobre, 1981. Majoration: 62¢	Taux en vigueur au 16 octobre, 1982. Majoration: 88¢
Opérateur 1 - Contact, F/C, HF (Classe D),Alun	$9.47	$10.41	$11.03	$11.91
Opérateur 2	9.32	10.26	10.88	11.76
Opérateur 3 - Licencié - HF	9.19	10.13	10.75	11.63
Opérateur 3 - (Alun, HF, F/C, Contact)	9.13	10.07	10.69	11.57
Aide Opérateur (HF, Contact)	9.04	9.98	10.60	11.48
Opérateur de grue - Licencié	9.13 (Ajust,/.06¢)	10.19	10.81	11.69
Expéditeur 1, Alun, F/C, Opérateur de grue	9.19	10.13	10.75	11.63
Expéditeur 2, Minerai, Chargeur de wagon citerne, Bauxite	9.11	10.05	10.67	11.55
Lanceur de chaudières 5	9.13	10.07	10.69	11.57
Empaqueteur 1, Alun, F/C	9.04	9.98	10.60	11.48
Empaqueteur 2	8.96	9.90	10.52	11.40
Opérateur du Trackmobile	9.19	10.13	10.75	11.63
Conducteur - Mécanicien 1	8.98	9.92	10.54	11.42
Conducteur - Mécanicien 2	8.93	9.87	10.49	11.37
Magasinier 1	9.18	10.12	10.74	11.62
Magasinier 2	8.98	9.92	10.54	11.42
Magasinier d'outillage	8.98	9.92	10.54	11.42
Journalier - Concierge	8.79	9.73	10.35	11.23

Tout employé en période de probation ou en entrainement sera payé 0.15¢ de moins l'heure que le taux de la classification où il se trouve.

ANNEXE "B"

PROCEDURE DE DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE SELON L'ARTICLE 4.06

Afin d'uniformiser l'application de l'Article 4.06, la procédure suivante est retenue et sera suivie par le personnel cadre de l'usine.

1. Un critère majeur à retenir dans la distribution des heures supplémentaires est le coût impliqué pour la Compagnie. Lorsqu'une situation se présentera où plusieurs alternatives seront possible, l'alternative comportant les coûts minimaux devra être retenue en conformité avec la procédure suivante:

2. Un cahier de temps supplémentaire sera maintenu en permanence dans chaque département et une copie à jour sera fournie au Syndicat sur demande.

3. Chaque employé est inscrit sous sa classification respective.

   a) Si à l'intérieur d'une même classification, il existe plusieurs emplois différents (ex. soudeurs ou électriciens sont Mécaniciens-Entretien I), une liste différente doit être maintenue.

   b) Dans un premier temps, cette inscription se fera selon l'ancienneté de l'employé.

   c) Les employés sous probation, les étudiants, les employés en formation ou en entraînement, de même que les employés remplaçant temporairement dans une classification ne seront pas inscrit dans un premier temps sur la liste; ceux-ci ne peuvent se faire offrir des heures supplémentaires que lorsque tous les employés de la classification se sont fait offrir une occasion de surtemps.

4. Le temps supplémentaire est donc offert par classification selon cette liste.

5. L'employé qui refuse de faire des heures supplémentaires se voit inscrire le même nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'employé suivant qui a accepté. L'employé en vacances, en permission d'absence, malade ou absent lors d'un rappel ne se voit comptabilisé aucune heure additionnelle. Cependant le code descriptif est inscrit sur le rapport.

6. Après avoir offert les heures supplémentaires aux employés de la classification lors d'une occasion de surtemps celles-ci seront par la suite, offertes aux autres employés du département qui sont qualifiés. Si les besoins ne sont pas comblés à l'intérieur du département, les heures supplémentaires pourront être offertes aux autres employés qualifiés de l'usine.

7. Lorsque tous les employés d'une classification ou d'une liste se sont fait offrir du temps supplémentaire dans une période de temps, celui-ci est ensuite offert à celui dans une classification ou sur cette liste ayant fait le moins d'heures supplémentaires.

8. Un employé qui est promu, muté, transféré, déplacé dans une nouvelle classification se voit fixer le nombre moyen d'heures supplémentaires de sa nouvelle classification.

9. L'employé qui revient dans sa classification régulière après avoir remplacé temporairement dans une autre classification se voit aussi fixer le nombre moyen d'heures supplémentaires de sa classification.

Annexe "B" .....(suite)

10. La base mensuelle correspond à un mois de calendrier.

11. Le cinquième (5e) jour ouvrable du mois suivant, une copie de la distribution mensuelle du temps supplémentaire doit parvenir au Service du personnel qui fait un sommaire pour affichage et avis au Syndicat.

12. Cette procédure tend à distribuer les heures supplémentaires aussi uniformément que possible. Une erreur dans la sélection d'un employé à l'intérieur de la classification se corrige automatiquement, puisqu'il demeure toujours l'employé avec le nombre minimal de temps supplémentaire, donc le prochain sur la liste.

ANNEXE "C"

CONGES STATUTAIRES A LA PREMIERE ANNEE - 1980-81

	Jour de congé	Jour de célébration
1. La Toussaint	Samedi, le 1er novembre	Lundi, le 3 novembre
2. Noël	Jeudi, le 25 décembre	Jeudi, le 25 décembre
3. Lendemain de Noël	Vendredi, le 26 décembre	Vendredi, le 26 décembre
4. Jour de l'An	Jeudi, le 1er janvier	Jeudi, le 1er janvier
5. Lendemain du Jour de l'An	Vendredi, le 2 janvier	Vendredi, le 2 janvier
6. Vendredi Saint	Vendredi, le 17 avril	Vendredi, le 17 avril
7. Fête des Travailleurs	Vendredi, le 1er mai	Vendredi, le 1er mai
8. Fête de Dollard	Lundi, le 18 mai	Lundi, le 18 mai
9. St. Jean-Baptiste	Mercredi, le 24 juin	Mercredi, le 24 juin
10. Confédération	Mercredi, le 1er juillet	Vendredi, le 3 juillet
11. Jour Civique	Lundi, le 3 août	Lundi, le 3 août
12. Fête du Travail	Lundi, le 7 septembre	Lundi, le 7 septembre
13. Fête de l'Action de Grâces	Lundi, le 12 octobre	Lundi, le 12 octobre

CONGES STATUTAIRES A LA DEUXIEME ANNEE - 1981-82

	Jour de congé	Jour de célébration
1. La Toussaint	Dimanche, le 1er novembre	Lundi, le 2 novembre
2. Noël	Vendredi, le 25 décembre	Jeudi, le 24 décembre
3. Lendemain de Noël	Samedi, le 26 décembre	Vendredi, le 25 décembre
4. Jour de l'An	Vendredi, le 1er janvier	Jeudi, le 31 décembre
5. Lendemain du Jour de l'An	Samedi, le 2 janvier	Vendredi, le 1er ajnvier
6. Vendredi Saint	Vendredi le 9 avril	Vendredi, le 9 avril
7. Fête des Travailleurs	Samedi, le 1er mai	Vendredi, le 30 avril
8. Fête de Dollard	Lundi, le 17 mai	Lundi, le 17 mai
9. St. Jean-Baptiste	Jeudi, le 24 juin	Jeudi, le 24 juin
10. Confédération	Jeudi, le 1er juillet	Vendredi, le 2 juillet
11. Jour Civique	Lundi, le 2 août	Lundi, le 2 août
12. Fête du Travail	Lundi, le 6 septembre	Lundi, le 6 septembre
13. Fête de l'Action de Grâces	Lundi, le 11 octobre	Lundi, le 11 octobre

CONGES STATUTAIRES A LA TROISIEME ANNEE - 1982-83

	Jour de congé	Jour de célébration
1. La Toussaint	Lundi, le 1er novembre	Lundi, le 1er novembre
2. Noël	Samedi, le 25 décembre	Vendredi, le 24 décembre
3. Lendemain de Noël	Dimanche, le 26 décembre	Lundi, le 27 décembre
4. Jour de l'An	Samedi, le 1er janvier	Vendredi, le 31 décembre
5. Lendemain du Jour de l'An	Dimanche, le 2 janvier	Lundi, le 3 janvier
6. Vendredi Saint	Vendredi, le 1er avril	Vendredi, le 1er avril
7. Fête des travailleurs	Dimanche, le 1er mai	Lundi, le 2 mai
8. Fête de Dollard	Lundi, le 16 mai	Lundi, le 16 mai
9. St. Jean-Baptiste	Vendredi, le 24 juin	Vendredi, le 24 juin
10. Confédération	Vendredi, le 1er juillet	Vendredi, le 1er juillet
11. Jour Civique	Lundi, le 1er août	Lundi, le 1er août
12. Fête du Travail	Lundi, le 5 septembre	Lundi, le 5 septembre
13. Fête de l'Action de Grâces	Lundi, le 10 octobre	Lundi, le 10 octobre

Passé ce 1 décembre 1980

PRODUITS CHIMIQUES ALLIED CANADA LTEE
(Allied Chemical Canada Ltd)

Usine de Valleyfield

par: L Hanna

par:

par: Jean Jean

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE" (Local 109)

par: Denis Demers

par: Andre Mayer

par: Roger Hogué

par: Chrysostom Valentin

par: Serge Ostiguy

S.C.T E C.,
Représentant

par: E. Gé

ORIGINE CRSMT | DATE DU LOT | NO LOT | TYPE DE DOCUMENT: 4A---CONDITION DE TRAVAIL

4A	020560	84-05-08	B1	40----00500000133112967119912015221XX00X00001230-10000002050------
			C1	020600327-29000700020500000000800030O-1----------
			D1	00800004122000000320160009 90X0000980000000----------
			E1	99999999915000000015000000015000000011107067500000010550----------
			E2	990000---99000000000000000---0X0000000000040015001005001 0010-------
			E3	010000500------0000---0000000000------0----------
			F1	11001205102030006307050413000130111010111111011000105400 63----------
			F2	10301030100000002200000000000000000----------
			G1	0-0-0----0----0----00000-----0-----0-----0----------
			H1	0000000000000----1----7000-1-----100000522280000000----------
			I1	0-1-1----1----1----1----10000180001-----0---10000-00000----------
			J1	12014000999399999992202003 0----0-----00-000---215--101----------
			K1	1529731X000000112111----------
			L1	00201330000000X0000000000----------071840628-------

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E10	D VAL.INACC.MODE EXPRESSION	010550			
	93	H11 8403010228000			31
	93	E10 8403010010550			31
	93	E08 84030100675			31

Bornes 600

ORIGINE CRSMT | DATE DU LOT 84-09-04 | NO LOT 99 | TYPE DE DOCUMENT: 4A----CONDITION DE TRAVAIL

```
4A  020560  84-05-08  B1  40----00500000133112967119912015221XX00X00001230-10000002050------
                     C1  020600327-2900070002050000000008000300-1--------------------------
                     D1  00800004122000000320160009 90X0000980000000-------------------------
                     E1  99999999915000000015000000015000000011107067500000001055O---------
                     E2  990000--990000000000000000--0X0000000000400150010050010010-------
                     E3  010000500-------0000---0000000000-------0--------------------------
                     F1  11001205102030006307050413000130111010111111011000105400 63-------
                     F2  10301030100000002200000000000000000-------------------------------
                     G1  0-0-0----0----0---00000-----0------0------0-------------------------
                     H1  0000000000000----1----7000-1-----100005222800000000----------------
                     I1  0-1-1----1----1----1----10000180001-----0---10000-00000------------
                     J1  120140009993999999922020030----0-----00-000----215---101----------
                     K1  1529731X000000112111-----------------------------------------------
                     L1  00201330000000X0000000000-------------------------071840628-------
```

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E10	D VAL.INACC.MODE EXPRESSION	010550			
93		H11 8403010228000	31		
93		E10 8403010010550	31		
93		E08 84030100675	31		