

Dépôt N°: **7 9 1 2 0 4 9**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **03 528-7**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances K-9247-03	
Date	Signature 79-11-01	Reception 79-11-07	Durée	Du 79-06-12	Au 82-06-11	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> National Union of Operating Engineers of Canada loc. 14850 Métallurgistes Unis D'Amérique 1290 rue St-Denis Montréal, Qué. H2K 3J7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Zinc Electrolytique du Canada Limitée Att: M.R. Toivanen Salaberry de Valleyfield, Qué. J6S 4W2

Unité de négociation

"The Stationary Engineers and their helpers in the employ."

Région	06-03	Activité	2900 (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

Article 30 déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonque Turcotte</i>	79-12-11

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

106-03
2988(5)

03528-7
BUREAU DU QUÉBEC
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL
9247-03
79 NOV -7 15 16 10

C E T T E C O N V E N T I O N P O S T E

faite ce 12e jour du mois de juin 1979

ENTRE

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE,
une corporation incorporée selon les lois de la
Province de Québec, ci-après nommé la "COMPAGNIE"

- partie de première part

ET

NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA,
Local 14850 - Métallurgistes Unis d'Amérique, ci-après
nommé le "SYNDICAT"

- partie de seconde part

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	But de la Convention	1
2	Reconnaissance et définition	2
3	Direction	3
4	Pas de discrimination	5
5	Procédure des griefs	6
6	Arbitrage	10
7	Aucun arrêt de travail	15
8	Suspension et congédiement	16
9	Ancienneté	18
10	Liste d'ancienneté	25
11	Vacances payées	26
12	Heures de travail et surtemps	28
13	Congés statutaires	32
14	Salaires	35
15	Tableaux d'affichage	41
16	Avis	42
17	Sécurité syndicale (Formule Rand)	43
18	Prévention des Accidents	44
19	Terme du contrat	46
	Résumé des régimes d'assurance- groupes	47

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

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DEFINITION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le représentant attitré des employés définis à la Section 2.02 pour fins de conduite de négociations collectives à l'égard des conditions d'emploi, conformément au Code du Travail du Québec.

2.02 Les mots "employé" ou "employés", chaque fois qu'on les trouve dans cette convention, signifient les mécaniciens de machines fixes et leurs aides à l'emploi de la Compagnie à la section des chaudières à son usine de Valleyfield, Québec.

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

- a) dans les cas d'expérimentation ou de démonstration et n'aura pas pour conséquence le remplacement d'un employé.
- b) dans les cas d'urgence lorsque des employés de l'unité de négociations ne sont pas immédiatement disponibles et seulement pour le temps nécessaire à cette fin qui pourrait affecter la sécurité des employés, causer des dommages à la propriété de la Compagnie et entraver la continuité des opérations.

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

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

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

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

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés (mis à part le certificat émis par le Bureau des Mécaniciens de Machines Fixes sous la Loi concernant les mécaniciens de machines fixes du Québec), de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et procédure pour la gouverne des employés;

- b) d'embaucher, de congédier, de classier et de transférer les employés, de leur accorder de l'avancement, de les réduire en grade, de les mettre à pied, de les suspendre ou de les discipliner, pourvu toutefois que si un employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire résulte d'une application injuste du droit de congédier et de discipliner prévu à la présente Convention, ou que tout autre exercice des droits sus-mentionnés vient en conflit avec les dispositions de la présente Convention, il peut soumettre le cas selon la Procédure des Grieffs; et

- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis ou de leur

classification pour l'une ou l'autre des opérations (excepté tel que requis selon la Loi des Mécaniciens de Machines Fixes du Québec), du genre de machines ou d'outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

3.02 Afin d'informer les employés, la Compagnie s'efforcera de publier dès qu'il sera raisonnablement possible les règles de conduite et de procédure pour la gouverne des employés, faites en vertu de la Section 3.01 a).

A R T I C L E 4 - PAS DE DISCRIMINATION

4.01 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre quelque personne que ce soit à l'emploi de la Compagnie en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à une union légale ou à une association légale d'employés, ou en raison de participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, de couleur, de sexe, de religion, d'ascendance nationale, d'origine sociale ou de croyance politique, ou en raison de l'exercice par un officier ou un délégué syndical d'un droit prévu par cette Convention.

4.02 Sauf les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette Convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou la propriété de l'usine. Une conversation fortuite n'affectant pas le travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considéré comme activité syndicale.

A R T I C L E 5 - PROCEDURE DES GRIEFS

- 5.01. Avant d'avoir recours à la Procédure des Grieffs, un employé, assisté d'un délégué syndical, s'il le désire, doit tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant, à son contremaître immédiat.
- 5.02. S'il s'élève, entre un employé et la Compagnie ou entre le Syndicat et la Compagnie, un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente Convention, un effort sérieux sera fait pour régler ce différend sans délai. Tout employé peut présenter un grief directement à tout représentant de la Compagnie. Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de la présente Convention. Un tel règlement liera dans tel cas la Compagnie, le Syndicat et l'(les) employé(s) concerné(s).
- 5.03. Première étape
L'employé (assisté, s'il le désire, d'un délégué syndical raisonnablement au courant du travail accompli par l'employé) peut, pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter à son contremaître immédiat sa plainte par écrit sur une formule pourvue par la Compagnie, indiquant Métallurgistes

Unis d'Amérique, local 14850. Le surintendant ou son représentant désigné doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la date de la présentation de la plainte. Pendant cette période de cinq (5) jours, la Compagnie ou le Syndicat peut demander une rencontre afin de faire une revue des faits mentionnés dans la plainte. Si la décision ne satisfait pas l'employé, alors.

5.04

Deuxième étape

Dans les cinq (5) jours suivant le moment où la décision à la Première Etape a été ou aurait dû être rendue, le Comité des Grieffs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant ou à son représentant désigné afin de s'occuper de tels cas à la Deuxième Etape. Les représentations écrites présentées à la Première Etape doivent être présentées à la Deuxième Etape par le délégué syndical qui peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Le gérant ou son représentant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres délégués de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Tout effort doit être entrepris afin de régler un tel différend dans les sept (7) jours de la date où le gérant a reçu un avis écrit de la question tel que prévu plus haut et il doit rendre sa décision écrite au nom de la Compagnie dans ladite période de sept (7) jours.

Les membres du Comité des Griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la Deuxième Etape de la Procédure des Griefs. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base jusqu'à concurrence de deux (2) heures, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

5.05 Dispositions d'ordre général

On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires observés par la Compagnie et du (des) jour(s) de congé hebdomadaire de l'employé(s) concerné(s) lors du calcul des délais en dedans desquels action doit être prise à chacune des deux étapes de la Procédure des Griefs.

5.06 Tout délai établi au présent Article en ce qui a trait à une action à prendre par l'une ou l'autre des parties ou par un employé, peut être prolongé en tout temps par entente écrite signée par le représentant de la direction à la Deuxième Etape et par le délégué syndical.

5.07 Chaque étape à suivre ~~selon~~ la procédure prévue par cet Article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par l'Article relatif aux cas de congédiement doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues, ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

- 5.08 Un employé ayant au moins six (6) mois d'ancienneté peut être nommé délégué syndical et la Compagnie le reconnaîtra sur avis venant du Syndicat. De temps à autre, la Compagnie, sur avis venant du Syndicat ou du délégué syndical, reconnaîtra un délégué syndical suppléant qui agira à la place du délégué syndical. Ce suppléant aura au moins deux (2) mois d'ancienneté. Le délégué syndical et le suppléant doivent être des mécaniciens de machines fixes.
- 5.09 La procédure des Griefs doit être conduite en autant que pratique en dehors des heures de travail afin de réduire au minimum les pertes de salaire. On ne doit pas demander à la Compagnie de payer pour le temps consacré à enquêter ou à tenter de régler un grief ou une plainte, sauf lorsque le temps consacré à ces fins l'a été à la demande de la Compagnie. S'il est nécessaire qu'un employé s'absente durant les heures de travail afin d'enquêter ou de tenter de régler un grief, il doit s'entendre avec le surintendant de la Chambre des Chaudières de façon à ce que son absence se produise à un moment où son travail en souffrira le moins et le surintendant devra prendre note de ce temps.

A R T I C L E 6 - ARBITRAGE

6.01 Toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention qui n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de l'article 5, peut être soumise à l'arbitrage par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la direction à la deuxième étape ou la décision de la Compagnie tel que prévu à la section 5.02. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de tel délai.

6.02 Dans tous les cas où un arbitrage sera requis en vertu de cette convention, l'arbitre sera choisi dans l'ordre de rotation du panel suivant:

Me André Montpetit
Me Jean-Paul Lalancette
Me Claude Lauzon
Me Rolland Tremblay
Me Marc Gravel

6.03 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage, la partie demandant l'arbitrage aura la responsabilité de choisir un arbitre selon la procédure prévue à la section 6.02, soit par téléphone,

soit par écrit. Dans les deux (2) cas, confirmation du refus ou de l'acceptation sera faite dans un délai de cinq (5) jours à l'arbitre concerné avec copie à l'autre partie.

- 6.04 Tout membre du panel qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.
- 6.05 Si aucun arbitre ne peut accepter d'agir dans un délai raisonnable, le choix d'un arbitre sera fait en conformité avec le Code du Travail.
- 6.06 Par entente mutuelle, les parties pourront modifier et/ou ajouter des arbitres à la liste ci-haut mentionnés.
- 6.07 Les séances d'arbitrage doivent être tenues dans la région de Valleyfield.
- 6.08 La ou les question(s) en litige soulevée(s) dans le grief écrit et dans la ou les réponse(s) écrite(s) à ce grief ou encore, dans le cas d'un grief collectif entre le Syndicat et la Compagnie, la ou

les question(s) en litige soulevée(s) dans les représentations écrites de la partie qui demande l'arbitrage et la réponse de l'autre partie à ces représentations, sera(seront) présentée(s) à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette ou ces question(s) en litige.

- 6.09 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.
- 6.10 La partie qui convoque des témoins doit payer leurs rémunérations et allocations.
- 6.11 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenue de procéder à l'audition de la cause.
- 6.12 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

- 6.13 La décision de l'arbitre quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention est exécutoire et lie toutes les parties concernées, mais l'arbitre n'est en aucun cas, autorisé à changer, modifier, ou amender quelque section que ce soit de la présente convention.
- 6.14 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.
- 6.15 L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.
- 6.16 Toute mésentente écrite peut être faite à l'arbitre par l'une ou l'autre partie seulement dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. L'arbitre ne pourra pas prendre en considération toute représentation écrite faite en dehors des limites prévues dans cette section.

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

A R T I C L E 7 - AUCUN ARRET DE TRAVAIL

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

A R T I C L E 8 - SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 8.01 Le but premier de ce qui est communément appelé un avis d'avertissement est de porter à l'attention d'un employé le fait que son comportement devrait être amélioré d'une certaine manière. Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de six (6) mois, cet avis sera rayé de son dossier.
- 8.02 Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier, sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.
- 8.03 Si un employé prétend avoir été suspendu ou congédié injustement ou déraisonnablement, le grief pourra être présenté à la Deuxième Etape de la Procédure des Grieffs dans les cinq (5) jours suivant la présentation de l'avis écrit d'une telle suspension ou d'un tel congédiement et pas autrement. Copie de l'avis écrit de congédiement sera envoyée en même temps au Syndicat, à moins que l'employé en avise autrement.

8.04 S'il est convenu à toute étape de la Procédure des Griefs ou s'il est décidé par l'Arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié injustement ou déraisonnablement, la Compagnie le réintègrera sans perte d'ancienneté et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute punition convenue ou décidée par l'Arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un individu à l'emploi de la Compagnie signifie la période de ses services continus à l'usine de Zinc Electrolytique du Canada Limitée, depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, sauf tel qu'expressément prévu par les présentes.

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

- a) quitte l'emploi, ou
- b) est congédié, ou
- c) est mis à pied ci-après pendant plus de:
 - i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - iii) trente-six (36) mois, lorsque l'employé a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied.

9.03 Dans tous les cas de réduction de personnel (excepté les cas de renvois de trois (3) jours ou moins) la Compagnie après avoir d'abord renvoyé les employés ne détenant pas un certificat de mécaniciens de machines fixes, procédera à des mises à pied par ordre inverse d'ancienneté, compte tenu des exigences normales des opérations.

9.04 Pour la période de temps pendant laquelle un employé retient son ancienneté de la date du renvoi pour manque de travail tel que prévu par la Section 9.02, il aura des droits préférentiels pour être réengagé selon les stipulations ci-après:

A ceux qui auront été renvoyés le plus récemment, jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie, la Compagnie enverra des avis par courrier, spécifiant les emplois disponibles et la date d'embauchage. Celle-ci ne sera pas moins de sept (7) jours de la date de l'avis qui lui a été posté. Lesdits avis seront expédiés sous pli recommandé à chaque telle personne, adressés à la dernière adresse qu'elle aura déposée avec la Compagnie. Les personnes à qui on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront réengagées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi si elles sont qualifiées et physiquement capables de remplir les emplois disponibles.

La Compagnie ne sera pas tenue de réembaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour embauchage au temps spécifié en conformité avec l'avis qui lui a été envoyé.

9.05 Dans le cas d'une promotion (excepté à une position dont l'occupant n'est pas classifié comme employé), la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel employé sera promu.

- a) l'ancienneté de chaque employé concerné, et
- b) les exigences du poste en question selon la loi des mécaniciens de machines fixes.

L'employé qui obtient et accepte une promotion ou un transfert a droit à une période d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables. Au terme de cette période, il peut retourner à son ancien poste sans préjudice à ses droits à l'occasion d'un transfert ultérieur.

9.06 Nonobstant toute stipulation contraire dans cette convention, un employé incluant un employé temporaire (lequel est embauché pour ouvrage temporaire) sera considéré comme employé à l'essai et n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail avec la Compagnie. A la fin de cette période, il aura droit à une période d'ancienneté calculée à partir de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie. Le Syndicat sera avisé du nom des employés qui auront complété leur période d'essai et de ceux dont l'emploi a été terminé par la Compagnie.

9.07 Un employé à l'épreuve peut prendre avantage de la Procédure des Grieffs excepté dans le cas où son emploi a été terminé par congédiement ou autrement.

9.08 Employés temporaires

Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire (pour une période ne devant pas excéder cent-vingt (120) jours et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauchage. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté selon la présente convention.

9.09 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit, s'il a complété sa période d'essai, à son ancienneté à compter de la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

9.10 Un employé temporaire peut prendre avantage de la Procédure des Grieffs, excepté dans le cas où son emploi a été terminé.

9.11 Absence

Lorsqu'un employé est absent pour une période excédant quatre (4) semaines, excepté dans le cas d'absence d'incapacité par accident,

maladie ou permission d'absence autorisée, cette période d'excès sera exclue de la compilation de son ancienneté.

- 9.12 Toute permission relative à l'absence doit être par écrit et signée par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 9.13 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contre-maître avant le commencement de son équipe de travail ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie concernant son défaut de se rapporter. A sa discrétion, la Compagnie pourra exiger une attestation médicale dans les cas d'une absence de plus de trois (3) jours à cause de maladie ou d'accident. Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée doit se présenter à son contremaître, ou à une autre personne autorisée. On lui dira à ce moment si et quand il peut retourner au travail.
- 9.14 Au cours de chaque année contractuelle de cette Convention, la Compagnie, sur demande écrite du Syndicat, accordera deux (2) permissions d'absence à deux (2) employés, au plus, afin d'assister à une convention ou conférence du Syndicat sujet aux conditions suivantes:
- a) que le Syndicat avise par écrit la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance en donnant les noms des employés pour qui elle désire cette permission;

b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

c) que tel(s) employé(s) ne soit(soient) pas assigné(s) à un travail de même nature.

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

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

9.17. La Compagnie accordera une permission d'absence de trois (3) jours à un employé pour décès d'un membre de sa famille immédiate. Si l'employé avait autrement été requis au travail lors de l'un ou de plus de ces trois (3) jours, il recevra huit (8) heures de paie pour ce(s) jour(s) à son taux horaire de base.

"Famille immédiate" signifie la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, le frère, le beau-frère, la soeur, la belle-soeur, l'épouse, le mari, les enfants et les petits-enfants, la grand-mère, le grand-père, le gendre et la bru.

ARTICLE 10 - LISTE D'ANCIENNETE

10.01 Dans les trois (3) semaines suivant la date de la mise en vigueur des présentes, la Compagnie préparera des listes d'employés montrant les dates respectives de leur dernière entrée au service de la Compagnie à l'usine de Zinc Electrolytique du Canada Limitée et montrant toute période de temps à être réduite en raison d'absence. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant deux (2) semaines dans le but exprès de permettre à n'importe quel employé de porter plainte quant à l'exactitude des listes en autant qu'elles le concernent. A la fin de cette période de deux (2) semaines, les listes y compris toutes les corrections qui y auront été faites, deviendront finales. Lorsque la Compagnie embauche des étudiants au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux fils des employés, désirant travailler à Zinc Electrolytique du Canada Limitée, mais aucune plainte ne sera soumise à la Procédure des Grieffs dans ce cas précis.

A R T I C L E 11 - VACANCES PAYEES

- 11.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril aura droit comme vacances payées, au minimum prévu par l'Ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.
- 11.02 Un employé ayant un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de deux (2) semaines et à une paye de quatre pour cent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.03 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de trois (3) semaines et à une paye de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de quatre (4) semaines et à une paye de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

- 11.05 Un employé ayant vingt ans (20) ou plus d'ancienneté ou 30 avril aura droit à une vacance de cinq (5) semaines et à une paye de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.06 Ces vacances doivent être prises durant la période de douze (12) mois suivant immédiatement ledit 30 avril.
- 11.07 Un employé qui quitte le service de la Compagnie qui est mis à pied ou qui est congédié par la Compagnie, aura droit s'il ne l'a pas reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalente au pourcentage de ses gains depuis ce 1er mai.
- 11.08 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.
- 11.09 Compte tenu des exigences des opérations et de la durée des services des employés, la Compagnie doit, en autant que possible, se rendre aux désirs des employés en déterminant les cédules de vacances.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 12.01. Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable faute de travail.
- 12.02. La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à quelque employé que ce soit, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit.
- 12.03. La semaine de travail commence le dimanche à minuit avec le début de l'équipe de nuit.
- 12.04. Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, constituent une journée de travail pour chaque employé. Une période de lunch d'une demi-heure (1/2 h), sans perte de rémunération, sera accordée à tout employé à même la journée de huit (8) heures. Cependant, les employés doivent, pendant cette période, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont la charge, maintenir les services dont ils sont responsables et être disponibles pour répondre à tout appel d'urgence.

12.05 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail telle que cédulée par la Compagnie.

12.06 Surtemps

Un employé sera payé:

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.
- c) Les heures travaillées en plus de quarante (40) heures dans une semaine n'entraînent pas le paiement de surtemps lorsque l'excédant est dû à un changement régulier d'équipe de travail.
- d) Un avis de quatre (4) jours ouvrables sera donné à tout employé muté d'une équipe à une autre. A défaut d'avis, l'employé sera payé deux fois (2) son taux horaire applicable pour toutes les heures travaillées à sa première équipe de travail.

12.07 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail.

12.08 Un employé qui a poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier et les dispositions de l'article 12.11 s'appliquent.

12.09 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, à la garantie de quatre (4) heures de travail ou au choix de la Compagnie, à quatre (4) heures de paye à son taux horaire de base sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors de contrôle de la Compagnie ou à un cas de force majeure.

12.10 Tout surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement (avec l'approbation du surintendant du Département des vapeurs) de changer de poste pour les fins de journée de congé sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.

12.11 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$4.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures, en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

A R T I C L E 1 3 - C O N G E S S T A T U T A I R E S

- 13.01 Un employé recevra deux fois et demie (2 1/2) son taux horaire applicable pour le temps où il a travaillé le JOUR DE L'AN, LE 2 JANVIER, LE VENDREDI SAINT, LE LUNDI DE PAQUES, LE PREMIER MAI, LA SAINT-JEAN-BAPTISTE, LA FETE DU DOMINION, LE PREMIER LUNDI DU MOIS D'AOUT, LA FETE DU TRAVAIL, LE JOUR DE L'ACTION DE GRACES ET LE JOUR DE NOEL.
- 13.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun de ces congés chômés sous réserve qu'il ne recevra rien:
- a) s'il fait défaut de se présenter au travail le jour de la fête, le jour précédant immédiatement ou suivant immédiatement telle fête, après avoir été avisé de le faire, que ce soit ou non un de ses jours de congés cédulés;
 - b) s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie.
- 13.03 a) Un employé requis de travailler moins de huit (8) heures le jour de l'un de ces congés, et qui est éligible en vertu de la section 13.02 du présent article, sera payé à son taux horaire applicable pour le reste de l'équipe de travail, mais un

employé qui travaille moins de huit (8) heures après avoir été avisé de travailler pendant toute l'équipe de travail, ne sera pas payé pour cette partie de l'équipe de travail où il n'a pas travaillé.

- b) Pour avoir droit au paiement desdits jours de congés, l'employé doit avoir travaillé le jour de congé et le jour précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement le jour de congé s'il est cédulé pour travailler l'un de ces jours; les exceptions à cette règle étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident non indemnisable prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

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

13.05 Tout temps où un employé est payé le double temps et demi de son taux en vertu de l'article 13.01, doit être considéré comme période de temps travaillée afin de déterminer s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de temps travaillée. Sauf le

cas où l'un des congés mentionnés plus haut coïncide avec l'un de ces jours cédulés de congés hebdomadaires, tout temps où un employé est payé à son taux horaire applicable en vertu de l'article 13.02, doit être considéré comme période de temps travaillée afin de déterminer s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de temps travaillée.

13.06 Si l'un de ces congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances d'après le chapitre 11, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à une autre journée de congé en remplacement de ce congé.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire présentement en vigueur seront augmentés comme suit et seront maintenus pendant la durée de cette Convention, à compter du commencement de l'équipe de jour dans chaque cas.

- a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1979, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$7.95
5-A Aide-opérateur	8.06
4-A Aide-opérateur	8.20
3-A Aide-opérateur	8.46
2-A Aide-opérateur	8.71
2-A Opérateur	9.30

- * Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation à partir de septembre 1979.

- b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1980, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$8.15
5-A Aide-opérateur	8.26
4-A Aide-opérateur	8.40
3-A Aide-opérateur	8.68
2-A Aide-opérateur	8.95
2-A Opérateur	9.60

* Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation.

c) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1981, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$8.33
5-A Aide-opérateur	8.44
4-A Aide-opérateur	8.59
3-A Aide-opérateur	8.89
2-A Aide-opérateur	9.18
2-A Opérateur	9.89

* Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation.

1 4.02 Boni de Vie Chère

a) Pour les fins de cette convention:

1. l'indice des prix à la consommation signifie l'Indice des prix à la consommation Canada, indice global (1971 = 100) ci-après indentifié comme l'I.P.C. publié par Statistiques Canada;

2. l'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de mai 1979, publié en juin 1979.

Les mois d'ajustement seront:

Septembre 1979	Septembre 1980	Septembre 1981
Décembre 1979	Décembre 1980	Décembre 1981
Mars 1980	Mars 1981	Mars 1982
Juin 1980	Juin 1981	

- b) La date réelle de tel ajustement sera la première (1ère) période de paie suivant l'émission de l'indice.
- c) Par changement dans l'I.P.C. on entend la différence entre l'indice de base mai 1979 et l'I.P.C. du mois précédant la date d'ajustement concerné.
- d) 1. Le BVC sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et sera payable commençant avec la date d'ajustement.
2. A compter de chaque date d'ajustement, un BVC égal à un cent (0.01¢) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour chaque heure travaillée à son taux horaire régulier (le BVC ne sera pas payé pour les heures travaillées en surtemps ou pendant un congé statutaire et sera exclu dans le calcul du temps supplémentaire ou des congés statutaires) avant la

date d'ajustement suivante. Cependant, tel BVC sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédants s'il y en a eu qui auraient été intégrés dans le taux horaire standard.

3. Jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions des alinéas 8) et 9) ci-dessous, le BVC sera un surcroit et ne fera pas partie intégrante au taux horaire standard de l'employé jusqu'à ce qu'il soit intégré. Cet ajustement sera payé selon les heures travaillées définies à la section d) 2.
4. Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées dans a), tout ajustement requis par l'Indice approprié sera en vigueur à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle.
5. La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistiques Canada ne pourra pas amener une correction rétroactive ou autre, d'un ajustement.

6. Le maintien du BVC dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra à compter de la date d'ajustement, appropriée, et par la suite,

7. si l'I.P.C. baisse, le BVC sera diminué selon le cas.
8. En vigueur le 29 mai 1980, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
9. En vigueur le 29 mai 1981, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
10. Le BVC non-intégré dans les taux horaires standard continuera à être payable selon les dispositions de l'article d 2).

14.03 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de vingt-cinq cents (25ç) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de trente-cinq cents (35ç) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 16 h 00 et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

14.04 Prime du dimanche

En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette Convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 00 h 01 dimanche à 00 h 01 lundi.

A R T I C L E 1 5 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

15.02 La Compagnie fournira un tableau d'affichage pour les avis du Syndicat. Ces avis dont le Syndicat désire afficher doivent être soumis à la Compagnie pour approbation et affichage.

ARTICLE 16 - AVIS

16.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire signifier à l'autre partie doit être expédié sous pli affranchi et recommandé et adressé comme suit:

A la Compagnie:

Zinc Electrolytique du Canada
860 Boul. Cadieux
Valleyfield, Québec J6S 4W2

Au Syndicat:

National Union of Operating Engineers of Canada
Local 14850 - Métallurgistes Unis d'Amérique
1290 rue St-Denis
Montréal est, Québec

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

ARTICLE 17 - SECURITE SYNDICALE (FORMULE RAND)

17.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira selon la Constitution du Syndicat des gages dûs à chaque employé ayant terminé sa période d'essai, au dernier jour de paye de chaque mois de calendrier un montant égal à deux (2) heures de paye calculé sur le total des gages dûs à l'employé sur une période de référence appropriée et convenue entre la Compagnie et le Syndicat.

17.02 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre sur fait et cause toute poursuite intentée par tout(s) employé(s) en recouvrement de tout(s) montant(s) déduit(s) des gages, tel que prévu aux présentes.

A R T I C L E 1 8 - P R E V E N T I O N D E S A C C I D E N T S

- 18.01 Un comité de prévention des accidents composé d'un (1) représentant de la Compagnie et d'un (1) représentant choisi par le Syndicat, tiendra une réunion une fois par mois. Ce comité aura pour fonction d'aviser la Compagnie en matière de promotion de prévention des accidents. Un compte rendu en résumé de ces réunions sera transmis au bureau du personnel. Ce comité est en surplus du programme de la Compagnie qui est conduit pour tous les employés en matière de prévention des accidents.
- 18.02 La Compagnie paiera un montant de trente-cinq (\$35.00) une fois par année à chaque employé, sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat de bottines de sécurité.
- 18.03 La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements que la Compagnie considère comme nécessaire en vue de protéger les employés contre les blessures.
- 18.04 Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.

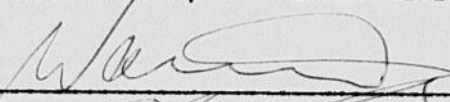
18.05 La Compagnie accepte d'avancer un montant d'argent à un employé qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande. Ce montant doit être remboursé sur réception par l'employé du chèque de la Commission des Accidents du Travail de Québec.

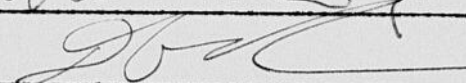
ARTICLE 19 - TERME DU CONTRAT


19.01 Cette convention deviendra en vigueur le douzième jour de juin 1979 et se terminera dans trois (3) ans, i.e. le onzième jour de juin 1982.


Signée à Valleyfield, Québec, ce 1 Nov 1979

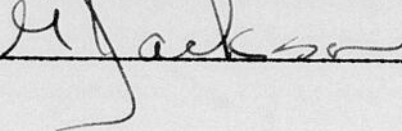
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE



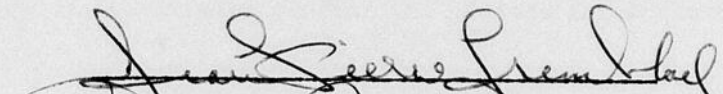
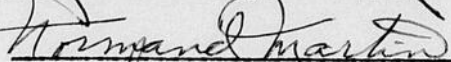


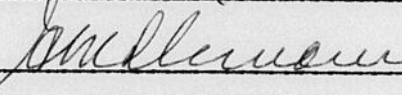






NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA,
Local 14850 - METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE



RESUME DES REGIMES D'ASSURANCES-GROUPES

A) ASSURANCE-VIE

En vigueur le 1er jour du mois suivant ratification, la couverture de base sera de \$15,000 et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de \$15,000. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

La couverture pour un employé retraité sera maintenue à \$2,000 lorsque celle-ci atteindra ce montant après sa retraite.

B) INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Ce régime prévoit une indemnité égale à 66 2/3% des gains hebdomadaires de l'employé mais n'excédant pas le maximum prévu par la Commission d'Assurance Chômage mais à pas moins que \$175.00 par semaine de prestations en 1979. Les prestations augmentent de 1% la neuvième semaine d'invalidité. L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité à partir de la première journée en cas d'accident ou d'hospitalisation et de la huitième journée en cas de maladie pendant une période de cinquante-deux (52) semaines pour une même période d'invalidité.

Ce régime est intégré au régime d'Assurance-Chômage entre la dix-septième (17e) et la trente-et-unième (31e) semaine d'invalidité, selon le maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage et exclut donc toute prestation provenant du régime privé. Dans le cas d'un employé qui n'est pas éligible à l'assurance-chômage, l'employé recevra une prestation égale à ce qu'il aurait reçu s'il avait été éligible.

Dans le cas où l'invalidité se continue, au-delà de la trente-et-unième (31e) semaines les prestations reprendront à la trente-deuxième (32e) semaine jusqu'à la cinquante-deuxième (52e) semaine d'invalidité, selon la prestation prévue entre la neuvième (9e) et la quinzième (15e) semaine.

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'Assurance-Chômage selon le paragraphe 60 (4) de la Loi sur l'assurance chômage.

A partir du 1er juin 1980, les prestations d'indemnités hebdomadaires seront établies au maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage mais à pas moins que \$190 par semaine.

A partir du 1er juin 1981, les prestations d'indemnités hebdomadaires seront établies au maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage mais à pas moins que \$200 par semaine, et la période d'invalidité sera réduite à vingt-six (26) semaines.

Cette indemnité n'est pas payable si la Loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Les employés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 17.13 sauf dans le cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'Assurance-Chômage.

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

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

C) ASSURANCE SALAIRE POUR INVALIDITE DE LONGUE DUREE

Ce régime entrera en vigueur le 1er juin 1981. Les prestations payables à l'employé en vertu du Régime de Rentes du Québec n'affecteront en rien les prestations payables sous ce régime. Par contre les prestations d'invalidité payables par la Commission des Accidents de Travail serviront à réduire les prestations de ce régime.

Les prestations seront payées à l'expiration de la plus longue des deux périodes suivantes:

- soit après vingt-six (26) semaines d'invalidité ou
- soit à l'expiration des prestations d'indemnités hebdomadaires et/ou des prestations d'invalidité de la Commission d'Assurance-Chômage.

Les prestations seront de \$450 par mois et payables durant une période maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit totalement invalide et incapable de remplir les tâches de son occupation.

Cette durée de deux (2) ans inclura la durée des prestations d'indemnité hebdomadaires ou d'assurance-chômage. A l'expiration de cette période de deux (2) ans, les prestations continueront à être versées, et cela jusqu'à 65 ans, pourvu que l'invalidité totale empêche l'employé de vaquer à toute occupation.

Afin de pallier aux coûts de l'application et l'amélioration des bénéficiaires, le Syndicat et la Compagnie s'entendent pour que le montant total de tout rabais à la Compagnie provenant de la Commission d'assurance-chômage (section 64 (4) de la loi) soit versé à la Compagnie pour couvrir ces coûts.

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

D) RÉGIME DE RENTE À LA RETRAITE

Tout employé au service de la Compagnie en date du 29 mai 1979 et tout employé futur pourront bénéficier, s'ils y sont éligibles, du régime de retraite suivant:

Lorsque l'employé atteindra l'âge de la retraite (65 ans), il aura droit à une rente calculée comme suit:

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1969, \$2.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1971, \$6.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1973, \$7.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1977, \$8.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1979, \$10.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1981, \$12.00 par mois.

RENTE SUPPLEMENTAIRE A LA RETRAITE

Un employé à l'heure qui se retire à la date normale de sa retraite (âge 65) après le 29 mai 1979, aura droit à une rente supplémentaire à la retraite si:

1. il a complété dix (10) ans de service et sa rente normale à la retraite suivant le régime mentionné ci-dessus est moins de cent dollars (\$100.) par mois, ou
2. il a complété vingt (20) ans de service et sa rente normale à la retraite suivant le régime mentionné ci-dessus est moins de cent trente-cinq dollars (\$135.) par mois.

Le montant de sa rente supplémentaire n'excèdera pas le montant qui sera payé à l'employé qui a été crédité avec le maximum d'heures pour chaque année d'emploi depuis le 1er janvier 1966.

La Compagnie défraie entièrement le coût de cette rente supplémentaire à la retraite.

E) ASSURANCE MEDICALE COMPLEMENTAIRE

HOSPITAL: Prestations - Chambre semi-privée

A Centres hospitaliers de soins généraux actifs: aucune limite.

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

EXCLUSIONS:

- 1) Services d'urgence dans un hôpital (patient non-alité). Ces services sont couverts par le Régime d'assurance-maladie du gouvernement quand ils sont reçus dans les 24 heures suivant un accident.

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

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

PRESTATIONS: aucun maximum

FRANCHISE: Individu: \$10.00
 Famille: \$10.00
 Co-assurance: 80%

- 1) Allôcation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
- 2) Médicaments prescrits.
- 3) Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.
- 4) Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
- 5) Physiothérapeutes autorisés.
- 6) Frais de techniques à des fins diagnostiques.
- 7) Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtres, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier, et de lits de type hospitalier.
- 8) Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
- 9) Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
- 10) Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue autorisés: \$7.00 par traitement, maximum \$250.00 par 12 mois

incluant \$25.00 pour rayons-X.

- 11) Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société Canadienne de Psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

- 1) Les cas reliés à une loi sur les accidents du travail.
- 2) Les traitements dentaires sauf à la suite d'un accident.
- 3) Lunettes, appareils acoustiques ou leur ajustement.
- 4) Les soins dans des institutions pour malades mentaux.
- 5) Traitement ou prothèses à des fins esthétiques.
- 6) Tout service couvert en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

EXONERATION DE PRIMES:

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

PRIMES:

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

F) ASSURANCE DENTAIRE

Ce régime prendra effet le 1er septembre 1979.

La Compagnie paiera 60% du coût de ce régime.

Dépôt N°: 7 9 1 2 0 4 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 03 528-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		K-9247-03	
Date	Signature 79-11-01	Reception 79-11-07	Durée	Du 79-06-12	Au 82-06-11	Nombre de salariés régis par la convention collective		10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> National Union of Operating Engineers of Canada loc. 14850 Métallurgistes Unis D'Amérique 1290 rue St-Denis Montréal, Qué. H2K 3J7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Zinc Electrolytique du Canada Limitée Att: M.R. Toivanen Salaberry de Valleyfield, Qué. J6S 4W2

Unité de négociation

"The Stationary Engineers and their helpers in the employ."

Région	06-03	Activité	2900 (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

Article 30 déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonque Perrault</i>	79-12-11

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

106-03
2988(5)

03528-7
BUREAU DU QUÉBEC
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL
9247-03
79 NOV -7 15 16 10

C E T T E C O N V E N T I O N P O S T E

faite ce 12e jour du mois de juin 1979

ENTRE

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE,
une corporation incorporée selon les lois de la
Province de Québec, ci-après nommé la "COMPAGNIE"

- partie de première part

ET

NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA,
Local 14850 - Métallurgistes Unis d'Amérique, ci-après
nommé le "SYNDICAT"

- partie de seconde part

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	But de la Convention	1
2	Reconnaissance et définition	2
3	Direction	3
4	Pas de discrimination	5
5	Procédure des griefs	6
6	Arbitrage	10
7	Aucun arrêt de travail	15
8	Suspension et congédiement	16
9	Ancienneté	18
10	Liste d'ancienneté	25
11	Vacances payées	26
12	Heures de travail et surtemps	28
13	Congés statutaires	32
14	Salaires	35
15	Tableaux d'affichage	41
16	Avis	42
17	Sécurité syndicale (Formule Rand)	43
18	Prévention des Accidents	44
19	Terme du contrat	46
	Résumé des régimes d'assurance- groupes	47

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

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DEFINITION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le représentant attitré des employés définis à la Section 2.02 pour fins de conduite de négociations collectives à l'égard des conditions d'emploi, conformément au Code du Travail du Québec.

2.02 Les mots "employé" ou "employés", chaque fois qu'on les trouve dans cette convention, signifient les mécaniciens de machines fixes et leurs aides à l'emploi de la Compagnie à la section des chaudières à son usine de Valleyfield, Québec.

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

- a) dans les cas d'expérimentation ou de démonstration et n'aura pas pour conséquence le remplacement d'un employé.
- b) dans les cas d'urgence lorsque des employés de l'unité de négociations ne sont pas immédiatement disponibles et seulement pour le temps nécessaire à cette fin qui pourrait affecter la sécurité des employés, causer des dommages à la propriété de la Compagnie et entraver la continuité des opérations.

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

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

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

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

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés (mis à part le certificat émis par le Bureau des Mécaniciens de Machines Fixes sous la Loi concernant les mécaniciens de machines fixes du Québec), de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et procédure pour la gouverne des employés;

- b) d'embaucher, de congédier, de classier et de transférer les employés, de leur accorder de l'avancement, de les réduire en grade, de les mettre à pied, de les suspendre ou de les discipliner, pourvu toutefois que si un employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire résulte d'une application injuste du droit de congédier et de discipliner prévu à la présente Convention, ou que tout autre exercice des droits sus-mentionnés vient en conflit avec les dispositions de la présente Convention, il peut soumettre le cas selon la Procédure des Grieffs; et

- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis ou de leur

classification pour l'une ou l'autre des opérations (excepté tel que requis selon la Loi des Mécaniciens de Machines Fixes du Québec), du genre de machines ou d'outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

3.02 Afin d'informer les employés, la Compagnie s'efforcera de publier dès qu'il sera raisonnablement possible les règles de conduite et de procédure pour la gouverne des employés, faites en vertu de la Section 3.01 a).

A R T I C L E 4 - PAS DE DISCRIMINATION

4.01 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre quelque personne que ce soit à l'emploi de la Compagnie en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à une union légale ou à une association légale d'employés, ou en raison de participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, de couleur, de sexe, de religion, d'ascendance nationale, d'origine sociale ou de croyance politique, ou en raison de l'exercice par un officier ou un délégué syndical d'un droit prévu par cette Convention.

4.02 Sauf les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette Convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou la propriété de l'usine. Une conversation fortuite n'affectant pas le travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considéré comme activité syndicale.

A R T I C L E 5 - PROCEDURE DES GRIEFS

- 5.01. Avant d'avoir recours à la Procédure des Grieffs, un employé, assisté d'un délégué syndical, s'il le désire, doit tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant, à son contremaître immédiat.
- 5.02. S'il s'élève, entre un employé et la Compagnie ou entre le Syndicat et la Compagnie, un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente Convention, un effort sérieux sera fait pour régler ce différend sans délai. Tout employé peut présenter un grief directement à tout représentant de la Compagnie. Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de la présente Convention. Un tel règlement liera dans tel cas la Compagnie, le Syndicat et l'(les) employé(s) concerné(s).
- 5.03. Première étape
L'employé (assisté, s'il le désire, d'un délégué syndical raisonnablement au courant du travail accompli par l'employé) peut, pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter à son contremaître immédiat sa plainte par écrit sur une formule pourvue par la Compagnie, indiquant Métallurgistes

Unis d'Amérique, local 14850. Le surintendant ou son représentant désigné doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la date de la présentation de la plainte. Pendant cette période de cinq (5) jours, la Compagnie ou le Syndicat peut demander une rencontre afin de faire une revue des faits mentionnés dans la plainte. Si la décision ne satisfait pas l'employé, alors.

5.04

Deuxième étape

Dans les cinq (5) jours suivant le moment où la décision à la Première Etape a été ou aurait dû être rendue, le Comité des Grieffs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant ou à son représentant désigné afin de s'occuper de tels cas à la Deuxième Etape. Les représentations écrites présentées à la Première Etape doivent être présentées à la Deuxième Etape par le délégué syndical qui peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Le gérant ou son représentant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres délégués de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Tout effort doit être entrepris afin de régler un tel différend dans les sept (7) jours de la date où le gérant a reçu un avis écrit de la question tel que prévu plus haut et il doit rendre sa décision écrite au nom de la Compagnie dans ladite période de sept (7) jours.

Les membres du Comité des Griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la Deuxième Etape de la Procédure des Griefs. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base jusqu'à concurrence de deux (2) heures, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

5.05 Dispositions d'ordre général

On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires observés par la Compagnie et du (des) jour(s) de congé hebdomadaire de l'employé(s) concerné(s) lors du calcul des délais en dedans desquels action doit être prise à chacune des deux étapes de la Procédure des Griefs.

5.06 Tout délai établi au présent Article en ce qui a trait à une action à prendre par l'une ou l'autre des parties ou par un employé, peut être prolongé en tout temps par entente écrite signée par le représentant de la direction à la Deuxième Etape et par le délégué syndical.

5.07 Chaque étape à suivre ~~selon~~ la procédure prévue par cet Article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par l'Article relatif aux cas de congédiement doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues, ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

- 5.08 Un employé ayant au moins six (6) mois d'ancienneté peut être nommé délégué syndical et la Compagnie le reconnaîtra sur avis venant du Syndicat. De temps à autre, la Compagnie, sur avis venant du Syndicat ou du délégué syndical, reconnaîtra un délégué syndical suppléant qui agira à la place du délégué syndical. Ce suppléant aura au moins deux (2) mois d'ancienneté. Le délégué syndical et le suppléant doivent être des mécaniciens de machines fixes.
- 5.09 La procédure des Griefs doit être conduite en autant que pratique en dehors des heures de travail afin de réduire au minimum les pertes de salaire. On ne doit pas demander à la Compagnie de payer pour le temps consacré à enquêter ou à tenter de régler un grief ou une plainte, sauf lorsque le temps consacré à ces fins l'a été à la demande de la Compagnie. S'il est nécessaire qu'un employé s'absente durant les heures de travail afin d'enquêter ou de tenter de régler un grief, il doit s'entendre avec le surintendant de la Chambre des Chaudières de façon à ce que son absence se produise à un moment où son travail en souffrira le moins et le surintendant devra prendre note de ce temps.

A R T I C L E 6 - ARBITRAGE

6.01 Toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention qui n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de l'article 5, peut être soumise à l'arbitrage par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la direction à la deuxième étape ou la décision de la Compagnie tel que prévu à la section 5.02. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de tel délai.

6.02 Dans tous les cas où un arbitrage sera requis en vertu de cette convention, l'arbitre sera choisi dans l'ordre de rotation du panel suivant:

Me André Montpetit
Me Jean-Paul Lalancette
Me Claude Lauzon
Me Rolland Tremblay
Me Marc Gravel

6.03 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage, la partie demandant l'arbitrage aura la responsabilité de choisir un arbitre selon la procédure prévue à la section 6.02, soit par téléphone,

soit par écrit. Dans les deux (2) cas, confirmation du refus ou de l'acceptation sera faite dans un délai de cinq (5) jours à l'arbitre concerné avec copie à l'autre partie.

- 6.04 Tout membre du panel qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.
- 6.05 Si aucun arbitre ne peut accepter d'agir dans un délai raisonnable, le choix d'un arbitre sera fait en conformité avec le Code du Travail.
- 6.06 Par entente mutuelle, les parties pourront modifier et/ou ajouter des arbitres à la liste ci-haut mentionnés.
- 6.07 Les séances d'arbitrage doivent être tenues dans la région de Valleyfield.
- 6.08 La ou les question(s) en litige soulevée(s) dans le grief écrit et dans la ou les réponse(s) écrite(s) à ce grief ou encore, dans le cas d'un grief collectif entre le Syndicat et la Compagnie, la ou

les question(s) en litige soulevée(s) dans les représentations écrites de la partie qui demande l'arbitrage et la réponse de l'autre partie à ces représentations, sera(seront) présentée(s) à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette ou ces question(s) en litige.

- 6.09 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.
- 6.10 La partie qui convoque des témoins doit payer leurs rémunérations et allocations.
- 6.11 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenue de procéder à l'audition de la cause.
- 6.12 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

- 6.13 La décision de l'arbitre quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention est exécutoire et lie toutes les parties concernées, mais l'arbitre n'est en aucun cas, autorisé à changer, modifier, ou amender quelque section que ce soit de la présente convention.
- 6.14 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.
- 6.15 L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.
- 6.16 Toute mésentente écrite peut être faite à l'arbitre par l'une ou l'autre partie seulement dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. L'arbitre ne pourra pas prendre en considération toute représentation écrite faite en dehors des limites prévues dans cette section.

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

A R T I C L E 7 - AUCUN ARRET DE TRAVAIL

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

A R T I C L E 8 - SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 8.01 Le but premier de ce qui est communément appelé un avis d'avertissement est de porter à l'attention d'un employé le fait que son comportement devrait être amélioré d'une certaine manière. Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de six (6) mois, cet avis sera rayé de son dossier.
- 8.02 Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier, sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.
- 8.03 Si un employé prétend avoir été suspendu ou congédié injustement ou déraisonnablement, le grief pourra être présenté à la Deuxième Etape de la Procédure des Grieffs dans les cinq (5) jours suivant la présentation de l'avis écrit d'une telle suspension ou d'un tel congédiement et pas autrement. Copie de l'avis écrit de congédiement sera envoyée en même temps au Syndicat, à moins que l'employé en avise autrement.

8.04 S'il est convenu à toute étape de la Procédure des Griefs ou s'il est décidé par l'Arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié injustement ou déraisonnablement, la Compagnie le réintégrera sans perte d'ancienneté et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute punition convenue ou décidée par l'Arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un individu à l'emploi de la Compagnie signifie la période de ses services continus à l'usine de Zinc Electrolytique du Canada Limitée, depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, sauf tel qu'expressément prévu par les présentes.

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

- a) quitte l'emploi, ou
- b) est congédié, ou
- c) est mis à pied ci-après pendant plus de:
 - i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - iii) trente-six (36) mois, lorsque l'employé a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied.

9.03 Dans tous les cas de réduction de personnel (excepté les cas de renvois de trois (3) jours ou moins) la Compagnie après avoir d'abord renvoyé les employés ne détenant pas un certificat de mécaniciens de machines fixes, procédera à des mises à pied par ordre inverse d'ancienneté, compte tenu des exigences normales des opérations.

9.04 Pour la période de temps pendant laquelle un employé retient son ancienneté de la date du renvoi pour manque de travail tel que prévu par la Section 9.02, il aura des droits préférentiels pour être réengagé selon les stipulations ci-après:

A ceux qui auront été renvoyés le plus récemment, jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie, la Compagnie enverra des avis par courrier, spécifiant les emplois disponibles et la date d'embauchage. Celle-ci ne sera pas moins de sept (7) jours de la date de l'avis qui lui a été posté. Lesdits avis seront expédiés sous pli recommandé à chaque telle personne, adressés à la dernière adresse qu'elle aura déposée avec la Compagnie. Les personnes à qui on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront réengagées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi si elles sont qualifiées et physiquement capables de remplir les emplois disponibles.

La Compagnie ne sera pas tenue de réembaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour embauchage au temps spécifié en conformité avec l'avis qui lui a été envoyé.

9.05 Dans le cas d'une promotion (excepté à une position dont l'occupant n'est pas classifié comme employé), la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel employé sera promu.

- a) l'ancienneté de chaque employé concerné, et
- b) les exigences du poste en question selon la loi des mécaniciens de machines fixes.

L'employé qui obtient et accepte une promotion ou un transfert a droit à une période d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables. Au terme de cette période, il peut retourner à son ancien poste sans préjudice à ses droits à l'occasion d'un transfert ultérieur.

9.06 Nonobstant toute stipulation contraire dans cette convention, un employé incluant un employé temporaire (lequel est embauché pour ouvrage temporaire) sera considéré comme employé à l'essai et n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail avec la Compagnie. A la fin de cette période, il aura droit à une période d'ancienneté calculée à partir de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie. Le Syndicat sera avisé du nom des employés qui auront complété leur période d'essai et de ceux dont l'emploi a été terminé par la Compagnie.

9.07 Un employé à l'épreuve peut prendre avantage de la Procédure des Grievs excepté dans le cas où son emploi a été terminé par congédiement ou autrement.

9.08 Employés temporaires

Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire (pour une période ne devant pas excéder cent-vingt (120) jours et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauchage. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté selon la présente convention.

9.09 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit, s'il a complété sa période d'essai, à son ancienneté à compter de la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

9.10 Un employé temporaire peut prendre avantage de la Procédure des Grievs, excepté dans le cas où son emploi a été terminé.

9.11 Absence

Lorsqu'un employé est absent pour une période excédant quatre (4) semaines, excepté dans le cas d'absence d'incapacité par accident,

maladie ou permission d'absence autorisée, cette période d'excès sera exclue de la compilation de son ancienneté.

- 9.12 Toute permission relative à l'absence doit être par écrit et signée par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 9.13 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contre-maître avant le commencement de son équipe de travail ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie concernant son défaut de se rapporter. A sa discrétion, la Compagnie pourra exiger une attestation médicale dans les cas d'une absence de plus de trois (3) jours à cause de maladie ou d'accident. Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée doit se présenter à son contremaître, ou à une autre personne autorisée. On lui dira à ce moment si et quand il peut retourner au travail.
- 9.14 Au cours de chaque année contractuelle de cette Convention, la Compagnie, sur demande écrite du Syndicat, accordera deux (2) permissions d'absence à deux (2) employés, au plus, afin d'assister à une convention ou conférence du Syndicat sujet aux conditions suivantes:
- a) que le Syndicat avise par écrit la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance en donnant les noms des employés pour qui elle désire cette permission;

b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

c) que tel(s) employé(s) ne soit(soient) pas assigné(s) à un travail de même nature.

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

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

9.17. La Compagnie accordera une permission d'absence de trois (3) jours à un employé pour décès d'un membre de sa famille immédiate. Si l'employé avait autrement été requis au travail lors de l'un ou de plus de ces trois (3) jours, il recevra huit (8) heures de paie pour ce(s) jour(s) à son taux horaire de base.

"Famille immédiate" signifie la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, le frère, le beau-frère, la soeur, la belle-soeur, l'épouse, le mari, les enfants et les petits-enfants, la grand-mère, le grand-père, le gendre et la bru.

A R T I C L E 1 0 - LISTE D'ANCIENNETE

10.01 Dans les trois (3) semaines suivant la date de la mise en vigueur des présentes, la Compagnie préparera des listes d'employés montrant les dates respectives de leur dernière entrée au service de la Compagnie à l'usine de Zinc Electrolytique du Canada Limitée et montrant toute période de temps à être réduite en raison d'absence. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant deux (2) semaines dans le but exprès de permettre à n'importe quel employé de porter plainte quant à l'exactitude des listes en autant qu'elles le concernent. A la fin de cette période de deux (2) semaines, les listes y compris toutes les corrections qui y auront été faites, deviendront finales. Lorsque la Compagnie embauche des étudiants au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux fils des employés, désirant travailler à Zinc Electrolytique du Canada Limitée, mais aucune plainte ne sera soumise à la Procédure des Grieffs dans ce cas précis.

A R T I C L E 11 - VACANCES PAYEES

- 11.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril aura droit comme vacances payées, au minimum prévu par l'Ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.
- 11.02 Un employé ayant un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de deux (2) semaines et à une paye de quatre pour cent (4%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.03 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de trois (3) semaines et à une paye de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril aura droit à une vacance de quatre (4) semaines et à une paye de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

- 11.05 Un employé ayant vingt ans (20) ou plus d'ancienneté ou 30 avril aura droit à une vacance de cinq (5) semaines et à une paye de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- 11.06 Ces vacances doivent être prises durant la période de douze (12) mois suivant immédiatement ledit 30 avril.
- 11.07 Un employé qui quitte le service de la Compagnie qui est mis à pied ou qui est congédié par la Compagnie, aura droit s'il ne l'a pas reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalente au pourcentage de ses gains depuis ce 1er mai.
- 11.08 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.
- 11.09 Compte tenu des exigences des opérations et de la durée des services des employés, la Compagnie doit, en autant que possible, se rendre aux désirs des employés en déterminant les cédules de vacances.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 12.01. Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable faute de travail.
- 12.02. La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à quelque employé que ce soit, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit.
- 12.03. La semaine de travail commence le dimanche à minuit avec le début de l'équipe de nuit.
- 12.04. Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, constituent une journée de travail pour chaque employé. Une période de lunch d'une demi-heure (1/2 h), sans perte de rémunération, sera accordée à tout employé à même la journée de huit (8) heures. Cependant, les employés doivent, pendant cette période, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont la charge, maintenir les services dont ils sont responsables et être disponibles pour répondre à tout appel d'urgence.

12.05 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de travail telle que cédulée par la Compagnie.

12.06 Surtemps

Un employé sera payé:

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.
- c) Les heures travaillées en plus de quarante (40) heures dans une semaine n'entraînent pas le paiement de surtemps lorsque l'excédant est dû à un changement régulier d'équipe de travail.
- d) Un avis de quatre (4) jours ouvrables sera donné à tout employé muté d'une équipe à une autre. A défaut d'avis, l'employé sera payé deux fois (2) son taux horaire applicable pour toutes les heures travaillées à sa première équipe de travail.

12.07 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail.

12.08 Un employé qui a poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier et les dispositions de l'article 12.11 s'appliquent.

12.09 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter, à la garantie de quatre (4) heures de travail ou au choix de la Compagnie, à quatre (4) heures de paye à son taux horaire de base sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors de contrôle de la Compagnie ou à un cas de force majeure.

12.10 Tout surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement (avec l'approbation du surintendant du Département des vapeurs) de changer de poste pour les fins de journée de congé sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.

12.11 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$4.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures, en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

A R T I C L E 1 3 - C O N G E S S T A T U T A I R E S

- 13.01 Un employé recevra deux fois et demie (2 1/2) son taux horaire applicable pour le temps où il a travaillé le JOUR DE L'AN, LE 2 JANVIER, LE VENDREDI SAINT, LE LUNDI DE PAQUES, LE PREMIER MAI, LA SAINT-JEAN-BAPTISTE, LA FETE DU DOMINION, LE PREMIER LUNDI DU MOIS D'AOUT, LA FETE DU TRAVAIL, LE JOUR DE L'ACTION DE GRACES ET LE JOUR DE NOEL.
- 13.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun de ces congés chômés sous réserve qu'il ne recevra rien:
- a) s'il fait défaut de se présenter au travail le jour de la fête, le jour précédant immédiatement ou suivant immédiatement telle fête, après avoir été avisé de le faire, que ce soit ou non un de ses jours de congés cédulés;
 - b) s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie.
- 13.03 a) Un employé requis de travailler moins de huit (8) heures le jour de l'un de ces congés, et qui est éligible en vertu de la section 13.02 du présent article, sera payé à son taux horaire applicable pour le reste de l'équipe de travail, mais un

employé qui travaille moins de huit (8) heures après avoir été avisé de travailler pendant toute l'équipe de travail, ne sera pas payé pour cette partie de l'équipe de travail où il n'a pas travaillé.

- b) Pour avoir droit au paiement desdits jours de congés, l'employé doit avoir travaillé le jour de congé et le jour précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement le jour de congé s'il est cédulé pour travailler l'un de ces jours; les exceptions à cette règle étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident non indemnisable prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

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

13.05 Tout temps où un employé est payé le double temps et demi de son taux en vertu de l'article 13.01, doit être considéré comme période de temps travaillée afin de déterminer s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de temps travaillée. Sauf le

cas où l'un des congés mentionnés plus haut coïncide avec l'un de ces jours cédulés de congés hebdomadaires, tout temps où un employé est payé à son taux horaire applicable en vertu de l'article 13.02, doit être considéré comme période de temps travaillée afin de déterminer s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de temps travaillée.

13.06 Si l'un de ces congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances d'après le chapitre 11, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à une autre journée de congé en remplacement de ce congé.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire présentement en vigueur seront augmentés comme suit et seront maintenus pendant la durée de cette Convention, à compter du commencement de l'équipe de jour dans chaque cas.

- a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1979, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$7.95
5-A Aide-opérateur	8.06
4-A Aide-opérateur	8.20
3-A Aide-opérateur	8.46
2-A Aide-opérateur	8.71
2-A Opérateur	9.30

- * Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation à partir de septembre 1979.

- b) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1980, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$8.15
5-A Aide-opérateur	8.26
4-A Aide-opérateur	8.40
3-A Aide-opérateur	8.68
2-A Aide-opérateur	8.95
2-A Opérateur	9.60

* Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation.

c) Prenant effet au commencement de la première équipe le 12 juin 1981, le taux horaire sera augmenté comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
* Journalier	\$8.33
5-A Aide-opérateur	8.44
4-A Aide-opérateur	8.59
3-A Aide-opérateur	8.89
2-A Aide-opérateur	9.18
2-A Opérateur	9.89

* Taux sujets à changement suivant les variations de l'Indice des Prix à la Consommation.

1 4.02 Boni de Vie Chère

a) Pour les fins de cette convention:

1. l'indice des prix à la consommation signifie l'Indice des prix à la consommation Canada, indice global (1971 = 100) ci-après indentifié comme l'I.P.C. publié par Statistiques Canada;

2. l'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de mai 1979, publié en juin 1979.

Les mois d'ajustement seront:

Septembre 1979	Septembre 1980	Septembre 1981
Décembre 1979	Décembre 1980	Décembre 1981
Mars 1980	Mars 1981	Mars 1982
Juin 1980	Juin 1981	

- b) La date réelle de tel ajustement sera la première (1ère) période de paie suivant l'émission de l'indice.
- c) Par changement dans l'I.P.C. on entend la différence entre l'indice de base mai 1979 et l'I.P.C. du mois précédant la date d'ajustement concerné.
- d)
 1. Le BVC sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et sera payable commençant avec la date d'ajustement.
 2. A compter de chaque date d'ajustement, un BVC égal à un cent (0.01¢) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour chaque heure travaillée à son taux horaire régulier (le BVC ne sera pas payé pour les heures travaillées en surtemps ou pendant un congé statutaire et sera exclu dans le calcul du temps supplémentaire ou des congés statutaires) avant la

date d'ajustement suivante. Cependant, tel BVC sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédants s'il y en a eu qui auraient été intégrés dans le taux horaire standard.

3. Jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions des alinéas 8) et 9) ci-dessous, le BVC sera un surcroit et ne fera pas partie intégrante au taux horaire standard de l'employé jusqu'à ce qu'il soit intégré. Cet ajustement sera payé selon les heures travaillées définies à la section d) 2.
4. Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées dans a), tout ajustement requis par l'Indice approprié sera en vigueur à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle.
5. La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistiques Canada ne pourra pas amener une correction rétroactive ou autre, d'un ajustement.

6. Le maintien du BVC dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra à compter de la date d'ajustement, appropriée, et par la suite,

7. si l'I.P.C. baisse, le BVC sera diminué selon le cas.
8. En vigueur le 29 mai 1980, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
9. En vigueur le 29 mai 1981, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
10. Le BVC non-intégré dans les taux horaires standard continuera à être payable selon les dispositions de l'article d 2).

14.03 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de vingt-cinq cents (25¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de trente-cinq cents (35¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 16 h 00 et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

14.04 Prime du dimanche

En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette Convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 00 h 01 dimanche à 00 h 01 lundi.

A R T I C L E 1 5 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

15.02 La Compagnie fournira un tableau d'affichage pour les avis du Syndicat. Ces avis dont le Syndicat désire afficher doivent être soumis à la Compagnie pour approbation et affichage.

ARTICLE 16 - AVIS

16.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire signifier à l'autre partie doit être expédié sous pli affranchi et recommandé et adressé comme suit:

A la Compagnie:

Zinc Electrolytique du Canada
860 Boul. Cadieux
Valleyfield, Québec J6S 4W2

Au Syndicat:

National Union of Operating Engineers of Canada
Local 14850 - Métallurgistes Unis d'Amérique
1290 rue St-Denis
Montréal est, Québec

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

A R T I C L E 1 7 - SECURITE SYNDICALE (FORMULE RAND)

17.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira selon la Constitution du Syndicat des gages dûs à chaque employé ayant terminé sa période d'essai, au dernier jour de paye de chaque mois de calendrier un montant égal à deux (2) heures de paye calculé sur le total des gages dûs à l'employé sur une période de référence appropriée et convenue entre la Compagnie et le Syndicat.

17.02 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre sur fait et cause toute poursuite intentée par tout(s) employé(s) en recouvrement de tout(s) montant(s) déduit(s) des gages, tel que prévu aux présentes.

A R T I C L E 1 8 - P R E V E N T I O N D E S A C C I D E N T S

- 18.01 Un comité de prévention des accidents composé d'un (1) représentant de la Compagnie et d'un (1) représentant choisi par le Syndicat, tiendra une réunion une fois par mois. Ce comité aura pour fonction d'aviser la Compagnie en matière de promotion de prévention des accidents. Un compte rendu en résumé de ces réunions sera transmis au bureau du personnel. Ce comité est en surplus du programme de la Compagnie qui est conduit pour tous les employés en matière de prévention des accidents.
- 18.02 La Compagnie paiera un montant de trente-cinq (\$35.00) une fois par année à chaque employé, sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat de bottines de sécurité.
- 18.03 La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements que la Compagnie considère comme nécessaire en vue de protéger les employés contre les blessures.
- 18.04 Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.

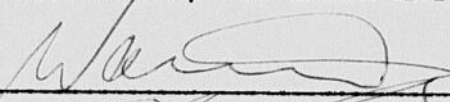
18.05 La Compagnie accepte d'avancer un montant d'argent à un employé qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande. Ce montant doit être remboursé sur réception par l'employé du chèque de la Commission des Accidents du Travail de Québec.

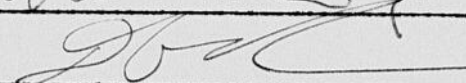
ARTICLE 19 - TERME DU CONTRAT


19.01 Cette convention deviendra en vigueur le douzième jour de juin 1979 et se terminera dans trois (3) ans, i.e. le onzième jour de juin 1982.


Signée à Valleyfield, Québec, ce 1 Nov 1979

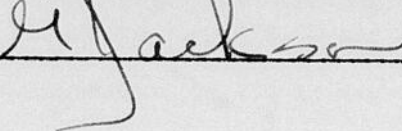
ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE



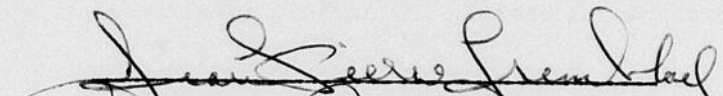
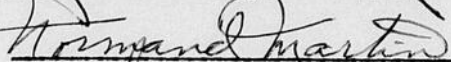


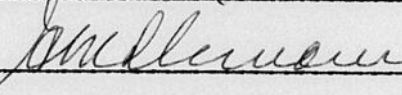






NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA,
Local 14850 - METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE



RESUME DES REGIMES D'ASSURANCES-GROUPES

A) ASSURANCE-VIE

En vigueur le 1er jour du mois suivant ratification, la couverture de base sera de \$15,000 et le montant additionnel dans le cas de mort accidentelle sera de \$15,000. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

La couverture pour un employé retraité sera maintenue à \$2,000 lorsque celle-ci atteindra ce montant après sa retraite.

B) INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Ce régime prévoit une indemnité égale à 66 2/3% des gains hebdomadaires de l'employé mais n'excédant pas le maximum prévu par la Commission d'Assurance Chômage mais à pas moins que \$175.00 par semaine de prestations en 1979. Les prestations augmentent de 10% la neuvième semaine d'invalidité. L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité à partir de la première journée en cas d'accident ou d'hospitalisation et de la huitième journée en cas de maladie pendant une période de cinquante-deux (52) semaines pour une même période d'invalidité.

Ce régime est intégré au régime d'Assurance-Chômage entre la dix-septième (17e) et la trente-et-unième (31e) semaine d'invalidité, selon le maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage et exclut donc toute prestation provenant du régime privé. Dans le cas d'un employé qui n'est pas éligible à l'assurance-chômage, l'employé recevra une prestation égale à ce qu'il aurait reçu s'il avait été éligible.

Dans le cas où l'invalidité se continue, au-delà de la trente-et-unième (31e) semaines les prestations reprendront à la trente-deuxième (32e) semaine jusqu'à la cinquante-deuxième (52e) semaine d'invalidité, selon la prestation prévue entre la neuvième (9e) et la quinzième (15e) semaine.

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'Assurance-Chômage selon le paragraphe 60 (4) de la Loi sur l'assurance chômage.

A partir du 1er juin 1980, les prestations d'indemnités hebdomadaires seront établies au maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage mais à pas moins que \$190 par semaine.

A partir du 1er juin 1981, les prestations d'indemnités hebdomadaires seront établies au maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage mais à pas moins que \$200 par semaine, et la période d'invalidité sera réduite à vingt-six (26) semaines.

Cette indemnité n'est pas payable si la Loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Les employés pourront utiliser la même procédure que prévue à la section 17.13 sauf dans le cas d'un montant d'argent dû par la Commission d'Assurance-Chômage.

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

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

C) ASSURANCE SALAIRE POUR INVALIDITE DE LONGUE DUREE

Ce régime entrera en vigueur le 1er juin 1981. Les prestations payables à l'employé en vertu du Régime de Rentes du Québec n'affecteront en rien les prestations payables sous ce régime. Par contre les prestations d'invalidité payables par la Commission des Accidents de Travail serviront à réduire les prestations de ce régime.

Les prestations seront payées à l'expiration de la plus longue des deux périodes suivantes:

- soit après vingt-six (26) semaines d'invalidité ou
- soit à l'expiration des prestations d'indemnités hebdomadaires et/ou des prestations d'invalidité de la Commission d'Assurance-Chômage.

Les prestations seront de \$450 par mois et payables durant une période maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit totalement invalide et incapable de remplir les tâches de son occupation.

Cette durée de deux (2) ans inclura la durée des prestations d'indemnité hebdomadaires ou d'assurance-chômage. A l'expiration de cette période de deux (2) ans, les prestations continueront à être versées, et cela jusqu'à 65 ans, pourvu que l'invalidité totale empêche l'employé de vaquer à toute occupation.

Afin de pallier aux coûts de l'application et l'amélioration des bénéficiaires, le Syndicat et la Compagnie s'entendent pour que le montant total de tout rabais à la Compagnie provenant de la Commission d'assurance-chômage (section 64 (4) de la loi) soit versé à la Compagnie pour couvrir ces coûts.

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

D) RÉGIME DE RENTE À LA RETRAITE

Tout employé au service de la Compagnie en date du 29 mai 1979 et tout employé futur pourront bénéficier, s'ils y sont éligibles, du régime de retraite suivant:

Lorsque l'employé atteindra l'âge de la retraite (65 ans), il aura droit à une rente calculée comme suit:

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1969, \$2.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1971, \$6.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1973, \$7.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1977, \$8.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1979, \$10.00 par mois.

Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1981, \$12.00 par mois.

RENTE SUPPLEMENTAIRE A LA RETRAITE

Un employé à l'heure qui se retire à la date normale de sa retraite (âge 65) après le 29 mai 1979, aura droit à une rente supplémentaire à la retraite si:

1. il a complété dix (10) ans de service et sa rente normale à la retraite suivant le régime mentionné ci-dessus est moins de cent dollars (\$100.) par mois, ou

2. il a complété vingt (20) ans de service et sa rente normale à la retraite suivant le régime mentionné ci-dessus est moins de cent trente-cinq dollars (\$135.) par mois.

Le montant de sa rente supplémentaire n'excèdera pas le montant qui sera payé à l'employé qui a été crédité avec le maximum d'heures pour chaque année d'emploi depuis le 1er janvier 1966.

La Compagnie défraie entièrement le coût de cette rente supplémentaire à la retraite.

E) ASSURANCE MEDICALE COMPLEMENTAIRE

HOSPITAL: Prestations - Chambre semi-privée

A Centres hospitaliers de soins généraux actifs: aucune limite.

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

EXCLUSIONS:

- 1) Services d'urgence dans un hôpital (patient non-alité). Ces services sont couverts par le Régime d'assurance-maladie du gouvernement quand ils sont reçus dans les 24 heures suivant un accident.

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

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

PRESTATIONS: aucun maximum

FRANCHISE: Individu: \$10.00
Famille: \$10.00
Co-assurance: 80%

- 1) Allôcation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
- 2) Médicaments prescrits.
- 3) Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.
- 4) Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
- 5) Physiothérapeutes autorisés.
- 6) Frais de techniques à des fins diagnostiques.
- 7) Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtres, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier, et de lits de type hospitalier.
- 8) Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
- 9) Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
- 10) Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue autorisés: \$7.00 par traitement, maximum \$250.00 par 12 mois

incluant \$25.00 pour rayons-X.

- 11) Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société Canadienne de Psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

- 1) Les cas reliés à une loi sur les accidents du travail.
- 2) Les traitements dentaires sauf à la suite d'un accident.
- 3) Lunettes, appareils acoustiques ou leur ajustement.
- 4) Les soins dans des institutions pour malades mentaux.
- 5) Traitement ou prothèses à des fins esthétiques.
- 6) Tout service couvert en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

EXONERATION DE PRIMES:

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

PRIMES:

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

F) ASSURANCE DENTAIRE

Ce régime prendra effet le 1er septembre 1979.

La Compagnie paiera 60% du coût de ce régime.