

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

035246

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1679-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-11	84-10-03		84-07-01	86-06-30	500

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs Elesco (local 1530) Att.: M. William Boychuck 160 rue St-François Lennoxville, Qué J1M 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Société d'Ingénierie Combustion Ltée (C.E. Canada) Usine de Sherbrooke 2085 rue Roy Sherbrooke, Qué J1K 1B8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2950 (5) Affiliation: 10

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Association des Travailleurs Elesco, Elesco Workers Association, affiliée à l'Association Internationale des Machinistes. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-10-18

Pour renseignements

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

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



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 6 1 1 1 0 2**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **3524-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1679-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				86-07-01	88-06-30	500

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des travailleurs Elesco local 1530 160 rue St-François Lennoxville, QC. J1M 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ingénierie Combustion Canada Inc 2085 rue Roy Sherbrooke, QC. J1K 1B8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroasttonautique Att: M. Louis Hérubé 860 boul. Décarie, ste 201 St-Laurent, QC. H4L 3M1	Région <u>06-06</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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	
<p>- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SOCIETE D'INGENERIE COMBUSTION LTEE (C-E CANADA) (USINE DE SHERBROOKE) et le nom de l'association est: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESKO, ELESKO WORKERS ASSOCIATION AFFILIEE A L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES</p>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-11-20

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

003 (113)

35246

RECHERCHE

1679-03

3524-6

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

LA SOCIETE D'INGENIERIE
COMBUSTION LTEE
(C-E CANADA)
(USINE DE SHERBROOKE)

et

ASSOCIATION DES
TRAVAILLEURS ELESKO
(LOCAL 1530)

en vigueur du 1er juillet 1984
au 30 juin 1986

84 001-3 13:55

B.C.G.T.
QUEBEC

ARTICLE 1

Jurisdiction

1.01 La Compagnie reconnaît que la Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec a émis, le 23 octobre 1947, un certificat de reconnaissance en faveur de l'Association comme agent de négociation collective des employés de "The Superheater Company Limited" (dont la raison sociale a depuis été changée pour celle de "la société d'ingénierie Combustion ltée"), à son usine de Sherbrooke, excepté:

- (a) La direction et son personnel
- (b) les surintendants
- (c) les employés de bureau
- (d) les contremaîtres
- (e) les sous-contremaîtres et surveillants à salaire hebdomadaire
- (f) les employés temporaires
- (g) les commis à salaire hebdomadaire
- (h) les dessinateurs
- (i) les vendeurs

1.02 En conséquence, la Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur autorisé à négocier avec la Compagnie au nom de tous ses employés à l'exception de ceux qui occupent l'un ou plusieurs des emplois mentionnés au paragraphe 1.01.

1.03 La présente convention s'applique aux usines de la Compagnie situées à Sherbrooke et pour tous leurs employés permanents, à l'exception de ceux des classes mentionnées au paragraphe 1.01.

1.04 Pour les fins de la présente convention, les mots "employés permanents" ne comprennent pas les employés temporaires dont les services sont requis pour les travaux de construction, ni les employés probationnaires, c'est-à-dire les employés qui ont moins de deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs.

1.05 Aucun contremaître ou assistant-contremaître ou autres employés exclus de l'unité de négociation n'accomplira un travail durant les heures régulières ou supplémentaires quand des employés réguliers sont disponibles et capables d'effectuer un tel travail, sauf dans les cas d'initiation et/ou de démonstration, ou dans un cas d'urgence.

1.06 La Compagnie et le Syndicat sont d'accord tel que mentionné à l'article 62 du Code du Travail qu'aucune clause de cette convention n'est contraire à l'ordre public ni prohibé par la loi. En conséquence l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'Association accréditée.

ARTICLE 2

But général

2.01 Article supprimé

ARTICLE 3

Direction

3.01 L'Association reconnaît que la Compagnie possède et gardera, comme étant ses fonctions, le droit et le pouvoir de gérer les usines et de diriger la main d'oeuvre, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

3.01.1 Le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité des opérations et de la productivité en tenant compte du principe du respect mutuel.

3.01.2 L'embauchage, le congédiement, la mise à la retraite, les mutations, les promotions en dehors de la convention collective, le classement, la suspension, la mise à pied, la rétrogradation ou les sanctions disciplinaires des employés; cependant, toute réclamation pour rétrogradation discriminatoire ou allégation à l'effet qu'un employé a été congédié ou qu'on a pris des mesures disciplinaires contre lui sans raison valable, peut être l'objet d'un grief de la part d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'Association et réglée de la manière prévue ci-après.

3.01.3 En général, le droit de gérer l'entreprise industrielle de la Compagnie et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de fixer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les programmes de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication et de montage, la conception et l'étude technique de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces qui entreront dans la fabrication des produits.

ARTICLE 4

Durée de la convention

- 4.01 La présente convention sera en vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1986.
- 4.02 Tel que prévu par le Code du Travail, la Compagnie et le syndicat s'entendent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention tant et aussi longtemps que les opérations continueront.
- 4.03 Si l'une ou l'autre partie signifie son intention de modifier la convention elle devra le faire par un avis écrit envoyé par courrier recommandé pas plus de quatre-vingt dix jours avant l'expiration de la convention, et les deux parties conviennent ici d'entamer les négociations au plus tard huit jours après la date de l'avis ainsi donné. Le tout en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 5

Discrimination, liberté de l'employé et discipline

- 5.01 Aucun employé ne devra être traité de façon différente des autres pour aucune raison quelconque. De plus on ne pourra mettre en danger ses droits d'ancienneté, ou encore, le mettre à pied ou le menacer, en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à l'Association ou à cause de sa nationalité, de son sexe, de sa couleur, ou de sa religion. De plus, le fait pour un employé d'en molester un autre ou de le gêner, de quelque façon que ce soit, dans son travail, peut entraîner le renvoi de l'employé fautif. L'Association reconnaît que la Compagnie est en droit d'interdire à toute personne non-employée par elle, de pénétrer dans son usine ou d'entrer sur ses propriétés pour y traiter de quoi que ce soit, à l'insu de et sans l'autorisation du directeur des Relations Industrielles ou de son représentant.
- 5.02 Une copie émise par le département des Relations Industrielles de tout avertissement formel écrit et/ou réprimande à un employé, sera remise au délégué plein temps ainsi qu'à l'employé concerné sur convocation simultanée de ces deux personnes, lesquelles doivent toutes deux accuser réception de ces documents en signant la copie de la Compagnie au moment où ils reçoivent leur propre copie. Cette signature ne sera pas interprétée autrement que comme un accusé de réception. Seul ce document émis par le département des Relations Industrielles sera valide et officiel.
- 5.03 Tout avertissement formel écrit sera retiré du dossier de l'employé si un grief est soulevé à cause de cet avertissement selon la procédure des griefs en accord avec l'article 16 et que la décision finale soutient le grief. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

5.04 Lorsqu'un avertissement écrit est versé au dossier d'un employé et que celui-ci n'implique pas une suspension comme mesure disciplinaire, cet avertissement sera retiré du dossier de l'employé s'il n'y a pas d'autres avertissements écrits portés contre cet employé dans les neuf mois qui suivent. Les avertissements concernant une suspension disciplinaire seront retirés du dossier de l'employé s'il ne survient aucune plainte écrite d'aucune sorte dans les dix-huit mois qui suivent. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

ARTICLE 6

Collaboration

6.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie et l'Association conviennent de se soumettre aux règlements du Chapitre V du Code du Travail du Québec respectant les grèves et contre-grèves. De plus, aucun employé ne commettra volontairement des actes pouvant entraîner des dommages ou la destruction des biens de la Compagnie. Tout employé qui enfreint les dispositions de la présente section est passible de renvoi immédiat.

6.02 Advenant le cas où les usines seraient fermées pour une raison quelconque, tout chef mécanicien de machine fixe ou mécanicien de machine fixe qui ne se présentera pas à son poste, au temps prescrit pour son équipe, sera remplacé par une autre personne acceptant de faire ce travail; cette personne sera choisie par la Compagnie. L'Association convient que cette personne ou ces personnes ne seront pas empêchées d'exécuter le travail qui leur sera confié dans les usines de la Compagnie ou sur ses propriétés. Plus particulièrement dans le cas d'une grève, de telles personnes seront autorisées par l'Association à traverser les lignes de piquetage qui pourraient être établies.

6.03 La Compagnie ne changera aucune pratique établie dans l'usine sans avis et discussions à l'avance et les règlements ne seront pas incompatibles avec la convention collective, en tenant compte du principe du respect mutuel.

ARTICLE 7

Avis de réunion

7.01 On ne pourra tenir de réunion de l'Association sur la propriété de la Compagnie ni y distribuer ou afficher des avis de l'Association sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation du directeur des Relations Industrielles ou d'un représentant de la Compagnie autorisé par lui à s'occuper de ces questions. Par contre, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une permission pour afficher sur les babillards de la Compagnie des avis annonçant une réunion générale ou spéciale tenue par l'Association en dehors de la propriété de la Compagnie, à condition que ces avis ne portent que des mots

indiquant, en français ou en anglais, la date, l'heure et le lieu de la réunion et précisant qu'il s'agit d'une réunion générale ou spéciale. Ces réunions seront tenues à des moments choisis afin de ne pas perturber les opérations, tel que stipulé aux articles 20.2 et 108 du Code du Travail.

7.02 La Compagnie fournira 8 babillards vitrés et sous verrous, où seront affichées des copies de la présente convention, les règlements d'atelier et les avis approuvés par les représentants désignés de la Compagnie. Une clé donnant accès à tous les babillards sera remise au délégué plein temps de l'Association.

ARTICLE 8

Emploi, ancienneté, mises à pied, promotions et mutations

8.01 Les dispositions suivantes, relatives aux emplois, mises à pied, promotions et mutations, ainsi qu'à l'ancienneté, s'appliqueront.

8.02 La Compagnie embauchera les personnes qu'elle juge compétentes

8.03 Tout nouvel employé sera classifié immédiatement à la date d'embauche au taux du grade prévu pour le travail qu'il effectue.

8.04 Tout employé promu ou transféré d'une classification ou d'un grade à un autre, sera reclassifié et recevra le taux de sa nouvelle classification ou grade le lundi suivant sa promotion, reclassification ou mutation. Tout délai excédant cette période sera rétroactif, dans tous les cas.

8.04.1 Un employé de grade supérieur assigné temporairement à du travail de journalier maintiendra son taux initial.

Dans le cas où un employé est transféré temporairement à un autre département ou à du travail de journalier et que ce transfert dure plus d'une journée, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée à l'intérieur du département sera transféré pour couvrir le reste de la période temporaire, à moins qu'il y ait eu entente avec un autre employé plus ancien.

8.05 La durée de l'emploi est appelée temps de service et pour les fins de la présente convention, les mots "service" et "ancienneté" sont synonymes.

8.06 Advenant la mise à pied d'un employé régulier, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans cette classification, dans le département, aura l'opportunité d'exercer ses droits de déplacer l'employé le moins ancien, dans son département ou dans l'ensemble de l'usine, chronologiquement, pour toutes les classifications reconnues à sa banque de tâches. Cette procédure sera répétée jusqu'à la mise à pied effective de l'employé.

Il est entendu que les droits acquis reconnus à la banque de tâches des employés consistent à reconnaître toutes les tâches qu'un employé aurait effectuées ou obtenues par affichage, à l'emploi de la Compagnie, avant la date du 11 août 1982; depuis cette date, seules les tâches obtenues par affichage seront ajoutées à la banque de tâches actuelle.

Il est entendu que les deux parties seront liées par les droits acquis reconnus à la banque de tâches de chaque individu, une fois établie et acceptée par les deux parties.

De plus, il est entendu que toutes les tâches reconnues à la banque des tâches seront en concordance avec l'annexe B.

8.06.1 Tout travail grade 1 et/ou 2 sera inclus dans la banque de tâches de chaque employé. Il n'y aura aucun changement de grade ou de classification à moins qu'il y ait eu un affichage au préalable.

8.06.2 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté à l'emploi qu'ils occupaient lors de leur mise à pied ou à un poste faisant partie de leur banque de tâches selon ce qui arrivera en premier, jusqu'à ce qu'il y ait du travail disponible à leur emploi original dans leur département.

8.06.3 Tout employé déplacé et/ou supplanté peut choisir d'être mis à pied au lieu d'accepter un autre emploi, mais doit renoncer par écrit. Il est entendu que cette renonciation peut rendre l'individu passible de ne pas recevoir les prestations de chômage.

8.07 Il est convenu qu'une liste des employés rappelés au travail sera fournie au secrétaire-archiviste et au délégué plein temps de l'Association dans les quarante huit (48) heures du rappel.

8.08 Dans les cas de mutations de personnel, non attribuables à une mise à pied, aucun employé ne devra subir une diminution de son salaire horaire, sauf si sa mutation est attribuable à son inhabileté dans l'exécution du travail projeté, ou encore, à moins que la mutation ne soit faite à la demande de l'employé lui-même. Une attention particulière sera accordée aux employés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant, au moins, 20 années de service continu, ainsi qu'aux employés qui seraient contraints d'accepter un emploi moins rémunérateur à cause d'un accident industriel subi dans les usines de la Compagnie.

8.09 La Compagnie convient d'afficher sur les babillards, dans ses ateliers, durant trois jours ouvrables, l'avis de tout poste vacant, qui est couvert par les stipulations du présent contrat, dès qu'ils surviennent. Les employés désirant obtenir ce poste vacant devront faire une demande par écrit durant la période d'affichage. Une copie contresignée par le contremaître sera remise à l'applicant. La Compagnie fera son choix dans les cinq jours ouvrables suivant en prenant en considération:

- a) L'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes et les dispositions nécessaires pour remplir la tâche de façon efficace.
- b) Si le poste n'est pas comblé, la Compagnie pourra combler cet emploi à la suite d'un deuxième affichage avisant ainsi qu'une période d'entraînement sera accordée au postulant choisi. Cette période d'entraînement pour un employé qui change de famille d'emploi débutera au taux tel qu'établi à l'annexe 'K'. Il recevra une augmentation de .10 cents l'heure à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste. La Compagnie pourra également combler cet emploi en embauchant un employé qualifié lorsqu'il sera nécessaire d'avoir un employé déjà formé.

Le délégué plein temps syndical recevra une liste de tous ceux qui ont fait une demande avant que la Compagnie fasse son choix. L'Association ou l'employé peut soulever un grief selon l'article régissant la procédure des griefs concernant tout choix litigieux. Les mots "poste vacant", tels qu'utilisés dans cette sous-section 8.09, signifient tout poste vacant qui devra être comblé sur une base régulière et continue et ne doivent pas se rapporter à des postes qui ont été laissés temporairement vacants à cause de congés, vacances, maladie, deuil, congé sans solde, mise à pied, suspension et autres absences de même nature. Les postes laissés temporairement vacants, tels qu'utilisés dans ce paragraphe seront limités à une période de temps ne devant pas excéder trois semaines ou selon le consentement mutuel des parties.

Un employé transféré sur affichage sera considéré comme l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa nouvelle classification pour une période de six (6) mois en cas de mise à pied. Également, pendant les trois premiers mois qui suivent son transfert, un employé qui a été transféré pour une période d'entraînement selon l'annexe 'K', sera privé de ses droits d'ancienneté quant au choix de son équipe. Cependant, par entente mutuelle de la Compagnie et de l'Association, les employés ayant des problèmes particuliers, tels que: accident de travail, maladie ou changement technologique, pourront être exemptés de la/ou des périodes ci-haut mentionnées.

Durant les périodes ci-haut mentionnées, l'employé ne sera pas éligible aux postes à combler par affichage. Dans tous les cas, les employés choisis dans un poste inférieur à leur grade, ne pourront faire plus d'une demande par année. Les employés en mise à pied seront considérés éligibles au poste à combler par affichage aux conditions suivantes:

- a) L'employé qui, suite à une mise à pied, a supplanté un autre employé, perd son droit de rappel s'il obtient un poste par affichage et que le grade de ce poste est supérieur à celui du poste où il a subi sa mise à pied.
- b) L'employé en mise à pied qui ne travaille pas pour la Compagnie ne perd pas son droit de rappel s'il est choisi sur un affichage.

8.09.1 Lorsque pour des raisons techniques, il serait impossible d'attribuer un grade à une nouvelle tâche, celle-ci devra quand même être affichée et le candidat choisi sera payé rétroactivement à la date qu'il a été choisi. Au moment où le grade est défini, l'employé choisi aura le privilège de retourner à son ancien poste si le grade n'est pas supérieur à celui qu'il détient présentement. Dans le cas où une nouvelle classification sera établie par la Compagnie, elle le sera dans une période n'excédant pas deux mois.

8.09.2 Le délégué plein temps sera en tout temps avisé du nom du postulant choisi après affichage, avant que celui-ci n'ait débuté à son nouveau travail.

8.10 Lorsqu'un employé sera appelé à faire partie d'une équipe de nuit ou de jour, la Compagnie l'en avisera par écrit trois jours de calendrier à l'avance du changement d'équipe. Advenant le cas d'une longue fin de semaine, l'employé sera avisé d'un changement d'équipe quatre jours de calendrier avant. Dans le cas de mutation d'une équipe à une autre, l'ancienneté sera considérée pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante, sauf dans les cas où le but de cette mutation est de parer à des difficultés temporaires d'opération ou quand il s'agit de la formation d'employés. Le terme "temporaire" utilisé dans cette

sous-section pour aucune considération n'excédera trois semaines. Les mutations de l'équipe du jour à l'équipe de nuit et vice-versa se feront selon l'ancienneté considérée à l'intérieur de chaque département, à moins qu'il n'y ait un poste vacant ou une mise à pied dans lequel cas c'est l'ancienneté globale qui s'appliquera pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante.

8.11 L'ancienneté ne sera reconnu qu'après deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs; cependant, à cette date, l'employé sera considéré comme ayant accumulé deux mois d'ancienneté. Tout employé mis à pied avant la fin de la période ci-haut mentionnée et ré-embauché dans l'espace d'un mois de calendrier sera obligé de compléter seulement le nombre de journée(s) qui lui reste à travailler de sa période originale de probation pour devenir un employé permanent. De plus après entente avec l'Association, la Compagnie peut prolonger la période de probation d'un employé. Dans de tels cas l'employé concerné n'atteindra pas le statut d'employé permanent à moins d'avoir complété la période de probation prolongée. Il est convenu de part et d'autre qu'on n'accordera pas de crédit pour les périodes pendant lesquelles il n'y a pas eu de service rendu à la Compagnie, sauf dans les cas visés au paragraphe 8.12 ci-dessous.

8.12 Un employé qui est mis à pied pour manque de travail continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pendant la période de congé si cette période ne dépasse pas quatre mois.

Un employé qui est mis à pied pour manque de travail ne perd pas l'ancienneté qui est à son crédit à la date de congé, à condition que la durée du congé ne dépasse pas un an dans le cas des employés qui ont un an ou moins de service continu lors de la mise à pied, deux ans dans le cas des employés qui ont plus d'un an et moins de deux ans de service continu lors de la mise à pied et de trois ans dans le cas des employés qui ont deux ans et plus de service continu au moment de la mise à pied.

8.13 Un employé perdra son droit d'ancienneté pour les raisons suivantes:

8.13.1 Lorsqu'il quitte volontairement son emploi à la Compagnie.

8.13.2 Lorsqu'il est renvoyé pour une raison valable.

8.13.3 Lorsque s'appliquent les conditions exposées au paragraphe 8.12 ci-dessus.

8.13.4 Lorsqu'il est avisé de reprendre le travail, après un congé, et qu'il omet de prévenir la Compagnie, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de rappel de son désir de revenir, ou s'il ne retourne pas au travail dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis, par poste recommandée.

8.13.5 Toute absence de plus de deux (2) jours qui n'est pas rapportée, à moins que, en cas de maladie ou d'incapacité physique, l'employé ne présente un certificat médical à la Compagnie au plus tard le jour où il reprend son travail; ou, si cette absence est due à une ou des causes autres que la maladie, ou l'incapacité physique, à moins que l'employé ne présente à la Compagnie, au plus tard le jour où il reprend son travail, une explication valable de cette absence. Lorsque par suite d'absences rapportées et justifiées par des raisons

valables, un employé ne se sera pas présenté au travail pendant une période de deux (2) ans, il sera considéré comme ayant mis un terme à son emploi avec la Compagnie et il aura perdu ses droits d'ancienneté. Toutefois cette période de restriction ne s'appliquera pas à un employé ayant subi un accident de travail à l'emploi de la Compagnie tant et aussi longtemps que l'employé accidenté n'a pas été réadapté et réintégré à une occupation considérée aussi rémunératrice que l'emploi qu'il occupait au moment de son accident.

8.14 Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied un ou plusieurs employés permanents, la Compagnie convient de soumettre au secrétaire archiviste de l'Association et délégué plein temps, quatre (4) jours ouvrables ou plus avant que ne débute la mise à pied, une liste des employés qui vont être mis à pied. Le délégué plein temps a le droit d'en appeler à la Compagnie s'il estime qu'il y a injustice dans la mise à pied proposée. Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie deux jours ouvrables avant que ne débute la mise à pied.

8.15 La Compagnie fournira à l'Association une liste du temps de service indiquant la situation de chaque employé ainsi que sa fonction et sa catégorie. Cette liste sera révisée semestriellement le 31 octobre et le 30 avril de chaque année et sera remise à l'Association dans les trois (3) semaines suivant les dates indiquées ci-dessus. De plus, aux mêmes dates, la Compagnie fournira à l'Association une liste de tous les employés mis à pied indiquant à ce moment leur temps de service, la date de leur mise à pied ainsi que leur classification. De plus, la liste publiée le 30 avril indiquera le pourcentage de paye de vacances de chaque employé.

8.16 Le temps de service d'un employé ne sera pas affecté par un congé autorisé par la Compagnie. Il est reconnu que la Compagnie accordera des congés pour maladie après que l'employé aura présenté un certificat médical. La Compagnie peut accorder des congés pour toute autre raison sérieuse tel que cours de perfectionnement et recyclage.

8.17 Les employés qui auront 65 ans à compter du 1er juillet 1982 pourront travailler le temps nécessaire pour qu'ils deviennent éligibles au plan de pension en vigueur.

ARTICLE 9

SALAIRES

9.01 A compter du 1er septembre 1984, les taux de salaires apparaissant à l'annexe 'A' s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.

9.02 Un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie recevra au moins quatre heures de paye au taux régulier, à moins que la Compagnie ne soit pas en mesure de lui procurer le travail pour lequel il est requis, en raison d'une interruption de l'énergie, d'une grève, d'une inondation, d'un incendie ou de toutes autres causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle.

9.02.1 Les employés qui sont victimes d'un accident grave encourant une perte de temps (tel que défini dans la loi des Accidents de Travail) recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillaient au moment où

l'abandon du travail est arrivé, si l'accident avait été rapporté au préalable. Si un tel accident se produit le samedi, le dimanche ou un jour de congé, l'employé sera payé pour les heures travaillées à temps supplémentaire ou l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux de base régulier, lequel sera le plus élevé.

9.03 Une majoration de vingt-huit cents (.28) et trente-cinq cents (.35) l'heure, en plus du salaire quotidien ordinaire, sera payé pour le travail exécuté par la deuxième équipe (16:00 à 24:00) et la troisième équipe (00:01 à 08:00) respectivement. Cette majoration sera considérée comme partie du taux régulier lors du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

9.04 Advenant le décès de l'épouse, de l'époux, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, il sera accordé à celui-ci un maximum de trois jours de congé et d'une journée de congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Ces journées de congé seront payées au taux régulier de l'employé, multiplié par le nombre d'heures prévues pendant cette période pour une équipe de travail régulière. Dans tous les cas qui précèdent, l'employé concerné doit avoir assisté aux funérailles pour avoir droit à l'indemnité de décès.

9.05 Il est convenu que des salopettes seront à la disposition des employés du service de l'entretien mécanique et électrique et des personnes affectées à des travaux de magnétoscopie de liquides pénétrants et de jet de sable.

ARTICLE 10

Heures de travail et temps supplémentaire

10.01 La semaine régulière de travail consistera en une semaine de base de quarante heures et en une journée régulière de huit heures de travail par équipe du lundi au vendredi.

10.02 Les heures de travail pour une opération de deux équipes seront comme suit:

Equipe de jour: 07:00 à 12:00
13:00 à 16:00

Equipe de nuit: 16:00 à 24:00

Les heures de travail pour une opération de trois équipes seront comme suit:

Première équipe: 08:00 à 16:00
Deuxième équipe: 16:00 à 24:00
Troisième équipe: 00:01 à 08:00

10.03 Le taux pour le temps supplémentaire sera d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de l'employé sauf dans les cas stipulés autrement.

10.04 Le temps supplémentaire sera payé aux employés payés à l'heure, régis pas la présente convention (sauf les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe) pour les heures effectuées au-delà des heures

ci-haut mentionnées durant n'importe quel jour ou soirée de travail. Par contre toutes les heures travaillées avant le début des équipes régulières de travail seront en tout temps payées aux taux des heures supplémentaires.

10.05 Le travail accompli le samedi sera payé au taux des heures supplémentaires. Le travail accompli le dimanche sera payé temps double, c'est-à-dire deux fois le taux régulier. Les termes de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux chefs mécaniciens de machine fixe ni aux mécaniciens de machine fixe. La politique concernant le temps supplémentaire des chefs mécaniciens de machine fixe et des mécaniciens de machine fixe est explicite dans le paragraphe 10.06.

10.06 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe seront payés au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures durant lesquelles ils auront travaillé pendant une quelconque semaine après qu'ils auront complété le nombre d'heures constituant les semaines régulières de travail telles que mentionnées aux paragraphes 10.01 et 10.02 de cet article 10.

10.07 Le travail accompli durant les congés énumérés dans les paragraphes 11.01 et 11.02 de cette convention sera payé au taux des heures supplémentaires. De plus, l'employé s'il est éligible, recevra un montant égal à son taux régulier multiplié par le nombre d'heures qui auraient constituées cette journée si au lieu d'être une journée de congé, elle avait été une journée régulière.

10.08 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe travaillant durant un congé statutaire payé recevront une journée de congé payée pendant la semaine où a lieu le congé. Ils devront déterminer la date de cette journée avec leur contremaître au moins deux semaines à l'avance. Le salaire d'une telle journée de congé payée sera calculé sur le taux horaire régulier de l'employé concerné multiplié par le nombre d'heures dans ce qui aurait été une journée régulière de travail. De plus, les congés des fêtes seront distribués rotativement sur une base de 2 ans.

10.09 Tout employé qui sera requis par la Compagnie d'effectuer du temps supplémentaire, en sera avisé en autant que possible avant le début des heures régulières de travail de son équipe et/ou avant midi pour les équipes régulières de jour.

10.10 La Compagnie distribuera le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les employés assignés aux différentes tâches à l'intérieur du département et entre les équipes de travail. L'équité de la distribution du temps supplémentaire sera mesurée sur une base trimestrielle. Le temps supplémentaire travaillé et refusé sera utilisé pour les fins du calcul de l'équité. Les employés non disponibles, dû à l'absentéisme, lors du besoin du temps supplémentaire, seront considérés comme ayant travaillé en temps supplémentaire. Un relevé sera disponible dans chacun des départements pour information. En cas d'inéquité significative, la Compagnie s'engage à rectifier la situation dans les plus brefs délais.

10.11 Quand du temps supplémentaire est requis, l'employé de production qui effectue le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis aura la priorité de continuer cette tâche en temps supplémentaire, sauf s'il devient à l'encontre de l'article 10.10.

10.12 Dans le cas des employés affectés aux services, soit opérateurs de véhicules, vérificateurs réception, vérificateurs expédition, électriciens et mécaniciens, une fiche pour chaque classification d'employés sera maintenue du temps supplémentaire travaillé et refusé. L'employé ayant le moins de temps supplémentaire à cette fiche aura priorité pour le temps supplémentaire à effectuer. Pour ces employés, la cédule 13.04 s'applique le samedi et le dimanche.

10.13 Les employés peuvent refuser de travailler du temps supplémentaire à condition qu'il y ait d'autres employés qualifiés et disposés à travailler à l'intérieur du département. Cependant, si les employés concernés refusent, les employés classifiés possédant le moins d'ancienneté pour ce genre de travail sur l'équipe de travail et à l'intérieur du département seront obligés d'effectuer le temps supplémentaire exigé. De plus, les employés ne pourront pas refuser d'effectuer du temps supplémentaire s'il est requis d'une façon générale dans un département.

10.14 Pendant les heures de temps supplémentaire qui suivent un quart de huit heures complet, après un repos initial de dix minutes, il y a un arrêt de dix minutes toutes les deux heures et un arrêt pour repas toutes les quatre heures et ainsi de suite.

ARTICLE 11

Congé rémunérés

11.01 Les congés rémunérés suivants seront observés annuellement durant la période de la convention collective.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An (équipe de jour)
- Veille du Jour de l'An (autres équipes)
- Vendredi-Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâce
- Noel
- Lendemain de Noel (équipe de jour)
- Veille de Noel (autres équipes)
- Deux congés flottants

11.02 Ces congés seront rémunérés au taux du salaire régulier multiplié par le nombre d'heures correspondant à la journée régulière de travail. Tous les congés coïncidant avec un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant.

Lorsque les congés de Noel et du Jour de l'An sont reportés au lundi suivant, tel que prévu dans cet article, le vendredi précédant sera considéré comme étant la veille du congé. Les parties s'entendront d'année en année sur les dates des congés flottants mais un de ceux-ci devra être rattaché à la période des Fêtes de Noel.

11.02.1 A l'option de l'employé, un congé payé qui aurait normalement lieu durant la période de ses vacances pourra être reporté et observé le premier jour ouvrable qui précède ou suit ses vacances. L'employé doit aviser la Compagnie, au moins une semaine à l'avance de ses vacances, qu'il désire exercer cette option.

11.03 Règle générale, ces provisions, en autant qu'elles se rapportent aux jours de congé rémunérés, ne s'appliqueront qu'aux employés permanents payés à un taux horaire et qui travaillent une journée entière le jour précédant et le jour suivant la fête concernée. Un employé se présentant au travail avec plus d'une heure de retard sera considéré comme n'ayant pas travaillé sa période de relève au complet.

11.04 A la demande de l'employé qui sera absent pour cause de maladie ou accident, la Compagnie paiera la différence entre a) le montant à temps régulier qu'il aurait reçu en temps normal s'il avait été qualifié pour un congé ou des congés conformément à l'article 11.03 et b) le montant de compensation qu'il reçoit en vertu de sa maladie ou accident comme suit:

A) Pour les employés ayant moins d'un an de service -- pour le premier congé payé suivant lequel il aurait eu droit s'il avait travaillé au terme de la présente convention sauf dans les cas où les congés payés surviennent des jours de congés consécutifs. Quand les congés payés surviennent des jours consécutifs, ex: Noël et la veille de Noël, il sera payé pour les deux congés payés.

B) Pour les employés ayant un an mais moins de trois ans de service -- pour les congés qui tombent en dedans d'une période de douze (12) mois à compter de la première journée de son absence.

C) Pour les employés ayant plus de trois ans de service -- pour les congés qui tombent en dedans d'une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la première journée de son absence.

ARTICLE 12

Vacances payées

12.01 La Compagnie s'engage à échelonner ces congés sur la deuxième et la troisième semaine de juillet, à chaque année, mais elle se réserve le droit de modifier le tableau des congés si ses engagements sont tels que la fermeture de l'usine, à cette période, entraînerait des pertes de revenu pour elle ou pour ses clients. La Compagnie accordera des congés annuels payés à tous les employés régis par la présente convention d'après le barème ci-après indiqué. Pour les employés de la maintenance, les vacances pourront être prises sur demande du début juin à la fin d'août après entente mutuelle.

12.01.1 Tel que prévu d'après la loi sur les normes de travail pour les employés n'ayant pas encore une année entière de service continu pour la Compagnie.

12.01.2 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins un an et pas plus de trois (3) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront cinq pour cent (5%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.3 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins trois (3) ans et pas plus de cinq (5) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront six pour cent (6%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.4 Trois semaines de vacances aux employés qui ont cinq (5) ans et pas plus de treize (13) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront sept pour cent (7%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.5 Quatre semaines de vacances aux employés qui atteignent treize (13) ans de service continu au premier juillet; ces employés recevront neuf pour cent (9%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.02 Les troisième et quatrième semaines de vacances peuvent être prises immédiatement après la deuxième semaine de vacances ou elles peuvent être accordées à une date antérieure ou postérieure selon la situation des affaires de la Compagnie, ses besoins et ses engagements. La décision concernant quand la troisième et la quatrième semaines de vacances pourront être prises se fera par entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé concerné.

12.03 Le temps de service continu sera calculé d'après le temps de service de l'employé tel qu'il est inscrit sur la fiche d'emploi.

12.04 La Compagnie convient d'aviser quant à la période de vacances, le ou avant le 27 février de chaque année.

12.05 Un employé qui a abandonné de lui-même son emploi, après avoir donné un avis de 48 heures à la Compagnie de son intention de partir, recevra une semaine après la réception de sa dernière paie, une compensation pour ses vacances, conformément au barème ci-haut établi.

12.06 Un employé ayant été mis à pied recevra au moment des vacances annuelles ou lors de sa mise à pied, si c'est le désir de l'employé, sa paye de vacances, conformément au barème ci-haut établi. Si l'employé néglige d'en faire la demande au moment de sa mise à pied, sa paye de vacances sera automatiquement reportée aux vacances annuelles.

ARTICLE 13

Temps de repos, diners, équipes et nettoyages

13.01 La Compagnie cédulera une période de repos de 10 minutes pendant chaque quart, ces périodes de repos pourront être changées par la Compagnie après qu'elle en aura avisé l'Association. Chaque employé pourra prendre une période de 5 minutes avant les repas pour nettoyage. Une période d'une heure non-payée pour les repas sera donnée pour le quart de jour et une période payée d'une demi-heure sera donnée pour tous les autres quarts. Il n'y aura pas d'équipes rotatives.

13.01.1 Cédule pour équipe de jour - 07:00 à 16:00.

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 13:00	diner

13.01.2 Cédule pour équipe de nuit - 16:00 à 24:00.

18:00 à 18:10	repos
19:55 à 20:00	nettoyage
20:00 à 20:30	repas

13.01.3 Cédule pour première équipe
(opération de trois équipes) - 08:00 à 16:00.

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	diner

13.01.4 Cédule pour deuxième équipe
(opération de trois équipes) - 16:00 à 24:00.

18:00 à 18:10	repos
19:55 à 20:00	nettoyage
20:00 à 20:30	repas

13.01.5 Cédule pour troisième équipe
(Opération de trois équipes) - 24:00 à 08:00.

02:00 à 02:10	repos
03:55 à 04:00	nettoyage
04:00 à 04:30	repas

13.02 Cédule d'équipe de travail pour temps supplémentaire sur semaine.

07:00 à 18:00
18:00 à 04:00

13.02.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 18:00

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 13:00	diner
16:00 à 16:10	repos

13.02.2 Cédule d'équipe de 18:00 à 04:00

20:00 à 20:10	repos
21:55 à 22:00	nettoyage
22:00 à 22:30	repas
02:00 à 02:10	repos

13.03 Cédule d'équipe de travail pour temps supplémentaire pour samedi et dimanche.

07:00 à 12:00	- (équipe de jour)
12:00 à 17:00	- (équipe de nuit)
07:00 à 15:00	- (référence 10.14)

Les opérations continues de trois équipes utiliseront leurs cédules régulières de travail.

13.03.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 12:00 (équipe de jour).

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage

13.03.2 Cédule d'équipe de 12:00 à 17:00 (équipe de nuit)

14:20 à 14:30	repos
16:55 à 17:00	nettoyage

13.04 Cédule d'équipe de 07:00 à 15:00 (référence article 10.14, pour temps supplémentaire pour samedi et dimanche, employés de service)

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	repas

13.05 La Compagnie n'utilisera jamais plus de trente-cinq employés pour travailler sur des équipes telles que mentionnées dans le paragraphe 13.01.5 tout en tenant compte de la pratique du passé.

ARTICLE 14

Déduction des cotisations syndicales

14.01 Ce sera une condition d'embauchage pour la durée de la présente convention que tous les employés régis par la présente unité de négociation, tel que stipulé à l'article 1, et qui sont sujets aux dispositions de cette convention, paieront, sous forme de déductions à la source, une cotisation syndicale hebdomadaire équivalente aux tarifs de l'Association conformément à la sous-section 14.03 ci-après.

14.02 La Compagnie convient de déduire du salaire de tout nouvel employé une cotisation hebdomadaire égale à la cotisation décrétée par l'Association; une telle déduction devant débiter avec la première paye. Le fait de payer la cotisation syndicale dès sa première paye ne changera pas pour autant la situation d'un employé à l'égard de la période de probation prévue dans la présente convention collective.

14.03 La Compagnie retiendra le montant des cotisations fixées de temps à autre par la constitution de l'Association internationale des Machinistes et soumises à la Compagnie par l'Association. A cet égard, toutefois, il est mutuellement convenu que si la paie revenant à un employé est inférieure au montant de la contribution hebdomadaire, la retenue sera reportée à la semaine suivante. Si l'Association désire changer le montant de la contribution hebdomadaire syndicale, elle devra en aviser la Compagnie par écrit et afficher une copie de cet avis sur les tableaux d'affichage dans les ateliers, au moins trois semaines avant la date de changement du montant de la contribution hebdomadaire. Ce changement entrera alors en vigueur pour le montant fixé par l'Association. La Compagnie remettra au trésorier de l'Association les montants des cotisations perçues avec un rapport à l'appui une fois par mois au plus tard le 15 du mois suivant l'échéance.

14.04 L'Association convient par les présentes d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait survenir à la suite de la retenue à la source de la contribution hebdomadaire.

ARTICLE 15

Délégués d'atelier

15.01 L'Association, par l'intermédiaire de son bureau, peut nommer un délégué dans chaque département, lequel sera nommé délégué de département. De plus, il est reconnu qu'un délégué de département peut remplacer un autre délégué de département durant l'absence de ce dernier.

15.02 Les délégués de département, y compris le délégué plein temps, devront agir conformément à la procédure établie dans l'article suivant, intitulé "Procédure des griefs".

15.03 Un délégué de département, après avoir obtenu la permission de son contremaître, sera autorisé à quitter son lieu de travail régulier sans perte de salaire pour une période de temps ne devant pas excéder trente (30) minutes afin d'enquêter à l'intérieur de son département au sujet d'un grief ou dans le but de régler un grief, et il devra ensuite se rapporter à son contremaître avant de reprendre son travail. Si le contremaître croit être trop préoccupé par des problèmes de production pour abandonner son travail en cours, il référera le délégué de département au contremaître général pour la permission requise. Une telle permission ne sera pas injustement refusée. Une seule période de trente (30) minutes seulement sera accordée pour chaque grief. Si le délégué de département croit avoir besoin de plus de temps, il aura le choix, de demander un rendez-vous à son contremaître pour discuter ce qu'il croit être un grief "bona fide", soit de référer le cas au délégué plein durant les périodes de temps qui lui sont accordées pour rencontrer les délégués de département relativement à des affaires découlant de plaintes ayant été portées à l'attention des délégués de département.

15.04 L'Association fournira à la Compagnie une liste de tous les membres de son comité exécutif, délégués d'atelier, délégué plein temps, de même que tous les changements apportés à cette liste au fur et à mesure qu'ils se produiront.

15.05 Le délégué plein temps s'occupera sur le terrain de la Compagnie, des affaires de l'Association concernant, de façon générale, les enquêtes, consultations et avis relatifs à des plaintes ou griefs au sujet des membres de l'unité de négociation, mais il n'utilisera pas ces périodes de temps pour s'occuper de problèmes relatifs à l'organisation ou à l'administration de l'Association. Il sera obligé de poinçonner à la fin des heures régulières de travail pour l'équipe de jour.

15.05.1 La Compagnie mettra à la disposition du délégué plein temps un bureau adéquatement meublé.

15.05.2 Il est entendu et convenu que le dit bureau doit être utilisé seulement pour les affaires de l'Association concernant les plaintes ou les griefs au sujet de membres de l'unité de négociation, à moins qu'une permission écrite du surintendant de l'usine ou du directeur des relations industrielles n'ait été obtenue.

15.06 Le président élu de l'Association occupera la fonction de délégué plein temps dans l'usine et continuera d'accumuler l'ancienneté ainsi que tout autre bénéfice qui lui serait crédité s'il était au travail. A la fin de son terme, il retournera à son travail, si le travail est disponible ou au même grade. Il est entendu que si le délégué plein temps doit s'absenter, une personne substitut sera appointée par le président pour exécuter le travail de délégué plein temps tel que prévu à l'article 15.07.

15.07 Le délégué plein temps sera sujet aux conditions suivantes:

- a) Cette personne devra poinçonner à l'entrée et à la sortie et sera rémunérée à son taux horaire régulier jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- b) La personne désignée ou élue par l'Association sera payée deux grades plus élevés que son grade régulier, mais n'excédant pas le taux de grade dix (10).

- c) La Compagnie fournira un bureau meublé tel que prévu par l'article 15.05.1.
- d) Une permission doit être accordée par le contremaître du département ou son représentant pour toutes discussions entre les employés et le délégué plein temps. Aucune permission ne sera refusée sans raison valable.
- e) Un horaire de travail pour le délégué plein temps sera préparé par l'Association et approuvé par la Compagnie.
- f) Tout changement à l'horaire tel qu'approuvé doit être sanctionné par le directeur des Relations Industrielles ou son représentant.
- g) Les précisions de l'article 15.06 prévaudront quant à l'accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 16

Procédure de règlement des griefs

16.01 Comité des Relations ouvrières.

16.01.1 L'Association élira un comité de six employés membres de l'Association, qui sera connu sous le nom de "Comité des griefs".

16.01.2 Le comité des griefs remplira les fonctions précisées à la sous-section (16.02.3) ci-dessous et aura le droit de mettre en vigueur les dispositions de la convention à tous les cas de griefs qu'il jugera être de bonne foi. Le comité des griefs n'aura ni le pouvoir ni le droit d'apporter des amendements, de faire des changements ou d'ajouter à la présente convention, de quelque façon que ce soit.

16.01.3 Seuls trois des six membres du Comité des griefs seront chargés d'un même grief en même temps. L'un de ces trois membres sera le délégué plein temps.

16.01.4 Rien dans cette entente ne sera interprété comme limitant le droit inhérent des employés de rencontrer le directeur de la fabrication, son adjoint, le surintendant de l'usine ou le directeur des relations industrielles pour y discuter de toute matière quelconque.

16.02 Règlement des griefs:

16.02.1 La procédure qui devra être suivie pour le règlement des griefs entre un ou plusieurs employés, ou l'Association ou la Compagnie est la suivante:

16.02.2 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance d'un tel évènement, l'employé, seul ou accompagné du délégué de département, devra d'abord approcher son contremaître pour obtenir une entrevue avec lui, ou le contremaître concerné, et faire entendre son grief, donnant en même temps au contremaître concerné, un bref résumé oral de son grief. Le

contremaître concerné devra alors fixer une rencontre qui aura lieu pas plus de quatre (4) heures ouvrables après, durant les heures régulières de travail de l'employé concerné.

16.02.3 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, qui doit lui être rendue en dedans d'une journée ouvrable et, s'il désire poursuivre sa réclamation, il doit présenter dans un délai de cinq jours de calendrier son grief par écrit, soit en français soit en anglais, au délégué de son département qui, à son tour, le soumettra à l'attention du Comité des griefs.

16.02.4 Le Comité des griefs, s'il estime que le grief est justifié, devra le porter à l'attention du représentant autorisé de la Compagnie chargé de ces questions dans un délai de cinq jours de calendrier. Si on n'arrive pas à un règlement satisfaisant après deux jours ouvrables, le Comité des griefs peut rencontrer le plus haut représentant de la Compagnie chargé de ces questions à Sherbrooke dans un délai de cinq jours de calendrier, afin de faire une nouvelle tentative de règlement.

16.02.5 Les délais tels que mentionnés aux sous-paragraphes peuvent être prolongés par entente entre les deux parties.

16.02.6 Si la Compagnie, à une étape, néglige de donner une réponse à l'Association dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Association néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

16.02.7 Toutes discussions concernant les griefs auront lieu durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire et en conformité avec ce qui suit:

Pour le délégué de département, une période ne dépassant pas trente minutes par grief (art. 15.03).

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief, avant la deuxième étape du grief (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la deuxième étape, le temps nécessaire.

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief avant la troisième étape (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la troisième étape, le temps nécessaire.

De plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine entre chaque délégué et le délégué plein temps pour information (art. 15.03).

Et de plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine, - entre le président et le délégué plein temps, pour information.

Le délégué plein temps sera régi par l'article 15 tel que par la pratique du passé. Il n'y aura aucune perte de salaire subie par les employés à qui s'adressera le délégué plein temps dans ses fonctions normales.

16.03 Arbitrage

16.03.1 Si le grief n'est pas réglé à la suite de la procédure ci-dessus décrite, la Compagnie ou l'Association peuvent dans un délai de trente jours de calendrier s'en remettre à l'arbitrage en vertu du Code du Travail.

Tout arbitrage ou conseil d'arbitrage ne pourra qu'interpréter et mettre en vigueur les dispositions de la présente convention et non de les changer ou d'y ajouter de quelque manière. La décision du conseil d'arbitrage sera définitive et liera les deux parties.

16.03.2 Aucune décision d'un conseil d'arbitrage ne peut constituer un précédent pour le règlement final de conflits subséquents, à moins que les deux parties n'y consentent.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie paiera directement à l'assureur de l'Association les montants mentionnés ci-dessous pour tous les employés faisant parti de l'unité de négociation, excluant les employés en mise à pied.

Ces montants mensuels défraieront la prime totale de tous les bénéficiaires de la dite police excepté la partie de la prime servant à couvrir les prestations hebdomadaires de salaire.

C'est une condition d'emploi que tout employé à l'embauche après la signature de la convention participe à cette assurance collective.

A compter du 1er juillet 1984:

Plan familial.....	\$24.50 par mois
Célibataire sans dépendant.....	\$22.00 par mois

A compter du 1er juillet 1985:

Plan familial.....	\$28.00 par mois
Célibataire sans dépendant.....	\$25.50 par mois

ARTICLE 18

Texte imprimé de la convention

18.01 La Compagnie convient de faire imprimer, en français et en anglais, le texte de la présente convention sous forme de deux livrets de format approprié et d'en fournir un nombre suffisant à l'Association dans les

soixante-quinze (75) jours suivant la ratification de la présente convention afin que chaque employé couvert par la convention puisse en posséder un exemplaire.

ARTICLE 19

Sécurité, santé et hygiène

19.01 La Compagnie et l'Association reconnaissent qu'elles ont en commun la responsabilité de faire respecter les lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'usine conformément aux lois et aux règlements gouvernementaux.

19.02 La Compagnie fournira tous les équipements et vêtements sécuritaires qu'elle considère nécessaires pour la protection des employés, à l'exception de chaussures et lunettes de prescription. La Compagnie contribuera un tiers du coût des chaussures de sécurité jusqu'à un maximum de deux paires par année. Dans le cas des lunettes de prescription, la Compagnie contribuera un tiers du coût quand requis jusqu'à un maximum d'une paire par année.

19.02.1 Afin de permettre à tous les employés qui seraient tenus de faire réparer, ajuster ou changer leur lunette, la Compagnie s'engage à organiser un service adéquat et ce, sur toutes les équipes régulières de travail.

19.02.2 La Compagnie avancera de l'argent à un employé qui est absent du travail suivant un accident couvert par la C.S.S.T. pour une période maximale d'un mois. Ces avances temporaires de fonds, seront approximativement égales aux prestations auxquelles l'employé aurait droit selon la réglementation de la C.S.S.T. Pour obtenir ces avances, l'employé devra au préalable, compléter le formulaire de la C.S.S.T. dans les délais prévus et signer un document qui autorise la Compagnie à récupérer les sommes d'argent avancées.

19.03 Le Comité de sécurité sera formé de la façon suivante: Trois (3) représentants seront nommés par l'employeur et trois (3) représentants seront nommés par le syndicat. Ces six (6) membres auront un mandat qui devra annuellement être renouvelé au début de chaque année de calendrier.

Le rôle de ce comité est de voir à ce que soient traitées convenablement les diverses situations en tenant compte des lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène général dans l'usine.

De plus, une tournée mensuelle complète des établissements de la Compagnie sera exécutée simultanément par un membre représentant chacune des parties.

Le but de cette tournée est d'évaluer conjointement l'aspect général de la sécurité dans l'usine pour en constater les besoins immédiats ou à venir.

Le fruit de ces constatations devra être examiné par l'ensemble du comité qui devra au besoin, suggérer à la Compagnie et à l'Association les formules de correction qu'il jugera nécessaires sous forme de recommandations.

Il est également convenu que ce comité fonctionnera conformément au rôle qui

lui est conféré par la loi ou tous règlements relatifs au comité de sécurité. La Compagnie et l'Association conviennent aussi que tous les rapports d'inspection gouvernementaux seront remis au comité dans le but de lui faciliter l'exécution de son travail.

D'autre part, la Compagnie ou l'Association pourront s'en remettre au comité conjoint pour faire étude et leur soumettre des recommandations relativement à tous problèmes de sécurité, de santé ou d'hygiène.

19.04 Durant les heures régulières de travail, une personne compétente sera responsable de dispenser les premiers soins aux employés malades ou blessés.

19.05 Il est entendu que la Compagnie effectuera les démarches nécessaires afin de permettre à l'employé qui serait requis, de par la Loi, de passer des tests de sang, de la vue, de l'ouïe et des poumons. Les tests ci-haut mentionnés seront effectués sur les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 20

Absence autorisée

20.01 La Compagnie accordera des permissions d'absences (jusqu'à trois par année) pour des activités syndicales sans solde pour des congrès non reliés aux affaires de la Compagnie, à pas plus de quatre de ses employés à la fois. L'ensemble des jours ouvrables permis sur cet article ne dépassera pas 40 par année de calendrier. Dans ces cas, deux semaines de préavis seront données à la Compagnie par le syndicat.

Pour des absences sans solde reliées aux affaires de la Compagnie, et pour des raisons légitimes, des permissions d'absence sans solde seront accordées pour activités syndicales, tel qu'établie par la pratique du passé. Dans ces cas, une semaine de préavis sera donnée à la Compagnie par le syndicat lorsque ce sera possible de le faire.

20.02 Pour la durée de la présente convention, un congé non payé de douze mois sera accordé à pas plus d'une personne à la fois, élue ou nommée, pour représenter l'Association à plein temps. Pendant cette absence, cette personne continuera à accumuler toute son ancienneté. Advenant le cas où cette personne serait réélue ou renommée pour une période subséquente, son congé sera prolongé aux conditions et termes qui seront convenus mutuellement par la Compagnie et l'Association.

ARTICLE 21

Général

21.01 Advenant le cas où un ou plusieurs articles de la présente convention seraient déclarés nul et sans effet par une autorité compétente, ceci n'infirmera pas la validité des autres articles de la convention qui resteront

pleinement en vigueur.

21.02 Les versions françaises et anglaises de la convention sont considérées comme officielles relativement à l'interprétation de la convention. Lorsqu'il y aura conflit entre la version anglaise et la version française, la version qui prévaudra sera celle qui exprimera le mieux l'intention de l'article.

21.03 C'est le désir des parties à cette convention collective que dans le futur, les lettres d'entente qui seront signées par les deux parties soient déposées au Ministère du Travail et fassent partie de la présente convention.

21.04 Les employés devront signer pour tous les outils fournis par la Compagnie afin de pouvoir donner un compte rendu en tout temps.

21.05 Durant la période de conversion du système de mesures actuel au système métrique, la Compagnie fournira aux employés une seule trousse d'outils affectés par ce changement, que la Compagnie considère nécessaire pour accomplir leur tâche.

21.06 La Compagnie remplacera sans frais aux employés du département d'entretien, tous les outils brisés ou usés en exécution de leur travail.

ARTICLE 22

Paye de Juré

22.01 Un employé qui s'absente de son travail afin de se présenter pour la sélection et/ou servir comme juré sera payé pour ces jours d'absences.

La Compagnie le rémunérera à son taux régulier, plus la prime d'équipe jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour moins tout autre honoraire qu'il recevra de la Cour. De plus, l'employé ne devra pas se présenter au travail peu importe son équipe.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise
de leurs représentants accrédités ce 11 septembre 1984.

LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE
COMBUSTION LTEE
(CE CANADA)

RICHARD CAZA

Directeur de la fabrication

MARIO ROY

Directeur du Personnel et des Relations Industrielles

REJEAN CAQUETTE

Surintendant

HELENE PLANTE

Administratrice du personnel

GORDON L. DALGARD

Directeur des Ressources Humaines

ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS ELESKO

(A. I. M. & T. A.)

(LOCAL 1530)

ANDRE COTE

Président

HERMANN ROBERT

Secrétaire archiviste

NORMAND DUBUC

Membre

NIL TREPANIER

Membre

ROLLAND RICHARD

Membre

WILLIAM BOYCHUCK

Représentant international

ANNEXE A

De la convention collective de travail entre la Société d'Ingénierie Combustion Ltée et l'Association Elesco (A.I.M. et T.A.) datée le 11 septembre 1984

ECHELLE DES SALAIRES

GRADE	1er septembre 1984	1er juillet 1985
1	9.43	9.76
2	9.61	9.94
3	9.79	10.12
4	9.98	10.31
5	10.17	10.50
6	10.35	10.68
7	10.52	10.85
8	10.71	11.04
9	10.89	11.22
10	11.07	11.40

ANNEX B
INDEX DES TACHES

GRADE 1

1-JO-1 Journalier
1-BA-1 Balayeur

GRADE 2

2-JO-1 Journalier

GRADE 3

3-OP-1 Opérateur de grenailage
3-OP-2 Opérateur de jet de sable
3-OP-3 Opérateur (emboutissage)
3-OP-4 Opérateur de chalumeau
3-OP-5 Opérateur (retreint)
3-OP-6 Opérateur de grue mobile
3-OP-7 Opérateur (peinture)
3-ME-1 Mécanicien de machine fixe
3-MV-1 Manoeuvre

GRADE 4

4-DE-1 Décricqueur
4-PL-1 Plieur (à chaud)
4-SC-1 Scieur (à ruban)
4-OP-1 Opérateur de guillotine
4-VE-1 Vérificateur (réception, expédition, outils)
4-EX-1 Chargeur (pour expédition)
4-OP-2 Opérateur de pont roulant

GRADE 5

5-SO-1 Soudeur (par induction)
5-SO-2 Soudeur (varié)
5-OP-1 Opérateur (rouleaux)
5-OP-2 Opérateur de machines
5-OP-3 Opérateur de grue "Drott"
5-PE-1 Perceur
5-PL-1 Plieur (plaques)
5-PL-2 Plieur (à déviation)
5-CO-1 Coupeur à chalumeaux multiples

(suite)

GRADE 5

5-EX-1 Expéditeur
5-MO-1 Monteur de l'outillage à débricage
5-ME-1 Chef mécanicien de machine fixe
5-PO-1 Pointeur des ailettes
5-AS-1 Assembleur général
5-AC-1 Conducteur-acheteur

GRADE 6

6-PL-1 Plicur (à froid)
6-AS-1 Assembleur B
6-MA-1 Machiniste B
6-SO-1 Soudeur (général)
6-MN-1 Menuisier
6-IN-1 Inspecteur
6-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
6-EL-1 Electricien
6-RE-1 Réception

GRADE 7

7-TR-1 Traceur
7-AS-1 Assembleur A
7-MA-1 Machiniste A
7-PL-1 Plicur et traceur
7-SO-1 Soudeur (général) NDE
7-SO-2 Soudeur en bout (NDE)
7-SO-3 Soudeur au tig automatique
7-SO-4 Soudeur par immersion
7-EX-1 Expéditeur en chef
7-IN-1 Inspecteur
7-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
7-EL-1 Electricien A
7-PB-1 Plombier
7-ME-1 Mécanicien (maintenance)

GRADE 8

8-SO-1 Soudeur spécialisé
8-AS-1 Assembleur de tables pour surchauffeurs
8-OU-1 Outilleur-ajusteur
8-IN-1 Inspecteur
8-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
8-ME-1 Mécanicien (maintenance)
8-PL-1 Plicur (à rayon-court)

GRADE 9

9-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
 9-TE-1 Technicien en soudage

GRADE 10

0-TE-1 Technicien en soudage
 0-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)

En conformité avec l'article 8.06, le regroupement des classifications apparaîtra en annexe à la banque des tâches.

REGROUPEMENT DES CLASSIFICATIONS

GRADE 1

A-1	Journalier	
B-30	Balayeur	1-JO-1
B-1	Balayeur	1-BA-1

GRADE 2

B-31	Journalier	2-JO-1
------	------------	--------

GRADE 3

A-7	Opérateur de grenailage	3-OP-1
B-3	Opérateur de jet de sable	3-OP-2
B-8	Opérateur (emboutissage)	3-OP-3
B-14		
D-20	Opérateur de chalumeau	3-OP-4
D-5	Opérateur (retreint)	3-OP-5
G-5		
S-3	Opérateur de grue mobile	3-OP-6
G-6	Opérateur (peinture)	3-OP-7
R-3	Mécanicien de machine fixe	3-ME-1

GRADE 3 (suite)

A-5		
B-13		
D-13		
D-11		
N-1		
S-1		
R-2		
A-10		
A-25	Manoeuvre	3-MV-1
C-6		
B-16		
F-20		
S-2		
B-10		
A-19		
D-14		
B-4		
M-1		

GRADE 4

A-11		
A-17		
D-4	Décricheur	4-DE-1
A-18		
A-21	Plieur (à chaud)	4-PL-1
B-9		
B-2	Scieur (à ruban)	4-SC-1
B-22	Opérateur de guillotine	4-OP-1
G-7	Chargeur (pour expédition)	4-EX-1
T-4	Opérateur de pont roulant	4-OP-2
C-5		
S-4	Vérificateur (réception, expédition,	
G-4	outils)	4-VE-1

GRADE 5

A-20	Soudeur (par induction)	5-SO-1
B-18	Opérateur (rouleaux)	5-OP-1
B-20	Plieur (plaque)	5-PL-1
M-10		
M-11	Opérateur de machines	5-OP-2

GRADE 5 (suite)

B-19		
B-17		
C-9	Perceur	5-PE-1
C-15		
E-1		
B-21	Coupeur à chalumeaux multiples	5-CO-1
R-15		
B-29	Expéditeur	5-EX-1
D-3	Plieur (à déviation)	5-PL-2
D-16	Monteur de l'outillage à décriçage	5-MO-1
F-35	Pointeur des ailettes	5-PO-1
G-9	Opérateur de grue "Drott"	5-OP-3
R-10	Chef mécanicien de machine fixe	5-ME-1
F-8		
F-15	Soudeur (varié)	5-SO-2
M-12		
M-6	Assembleur général	5-AS-1
S-7	Conducteur acheteur	5-AC-1

GRADE 6

A-22	Plieur (à froid)	6-PL-1
B-24		
M-2		
N-6		
D-15	Assembleur B	6-AS-1
F-28		
M-4		
B-25		
C-14		
C-16		
C-18		
C-20	Machiniste B	6-MA-1
C-21		
C-23		

GRADE 6 (suite)

F-1		
F-2		
F-6		
F-9	Soudeur (général)	6-SO-1
F-32		
F-10		
F-11		
F-13		
F-18		
F-22		
F-5		

GRADE 6 (suite)

G-12	Menuisier	6-MN-1
I-1		
I-2		
I-3	Inspecteur	6-IN-1
I-7		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	6-IN-2
I-6		
O-2	Electricien	6-EL-1
S-8	Réception	6-RE-1

GRADE 7

B-26		
F-21	Traceur	7-TR-1
B-28		
C-10		
B-27		
F-14		
F-16	Assembleur A	7-AS-1
J-32		
M-3		
F-33		

GRADE 7 (suite)

C-24		
C-25		
C-27		
C-28	Machiniste A	7-MA-1
C-29		
C-31		
C-32		
C-33		
D-2	Plieur et traceur	7-PL-1
F-7	Soudeur (général) NDE	7-SO-1
F-17	Soudeur en bout NDE	7-SO-2
F-24		
F-34	Soudeur au tig automatique	7-SO-3
F-23		
F-27	Soudeur par immersion	7-SO-4
F-36		
G-10	Expéditeur en chef	7-EX-1
I-1		
I-2	Inspecteur	7-IN-1
I-3		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	7-IN-2
I-6		
O-3	Electricien A	7-EL-1

GRADE 7 (suite)

R-4	Plombier	7-PB-1
R-6		
R-5	Mécanicien (maintenance)	7-ME-1
R-11		

GRADE 8

F-4	Soudeur (réparation (ray-x/ultrason)	8-SO-1
F-25	Assembleur de tables pour surchauffeurs	8-AS-1
O-34	Outilleur-ajusteur	8-OU-1
R-14	Mécanicien (maintenance)	8-ME-1
N-7	Plieur (à rayon-court)	8-PL-1
I-2		
I-3	Inspecteur	8-IN-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	8-IN-2
I-6		

GRADE 9

I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	9-IN-2
I-6		
F-31	Technicien en soudage	9-TE-1

GRADE 10

F-38	Technicien en soudage	0-TE-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	0-IN-2
I-6		

28 août 1984

MEMOIRE D'ENTENTE

Les déplacements et assignations de personnel à l'intérieur d'un département seront effectués seulement pour des raisons pratiques nécessitées par les besoins de production en tenant compte des critères suivants:

- a) assurer un meilleur niveau de sécurité d'emploi lié à l'ancienneté,
- b) faciliter les procédures de mise à pied et de rappel dictées par le volume de travail,
- c) permettre l'assignation des employés qualifiés en fonction des besoins de production.

IDENTIFICATION DES DEPARTEMENTS

Atelier des produits tubulaires (401, 402, 405, 474)
Atelier du métal en plaque et de la fabrication lourde (431, 441, 460)
Atelier d'usinage et d'assemblage mécanique (424, 485)
Service d'entretien (562, 563)
Service de réception/expédition (490, 585)
Service de soudage (682)
Service d'inspection (542)

L'Association sera avisée de tout changement à la liste ci-dessus au fur et à mesure qu'ils se produiront.

ANNEXE C

Enlevée

ANNEXE D

Le 24 octobre 1973

Combustion Engineering-Superheater Ltd.,
et
Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Il est convenu que pour la durée de cette convention collective, aucun employé de l'unité de négociation ne devra perdre son emploi, avec la Compagnie, ni subir une diminution de son salaire horaire, ni être déplacé de la fonction dans laquelle il est classifié comme conséquence directe ou indirecte de l'attribution par la Compagnie d'un sous-contrat sur sa propriété.

Ceci ne s'appliquera pas cependant aux services auxiliaires suivants:
l'enlèvement des vidanges et/ou de l'enlèvement du surplus de neige.

Ceci cependant ne devra être interprété comme empêchant la Compagnie de donner à sous-contrat du travail soit à l'intérieur ou à l'extérieur de sa propriété.

GERARD LAPOINTE, président

M.H. LETTRE, Ass. Directeur Relations Industrielles

ANNEXE E

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, pour les travaux de peinture, la Compagnie s'engage à fournir un équipement moderne (électro-statique) et entreposer le vieil équipement qui ne devra servir que pour parer à des urgences.

La Compagnie s'engage à installer un système de ventilation adéquat. De plus, en ce qui concerne les travaux de peinture ailleurs que dans la chambre de peinture et pour les travaux de Rayon-X à l'air libre, la Compagnie s'engage à faire ces travaux que sur la troisième équipe en l'absence de tout autre employé non affecté à de tels travaux.

RAYMOND ROY
Président local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE F

Le 2 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, les services alimentaires dans l'usine seront sujet aux conditions suivantes:

- a) L'Association et la Compagnie choisiront le concessionnaire dans le cas d'un changement.
- b) Les machines distributrices qui opéreront à l'intérieur de l'usine seront du même type et au même nombre que celles déjà en place.
- c) La cafétéria sera ouverte seulement aux heures de repas des équipes régulières.
- d) Pour l'équipe de temps supplémentaire sur semaine, la cafétéria sera ouverte pour le repas de 22:00 à condition qu'un minimum de 20 employés travaillent sur cette équipe.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE G

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Il est entendu que la Compagnie n'utilisera pas des employés membres de l'unité de négociation comme surveillant, aide-surveillant, chef de groupe (anciennement connu comme leadhand) ou toute autre sorte de surveillance. De plus, la pratique établie par le passé de se servir du système de chef de groupe (leadhand) est discontinuée. Les membres travaillant comme chef de groupe (leadhand) n'ayant jamais quitté l'unité de négociation retourneront au travail qu'ils effectuaient avant qu'ils soient employés comme chef de groupe (leadhand).

Dans le but d'atteindre un bon déroulement des opérations au travail, il est entendu qu'il y aura la formation d'une nouvelle fonction connue comme coordonnateur de travail; également il est entendu que ce poste de coordonnateur sera couvert et sujet à toutes les clauses de cette convention collective.

Les responsabilités du coordonnateur seront comme suit:

- 1) Fournir aux employés les procédures, les méthodes, et toutes les informations nécessaires pour accomplir leur travail.
- 2) Réquisitionner le matériel du magasin.
- 3) Vérifier le travail en cours afin de rencontrer les standards de qualité.
- 4) Compléter la feuille de temps journalière pour chaque employé.
- 5) S'assurer que le matériel requis est disponible pour le travail en cours et que les employés ont les outils, équipements, dessins, etc. nécessaires.

- 6) Travailler au besoin avec son groupe lorsque le groupe est restreint en nombre.

Rémunération et code du coordonnateur:

Le coordonnateur sera rémunéré à un taux équivalent à deux grades de plus que son grade régulier ou .30 cents de l'heure de plus que son taux régulier, lequel des deux est le plus élevé.

La tâche du coordonnateur sera identifié en ajoutant le préfixe 'C' à son code régulier.

Pour atteindre ce but, il est indispensable que la Compagnie ait recours à augmenter le nombre d'assistants contremaîtres et à cet effet il est entendu qu'un employé faisant parti de l'unité de négociation qui accepte un poste exclus de l'unité de négociation peut retourner au poste qu'il occupait avant son transfert et y retrouver tous les droits qu'il y avait acquis avant qu'il ne quitte la dite unité.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE H

Le 29 août 1984

Messieurs,

Effectif le 1er juillet 1984, et pour la durée de la première année de la convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) le montant de 0.20\$ (vingt cents) pour chaque heure payée pour chaque employé de l'unité de négociation, le tout n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

Effectif le 1er juillet 1985, et pour la durée de la deuxième année de la convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) le montant de 0.25\$ (vingt-cinq cents) pour chaque heure payée pour chaque employé de l'unité de négociation, le tout n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

ANNEXE I

Le 2 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, tous les employés qui doivent être soumis à un examen pour la soudure, auront l'opportunité de se pratiquer au besoin pour une période raisonnable sur la même sorte de travail requis par l'examen et ce, immédiatement avant qu'ils ne soient soumis à l'examen.

L'employé sera avisé du résultat de son examen par écrit, et en cas d'échec, il aura une entrevue avec son contremaître et un technicien en soudage en la présence de son délégué d'atelier. Il aura alors des explications sur les défauts de son test, sur les causes possibles et sur les moyens d'y remédier. Après cette entrevue, l'employé aura droit de reprise.

Lorsqu'un employé manquerait sa reprise, la Compagnie s'engage à le muter sur tout travail auquel il aurait droit en fonction de son ancienneté.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE J

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, l'accession et la gradation au département de l'inspection suite à un affichage se fera de la façon suivante:

Le département d'inspection est divisé en deux sections:

1) Inspection Dimensionnel

Comprenant les inspecteurs de fabrication, mécanique et réception.

2) Inspection Non Destructif (N.D.T.)

Comprenant les disciplines particules magnétiques, pénétrants liquides, radiographie, ultra-sons ainsi que assistant technicien en laboratoire.

INSPECTION DIMENSIONNEL

Réception (I-1)

Débute au grade 6 et atteint automatiquement le grade 7 après une période de 4 mois.

Fabrication (I-2)

et

Mécanique (I-3)

Débute au grade 6 et atteint automatiquement, après une période de 4 mois le grade 7. Suite à une autre période de 6 mois, il devient éligible à passer un test pertinent à son travail afin de parvenir au grade 8. Advenant un échec il pourra exiger une reprise après une période de 3 mois.

Une copie d'un test typique sera remise à l'Association.

INSPECTION NON-DESTRUCTIF

Il est entendu que:

1. Pour le choix des inspecteurs en non-destructif il y aura trois sortes d'affichage soit: inspecteur en particule magnétique et pénétrant liquide, inspecteur en rayon-x ou inspecteur en ultra son.
2. Suite à un affichage, tous les inspecteurs en non-destructif débiteront au grade 6 et progresseront d'un grade pour chaque qualification passées à Ottawa qu'ils obtiendront selon les dispositions décrites ci-dessous.
3. La Compagnie accordera à tous ses inspecteurs l'opportunité d'aller passer les tests nécessaires à Ottawa.
4. Tout inspecteur devra passer un test selon S.N.T.T.C.- 1A à Sherbrooke avant de se présenter à Ottawa.
5. La Compagnie organisera des cours dans les diverses disciplines afin d'aider les employés à passer ces examens.
6. Les délais maximums décrits plus bas pourront être extensionnés de trois mois pour une reprise.
7. Lorsqu'il y aura un manque de travail dans une discipline, la mise à pied se fera dans cette discipline et les droits de supplanter un autre employé seront rattachés aux qualifications.

Inspecteur en Pénétrant Liquide et
Particules Magnétiques (I-4)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification à Ottawa pour une des deux disciplines ci-haut mentionnées et avance au grade 8 lorsqu'il passe avec succès la deuxième qualification.

L'employé concerné doit se qualifier dans une des deux disciplines dans un délai de neuf mois et dans la seconde dans un autre délai de neuf mois pour un délai maximum de dix-huit (18) mois.

Inspecteur en Radiographie (I-5)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en radiographie à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf mois.

Inspecteur en Ultrason (I-6)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en Ultrason à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf (9) mois.

Le maximum du grade sera accordé dans tous les grades mentionnés ci-haut.

Assistant Technicien en Laboratoire (I-7)

Fait partie du groupe non destructif pour des raisons administratives mais n'est pas sujet aux qualifications. Il débute aux taux de base du grade six (6) et en atteint le maximum selon les dispositions de l'article 8.04.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE K

Le 29 juin 1979

Tel que convenu dans l'article 8.09 sous paragraphe (b), la Compagnie pourra combler les tâches ci-dessous mentionnées en soumettant ses employés à des périodes d'entraînement.

Les employés ne seront pas sujets à des périodes d'entraînement s'ils ont été classifiés dans une des tâches de la famille pour laquelle ils font application.

Famille de tâches	Tâches et grades	Période en mois	Septembre 1 1984	Juillet 1 1985
1. Soudeur (général)	6-SO-1	4	10.15	10.48
2. Mécanicien	7-ME-1	8	10.12	10.45
3. Traceur	7-TR-1	8	10.12	10.45
4. Assembleur gen	5-AS-1	8	9.77	10.10
Assembleur B	6-AS-1	10	9.85	10.18
5. Assembleur (mécanique)	7-AS-1	10	10.02	10.35
6. Perceur	5-PE-1	4	9.97	10.30
7. Machiniste B	6-MA-1	8	9.95	10.28

Tel que stipulé à l'article 8.09, l'employé en période d'entraînement recevra une augmentation de .10 cent à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il y ait atteint le plafond du grade du poste à compléter.

Il est entendu que d'autres tâches pourront être sujettes à des périodes d'entraînement après entente mutuelle entre les deux parties.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE L

Le 11 septembre 1984

Durant les périodes de mises à pied massives et lorsque ce sera pratique de le faire, la Compagnie s'engage à limiter le temps supplémentaire afin de rappeler des employés en mise à pied qui sont qualifiés et disponibles à effectuer le travail.

ANNEXE M

Le 4 juillet 1982

Il est convenu pour la durée de cette convention, la Compagnie paiera directement aux employés concernés les heures de temps perdues pour les activités syndicales en dehors des lieux de la Compagnie. A la condition que celles-ci soient autorisées par l'Association. Le Président ou le Vice-Président de l'Association seront autorisés à signer la formule que la Compagnie recevra à cet effet. L'Association s'engage à rembourser la Compagnie pour les dites pertes aussitôt qu'une facture à cet effet lui aura été présentée.

ANNEXE N

Le 7 juillet 1982

Tel que convenu, toutes soudures qui auraient, comme conséquences directes ou indirectes, nécessité des vérifications au Rayon-X ou à l'ultrason comme moyen de contrôle de la qualité, sera effectué aux taux minimum du grade 7 à l'exception:

- 1) Du rechargement du tuyau ou pipe ou "fitting" qui est fait dans le but d'épaissir la paroi même si une partie du rechargement sera radiographiée avec le joint en bout lui-même.
- 2) Des soudures des ailettes en bout et des "diamonds".

N.B. Les mesures d'épaisseur à l'ultrason ne sont pas considérées comme une vérification à l'ultrason d'une soudure.

ANNEXE O

Le 4 juillet 1982

Sauf où il en est spécifiquement prévu autrement, les conditions et les termes de la convention collective de travail s'appliquent également aux employés probationnaires.

ANNEXE Q

Changement technique ou technologique

Le 11 septembre 1984

Advenant l'introduction d'un changement technique ou technologique majeur, la Compagnie s'engage à en discuter d'abord avec le syndicat et, lorsque ce sera pratique de le faire, à recycler les employés directement affectés par ce changement.

MEMOIRES D'ENTENTE
SUR
LES ABSENCES NON-AUTORISEES

Le 7 juillet 1982

- 1) Aucun employé ne devrait s'absenter du travail sans nécessité.
- 2) Toute absence doit être rapportée le plus tôt possible.
- 3) L'employé, suite à toute absence, doit être en mesure de justifier son absence (un certificat médical est recommandé en cas de maladie de plus de deux jours).

MEMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT
LES CERCLES ROUGES

Le 8 juillet 1982

Il est convenu que les employés jouissant du statut particulier (cercle rouge) et qui sont rémunérés au-delà des taux établis à l'annexe 'A', continueront de conserver ce même droit.

MEMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT LES LUNETTES
DE SECURITE

Le 11 août 1982

Reconnaissant que le but de la politique de port de la lunette de sécurité est plus important que la politique elle-même, la Compagnie et l'Association s'entendent sur ce qui suit:

Les lettres de réprimande émises à date sont retirées des dossiers des employés et les griefs en cours sur cette question sont retirés par l'Association.

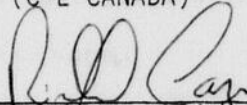
La Compagnie et l'Association s'engagent à promouvoir l'habitude du port de la lunette de sécurité en tout temps dans l'usine.

Application pratique

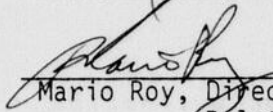
Les parties sont d'accord à ce que le port des lunettes de sécurité soit utilisé pour la protection des employés et elles recommandent que les lunettes soient portées en tout temps. Toutefois, il est évident que le port des lunettes n'est pas obligatoire aux moments où il n'y a pas de travail qui s'effectue dans le département.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise
de leurs représentants accrédités, ce 11 septembre 1984

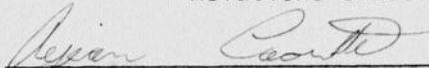
LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE
COMBUSTION LTÉE
(C-E CANADA)



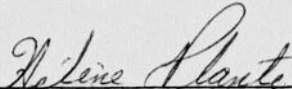
Richard Caza, Directeur de la Fabrication



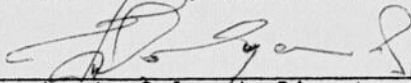
Mario Roy, Directeur du Personnel et des
Relations Industrielles



Réjean Caouette, surintendant

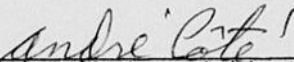


Hélène Plante, administratrice du personnel

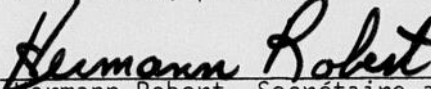


Gordon L. Dalgard, Directeur des Ressources Humaines

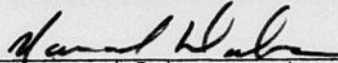
ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS ELESKO
(A.I.M. & T.A.)
Local 1530



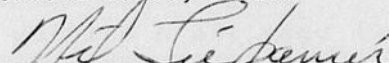
André Côté, président



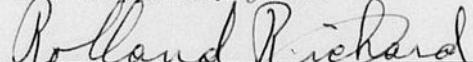
Hermann Robert, Secrétaire-archiviste



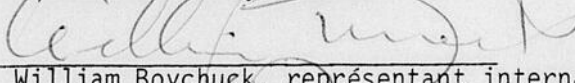
Normand Dubuc, membre



Nil Trépanier, membre



Rolland Richard, membre



William Boychuck, représentant international

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

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

7.06 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de remplacer les outils endommagés ou perdus par des outils de même qualité lorsque l'employé est dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence d'un employé. Le remplacement des outils s'effectuera dans les trois (3) semaines qui suivent.

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

ARTICLE 8
MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

- a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le contremaître doit expliquer à l'employé les faits qui pourraient entraîner la mesure disciplinaire. L'employé sera accompagné d'un délégué syndical assigné sur l'équipe de travail ou un officier du Syndicat et la décision sera prise dans les délais prévus à la section 8.03.

- b) Si la mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement, la procédure prévue à la section 8.03 s'applique.

- c) Copie de la mesure disciplinaire sera envoyée au Syndicat en même temps.

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

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

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

8.04

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

- b) Une confirmation de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois.

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

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

8.06 Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de la suspension ou le congédiement.

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

A R T I C L E 9

ABSENCES

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

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

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

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

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

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

9.05 Sur la demande écrite par le Syndicat, la Compagnie accordera à un employé, au plus, une permission d'absence sans solde jusqu'à un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat.

9.06 La Compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un employé pour le décès de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours pour décès de sa mère, belle-mère, père, beau-père, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, petits-enfants, grand-mère, grand-père, gendre et bru.

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

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

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

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

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

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

9.09 La Compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée sans perte de salaire et une journée sans solde à un employé, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et d'un jour (1) sans solde lors du mariage de l'un ou de ses enfants.

9.10 Raisons personnelles

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

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

9.11 La Compagnie accordera une permission d'absence sans solde à un employé qui désire parfaire ses connaissances en suivant un cours de formation approuvé par la Compagnie. Cette permission d'absence n'excèdera pas dix (10) mois consécutifs et pas plus de quatre (4) employés à la fois pourront bénéficier d'une permission d'absence en vertu de cette clause. A son retour au travail, l'employé sera retourné au poste qu'il occupait au moment de son départ. Les postes temporairement vacants suite à l'application de cette section seront affichés conformément à la section 10.16 (2), pour être comblés pour une période ne dépassant pas dix (10) mois ou jusqu'à ce que l'employé retourne à son poste.

A R T I C L E 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé à l'emploi de la Compagnie signifie la période de ses services à l'usine de Zinc électrolytique du Canada limitée depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

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

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

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

10.05 Listes d'ancienneté

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

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

10.06 Service continu

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

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

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

- a) quitte son emploi ou,
- b) est congédié, et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention collective;
- c) est mis à pied, ci-après pendant plus de:
 - i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;

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

d) La Compagnie continuera sa procédure actuelle de contacter un employé par téléphone suivie de la mise à la poste de son avis. L'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail à la date indiquée et cela dans les dix (10) jours de la réception de cet avis. La Compagnie ne sera requise en aucun temps de reprendre toute personne qui aurait fait défaut de se présenter au travail conformément aux termes de l'avis qui lui a été adressé et au moment spécifié dans ledit avis, à l'exception des employés qui ont informé la Compagnie en bon temps de leur maladie, accident ou du fait qu'ils font leur devoir de juré ou pour toute autre raison acceptable par la Compagnie.

10.09 Un employé muté avant le 29 mai 1982 à une position exclue de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé de l'unité de négociation qui accepte un poste hors de l'unité de négociation peut, durant les six (6) mois qui suivent, retourner à l'unité de négociation, à la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Il n'aura droit qu'à une telle mutation. À compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et s'il retourne ou

est retourné dans l'unité de négociation on ne lui accordera que l'ancienneté qu'il avait accumulée lors de son séjour dans l'unité de négociation. Toutefois, la totalité des années de service lui sera reconnue pour le quantum de vacances.

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

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

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

10.12 Déplacement sans mise à pied

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

déplacer d'autres employés de leur tâche régulière.

Une telle assignation se fera selon l'ordre suivant:

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

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

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

10.13 Mise à pied

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

tâche supérieure jusqu'à la classe 11 inclusive-
ment, à une tâche égale ou inférieure selon la-
section 10.11.

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

- c) Dans tous cas de mise à pied d'un employé régulier, sauf dans le cas d'une mise à pied de cinq (5) jours ou moins et dans le cas des étudiants, les employés concernés doivent recevoir un avis une (1) semaine à l'avance ou, au lieu de l'avis écrit une (1) semaine de salaire. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat en même temps. Advenant annulation de la mise à pied, la Compagnie devra aviser le Syndicat par écrit à cet effet. Si la mise à pied est pour une durée de six (6) mois ou plus, un préavis conforme à l'article 82 de la loi 126 sera donné aux employés ayant trois (3) mois ou plus de service continu avec la Compagnie. Dans les cas de mises à pied après que le Syndicat et les employés aient été avisés, la Compagnie affichera aux tableaux d'affichage la liste des noms des employés.

10.14 Rappel

- a) Un employé déplacé de son occupation ou mis à pied, selon la section 10.13 lors d'une baisse des effectifs, aura

droit, lors d'une reprise des effectifs, au rappel dans son travail régulier ou dans toute occupation selon les dispositions de la section 10.11.

- b) Tout employé mis à pied qui refuse un rappel à sa tâche régulière perdra son ancienneté, à moins que ce rappel ne soit que pour une période de trente (30) jours ou moins.
- c) Un employé à l'usine déplacé de sa tâche régulière en raison d'une baisse des effectifs y retournera lors d'une reprise. Toutefois, si une ouverture se produit pendant son déplacement et que l'employé obtient la tâche selon la section 10.15, il demeurera à sa nouvelle tâche s'il le désire.
- d) Tout employé mis à pied qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière, perdra ses droits de rappel à une tâche autre que sa tâche régulière à moins qu'il avise la Compagnie de son désir d'être rappelé. Cependant l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel ne pourra se prévaloir de ce droit.
- e) Les employés mis à pied qui ont droit de rappel seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue par la Compagnie, avec copie au Syndicat.

10.15 Affichage de tâche

1. Une tâche sera considérée comme étant ouverte chaque fois qu'elle est vacante pendant plus de six (6) jours ouvrables. Une tâche qui doit être exécutée devient ouverte en cas de décès, retraite, congédiement, démission, promotion ou démotion, nouvelle tâche, augmentation du nombre d'employés.

2. Dans les cas d'absence connus de la Compagnie de plus de trente (30) jours de calendrier, due à la maladie, ou maladie industrielle, accident ou accident de travail, absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail, l'affichage indiquera qu'il s'agit d'une tâche temporaire et quel employé est à remplacer. Dans ce dernier cas, dès que la Compagnie est informée que l'employé ne pourra reprendre son travail régulier ou revenir au travail, cette tâche sera affichée le tout sujet à cette section.

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

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

- b) Pour les tâches indiquées apparaissant à l'annexe A, l'employé entraîné selon l'article 10.17 aura priorité. Dans le cas où il n'y a pas d'employés entraînés, la tâche sera accordée à l'employé possédant le plus d'ancienneté et ce dernier recevra la formation nécessaire.
- c) L'affichage indique le titre de la tâche, le nombre d'employés requis, le taux horaire; une copie sera envoyée au Syndicat.
- d) Les employés font application sur une formule fournie par la Compagnie au bureau du personnel.
- e) Le résultat de l'affichage indiquant le nom des applicants et du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours, sur les tableaux d'affichage de l'usine avec copie au Syndicat. L'employé choisi sera muté à la tâche disponible dans les vingt-six (26) jours de l'affichage à moins que survienne un problème d'entraînement. Dans ce cas, la période de vingt-six (26) jours pourra être excédée pour une période raisonnable. Toutefois, ceci n'ayant pas pour but de retarder inutilement la mutation. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit en donnant les raisons de ce délai.
- f) Afin d'assurer la continuité et de maintenir l'efficacité des opérations, une occupation disponible

peut être occupée de façon temporaire selon la section 10.16.

- g) Un employé qui ne peut se qualifier à une tâche disponible en vertu de cette section dans une période de vingt (20) jours ouvrables, sera retourné à sa tâche antérieure ou pourra demander d'être retourné à sa tâche antérieure, s'il le désire.
- h) L'employé peut poser sa candidature à une tâche rémunérée à un taux supérieur, égal ou inférieur.
- i) Si après avoir affiché qu'une tâche est vacante la Compagnie décide de ne pas assigner un employé à cette tâche, elle devra en informer les employés et le Syndicat par écrit et donner la raison qui motive ce changement.
- j) Un employé absent pour vacances, permission d'absence, maladie ou accident pourra faire application lors de son retour au travail à une tâche affichée durant son absence en s'adressant au bureau du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail. Si l'employé se qualifie selon la section 10.11, l'employé déplacé à la suite de cette disposition retournera à la tâche qu'il occupait.

k) Cette clause n'aura pas pour effet d'empêcher un employé de changer de travail à l'intérieur d'une même tâche dans une même équipe ou une équipe différente, lorsqu'il y a une ouverture telle que spécifiée dans cette section.

10.16 Vacances temporaire

1. Une vacance temporaire d'emploi est une vacance occasionnée par l'absence d'un employé pour maladie, accident, permission d'absence ou absence dans le(les) cas d'une assignation temporaire due à l'affichage, et pour une période maximum de dix (10) jours lors d'un rappel si l'employé n'est pas disponible.

a) Si la Compagnie décide de combler une vacance temporaire elle procédera à l'intérieur du département concerné, de la façon suivante:

b) En cas de vacance temporaire d'emploi ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs, la vacance pourra être comblée sans égard à l'ancienneté et l'expérience acquise durant cette période ne pourra être utilisée dans l'application de la section 10.15. L'employé muté d'une occupation à une autre, après cinq (5) jours pourra demander d'être retourné à son occupation régulière. Cependant, l'employé ayant le moins d'ancienneté ne pourra se prévaloir de ce droit.

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

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

5. Malgré ce qui précède, un employé absent peut être remplacé par la procédure de temps supplémentaire prévue à l'article 12.

10.17 Programme de formation

- a) Les parties reconnaissent l'importance d'un programme de formation pour Zinc électrolytique du Canada limitée, dans le but de permettre aux employés de rencontrer les exigences des tâches d'opérations apparaissant à l'annexe A.
- b) Lorsque la Compagnie a besoin d'entraîner des employés pour une tâche régulière dans l'annexe A, on affichera pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis aux tableaux d'affichage de l'usine, indiquant le nombre d'employés requis. Tout employé qui désire être candidat à être entraîné à la tâche mentionnée dans l'avis, doit faire une demande à cet effet, durant cette période de cinq (5) jours ouvrables au bureau du personnel sur une formule fournie par la Compagnie. L'expérience acquise, par un employé détenant moins d'ancienneté qui a remplacé un employé absent pour vacances ou pour une absence selon la section 10.16 (1), ne pourra être considéré pour les fins d'application de cette section. Le choix du candidat à cet entraînement se fera par ancienneté.
- c) Lorsque la tâche pour laquelle on offre une période de formation n'est pas immédiatement disponible sur une base

permanente à la fin de la période de formation, ce fait sera indiqué sur l'avis affiché, et l'employé impliqué sera retourné à sa tâche régulière.

- d) L'employé, pour ce stage, ne doit en aucun cas recevoir un taux moindre que le taux de la tâche qu'il accomplissait avant d'être choisi en vertu du présent programme de formation.
- e) Lors des modifications à une tâche qui nécessite de l'entraînement, l'employé qui a déjà été entraîné à cette tâche, devra recevoir le supplément d'entraînement nécessaire à se maintenir qualifié à occuper cette tâche.

10.18 Entraînement spécial

Nonobstant toute disposition contraire de cette convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial, le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le nombre de dix (10) et cet entraînement se faisant sans tenir compte des restrictions imposées par la présente convention. Cependant, il est entendu que l'emploi de ces individus n'affecte pas les droits aux employés qui font partie de l'unité de négociation. Lorsque la Compagnie embauche des étudiants ou étudiantes au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés

désirant travailler à Zinc électrolytique du Canada limitée, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

11.01 Définition

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

11.02

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

- ii) Un employé ayant quatre (4) ans de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de trois (3) semaines et à une paye de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- iii) Un employé ayant neuf (9) ans de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paye de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- iiii) Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paye de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

11.03

- a) Chaque année, au plus tard le 15 février, la Compagnie affiche une liste comportant les noms des employés ainsi que la période de vacances à laquelle ils ont droit et demande aux employés de choisir leur période de vacances. Suite à la rencontre initiale avec le contremaître ou son représentant, chaque employé aura jusqu'à deux (2) jours de travail pour signifier son choix à la Compagnie et s'il ne rencontre pas cette échéance, il abandonnera ainsi ses droits au profit d'employés ayant moins d'an-

cienneté jusqu'à ce qu'il soit prêt à donner son choix. La Compagnie fera tous les efforts possibles pour tenter de communiquer avec les employés absents afin de connaître leur choix de vacances.

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

L'employé exerce son choix de la façon suivante:

1. Opérateur de batteries de cellules: par ancienneté parmi tous les employés classifiés à cette tâche.
2. Autres départements de production: par ancienneté sur son équipe dans son département.
3. La répartition des vacances au département de l'entretien se fait en respectant l'ancienneté des employés en fonction des besoins minima de chaque métier.

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Si durant une période de vacances, une ouverture se crée dans une liste, l'employé le plus ancien n'ayant pas

encore pris ses vacances, pourra le faire en conformité avec l'alinéa b).

11.04 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

11.05

- a) Un employé qui quitte le service, qui est mis à pied ou qui est congédié par la Compagnie, aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalente au pourcentage de ses gains depuis ce 1er mai.
- b) La paie de vacances ne sera payée au temps d'une mise à pied à moins qu'elle soit requise par l'employé au moment de la mise à pied.

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

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

A R T I C L E 1 2
H E U R E S D E T R A V A I L E T S U R T E M P S

12.01

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

12.02

- a) La journée de travail est la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début de l'équipe de travail cédulée de l'employé.

b) Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, incluant la période de repas établie, constituent une journée de travail pour chaque employé. →

c) L'horaire habituel des débuts de l'équipe de travail sont:

8 h

16 h

24 h (minuit)

et des déviations d'une heure avant ou après ces équipes peuvent survenir.

12.03

a) La semaine de travail est de cinq (5) jours et elle commence le lundi matin à 00 h 01, sauf que les employés dont les équipes de travail changent périodiquement par ordre de rotation doivent travailler trois (3) semaines (non nécessairement consécutives) de cinq (5) jours chacune, et une (1) semaine de six (6) jours afin d'en arriver à une semaine de travail de quarante-deux (42) heures.

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

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

12.05 Tous les employés auront une période de repas payée de trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie. Cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un employé affecté à des opérations continues de continuer pendant cette période à exercer la surveillance de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

12.06 La pratique permettant une pause de repos sera continuée par la Compagnie. Cette période sera de quinze (15) minutes, au plus, prise environ deux (2) heures après le commencement de l'équipe de travail de l'employé et environ deux (2) heures avant la fin de son équipe de travail. Dans les cas d'urgence, cette période pourrait être avancée ou retardée, au besoin.

12.07 La Compagnie accordera une période de cinq (5) minutes à chaque employé pour lui permettre de se laver à la fin de son équipe de travail. Cependant, l'employé assigné à une opération de nature continue doit attendre que l'employé de l'équipe sui-

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

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

12.09 Surtemps

a) Un employé sera payé:

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.

12.10 Quand il est nécessaire de retenir un ou des employés au travail pour des travaux de réparation après l'heure normale, pour leur faire accomplir du temps supplémentaire, ce travail sera offert à l'employé ou aux employés qui exécutaient ce travail au moins 1½ heure avant la fin de l'équipe régulière et un tour de temps supplémentaire lui ou leur sera crédité.

A chaque jour, quatre heures avant la fin de son équipe de travail, l'employé indiquera sa disponibilité pour du travail après l'heure normale, sur une liste à cet effet, affichée dans chaque salle d'outils, et l'employé aura l'option d'accepter ou de refuser une fois qu'on lui aura décrit le surtemps à effectuer.

12.11

a) Le temps supplémentaire sera réparti à tour de rôle parmi les employés qui exécutent normalement ce genre de travail dans le département concerné. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

b) Chaque département tiendra à jour et affichera un tableau de distribution du temps supplémentaire. Ce tableau indiquera le nombre de tours de temps supplémentaire effectué par chaque employé durant le mois et durant l'année, ainsi que le nombre de tours refusés.

Les employés auront un tour crédité comme du temps supplémentaire travaillé lorsqu'ils ne peuvent être rejoints quand l'opportunité de travail supplémentaire se présente, ou lorsqu'ils ne peuvent exécuter du travail en temps supplémentaire à cause:

1. d'une assignation de travail
2. de vacances ou d'absences pour quelle que cause que ce soit.

c) Pour le groupe du pelage du hall d'électrolyse No. 1, il y aura un tableau de distribution pour chacune des quatre équipes rotatives: si le surtemps est requis durant les heures normales de travail, il sera attribué sur le tableau de distribution de l'équipe en congé ce jour-là; si le surtemps est requis en dehors des heures normales de travail, il est alors distribué en commençant par le tableau de distribution où il y a le moins de tours d'accumulés. (Dans l'éventualité où il y aurait égalité, la date antérieure prévaudra).

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

12.13 Un employé rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier et les dispositions de l'article 12.14 s'appliquent.

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

12.14 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

12.15 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de quarante-cinq (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une

équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 4 h 00 p.m. et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

12.16 Prime du dimanche

En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit, selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 0 h 01 a.m. dimanche et 24 h 00 dimanche soir.

A R T I C L E 13

CONGES STATUTAIRES

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

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

- a) s'il fait défaut de travailler le jour du congé, le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé, après avoir été avisé de le faire, qu'il s'agisse ou non de l'un de ces jours de congé cédulés;
- b) s'il a moins d'un (1) mois de service continu pour la Compagnie.

13.03

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

absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

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

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

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

13.06 Tout employé travaillant un jour de congé statutaire aura droit à une autre journée de congé, sans solde, en remplacement

de ce congé, mais il devra avertir son contremaître, deux (2) semaines à l'avance, lorsqu'il voudra prendre ce congé. Ce congé devra être pris dans les douze (12) mois.

A R T I C L E 1 4

SALAIRES

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

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

14.03 Echelle des salaires

- a) Prenant effet le 1er août 1984, les taux horaires seront augmentés de quarante-cinq cents (45¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté de deux cents (2¢) et sera de quatorze cents et demi (14½¢);

Equipes de travail par ordre de non rotation

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$11.670	11	\$13.120
2	\$11.815	12	\$13.265
3	\$11.960	13	\$13.410
4	\$12.105	14	\$13.555
5	\$12.250	15	\$13.700
6	\$12.395	16	\$13.845
7	\$12.540	17	\$13.990
8	\$12.685	18	\$14.135
9	\$12.830	19	\$14.280
10	\$12.975	20	\$14.425

Equipes de travail par ordre rotatif

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$11.920	11	\$13.380
2	\$12.065	12	\$13.525
3	\$12.210	13	\$13.670
4	\$12.355	14	\$13.815
5	\$12.510	15	\$13.960
6	\$12.655	16	\$14.115
7	\$12.800	17	\$14.260
8	\$12.945	18	\$14.405
9	\$13.090	19	\$14.550
10	\$13.235	20	\$14.695

- b) Prenant effet le 1er août 1985, les taux horaires seront augmentés de quarante-cinq (45¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un cent (1¢) et sera de quinze cents et demi (15½¢);

Equipes de travail par ordre de non rotation

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$12.120	11	\$13.670
2	\$12.275	12	\$13.825
3	\$12.430	13	\$13.980
4	\$12.585	14	\$14.135
5	\$12.740	15	\$14.290
6	\$12.895	16	\$14.445
7	\$13.050	17	\$14.600
8	\$13.205	18	\$14.755
9	\$13.360	19	\$14.910
10	\$13.515	20	\$15.065

Equipes de travail par ordre rotatif

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$12.370	11	\$13.930
2	\$12.525	12	\$14.085
3	\$12.680	13	\$14.240
4	\$12.835	14	\$14.395
5	\$13.000	15	\$14.550
6	\$13.155	16	\$14.715
7	\$13.310	17	\$14.870
8	\$13.465	18	\$15.025
9	\$13.620	19	\$15.180
10	\$13.775	20	\$15.335

14.04 Boni de vie chère

Un montant proportionnel s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation pour la période avril 1985 - avril 1986, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1, prendra effet et deviendra payable à la première période de paye suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation pour le mois d'avril 1986.

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

14.06

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

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

14.08 Différentiels spéciaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.16 Transfert temporaire

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

14.17 Taux de débutant

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

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

l'élément 2 du dossier de classification de la tâche, comme suit:

- a) Code C: de sept à douze mois
 - 1. une période de classification de débutant se situant deux classes en deçà de la classe de la tâche.

- b) Code D: de treize à dix-huit mois
 - 1. une première période de classification de débutant se situant quatre classes en deçà de la classe de la tâche, et
 - 2. une seconde période de classification de débutant se situant deux classes en deçà de la classe de la tâche.

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

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

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

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

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

- a) suffisamment longtemps pour apprendre à exécuter le travail, à condition que cette période ne dépasse jamais 520 heures;

- b) seulement pour procurer des remplaçants aux emplois vacants, et
- c) conformément aux dispositions de la convention collective en ce qui a trait à remplir les emplois vacants.

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

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

14.24 Le taux horaire de débutant fixé pour chaque classification des périodes de débutant s'appliquera conformément aux périodes de formation du débutant comme le veut l'article 14.18. Toutefois, un employé dont le taux salarial courant dépasse le taux minimal de la tâche du débutant à laquelle il a accédé,

conservera son taux courant, mais, sans dépasser le taux horaire type de la tâche qu'il apprend, et ce, jusqu'à ce que le taux applicable à la classification de la période du débutant soit égal ou supérieur à son taux actuel.

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

14.26 Convention applicable aux métiers et à l'entretien assigné

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

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

seront augmentées de deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche.

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

14.27 Général

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

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

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

ARTICLE 15

SECURITE ET HYGIENE

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

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

15.02 L'employeur et l'association accréditée conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.

15.03 L'employeur et l'association accréditée coopéreront à l'élaboration et la mise en application de tout programme ou règlement relatif de santé et sécurité.

15.04 L'employeur et l'association accréditée acceptent de reconnaître le comité de santé et de sécurité selon les modalités prévues par la loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements qui en découlent.

Le comité de santé et de sécurité sera composé de six (6) représentants de chacune des parties, incluant le représentant à la prévention.

Le comité de santé et de sécurité tiendra des réunions régulières deux (2) fois par mois.

Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. D'autres réunions portant sur des sujets spécifiques peuvent être exigées par l'une ou l'autre des parties.

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

L'employeur mettra à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

À sa discrétion, le comité de santé et de sécurité pourra être assisté de tout spécialiste dont les services sont requis. L'employeur assumera les honoraires de tout spécialiste qui pourrait être requis par le comité.

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

il sera affiché dans tous les départements et à la vue de tous les travailleurs.

15.06 Sous-Comités

Au moins une (1) fois par mois, une tournée d'inspection sera effectuée dans chaque département par un représentant de l'employeur et un travailleur oeuvrant dans ce département et nommé par l'association accréditée. Cette visite sera suivie, dans les trois (3) jours suivants, d'une réunion avec le surintendant du département concerné pour discuter des recommandations résultant de cette tournée. A cette réunion, le travailleur sera accompagné par un membre du comité de santé et sécurité représentant l'association accréditée. Une copie du rapport d'inspection sera remise aux participants dans les sept (7) jours suivants et aux membres du comité de santé et de sécurité. Copie du rapport sera affichée dans le département.

15.07 Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

- a) de choisir conformément à l'article 118 de la loi sur la santé et la sécurité du travail, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
- b) d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112 de la loi sur la santé et la sécurité du travail;

- c) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- e) de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- f) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
- g) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- h) de transmettre à la Commission des informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- i) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

- j) de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- k) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement;
- l) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
- m) d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

15.08 Lorsque l'employeur introduit un nouvel équipement ou procédé, il informera le comité de santé et de sécurité qui s'assurera que tous les travailleurs concernés seront entraînés pour exécuter les opérations.

Lorsque l'employeur utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, l'employeur avisera les travailleurs concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection. L'employeur informera le comité de santé et de sécurité des mesures prises à cet effet et lui donnera copies des manuels qui sont affichés dans les départements concernés et qui décrivent lesdites substances, les ha-

sards et les précautions qui doivent être prises. L'employeur entraînera les membres du comité de santé et de sécurité à opérer les appareils utilisés pour déterminer la qualité de l'environnement dans les réservoirs.

15.09 Suite à l'entente sur la demande de reconnaissance des services de santé, les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. la reconnaissance du comité de santé et de sécurité comme si les articles 68 à 86 du chapitre 63 de la loi sur la santé et la sécurité du travail étaient en vigueur;
2. que le programme de santé spécifique à notre établissement soit élaboré selon les articles 112 et 116 de la loi sur la santé et la sécurité du travail.

15.10 Droits de refus

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

santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce;

- c) jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article f) et du deuxième alinéa de l'article h), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit;
- d) lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu du travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai;
- e) dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la

prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail;

f) si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article c) faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé;

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

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physi-

que ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3. l'employeur ou son représentant, s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger;

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

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

La décision de l'inspecteur doit être motivée et

confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant;

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

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

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

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

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

l) le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix (10) jours de la

mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

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

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

- m) une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées;
- n) l'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir;
- o) dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six (6) heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article c), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut

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

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

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

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

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

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

s) l'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé

le droit visé dans l'article a).

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

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

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

15.11

- a) L'employeur continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que l'employeur considère comme nécessaires en vue de protéger les travailleurs contre les blessures. La pratique actuelle de fournir des pantalons et des chemises aux travailleurs exposés à l'acide et aux travail-

leurs exposés au métal en fusion sera maintenue.

- b) Lors de son embauchage, le travailleur devra, s'il a besoin de lunettes de prescription, se munir à ses frais de lunettes de sécurité approuvées. Toutefois, l'employeur défraiera le coût entier des lunettes de sécurité approuvées pour les travailleurs réguliers qui en ont besoin ou à chaque fois qu'elles seront endommagées par le travail, y compris le travailleur en période d'essai.
- c) L'employeur paiera pour l'achat de souliers ou de bottines de sécurité, une fois par année, à chaque travailleur sur présentation par le travailleur d'une preuve d'achat, un montant suivant:
1er août 1984: soixante dollars (60\$).

15.12 Accidents

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

1. le décès d'un travailleur;
2. des blessures telles à un travailleur qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables;
3. des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions

pendant un jour ouvrable; ou

4. des dommages matériels de \$50,000. et plus.

L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

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

Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

15.13

1. Un travailleur qui revient au travail après une absence due à un accident ou accident du travail ou d'une maladie ou d'une maladie industrielle, sera réintégré dans la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence. S'il ne peut accomplir cette tâche d'après une attestation médicale, il aura des droits préférentiels de déplacement, si nécessaire, tout travailleur en vertu de la section 10.13.
2. Lorsqu'un travailleur n'est plus qualifié pour accomplir sa tâche à la suite d'une maladie ou maladie industrielle ou d'un accident ou accident du travail, la procédure prévue ci-haut s'appliquera.

15.14

- a) L'employeur continuera d'assister un travailleur accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de santé et de sécurité du travail (RE-1).
Le travailleur recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical ou un membre du comité si c'est là son désir. Une copie de cette formule sera envoyée à l'association accréditée.
Dans le cas où l'association accréditée ou l'employeur aurait l'intention de contester un accident du travail, une décision de la CSST ou du ministère des Affaires sociales, la partie contestataire fera parvenir au comité paritaire un rapport sur les raisons motivant cette contestation.
- b) Un travailleur victime d'un accident du travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.
- c) Lors de son retour au travail, s'il requiert des traitements subséquents et ne peut en avoir autrement que pendant ses heures normales de travail, il recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné, si son cas n'est pas rémunéré par la Commission de santé et de sécurité au travail.
- d) L'employeur pourra exiger d'un travailleur un exa-

men médical dans les cas d'accident ou maladie industrielle mais si le travailleur est convoqué pour passer cet examen en dehors des heures de travail ou durant son incapacité à travailler, l'employeur défraiera le coût du transport (taxi) et lui paiera une compensation de dépense équivalant à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier la journée de l'examen.

15.15 L'employeur accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalant au montant prévu par la Commission de santé et de sécurité du travail à un travailleur qui a été victime d'un accident indemnisable, lorsque le travailleur en fait la demande. Dans tous les cas d'avance, le travailleur devra remplir la formule de remboursement faisant état de la somme reçue. L'employeur fera parvenir cette formule à la Commission de santé et de sécurité du travail pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

15.16 L'employeur maintiendra un poste de premiers soins avec une personne qualifiée pendant les heures normales de travail.

15.17 Représentant

- a) L'association accréditée désignera un (1) travailleur à titre de représentant à la prévention à temps partiel (vingt-neuf [29] heures par semaine)

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

- b) Le représentant à la prévention a pour fonctions de:
1. faire l'inspection des lieux du travail;
 2. recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle. Un rapport écrit sera remis au comité de santé et sécurité du travail et une copie à l'employeur et à l'association accréditée;
 3. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;
 4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;

5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
6. accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

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

d) Le représentant à la prévention rencontrera tout

nouveau travailleur pendant au moins une (1) heure en même temps que le représentant de l'employeur lors de la première journée d'embauchage, dans le but de le sensibiliser et de l'informer dans le domaine de la santé et de la sécurité.

A R T I C L E 1 6

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

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

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

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

1er août 1984: quarante-cinq dollars (45\$) par semaine

1er août 1985: cinquante dollars (50\$) par semaine.

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

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

16.05 Les parties conviennent que les prestations supplémentaires à l'assurance-chômage seront en tout temps limitées à un montant maximum global qui sera exclusivement calculé à raison de \$0.05 par heure de travail accomplie, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder \$25,000., pour chaque année de la convention collective, sujet à un crédit maximum de cinquante mille dollars (\$50,000.).

A R T I C L E 17

DEPARTEMENTS

17.01 Pour les fins de cette convention, il y aura huit (8) départements, comme suit:

Pyrométallurgie-Grillage

Hydrométallurgie

Electrométallurgie

Pyrométallurgie-Moulage

Entretien

Services et Cour

Chaufferie

Technique

A R T I C L E 18

AVIS

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

A la Compagnie:

Zinc électrolytique du Canada limitée

860, boulevard Cadieux

Valleyfield, Québec J6S 4W2

Au Syndicat:

Le Secrétaire - Local 6486

Les Métallurgistes-unis d'Amérique

785, boulevard du Havre

Valleyfield, Québec J6S 1W2

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

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

ARTICLE 19

DUREE DU CONTRAT

19.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er août 1984 et se terminera le 31 mai 1986.

.....
Signée à Valleyfield, Québec, ce 28 septembre 1984.

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

D. Dupuis *Denis Dupuis*
A.J. Mac Donald *A.J. Mac Donald*
J.M. Parisien *J.M. Parisien*
D. Pogacnik *D. Pogacnik*
J.P. St-Onge *J.P. St-Onge*
J. LeBraceur *J. LeBraceur*
D.D. RODIER *D.D. Rodier*

LES METALLURBISTES-UNIS D'AMERIQUE - UNITE LOCALE 6486

C. Himbeault *C. Himbeault*
A. Lalonde *Alain Lalonde*
Y. Lecompte *Y. Lecompte*
G. Michaud *G. Michaud*
G. Pilote *Gilles Pilote*
R. Sliger *Raymond Sliger*

ANNEXE A
LISTE DES TACHES

PYROMETALLURGIE - GRILLAGE

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

PYROMETALLURGIE - MOULAGE

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

ELECTROMETALLURGIE

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

HYDROMETALLURGIE

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

CHAUFFERIE

Opérateur	
Aide-opérateur	

A N N E X E B

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE

Les parties conviennent de mettre en vigueur, sur une base d'essai de six (6) mois, un horaire prévoyant des équipes de douze (12) heures de travail pour les employés assignés aux services continus sur une rotation de sept (7) jours. Cette entente n'affectera d'aucune façon les autres articles de la convention collective et s'appliquera uniquement aux employés concernés d'un département.

Un vote d'au moins 75% sera nécessaire pour l'essai mentionné et de 85% pour qu'une telle cédule devienne permanente.

TOUTEFOIS CETTE ENTENTE POURRA ETRE REVOQUEE PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES APRES UN AVIS D'UN (1) MOIS.

Les articles de la convention collective touchés par la semaine comprimée de travail sont énumérés ci-après et les deux parties s'entendent pour les amender comme suit:

9.01 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser un contremaître de son département au moins deux (2) heures avant le commencement de son équipe de travail ou il doit donner une raison valable à la Compagnie concer-

nant son défaut de se rapporter. Un employé désirant retourner au travail après une absence non-autorisée doit se rapporter à son contremaître. On lui dira à ce moment quand il peut retourner au travail.

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

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

10.03 Un employé sera considéré comme employé à l'essai et n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir réellement travaillé pendant trois cent soixante (360) heures de tra-

vail avec la Compagnie. A la fin de cette période, il aura droit à une ancienneté datant de sa date d'embauchage avec la Compagnie. Le Syndicat sera avisé du nom des employés qui auront complété leur période d'essai et de ceux dont l'emploi a été terminé par la Compagnie. En cas d'égalité, le rang d'ancienneté sera déterminé par l'âge, et priorité sera accordé au plus âgé.

- 12.02 a) La journée de travail est la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début de l'équipe de travail cédulée de l'employé.
- b) Une journée de travail pour chaque salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures constitue douze (12) heures de travail à l'endroit qui lui a été assigné. Tous ces salariés auront deux (2) périodes de lunch payées de trente (30) minutes sur le temps de l'employeur, cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un salarié de continuer pendant cette période à maintenir les services dont il est responsable.
- c) L'horaire habituel des débuts de l'équipe de travail est:
- 8 h
- 20 h

12.03 La semaine de travail est de sept (7) jours de travail tel que cédulé par l'employeur,

- a) de trente-six (36) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel;
- b) de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel, afin d'en arriver à une semaine de travail de quarante-deux (42) heures;
- c) la semaine de travail commence avec l'équipe de travail du dimanche qui débute à 8 h.

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

12.09 Un employé sera payé:

- a) Une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou

b) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) 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 douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

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

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

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

Le succès du programme de la semaine de travail comprimée dépendra en grande partie sur la coopération des personnes à demander du travail en surtemps afin de remplacer les individus absents. A cet effet, on utilisera un tableau de disponibilité où chacune des tâches est listée et où les employés devront inscrire leur nom afin d'assurer une relève pour une période de neuf (9) jours. Ces employés doivent être disponibles par téléphone pendant les deux (2) heures qui précèdent immédiatement chaque équipe de travail. Si l'employé désigné n'est pas disponible, il devra se mettre en rapport avec la Compagnie pour l'informer du nom de l'employé qualifié qui le remplacera sur le tableau de disponibilité. La coopération à cet égard est essentielle.

REGIME DE RENTE A LA RETRAITE

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

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

1. "Années d'emploi rémunérées", pour l'établissement de l'accumulation des bénéfices payables en vertu du régime de rente à la retraite, comprendra les périodes d'absence pour maladie ou invalidité à partir du 29 mai 1982.

2. Bénéfices du régime de rente à la retraite:
 - a) En vigueur le 20 septembre 1982: dix (10) dollars par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi jusqu'au 31 décembre 1980 et onze (\$11) dollars par mois par la suite. Les années de service avant le 31 décembre 1965 doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

 - b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (\$11) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

 - c) En vigueur le 1er janvier 1984: douze (\$12)

dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

d) En vigueur le 1er janvier 1985: treize (\$13) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

e) En vigueur le 1er janvier 1986: quatorze (\$14) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

Il est entendu et convenu que la présente proposition pour le régime de rente à la retraite doit demeurer jusqu'au 31 décembre 1986 et que toute convention collective ratifiée entre la Compagnie et le Syndicat jusqu'au 31 décembre 1986 comportera les termes de cette proposition et compte tenu de ce fait, le régime de rente à la retraite ne sera l'objet de négociations ou sauf exception tel que stipulé précédemment.

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

Dans les cas de préretraite ou de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités

du régime en effectuant la réduction d'un quart de 1% par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années d'emploi rémunérées de l'employé.

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

La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

(Voir 2.05 g) - Régime supplémentaire volontaire de prestations suite à des changements technologiques et réduction permanente de la main-d'oeuvre.

REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

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

Assurance-Vie

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

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

Régime d'indemnités hebdomadaires

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

280\$ en 1985

310\$ en 1986.

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

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

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

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

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

Régime des prestations d'invalidité prolongée

Les employés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée de la Compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26) semaines et une fois versée toute prestation payable par la Commission d'assurance-chômage. Ces mêmes prestations mensuelles seront versées pendant une durée

maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

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

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

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du Régime des Rentes du Québec et du Régime d'assurance-auto du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé au taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder six cents dollars (600\$), à partir du 1er août 1984, six cent cinquante dollars (650\$) à partir du 1er août 1985.

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

Assurance médicale complémentaire

HOPITAL: Prestations - chambre semi-privée

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

EXCLUSIONS:

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

PRESTATIONS: aucun maximum

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

- 1. Allocation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
- 2. Médicaments prescrits.
- 3. Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.

4. Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
5. Physiothérapeutes autorisés.
6. Frais de techniques à des fins diagnostiques.
7. Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtre, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier et de lits de type hospitalier.
8. Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
9. Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
10. Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue (autorisé): \$15.00 par traitement, maximum \$300.00 par 12 mois incluant \$25.00 pour rayons-X.
11. Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société canadienne de psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

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

EXONERATION DE PRIMES;

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

PRIMES

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

Régime d'assurance pour soins dentaires

Ce régime prévoit des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses dentaires. Les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1983. Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

(Tarif 1983 - \$1,000.)

LETTRE D'ENTENTE

Pour le calcul de la période de vacances, à partir de celle payable le 1er mai 1984 (1er mai 1983 au 30 avril 1984) le temps perdu pendant la grève de 1982 n'affectera pas le service continu.

LETTRE D'ENTENTE

Transport

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

copie conforme
18 octobre 1986

J. J. J.
1679-03

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

entre

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE
L'AEROSTRONAUTIQUE, Loge Local 1530

et

SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION DU CANADA LTEE

85
NOV-3
4:18
mk

En considération de l'entente mutuelle suivante, les parties déclarent
et consentent ce qui suit:

1. Cette entente est conclue librement par les parties et dans le but de ré-établir des relations normales entre elles.
2. La Compagnie n'exercera aucune poursuite, recours de quelque nature que ce soit contre l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Local 1530, ses agents, ses représentants ou mandataires ou contre tout salarié à l'emploi de la Compagnie, devant tout tribunal de droit commun, civil ou pénal, administratif ou quasi-judiciaire ou mesures disciplinaires ou discriminatoires à la suite des événements survenus durant la période du 15 avril au déclenchement de l'arrêt de travail, et pendant toute la durée de l'arrêt de travail, soit jusqu'au 29 septembre 1986.
3. Les employés, membres de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Local 1530, auront à compter de lundi le 29 septembre 1986, trois (03) jours pour se rapporter au travail. Après cette date, la Compagnie leur enverra un avis écrit selon les termes de l'article 8 de la Convention Collective.
4. L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Local 1530, et la Compagnie conviennent qu'elles ne prendront aucune procédure judiciaire, civile ou criminelle, et qu'elles ne porteront aucune charge de quelque nature que ce soit contre la Compagnie ou l'Association ou n'importe lequel de ses officiers ou employés en ce qui a trait à toute matière, événement, acte, incident ou réclamation se rapportant à la présente grève.
5. Les Parties conviennent de plus d'annuler et de retirer immédiatement toute action, procédure, charge ou réclamation qu'elles auraient déjà prises contre l'autre, ses officiers ou ses employés.
La Compagnie convient que tous les employés faisant partie de l'unité de négociations de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale Loge Local 1530 qui étaient à la date où la grève a débuté, sont

demeurés des employés de la Compagnie, et ils seront rappelés au travail, sauf s'il s'agit d'employés qui ont signifié par écrit qu'ils démissionnaient.

*annulé
et remplacé
par nouveau
à la fin
6
11/11*

~~6. Les employés qui avaient droit à une période de vacances au moment où la grève a commencé, et qui n'avaient pas pris ces vacances, auront le droit de prendre ces vacances en tout ou en partie, selon les termes de la convention collective. La Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour accorder les demandes de vacances des employés, incluant le rappel, pour éviter toute perte de production.~~

La Compagnie consent qu'il n'y aura pas de référence faite au dossier d'aucun employé de l'unité de négociations, à cause de paroles, actes, activités, omission de tel employé impliqué dans la grève.

En cas de promotion, démotion, mise à pied, mesures et actions disciplinaires, congédiement, la Compagnie s'engage de plus, à ne pas faire référence aux items mentionnés au présent protocole.

8. La Compagnie instruira ses aviseurs légaux de se désister en son nom de toutes procédures qui auraient pu être initiées par elle devant la Cour Supérieure ou autre Cour. Chaque partie, d'autre part, paiera ses coûts légaux impliqués par telles procédures.
9. Toutes procédures de grief ou d'arbitrage initiées avant le déclenchement de la grève, sont à toute fin que de droit suspendues pour la période de grève et reprendront lundi le 29 septembre 1986.
10. L'usine ouvrira ses portes lundi le 29 septembre 1986, à l'heure normale.
11. Tous les employés sur la liste de paie le 4 juillet 1986 maintiennent et accumulent leur droit d'ancienneté pendant la période du conflit, sauf s'ils ont démissionné.
12. La Compagnie s'engage à rendre disponible au plus tard le 2 octobre 1986 la totalité des paies de vacances aux employés.
13. La Compagnie s'engage à payer dans les 30 jours de la réception de l'état de compte vérifié, la totalité des sommes dues au fonds de pension patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) ainsi que les intérêts qui peuvent s'y rattacher.
14. Tous les salariés non rappelés en date du 29 septembre 1986 à la date de ratification du protocole seront mis à pied en raison d'un manque de travail qui n'est pas relié au conflit.

La Compagnie devra écrire sur le certificat de cessation d'emploi de ses salariés que la raison de la mise à pied est due à un manque de travail.

15. Les certificats de cessation de travail seront remis aux employés non rappelés au travail au plus tard le 9 octobre 1986.
16. La Compagnie s'engage à ne pas céduer de temps supplémentaire dans une classification donnée jusqu'au rappel final de tous les employés de cette classification qui étaient au travail lors du début de la grève, exception faite des employés de l'entretien.
17. La Compagnie ne fera aucune plainte, action civile, mesure disciplinaires ou administratives contre les membres du comité de négociation, officiers de l'exécutif de la Loge 1530 de l'A.I.M., ses membres représentants, pour faits, gestes, paroles en ce qui a trait aux négociations et au conflit qui ont eu lieu dans le but de renouveler la convention expirée le 30 juin 1986.
18. Le rappel au travail se fera selon les modalités de la convention collective.
19. La Compagnie et l'Association s'entendent pour déposer le présent protocole au Ministère du Travail du Québec.
20. Les parties s'entendent pour que les dispositions du présent protocole puissent faire l'objet d'un grief de la manière prévue à la convention collective.
21. Les parties s'entendent qu'avant le 1er novembre 1986, une demande conjointe de médiation préventive sera acheminée au Ministère du Travail du Québec.
22. La Compagnie continuera à défrayer les coûts reliés à la taxe provinciale sur les assurances.
23. Monsieur Gilles Piquette est considéré en congé sans solde à compter du 29 septembre et pour une période de deux semaines; et ne perdra pas ses droits d'ancienneté.
24. L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Local 1530, s'engage à enlever leurs bureaux temporaires (autobus et abri) et à nettoyer les abords dans les 48 heures suivant la fin de la grève.

25. La Compagnie s'engage à étudier le programme gouvernemental "CAMO" pour en évaluer l'application.

En foi de quoi les parties ont signées à Sherbrooke, ce protocole de retour au travail, en ce jour du 26 septembre 1986.

M. B. B.

Claude Curin *John ...*

pour la partie patronale

pour la partie syndicale

Nouveau

6. Les employés qui avaient droit à une période de vacances au moment où la grève a commencé, et qui n'avaient pas pris ces vacances, auront le droit de prendre ces vacances en tout ou en partie après deux (2) semaines de leur retour au travail. Seulement 50 employés pourront partir en vacances en même temps dont pas plus de 50% de ces employés par classification et par département.

Le choix pour l'attribution des vacances sera fait selon l'ancienneté des employés compte tenu des critères ci-haut et sera valide pour les mois d'octobre et novembre 1986 et par la suite, la convention collective s'appliquera.

MMB

DÉPÔT

03524-6

Dépôt N°: 8410137

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

035246

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1679-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-09-11		84-10-03		84-07-01	86-06-30	500	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs Elesco (local 1530) Att.: M. William Boychuck 160 rue St-François Lennoxville, Qué J1M 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Société d'Ingénierie Combustion Ltée (C.E. Canada) Usine de Sherbrooke 2085 rue Roy Sherbrooke, Qué J1K 1B8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Association des Travailleurs Elesco, Elesco Workers Association, affiliée à l'Association Internationale des Machinistes. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-10-18

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



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 6 1 1 1 0 2**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **3524-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1679-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				86-07-01	88-06-30	500

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des travailleurs Elesco local 1530 160 rue St-François Lennoxville, QC. J1M 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ingénierie Combustion Canada Inc 2085 rue Roy Sherbrooke, QC. J1K 1B8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroasttonautique Att: M. Louis Hérubé 860 boul. Décarie, ste 201 St-Laurent, QC. H4L 3M1	Région <u>06-06</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SOCIETE D'INGENERIE COMBUSTION LTEE (C-E CANADA) (USINE DE SHERBROOKE) et le nom de l'association est: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESKO, ELESKO WORKERS ASSOCIATION AFFILIEE A L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-11-20

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

003 (113)

35246

RECHERCHE

1679-03

3524-6

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

LA SOCIETE D'INGENIERIE
COMBUSTION LTEE
(C-E CANADA)
(USINE DE SHERBROOKE)

et

ASSOCIATION DES
TRAVAILLEURS ELESKO
(LOCAL 1530)

en vigueur du 1er juillet 1984
au 30 juin 1986

84 001-3 13:55

B.C.G.T.
QUEBEC

ARTICLE 1

Jurisdiction

1.01 La Compagnie reconnaît que la Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec a émis, le 23 octobre 1947, un certificat de reconnaissance en faveur de l'Association comme agent de négociation collective des employés de "The Superheater Company Limited" (dont la raison sociale a depuis été changée pour celle de "la société d'ingénierie Combustion ltée"), à son usine de Sherbrooke, excepté:

- (a) La direction et son personnel
- (b) les surintendants
- (c) les employés de bureau
- (d) les contremaîtres
- (e) les sous-contremaîtres et surveillants à salaire hebdomadaire
- (f) les employés temporaires
- (g) les commis à salaire hebdomadaire
- (h) les dessinateurs
- (i) les vendeurs

1.02 En conséquence, la Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur autorisé à négocier avec la Compagnie au nom de tous ses employés à l'exception de ceux qui occupent l'un ou plusieurs des emplois mentionnés au paragraphe 1.01.

1.03 La présente convention s'applique aux usines de la Compagnie situées à Sherbrooke et pour tous leurs employés permanents, à l'exception de ceux des classes mentionnées au paragraphe 1.01.

1.04 Pour les fins de la présente convention, les mots "employés permanents" ne comprennent pas les employés temporaires dont les services sont requis pour les travaux de construction, ni les employés probationnaires, c'est-à-dire les employés qui ont moins de deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs.

1.05 Aucun contremaître ou assistant-contremaître ou autres employés exclus de l'unité de négociation n'accomplira un travail durant les heures régulières ou supplémentaires quand des employés réguliers sont disponibles et capables d'effectuer un tel travail, sauf dans les cas d'initiation et/ou de démonstration, ou dans un cas d'urgence.

1.06 La Compagnie et le Syndicat sont d'accord tel que mentionné à l'article 62 du Code du Travail qu'aucune clause de cette convention n'est contraire à l'ordre public ni prohibé par la loi. En conséquence l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'Association accréditée.

ARTICLE 2

But général

2.01 Article supprimé

ARTICLE 3

Direction

3.01 L'Association reconnaît que la Compagnie possède et gardera, comme étant ses fonctions, le droit et le pouvoir de gérer les usines et de diriger la main d'oeuvre, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

3.01.1 Le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité des opérations et de la productivité en tenant compte du principe du respect mutuel.

3.01.2 L'embauchage, le congédiement, la mise à la retraite, les mutations, les promotions en dehors de la convention collective, le classement, la suspension, la mise à pied, la rétrogradation ou les sanctions disciplinaires des employés; cependant, toute réclamation pour rétrogradation discriminatoire ou allégation à l'effet qu'un employé a été congédié ou qu'on a pris des mesures disciplinaires contre lui sans raison valable, peut être l'objet d'un grief de la part d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'Association et réglée de la manière prévue ci-après.

3.01.3 En général, le droit de gérer l'entreprise industrielle de la Compagnie et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de fixer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les programmes de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication et de montage, la conception et l'étude technique de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces qui entreront dans la fabrication des produits.

ARTICLE 4

Durée de la convention

- 4.01 La présente convention sera en vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1986.
- 4.02 Tel que prévu par le Code du Travail, la Compagnie et le syndicat s'entendent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention tant et aussi longtemps que les opérations continueront.
- 4.03 Si l'une ou l'autre partie signifie son intention de modifier la convention elle devra le faire par un avis écrit envoyé par courrier recommandé pas plus de quatre-vingt dix jours avant l'expiration de la convention, et les deux parties conviennent ici d'entamer les négociations au plus tard huit jours après la date de l'avis ainsi donné. Le tout en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 5

Discrimination, liberté de l'employé et discipline

- 5.01 Aucun employé ne devra être traité de façon différente des autres pour aucune raison quelconque. De plus on ne pourra mettre en danger ses droits d'ancienneté, ou encore, le mettre à pied ou le menacer, en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à l'Association ou à cause de sa nationalité, de son sexe, de sa couleur, ou de sa religion. De plus, le fait pour un employé d'en molester un autre ou de le gêner, de quelque façon que ce soit, dans son travail, peut entraîner le renvoi de l'employé fautif. L'Association reconnaît que la Compagnie est en droit d'interdire à toute personne non-employée par elle, de pénétrer dans son usine ou d'entrer sur ses propriétés pour y traiter de quoi que ce soit, à l'insu de et sans l'autorisation du directeur des Relations Industrielles ou de son représentant.
- 5.02 Une copie émise par le département des Relations Industrielles de tout avertissement formel écrit et/ou réprimande à un employé, sera remise au délégué plein temps ainsi qu'à l'employé concerné sur convocation simultanée de ces deux personnes, lesquelles doivent toutes deux accuser réception de ces documents en signant la copie de la Compagnie au moment où ils reçoivent leur propre copie. Cette signature ne sera pas interprétée autrement que comme un accusé de réception. Seul ce document émis par le département des Relations Industrielles sera valide et officiel.
- 5.03 Tout avertissement formel écrit sera retiré du dossier de l'employé si un grief est soulevé à cause de cet avertissement selon la procédure des griefs en accord avec l'article 16 et que la décision finale soutient le grief. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

5.04 Lorsqu'un avertissement écrit est versé au dossier d'un employé et que celui-ci n'implique pas une suspension comme mesure disciplinaire, cet avertissement sera retiré du dossier de l'employé s'il n'y a pas d'autres avertissements écrits portés contre cet employé dans les neuf mois qui suivent. Les avertissements concernant une suspension disciplinaire seront retirés du dossier de l'employé s'il ne survient aucune plainte écrite d'aucune sorte dans les dix-huit mois qui suivent. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

ARTICLE 6

Collaboration

6.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie et l'Association conviennent de se soumettre aux règlements du Chapitre V du Code du Travail du Québec respectant les grèves et contre-grèves. De plus, aucun employé ne commettra volontairement des actes pouvant entraîner des dommages ou la destruction des biens de la Compagnie. Tout employé qui enfreint les dispositions de la présente section est passible de renvoi immédiat.

6.02 Advenant le cas où les usines seraient fermées pour une raison quelconque, tout chef mécanicien de machine fixe ou mécanicien de machine fixe qui ne se présentera pas à son poste, au temps prescrit pour son équipe, sera remplacé par une autre personne acceptant de faire ce travail; cette personne sera choisie par la Compagnie. L'Association convient que cette personne ou ces personnes ne seront pas empêchées d'exécuter le travail qui leur sera confié dans les usines de la Compagnie ou sur ses propriétés. Plus particulièrement dans le cas d'une grève, de telles personnes seront autorisées par l'Association à traverser les lignes de piquetage qui pourraient être établies.

6.03 La Compagnie ne changera aucune pratique établie dans l'usine sans avis et discussions à l'avance et les règlements ne seront pas incompatibles avec la convention collective, en tenant compte du principe du respect mutuel.

ARTICLE 7

Avis de réunion

7.01 On ne pourra tenir de réunion de l'Association sur la propriété de la Compagnie ni y distribuer ou afficher des avis de l'Association sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation du directeur des Relations Industrielles ou d'un représentant de la Compagnie autorisé par lui à s'occuper de ces questions. Par contre, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une permission pour afficher sur les babillards de la Compagnie des avis annonçant une réunion générale ou spéciale tenue par l'Association en dehors de la propriété de la Compagnie, à condition que ces avis ne portent que des mots

indiquant, en français ou en anglais, la date, l'heure et le lieu de la réunion et précisant qu'il s'agit d'une réunion générale ou spéciale. Ces réunions seront tenues à des moments choisis afin de ne pas perturber les opérations, tel que stipulé aux articles 20.2 et 108 du Code du Travail.

7.02 La Compagnie fournira 8 babillards vitrés et sous verrous, où seront affichées des copies de la présente convention, les règlements d'atelier et les avis approuvés par les représentants désignés de la Compagnie. Une clé donnant accès à tous les babillards sera remise au délégué plein temps de l'Association.

ARTICLE 8

Emploi, ancienneté, mises à pied, promotions et mutations

8.01 Les dispositions suivantes, relatives aux emplois, mises à pied, promotions et mutations, ainsi qu'à l'ancienneté, s'appliqueront.

8.02 La Compagnie embauchera les personnes qu'elle juge compétentes

8.03 Tout nouvel employé sera classifié immédiatement à la date d'embauche au taux du grade prévu pour le travail qu'il effectue.

8.04 Tout employé promu ou transféré d'une classification ou d'un grade à un autre, sera reclassifié et recevra le taux de sa nouvelle classification ou grade le lundi suivant sa promotion, reclassification ou mutation. Tout délai excédant cette période sera rétroactif, dans tous les cas.

8.04.1 Un employé de grade supérieur assigné temporairement à du travail de journalier maintiendra son taux initial.

Dans le cas où un employé est transféré temporairement à un autre département ou à du travail de journalier et que ce transfert dure plus d'une journée, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée à l'intérieur du département sera transféré pour couvrir le reste de la période temporaire, à moins qu'il y ait eu entente avec un autre employé plus ancien.

8.05 La durée de l'emploi est appelée temps de service et pour les fins de la présente convention, les mots "service" et "ancienneté" sont synonymes.

8.06 Advenant la mise à pied d'un employé régulier, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans cette classification, dans le département, aura l'opportunité d'exercer ses droits de déplacer l'employé le moins ancien, dans son département ou dans l'ensemble de l'usine, chronologiquement, pour toutes les classifications reconnues à sa banque de tâches. Cette procédure sera répétée jusqu'à la mise à pied effective de l'employé.

Il est entendu que les droits acquis reconnus à la banque de tâches des employés consistent à reconnaître toutes les tâches qu'un employé aurait effectuées ou obtenues par affichage, à l'emploi de la Compagnie, avant la date du 11 août 1982; depuis cette date, seules les tâches obtenues par affichage seront ajoutées à la banque de tâches actuelle.

Il est entendu que les deux parties seront liées par les droits acquis reconnus à la banque de tâches de chaque individu, une fois établie et acceptée par les deux parties.

De plus, il est entendu que toutes les tâches reconnues à la banque des tâches seront en concordance avec l'annexe B.

8.06.1 Tout travail grade 1 et/ou 2 sera inclus dans la banque de tâches de chaque employé. Il n'y aura aucun changement de grade ou de classification à moins qu'il y ait eu un affichage au préalable.

8.06.2 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté à l'emploi qu'ils occupaient lors de leur mise à pied ou à un poste faisant partie de leur banque de tâches selon ce qui arrivera en premier, jusqu'à ce qu'il y ait du travail disponible à leur emploi original dans leur département.

8.06.3 Tout employé déplacé et/ou supplanté peut choisir d'être mis à pied au lieu d'accepter un autre emploi, mais doit renoncer par écrit. Il est entendu que cette renonciation peut rendre l'individu passible de ne pas recevoir les prestations de chômage.

8.07 Il est convenu qu'une liste des employés rappelés au travail sera fournie au secrétaire-archiviste et au délégué plein temps de l'Association dans les quarante huit (48) heures du rappel.

8.08 Dans les cas de mutations de personnel, non attribuables à une mise à pied, aucun employé ne devra subir une diminution de son salaire horaire, sauf si sa mutation est attribuable à son inhabileté dans l'exécution du travail projeté, ou encore, à moins que la mutation ne soit faite à la demande de l'employé lui-même. Une attention particulière sera accordée aux employés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant, au moins, 20 années de service continu, ainsi qu'aux employés qui seraient contraints d'accepter un emploi moins rémunérateur à cause d'un accident industriel subi dans les usines de la Compagnie.

8.09 La Compagnie convient d'afficher sur les babillards, dans ses ateliers, durant trois jours ouvrables, l'avis de tout poste vacant, qui est couvert par les stipulations du présent contrat, dès qu'ils surviennent. Les employés désirant obtenir ce poste vacant devront faire une demande par écrit durant la période d'affichage. Une copie contresignée par le contremaître sera remise à l'applicant. La Compagnie fera son choix dans les cinq jours ouvrables suivant en prenant en considération:

- a) L'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes et les dispositions nécessaires pour remplir la tâche de façon efficace.
- b) Si le poste n'est pas comblé, la Compagnie pourra combler cet emploi à la suite d'un deuxième affichage avisant ainsi qu'une période d'entraînement sera accordée au postulant choisi. Cette période d'entraînement pour un employé qui change de famille d'emploi débutera au taux tel qu'établi à l'annexe 'K'. Il recevra une augmentation de .10 cents l'heure à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste. La Compagnie pourra également combler cet emploi en embauchant un employé qualifié lorsqu'il sera nécessaire d'avoir un employé déjà formé.

Le délégué plein temps syndical recevra une liste de tous ceux qui ont fait une demande avant que la Compagnie fasse son choix. L'Association ou l'employé peut soulever un grief selon l'article régissant la procédure des griefs concernant tout choix litigieux. Les mots "poste vacant", tels qu'utilisés dans cette sous-section 8.09, signifient tout poste vacant qui devra être comblé sur une base régulière et continue et ne doivent pas se rapporter à des postes qui ont été laissés temporairement vacants à cause de congés, vacances, maladie, deuil, congé sans solde, mise à pied, suspension et autres absences de même nature. Les postes laissés temporairement vacants, tels qu'utilisés dans ce paragraphe seront limités à une période de temps ne devant pas excéder trois semaines ou selon le consentement mutuel des parties.

Un employé transféré sur affichage sera considéré comme l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa nouvelle classification pour une période de six (6) mois en cas de mise à pied. Également, pendant les trois premiers mois qui suivent son transfert, un employé qui a été transféré pour une période d'entraînement selon l'annexe 'K', sera privé de ses droits d'ancienneté quant au choix de son équipe. Cependant, par entente mutuelle de la Compagnie et de l'Association, les employés ayant des problèmes particuliers, tels que: accident de travail, maladie ou changement technologique, pourront être exemptés de la/ou des périodes ci-haut mentionnées.

Durant les périodes ci-haut mentionnées, l'employé ne sera pas éligible aux postes à combler par affichage. Dans tous les cas, les employés choisis dans un poste inférieur à leur grade, ne pourront faire plus d'une demande par année. Les employés en mise à pied seront considérés éligibles au poste à combler par affichage aux conditions suivantes:

- a) L'employé qui, suite à une mise à pied, a supplanté un autre employé, perd son droit de rappel s'il obtient un poste par affichage et que le grade de ce poste est supérieur à celui du poste où il a subi sa mise à pied.
- b) L'employé en mise à pied qui ne travaille pas pour la Compagnie ne perd pas son droit de rappel s'il est choisi sur un affichage.

8.09.1 Lorsque pour des raisons techniques, il serait impossible d'attribuer un grade à une nouvelle tâche, celle-ci devra quand même être affichée et le candidat choisi sera payé rétroactivement à la date qu'il a été choisi. Au moment où le grade est défini, l'employé choisi aura le privilège de retourner à son ancien poste si le grade n'est pas supérieur à celui qu'il détient présentement. Dans le cas où une nouvelle classification sera établie par la Compagnie, elle le sera dans une période n'excédant pas deux mois.

8.09.2 Le délégué plein temps sera en tout temps avisé du nom du postulant choisi après affichage, avant que celui-ci n'ait débuté à son nouveau travail.

8.10 Lorsqu'un employé sera appelé à faire partie d'une équipe de nuit ou de jour, la Compagnie l'en avisera par écrit trois jours de calendrier à l'avance du changement d'équipe. Advenant le cas d'une longue fin de semaine, l'employé sera avisé d'un changement d'équipe quatre jours de calendrier avant. Dans le cas de mutation d'une équipe à une autre, l'ancienneté sera considérée pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante, sauf dans les cas où le but de cette mutation est de parer à des difficultés temporaires d'opération ou quand il s'agit de la formation d'employés. Le terme "temporaire" utilisé dans cette

sous-section pour aucune considération n'excédera trois semaines. Les mutations de l'équipe du jour à l'équipe de nuit et vice-versa se feront selon l'ancienneté considérée à l'intérieur de chaque département, à moins qu'il n'y ait un poste vacant ou une mise à pied dans lequel cas c'est l'ancienneté globale qui s'appliquera pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante.

8.11 L'ancienneté ne sera reconnu qu'après deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs; cependant, à cette date, l'employé sera considéré comme ayant accumulé deux mois d'ancienneté. Tout employé mis à pied avant la fin de la période ci-haut mentionnée et ré-employé dans l'espace d'un mois de calendrier sera obligé de compléter seulement le nombre de journée(s) qui lui reste à travailler de sa période originale de probation pour devenir un employé permanent. De plus après entente avec l'Association, la Compagnie peut prolonger la période de probation d'un employé. Dans de tels cas l'employé concerné n'atteindra pas le statut d'employé permanent à moins d'avoir complété la période de probation prolongée. Il est convenu de part et d'autre qu'on n'accordera pas de crédit pour les périodes pendant lesquelles il n'y a pas eu de service rendu à la Compagnie, sauf dans les cas visés au paragraphe 8.12 ci-dessous.

8.12 Un employé qui est mis à pied pour manque de travail continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pendant la période de congé si cette période ne dépasse pas quatre mois.

Un employé qui est mis à pied pour manque de travail ne perd pas l'ancienneté qui est à son crédit à la date de congé, à condition que la durée du congé ne dépasse pas un an dans le cas des employés qui ont un an ou moins de service continu lors de la mise à pied, deux ans dans le cas des employés qui ont plus d'un an et moins de deux ans de service continu lors de la mise à pied et de trois ans dans le cas des employés qui ont deux ans et plus de service continu au moment de la mise à pied.

8.13 Un employé perdra son droit d'ancienneté pour les raisons suivantes:

8.13.1 Lorsqu'il quitte volontairement son emploi à la Compagnie.

8.13.2 Lorsqu'il est renvoyé pour une raison valable.

8.13.3 Lorsque s'appliquent les conditions exposées au paragraphe 8.12 ci-dessus.

8.13.4 Lorsqu'il est avisé de reprendre le travail, après un congé, et qu'il omet de prévenir la Compagnie, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de rappel de son désir de revenir, ou s'il ne retourne pas au travail dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis, par poste recommandée.

8.13.5 Toute absence de plus de deux (2) jours qui n'est pas rapportée, à moins que, en cas de maladie ou d'incapacité physique, l'employé ne présente un certificat médical à la Compagnie au plus tard le jour où il reprend son travail; ou, si cette absence est due à une ou des causes autres que la maladie, ou l'incapacité physique, à moins que l'employé ne présente à la Compagnie, au plus tard le jour où il reprend son travail, une explication valable de cette absence. Lorsque par suite d'absences rapportées et justifiées par des raisons

valables, un employé ne se sera pas présenté au travail pendant une période de deux (2) ans, il sera considéré comme ayant mis un terme à son emploi avec la Compagnie et il aura perdu ses droits d'ancienneté. Toutefois cette période de restriction ne s'appliquera pas à un employé ayant subi un accident de travail à l'emploi de la Compagnie tant et aussi longtemps que l'employé accidenté n'a pas été réadapté et réintégré à une occupation considérée aussi rémunératrice que l'emploi qu'il occupait au moment de son accident.

8.14 Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied un ou plusieurs employés permanents, la Compagnie convient de soumettre au secrétaire archiviste de l'Association et délégué plein temps, quatre (4) jours ouvrables ou plus avant que ne débute la mise à pied, une liste des employés qui vont être mis à pied. Le délégué plein temps a le droit d'en appeler à la Compagnie s'il estime qu'il y a injustice dans la mise à pied proposée. Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie deux jours ouvrables avant que ne débute la mise à pied.

8.15 La Compagnie fournira à l'Association une liste du temps de service indiquant la situation de chaque employé ainsi que sa fonction et sa catégorie. Cette liste sera révisée semestriellement le 31 octobre et le 30 avril de chaque année et sera remise à l'Association dans les trois (3) semaines suivant les dates indiquées ci-dessus. De plus, aux mêmes dates, la Compagnie fournira à l'Association une liste de tous les employés mis à pied indiquant à ce moment leur temps de service, la date de leur mise à pied ainsi que leur classification. De plus, la liste publiée le 30 avril indiquera le pourcentage de paye de vacances de chaque employé.

8.16 Le temps de service d'un employé ne sera pas affecté par un congé autorisé par la Compagnie. Il est reconnu que la Compagnie accordera des congés pour maladie après que l'employé aura présenté un certificat médical. La Compagnie peut accorder des congés pour toute autre raison sérieuse tel que cours de perfectionnement et recyclage.

8.17 Les employés qui auront 65 ans à compter du 1er juillet 1982 pourront travailler le temps nécessaire pour qu'ils deviennent éligibles au plan de pension en vigueur.

ARTICLE 9

SALAIRES

9.01 A compter du 1er septembre 1984, les taux de salaires apparaissant à l'annexe 'A' s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.

9.02 Un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie recevra au moins quatre heures de paye au taux régulier, à moins que la Compagnie ne soit pas en mesure de lui procurer le travail pour lequel il est requis, en raison d'une interruption de l'énergie, d'une grève, d'une inondation, d'un incendie ou de toutes autres causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle.

9.02.1 Les employés qui sont victimes d'un accident grave encourant une perte de temps (tel que défini dans la loi des Accidents de Travail) recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillaient au moment où

l'abandon du travail est arrivé, si l'accident avait été rapporté au préalable. Si un tel accident se produit le samedi, le dimanche ou un jour de congé, l'employé sera payé pour les heures travaillées à temps supplémentaire ou l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux de base régulier, lequel sera le plus élevé.

9.03 Une majoration de vingt-huit cents (.28) et trente-cinq cents (.35) l'heure, en plus du salaire quotidien ordinaire, sera payé pour le travail exécuté par la deuxième équipe (16:00 à 24:00) et la troisième équipe (00:01 à 08:00) respectivement. Cette majoration sera considérée comme partie du taux régulier lors du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

9.04 Advenant le décès de l'épouse, de l'époux, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, il sera accordé à celui-ci un maximum de trois jours de congé et d'une journée de congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Ces journées de congé seront payées au taux régulier de l'employé, multiplié par le nombre d'heures prévues pendant cette période pour une équipe de travail régulière. Dans tous les cas qui précèdent, l'employé concerné doit avoir assisté aux funérailles pour avoir droit à l'indemnité de décès.

9.05 Il est convenu que des salopettes seront à la disposition des employés du service de l'entretien mécanique et électrique et des personnes affectées à des travaux de magnétoscopie de liquides pénétrants et de jet de sable.

ARTICLE 10

Heures de travail et temps supplémentaire

10.01 La semaine régulière de travail consistera en une semaine de base de quarante heures et en une journée régulière de huit heures de travail par équipe du lundi au vendredi.

10.02 Les heures de travail pour une opération de deux équipes seront comme suit:

Equipe de jour: 07:00 à 12:00
13:00 à 16:00

Equipe de nuit: 16:00 à 24:00

Les heures de travail pour une opération de trois équipes seront comme suit:

Première équipe: 08:00 à 16:00
Deuxième équipe: 16:00 à 24:00
Troisième équipe: 00:01 à 08:00

10.03 Le taux pour le temps supplémentaire sera d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de l'employé sauf dans les cas stipulés autrement.

10.04 Le temps supplémentaire sera payé aux employés payés à l'heure, régis pas la présente convention (sauf les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe) pour les heures effectuées au-delà des heures

ci-haut mentionnées durant n'importe quel jour ou soirée de travail. Par contre toutes les heures travaillées avant le début des équipes régulières de travail seront en tout temps payées aux taux des heures supplémentaires.

10.05 Le travail accompli le samedi sera payé au taux des heures supplémentaires. Le travail accompli le dimanche sera payé temps double, c'est-à-dire deux fois le taux régulier. Les termes de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux chefs mécaniciens de machine fixe ni aux mécaniciens de machine fixe. La politique concernant le temps supplémentaire des chefs mécaniciens de machine fixe et des mécaniciens de machine fixe est explicite dans le paragraphe 10.06.

10.06 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe seront payés au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures durant lesquelles ils auront travaillé pendant une quelconque semaine après qu'ils auront complété le nombre d'heures constituant les semaines régulières de travail telles que mentionnées aux paragraphes 10.01 et 10.02 de cet article 10.

10.07 Le travail accompli durant les congés énumérés dans les paragraphes 11.01 et 11.02 de cette convention sera payé au taux des heures supplémentaires. De plus, l'employé s'il est éligible, recevra un montant égal à son taux régulier multiplié par le nombre d'heures qui auraient constituées cette journée si au lieu d'être une journée de congé, elle avait été une journée régulière.

10.08 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe travaillant durant un congé statutaire payé recevront une journée de congé payée pendant la semaine où a lieu le congé. Ils devront déterminer la date de cette journée avec leur contremaître au moins deux semaines à l'avance. Le salaire d'une telle journée de congé payée sera calculé sur le taux horaire régulier de l'employé concerné multiplié par le nombre d'heures dans ce qui aurait été une journée régulière de travail. De plus, les congés des fêtes seront distribués rotativement sur une base de 2 ans.

10.09 Tout employé qui sera requis par la Compagnie d'effectuer du temps supplémentaire, en sera avisé en autant que possible avant le début des heures régulières de travail de son équipe et/ou avant midi pour les équipes régulières de jour.

10.10 La Compagnie distribuera le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les employés assignés aux différentes tâches à l'intérieur du département et entre les équipes de travail. L'équité de la distribution du temps supplémentaire sera mesurée sur une base trimestrielle. Le temps supplémentaire travaillé et refusé sera utilisé pour les fins du calcul de l'équité. Les employés non disponibles, dû à l'absentéisme, lors du besoin du temps supplémentaire, seront considérés comme ayant travaillé en temps supplémentaire. Un relevé sera disponible dans chacun des départements pour information. En cas d'inéquité significative, la Compagnie s'engage à rectifier la situation dans les plus brefs délais.

10.11 Quand du temps supplémentaire est requis, l'employé de production qui effectue le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis aura la priorité de continuer cette tâche en temps supplémentaire, sauf s'il devient à l'encontre de l'article 10.10.

10.12 Dans le cas des employés affectés aux services, soit opérateurs de véhicules, vérificateurs réception, vérificateurs expédition, électriciens et mécaniciens, une fiche pour chaque classification d'employés sera maintenue du temps supplémentaire travaillé et refusé. L'employé ayant le moins de temps supplémentaire à cette fiche aura priorité pour le temps supplémentaire à effectuer. Pour ces employés, la cédule 13.04 s'applique le samedi et le dimanche.

10.13 Les employés peuvent refuser de travailler du temps supplémentaire à condition qu'il y ait d'autres employés qualifiés et disposés à travailler à l'intérieur du département. Cependant, si les employés concernés refusent, les employés classifiés possédant le moins d'ancienneté pour ce genre de travail sur l'équipe de travail et à l'intérieur du département seront obligés d'effectuer le temps supplémentaire exigé. De plus, les employés ne pourront pas refuser d'effectuer du temps supplémentaire s'il est requis d'une façon générale dans un département.

10.14 Pendant les heures de temps supplémentaire qui suivent un quart de huit heures complet, après un repos initial de dix minutes, il y a un arrêt de dix minutes toutes les deux heures et un arrêt pour repas toutes les quatre heures et ainsi de suite.

ARTICLE 11

Congé rémunérés

11.01 Les congés rémunérés suivants seront observés annuellement durant la période de la convention collective.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An (équipe de jour)
- Veille du Jour de l'An (autres équipes)
- Vendredi-Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâce
- Noel
- Lendemain de Noel (équipe de jour)
- Veille de Noel (autres équipes)
- Deux congés flottants

11.02 Ces congés seront rémunérés au taux du salaire régulier multiplié par le nombre d'heures correspondant à la journée régulière de travail. Tous les congés coïncidant avec un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant.

Lorsque les congés de Noel et du Jour de l'An sont reportés au lundi suivant, tel que prévu dans cet article, le vendredi précédant sera considéré comme étant la veille du congé. Les parties s'entendront d'année en année sur les dates des congés flottants mais un de ceux-ci devra être rattaché à la période des Fêtes de Noel.

11.02.1 A l'option de l'employé, un congé payé qui aurait normalement lieu durant la période de ses vacances pourra être reporté et observé le premier jour ouvrable qui précède ou suit ses vacances. L'employé doit aviser la Compagnie, au moins une semaine à l'avance de ses vacances, qu'il désire exercer cette option.

11.03 Règle générale, ces provisions, en autant qu'elles se rapportent aux jours de congé rémunérés, ne s'appliqueront qu'aux employés permanents payés à un taux horaire et qui travaillent une journée entière le jour précédant et le jour suivant la fête concernée. Un employé se présentant au travail avec plus d'une heure de retard sera considéré comme n'ayant pas travaillé sa période de relève au complet.

11.04 A la demande de l'employé qui sera absent pour cause de maladie ou accident, la Compagnie paiera la différence entre a) le montant à temps régulier qu'il aurait reçu en temps normal s'il avait été qualifié pour un congé ou des congés conformément à l'article 11.03 et b) le montant de compensation qu'il reçoit en vertu de sa maladie ou accident comme suit:

A) Pour les employés ayant moins d'un an de service -- pour le premier congé payé suivant lequel il aurait eu droit s'il avait travaillé au terme de la présente convention sauf dans les cas où les congés payés surviennent des jours de congés consécutifs. Quand les congés payés surviennent des jours consécutifs, ex: Noël et la veille de Noël, il sera payé pour les deux congés payés.

B) Pour les employés ayant un an mais moins de trois ans de service -- pour les congés qui tombent en dedans d'une période de douze (12) mois à compter de la première journée de son absence.

C) Pour les employés ayant plus de trois ans de service -- pour les congés qui tombent en dedans d'une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la première journée de son absence.

ARTICLE 12

Vacances payées

12.01 La Compagnie s'engage à échelonner ces congés sur la deuxième et la troisième semaine de juillet, à chaque année, mais elle se réserve le droit de modifier le tableau des congés si ses engagements sont tels que la fermeture de l'usine, à cette période, entraînerait des pertes de revenu pour elle ou pour ses clients. La Compagnie accordera des congés annuels payés à tous les employés régis par la présente convention d'après le barème ci-après indiqué. Pour les employés de la maintenance, les vacances pourront être prises sur demande du début juin à la fin d'août après entente mutuelle.

12.01.1 Tel que prévu d'après la loi sur les normes de travail pour les employés n'ayant pas encore une année entière de service continu pour la Compagnie.

12.01.2 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins un an et pas plus de trois (3) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront cinq pour cent (5%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.3 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins trois (3) ans et pas plus de cinq (5) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront six pour cent (6%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.4 Trois semaines de vacances aux employés qui ont cinq (5) ans et pas plus de treize (13) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront sept pour cent (7%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.5 Quatre semaines de vacances aux employés qui atteignent treize (13) ans de service continu au premier juillet; ces employés recevront neuf pour cent (9%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.02 Les troisième et quatrième semaines de vacances peuvent être prises immédiatement après la deuxième semaine de vacances ou elles peuvent être accordées à une date antérieure ou postérieure selon la situation des affaires de la Compagnie, ses besoins et ses engagements. La décision concernant quand la troisième et la quatrième semaines de vacances pourront être prises se fera par entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé concerné.

12.03 Le temps de service continu sera calculé d'après le temps de service de l'employé tel qu'il est inscrit sur la fiche d'emploi.

12.04 La Compagnie convient d'aviser quant à la période de vacances, le ou avant le 27 février de chaque année.

12.05 Un employé qui a abandonné de lui-même son emploi, après avoir donné un avis de 48 heures à la Compagnie de son intention de partir, recevra une semaine après la réception de sa dernière paie, une compensation pour ses vacances, conformément au barème ci-haut établi.

12.06 Un employé ayant été mis à pied recevra au moment des vacances annuelles ou lors de sa mise à pied, si c'est le désir de l'employé, sa paye de vacances, conformément au barème ci-haut établi. Si l'employé néglige d'en faire la demande au moment de sa mise à pied, sa paye de vacances sera automatiquement reportée aux vacances annuelles.

ARTICLE 13

Temps de repos, diners, équipes et nettoyages

13.01 La Compagnie cédulera une période de repos de 10 minutes pendant chaque quart, ces périodes de repos pourront être changées par la Compagnie après qu'elle en aura avisé l'Association. Chaque employé pourra prendre une période de 5 minutes avant les repas pour nettoyage. Une période d'une heure non-payée pour les repas sera donnée pour le quart de jour et une période payée d'une demi-heure sera donnée pour tous les autres quarts. Il n'y aura pas d'équipes rotatives.

13.01.1 Cédule pour équipe de jour - 07:00 à 16:00.

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 13:00	diner

13.01.2 Cédule pour équipe de nuit - 16:00 à 24:00.

18:00 à 18:10	repos
19:55 à 20:00	nettoyage
20:00 à 20:30	repas

13.01.3 Cédule pour première équipe
(opération de trois équipes) - 08:00 à 16:00.

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	diner

13.01.4 Cédule pour deuxième équipe
(opération de trois équipes) - 16:00 à 24:00.

18:00 à 18:10	repos
19:55 à 20:00	nettoyage
20:00 à 20:30	repas

13.01.5 Cédule pour troisième équipe
(Opération de trois équipes) - 24:00 à 08:00.

02:00 à 02:10	repos
03:55 à 04:00	nettoyage
04:00 à 04:30	repas

13.02 Cédule d'équipe de travail pour temps supplémentaire sur semaine.

07:00 à 18:00
18:00 à 04:00

13.02.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 18:00

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 13:00	diner
16:00 à 16:10	repos

13.02.2 Cédule d'équipe de 18:00 à 04:00

20:00 à 20:10	repos
21:55 à 22:00	nettoyage
22:00 à 22:30	repas
02:00 à 02:10	repos

13.03 Cédule d'équipe de travail pour temps supplémentaire pour samedi et dimanche.

07:00 à 12:00	- (équipe de jour)
12:00 à 17:00	- (équipe de nuit)
07:00 à 15:00	- (référence 10.14)

Les opérations continues de trois équipes utiliseront leurs cédules régulières de travail.

13.03.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 12:00 (équipe de jour).

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage

13.03.2 Cédule d'équipe de 12:00 à 17:00 (équipe de nuit)

14:20 à 14:30	repos
16:55 à 17:00	nettoyage

13.04 Cédule d'équipe de 07:00 à 15:00 (référence article 10.14, pour temps supplémentaire pour samedi et dimanche, employés de service)

09:15 à 09:25	repos
11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	repas

13.05 La Compagnie n'utilisera jamais plus de trente-cinq employés pour travailler sur des équipes telles que mentionnées dans le paragraphe 13.01.5 tout en tenant compte de la pratique du passé.

ARTICLE 14

Déduction des cotisations syndicales

14.01 Ce sera une condition d'embauchage pour la durée de la présente convention que tous les employés régis par la présente unité de négociation, tel que stipulé à l'article 1, et qui sont sujets aux dispositions de cette convention, paieront, sous forme de déductions à la source, une cotisation syndicale hebdomadaire équivalente aux tarifs de l'Association conformément à la sous-section 14.03 ci-après.

14.02 La Compagnie convient de déduire du salaire de tout nouvel employé une cotisation hebdomadaire égale à la cotisation décrétée par l'Association; une telle déduction devant débiter avec la première paye. Le fait de payer la cotisation syndicale dès sa première paye ne changera pas pour autant la situation d'un employé à l'égard de la période de probation prévue dans la présente convention collective.

14.03 La Compagnie retiendra le montant des cotisations fixées de temps à autre par la constitution de l'Association internationale des Machinistes et soumises à la Compagnie par l'Association. A cet égard, toutefois, il est mutuellement convenu que si la paie revenant à un employé est inférieure au montant de la contribution hebdomadaire, la retenue sera reportée à la semaine suivante. Si l'Association désire changer le montant de la contribution hebdomadaire syndicale, elle devra en aviser la Compagnie par écrit et afficher une copie de cet avis sur les tableaux d'affichage dans les ateliers, au moins trois semaines avant la date de changement du montant de la contribution hebdomadaire. Ce changement entrera alors en vigueur pour le montant fixé par l'Association. La Compagnie remettra au trésorier de l'Association les montants des cotisations perçues avec un rapport à l'appui une fois par mois au plus tard le 15 du mois suivant l'échéance.

14.04 L'Association convient par les présentes d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait survenir à la suite de la retenue à la source de la contribution hebdomadaire.

ARTICLE 15

Délégués d'atelier

15.01 L'Association, par l'intermédiaire de son bureau, peut nommer un délégué dans chaque département, lequel sera nommé délégué de département. De plus, il est reconnu qu'un délégué de département peut remplacer un autre délégué de département durant l'absence de ce dernier.

15.02 Les délégués de département, y compris le délégué plein temps, devront agir conformément à la procédure établie dans l'article suivant, intitulé "Procédure des griefs".

15.03 Un délégué de département, après avoir obtenu la permission de son contremaître, sera autorisé à quitter son lieu de travail régulier sans perte de salaire pour une période de temps ne devant pas excéder trente (30) minutes afin d'enquêter à l'intérieur de son département au sujet d'un grief ou dans le but de régler un grief, et il devra ensuite se rapporter à son contremaître avant de reprendre son travail. Si le contremaître croit être trop préoccupé par des problèmes de production pour abandonner son travail en cours, il référera le délégué de département au contremaître général pour la permission requise. Une telle permission ne sera pas injustement refusée. Une seule période de trente (30) minutes seulement sera accordée pour chaque grief. Si le délégué de département croit avoir besoin de plus de temps, il aura le choix, de demander un rendez-vous à son contremaître pour discuter ce qu'il croit être un grief "bona fide", soit de référer le cas au délégué plein durant les périodes de temps qui lui sont accordées pour rencontrer les délégués de département relativement à des affaires découlant de plaintes ayant été portées à l'attention des délégués de département.

15.04 L'Association fournira à la Compagnie une liste de tous les membres de son comité exécutif, délégués d'atelier, délégué plein temps, de même que tous les changements apportés à cette liste au fur et à mesure qu'ils se produiront.

15.05 Le délégué plein temps s'occupera sur le terrain de la Compagnie, des affaires de l'Association concernant, de façon générale, les enquêtes, consultations et avis relatifs à des plaintes ou griefs au sujet des membres de l'unité de négociation, mais il n'utilisera pas ces périodes de temps pour s'occuper de problèmes relatifs à l'organisation ou à l'administration de l'Association. Il sera obligé de poinçonner à la fin des heures régulières de travail pour l'équipe de jour.

15.05.1 La Compagnie mettra à la disposition du délégué plein temps un bureau adéquatement meublé.

15.05.2 Il est entendu et convenu que le dit bureau doit être utilisé seulement pour les affaires de l'Association concernant les plaintes ou les griefs au sujet de membres de l'unité de négociation, à moins qu'une permission écrite du surintendant de l'usine ou du directeur des relations industrielles n'ait été obtenue.

15.06 Le président élu de l'Association occupera la fonction de délégué plein temps dans l'usine et continuera d'accumuler l'ancienneté ainsi que tout autre bénéfice qui lui serait crédité s'il était au travail. A la fin de son terme, il retournera à son travail, si le travail est disponible ou au même grade. Il est entendu que si le délégué plein temps doit s'absenter, une personne substitut sera appointée par le président pour exécuter le travail de délégué plein temps tel que prévu à l'article 15.07.

15.07 Le délégué plein temps sera sujet aux conditions suivantes:

- a) Cette personne devra poinçonner à l'entrée et à la sortie et sera rémunérée à son taux horaire régulier jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- b) La personne désignée ou élue par l'Association sera payée deux grades plus élevés que son grade régulier, mais n'excédant pas le taux de grade dix (10).

- c) La Compagnie fournira un bureau meublé tel que prévu par l'article 15.05.1.
- d) Une permission doit être accordée par le contremaître du département ou son représentant pour toutes discussions entre les employés et le délégué plein temps. Aucune permission ne sera refusée sans raison valable.
- e) Un horaire de travail pour le délégué plein temps sera préparé par l'Association et approuvé par la Compagnie.
- f) Tout changement à l'horaire tel qu'approuvé doit être sanctionné par le directeur des Relations Industrielles ou son représentant.
- g) Les précisions de l'article 15.06 prévaudront quant à l'accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 16

Procédure de règlement des griefs

16.01 Comité des Relations ouvrières.

16.01.1 L'Association élira un comité de six employés membres de l'Association, qui sera connu sous le nom de "Comité des griefs".

16.01.2 Le comité des griefs remplira les fonctions précisées à la sous-section (16.02.3) ci-dessous et aura le droit de mettre en vigueur les dispositions de la convention à tous les cas de griefs qu'il jugera être de bonne foi. Le comité des griefs n'aura ni le pouvoir ni le droit d'apporter des amendements, de faire des changements ou d'ajouter à la présente convention, de quelque façon que ce soit.

16.01.3 Seuls trois des six membres du Comité des griefs seront chargés d'un même grief en même temps. L'un de ces trois membres sera le délégué plein temps.

16.01.4 Rien dans cette entente ne sera interprété comme limitant le droit inhérent des employés de rencontrer le directeur de la fabrication, son adjoint, le surintendant de l'usine ou le directeur des relations industrielles pour y discuter de toute matière quelconque.

16.02 Règlement des griefs:

16.02.1 La procédure qui devra être suivie pour le règlement des griefs entre un ou plusieurs employés, ou l'Association ou la Compagnie est la suivante:

16.02.2 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance d'un tel évènement, l'employé, seul ou accompagné du délégué de département, devra d'abord approcher son contremaître pour obtenir une entrevue avec lui, ou le contremaître concerné, et faire entendre son grief, donnant en même temps au contremaître concerné, un bref résumé oral de son grief. Le

contremaître concerné devra alors fixer une rencontre qui aura lieu pas plus de quatre (4) heures ouvrables après, durant les heures régulières de travail de l'employé concerné.

16.02.3 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, qui doit lui être rendue en dedans d'une journée ouvrable et, s'il désire poursuivre sa réclamation, il doit présenter dans un délai de cinq jours de calendrier son grief par écrit, soit en français soit en anglais, au délégué de son département qui, à son tour, le soumettra à l'attention du Comité des griefs.

16.02.4 Le Comité des griefs, s'il estime que le grief est justifié, devra le porter à l'attention du représentant autorisé de la Compagnie chargé de ces questions dans un délai de cinq jours de calendrier. Si on n'arrive pas à un règlement satisfaisant après deux jours ouvrables, le Comité des griefs peut rencontrer le plus haut représentant de la Compagnie chargé de ces questions à Sherbrooke dans un délai de cinq jours de calendrier, afin de faire une nouvelle tentative de règlement.

16.02.5 Les délais tels que mentionnés aux sous-paragraphes peuvent être prolongés par entente entre les deux parties.

16.02.6 Si la Compagnie, à une étape, néglige de donner une réponse à l'Association dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Association néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

16.02.7 Toutes discussions concernant les griefs auront lieu durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire et en conformité avec ce qui suit:

Pour le délégué de département, une période ne dépassant pas trente minutes par grief (art. 15.03).

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief, avant la deuxième étape du grief (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la deuxième étape, le temps nécessaire.

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief avant la troisième étape (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la troisième étape, le temps nécessaire.

De plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine entre chaque délégué et le délégué plein temps pour information (art. 15.03).

Et de plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine, - entre le président et le délégué plein temps, pour information.

Le délégué plein temps sera régi par l'article 15 tel que par la pratique du passé. Il n'y aura aucune perte de salaire subie par les employés à qui s'adressera le délégué plein temps dans ses fonctions normales.

16.03 Arbitrage

16.03.1 Si le grief n'est pas réglé à la suite de la procédure ci-dessus décrite, la Compagnie ou l'Association peuvent dans un délai de trente jours de calendrier s'en remettre à l'arbitrage en vertu du Code du Travail.

Tout arbitrage ou conseil d'arbitrage ne pourra qu'interpréter et mettre en vigueur les dispositions de la présente convention et non de les changer ou d'y ajouter de quelque manière. La décision du conseil d'arbitrage sera définitive et liera les deux parties.

16.03.2 Aucune décision d'un conseil d'arbitrage ne peut constituer un précédent pour le règlement final de conflits subséquents, à moins que les deux parties n'y consentent.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie paiera directement à l'assureur de l'Association les montants mentionnés ci-dessous pour tous les employés faisant parti de l'unité de négociation, excluant les employés en mise à pied.

Ces montants mensuels défraieront la prime totale de tous les bénéficiaires de la dite police excepté la partie de la prime servant à couvrir les prestations hebdomadaires de salaire.

C'est une condition d'emploi que tout employé à l'embauche après la signature de la convention participe à cette assurance collective.

A compter du 1er juillet 1984:

Plan familial.....	\$24.50 par mois
Célibataire sans dépendant.....	\$22.00 par mois

A compter du 1er juillet 1985:

Plan familial.....	\$28.00 par mois
Célibataire sans dépendant.....	\$25.50 par mois

ARTICLE 18

Texte imprimé de la convention

18.01 La Compagnie convient de faire imprimer, en français et en anglais, le texte de la présente convention sous forme de deux livrets de format approprié et d'en fournir un nombre suffisant à l'Association dans les

soixante-quinze (75) jours suivant la ratification de la présente convention afin que chaque employé couvert par la convention puisse en posséder un exemplaire.

ARTICLE 19

Sécurité, santé et hygiène

19.01 La Compagnie et l'Association reconnaissent qu'elles ont en commun la responsabilité de faire respecter les lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'usine conformément aux lois et aux règlements gouvernementaux.

19.02 La Compagnie fournira tous les équipements et vêtements sécuritaires qu'elle considère nécessaires pour la protection des employés, à l'exception de chaussures et lunettes de prescription. La Compagnie contribuera un tiers du coût des chaussures de sécurité jusqu'à un maximum de deux paires par année. Dans le cas des lunettes de prescription, la Compagnie contribuera un tiers du coût quand requis jusqu'à un maximum d'une paire par année.

19.02.1 Afin de permettre à tous les employés qui seraient tenus de faire réparer, ajuster ou changer leur lunette, la Compagnie s'engage à organiser un service adéquat et ce, sur toutes les équipes régulières de travail.

19.02.2 La Compagnie avancera de l'argent à un employé qui est absent du travail suivant un accident couvert par la C.S.S.T. pour une période maximale d'un mois. Ces avances temporaires de fonds, seront approximativement égales aux prestations auxquelles l'employé aurait droit selon la réglementation de la C.S.S.T. Pour obtenir ces avances, l'employé devra au préalable, compléter le formulaire de la C.S.S.T. dans les délais prévus et signer un document qui autorise la Compagnie à récupérer les sommes d'argent avancées.

19.03 Le Comité de sécurité sera formé de la façon suivante: Trois (3) représentants seront nommés par l'employeur et trois (3) représentants seront nommés par le syndicat. Ces six (6) membres auront un mandat qui devra annuellement être renouvelé au début de chaque année de calendrier.

Le rôle de ce comité est de voir à ce que soient traitées convenablement les diverses situations en tenant compte des lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène général dans l'usine.

De plus, une tournée mensuelle complète des établissements de la Compagnie sera exécutée simultanément par un membre représentant chacune des parties.

Le but de cette tournée est d'évaluer conjointement l'aspect général de la sécurité dans l'usine pour en constater les besoins immédiats ou à venir.

Le fruit de ces constatations devra être examiné par l'ensemble du comité qui devra au besoin, suggérer à la Compagnie et à l'Association les formules de correction qu'il jugera nécessaires sous forme de recommandations.

Il est également convenu que ce comité fonctionnera conformément au rôle qui

lui est conféré par la loi ou tous règlements relatifs au comité de sécurité. La Compagnie et l'Association conviennent aussi que tous les rapports d'inspection gouvernementaux seront remis au comité dans le but de lui faciliter l'exécution de son travail.

D'autre part, la Compagnie ou l'Association pourront s'en remettre au comité conjoint pour faire étude et leur soumettre des recommandations relativement à tous problèmes de sécurité, de santé ou d'hygiène.

19.04 Durant les heures régulières de travail, une personne compétente sera responsable de dispenser les premiers soins aux employés malades ou blessés.

19.05 Il est entendu que la Compagnie effectuera les démarches nécessaires afin de permettre à l'employé qui serait requis, de par la Loi, de passer des tests de sang, de la vue, de l'ouïe et des poumons. Les tests ci-haut mentionnés seront effectués sur les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 20

Absence autorisée

20.01 La Compagnie accordera des permissions d'absences (jusqu'à trois par année) pour des activités syndicales sans solde pour des congrès non reliés aux affaires de la Compagnie, à pas plus de quatre de ses employés à la fois. L'ensemble des jours ouvrables permis sur cet article ne dépassera pas 40 par année de calendrier. Dans ces cas, deux semaines de préavis seront données à la Compagnie par le syndicat.

Pour des absences sans solde reliées aux affaires de la Compagnie, et pour des raisons légitimes, des permissions d'absence sans solde seront accordées pour activités syndicales, tel qu'établie par la pratique du passé. Dans ces cas, une semaine de préavis sera donnée à la Compagnie par le syndicat lorsque ce sera possible de le faire.

20.02 Pour la durée de la présente convention, un congé non payé de douze mois sera accordé à pas plus d'une personne à la fois, élue ou nommée, pour représenter l'Association à plein temps. Pendant cette absence, cette personne continuera à accumuler toute son ancienneté. Advenant le cas où cette personne serait réélue ou renommée pour une période subséquente, son congé sera prolongé aux conditions et termes qui seront convenus mutuellement par la Compagnie et l'Association.

ARTICLE 21

Général

21.01 Advenant le cas où un ou plusieurs articles de la présente convention seraient déclarés nul et sans effet par une autorité compétente, ceci n'infirmera pas la validité des autres articles de la convention qui resteront

pleinement en vigueur.

21.02 Les versions françaises et anglaises de la convention sont considérées comme officielles relativement à l'interprétation de la convention. Lorsqu'il y aura conflit entre la version anglaise et la version française, la version qui prévaudra sera celle qui exprimera le mieux l'intention de l'article.

21.03 C'est le désir des parties à cette convention collective que dans le futur, les lettres d'entente qui seront signées par les deux parties soient déposées au Ministère du Travail et fassent partie de la présente convention.

21.04 Les employés devront signer pour tous les outils fournis par la Compagnie afin de pouvoir donner un compte rendu en tout temps.

21.05 Durant la période de conversion du système de mesures actuel au système métrique, la Compagnie fournira aux employés une seule trousse d'outils affectés par ce changement, que la Compagnie considère nécessaire pour accomplir leur tâche.

21.06 La Compagnie remplacera sans frais aux employés du département d'entretien, tous les outils brisés ou usés en exécution de leur travail.

ARTICLE 22

Paye de Juré

22.01 Un employé qui s'absente de son travail afin de se présenter pour la sélection et/ou servir comme juré sera payé pour ces jours d'absences.

La Compagnie le rémunérera à son taux régulier, plus la prime d'équipe jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour moins tout autre honoraire qu'il recevra de la Cour. De plus, l'employé ne devra pas se présenter au travail peu importe son équipe.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise
de leurs représentants accrédités ce 11 septembre 1984.

LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIEURIE
COMBUSTION LTEE
(CE CANADA)

RICHARD CAZA

Directeur de la fabrication

MARIO ROY

Directeur du Personnel et des Relations Industrielles

REJEAN CAQUETTE

Surintendant

HELENE PLANTE

Administratrice du personnel

GORDON L. DALGARD

Directeur des Ressources Humaines

ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS ELESCO
(A.I.M. & T.A.)

(LOCAL 1530)

ANDRE COTE

Président

HERMANN ROBERT

Secrétaire archiviste

NORMAND DUBUC

Membre

NIL TREPANIER

Membre

ROLLAND RICHARD

Membre

WILLIAM BOYCHUCK

Représentant international

ANNEXE A

De la convention collective de travail entre la Société d'Ingénierie Combustion Ltée et l'Association Elesco (A.I.M. et T.A.) datée le 11 septembre 1984

ECHELLE DES SALAIRES

GRADE	1er septembre 1984	1er juillet 1985
1	9.43	9.76
2	9.61	9.94
3	9.79	10.12
4	9.98	10.31
5	10.17	10.50
6	10.35	10.68
7	10.52	10.85
8	10.71	11.04
9	10.89	11.22
10	11.07	11.40

ANNEX B
INDEX DES TACHES

GRADE 1

1-JO-1 Journalier
1-BA-1 Balayeur

GRADE 2

2-JO-1 Journalier

GRADE 3

3-OP-1 Opérateur de grenailage
3-OP-2 Opérateur de jet de sable
3-OP-3 Opérateur (emboutissage)
3-OP-4 Opérateur de chalumeau
3-OP-5 Opérateur (retreint)
3-OP-6 Opérateur de grue mobile
3-OP-7 Opérateur (peinture)
3-ME-1 Mécanicien de machine fixe
3-MV-1 Manoeuvre

GRADE 4

4-DE-1 Décricqueur
4-PL-1 Plieur (à chaud)
4-SC-1 Scieur (à ruban)
4-OP-1 Opérateur de guillotine
4-VE-1 Vérificateur (réception, expédition, outils)
4-EX-1 Chargeur (pour expédition)
4-OP-2 Opérateur de pont roulant

GRADE 5

5-SO-1 Soudeur (par induction)
5-SO-2 Soudeur (varié)
5-OP-1 Opérateur (rouleaux)
5-OP-2 Opérateur de machines
5-OP-3 Opérateur de grue "Drott"
5-PE-1 Perceur
5-PL-1 Plieur (plaques)
5-PL-2 Plieur (à déviation)
5-CO-1 Coupeur à chalumeaux multiples

(suite)

GRADE 5

5-EX-1 Expéditeur
5-MO-1 Monteur de l'outillage à débricage
5-ME-1 Chef mécanicien de machine fixe
5-PO-1 Pointeur des ailettes
5-AS-1 Assembleur général
5-AC-1 Conducteur-acheteur

GRADE 6

6-PL-1 Plieur (à froid)
6-AS-1 Assembleur B
6-MA-1 Machiniste B
6-SO-1 Soudeur (général)
6-MN-1 Menuisier
6-IN-1 Inspecteur
6-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
6-EL-1 Electricien
6-RE-1 Réception

GRADE 7

7-TR-1 Traceur
7-AS-1 Assembleur A
7-MA-1 Machiniste A
7-PL-1 Plieur et traceur
7-SO-1 Soudeur (général) NDE
7-SO-2 Soudeur en bout (NDE)
7-SO-3 Soudeur au tig automatique
7-SO-4 Soudeur par immersion
7-EX-1 Expéditeur en chef
7-IN-1 Inspecteur
7-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
7-EL-1 Electricien A
7-PB-1 Plombier
7-ME-1 Mécanicien (maintenance)

GRADE 8

8-SO-1 Soudeur spécialisé
8-AS-1 Assembleur de tables pour surchauffeurs
8-OU-1 Outilleur-ajusteur
8-IN-1 Inspecteur
8-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
8-ME-1 Mécanicien (maintenance)
8-PL-1 Plieur (à rayon-court)

GRADE 9

9-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
 9-TE-1 Technicien en soudage

GRADE 10

0-TE-1 Technicien en soudage
 0-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)

En conformité avec l'article 8.06, le regroupement des classifications apparaîtra en annexe à la banque des tâches.

REGROUPEMENT DES CLASSIFICATIONS

GRADE 1

A-1	Journalier	
B-30	Balayeur	1-JO-1
B-1	Balayeur	1-BA-1

GRADE 2

B-31	Journalier	2-JO-1
------	------------	--------

GRADE 3

A-7	Opérateur de grenailage	3-OP-1
B-3	Opérateur de jet de sable	3-OP-2
B-8	Opérateur (emboutissage)	3-OP-3
B-14		
D-20	Opérateur de chalumeau	3-OP-4
D-5	Opérateur (retreint)	3-OP-5
G-5		
S-3	Opérateur de grue mobile	3-OP-6
G-6	Opérateur (peinture)	3-OP-7
R-3	Mécanicien de machine fixe	3-ME-1

GRADE 5 (suite)

B-19		
B-17		
C-9	Perceur	5-PE-1
C-15		
E-1		
B-21	Coupeur à chalumeaux multiples	5-CO-1
R-15		
B-29	Expéditeur	5-EX-1
D-3	Plieur (à déviation)	5-PL-2
D-16	Monteur de l'outillage à décriçage	5-MO-1
F-35	Pointeur des ailettes	5-PO-1
G-9	Opérateur de grue "Drott"	5-OP-3
R-10	Chef mécanicien de machine fixe	5-ME-1
F-8		
F-15	Soudeur (varié)	5-SO-2
M-12		
M-6	Assembleur général	5-AS-1
S-7	Conducteur acheteur	5-AC-1

GRADE 6

A-22	Plieur (à froid)	6-PL-1
B-24		
M-2		
N-6		
D-15	Assembleur B	6-AS-1
F-28		
M-4		
B-25		
C-14		
C-16		
C-18		
C-20	Machiniste B	6-MA-1
C-21		
C-23		

GRADE 6 (suite)

F-1		
F-2		
F-6		
F-9	Soudeur (général)	6-SO-1
F-32		
F-10		
F-11		
F-13		
F-18		
F-22		
F-5		

GRADE 6 (suite)

G-12	Menuisier	6-MN-1
I-1		
I-2		
I-3	Inspecteur	6-IN-1
I-7		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	6-IN-2
I-6		
O-2	Electricien	6-EL-1
S-8	Réception	6-RE-1

GRADE 7

B-26		
F-21	Traceur	7-TR-1
B-28		
C-10		
B-27		
F-14		
F-16	Assembleur A	7-AS-1
J-32		
M-3		
F-33		

GRADE 7 (suite)

C-24		
C-25		
C-27		
C-28	Machiniste A	7-MA-1
C-29		
C-31		
C-32		
C-33		
D-2	Plieur et traceur	7-PL-1
F-7	Soudeur (général) NDE	7-SO-1
F-17	Soudeur en bout NDE	7-SO-2
F-24		
F-34	Soudeur au tig automatique	7-SO-3
F-23		
F-27	Soudeur par immersion	7-SO-4
F-36		
G-10	Expéditeur en chef	7-EX-1
I-1		
I-2	Inspecteur	7-IN-1
I-3		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	7-IN-2
I-6		
O-3	Electricien A	7-EL-1

GRADE 7 (suite)

R-4	Plombier	7-PB-1
R-6		
R-5	Mécanicien (maintenance)	7-ME-1
R-11		

GRADE 8

F-4	Soudeur (réparation (ray-x/ultrason)	8-SO-1
F-25	Assembleur de tables pour surchauffeurs	8-AS-1
O-34	Outilleur-ajusteur	8-OU-1
R-14	Mécanicien (maintenance)	8-ME-1
N-7	Plieur (à rayon-court)	8-PL-1
I-2		
I-3	Inspecteur	8-IN-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	8-IN-2
I-6		

GRADE 9

I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	9-IN-2
I-6		
F-31	Technicien en soudage	9-TE-1

GRADE 10

F-38	Technicien en soudage	0-TE-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	0-IN-2
I-6		

28 août 1984

MEMOIRE D'ENTENTE

Les déplacements et assignations de personnel à l'intérieur d'un département seront effectués seulement pour des raisons pratiques nécessitées par les besoins de production en tenant compte des critères suivants:

- a) assurer un meilleur niveau de sécurité d'emploi lié à l'ancienneté,
- b) faciliter les procédures de mise à pied et de rappel dictées par le volume de travail,
- c) permettre l'assignation des employés qualifiés en fonction des besoins de production.

IDENTIFICATION DES DEPARTEMENTS

Atelier des produits tubulaires (401, 402, 405, 474)
Atelier du métal en plaque et de la fabrication lourde (431, 441, 460)
Atelier d'usinage et d'assemblage mécanique (424, 485)
Service d'entretien (562, 563)
Service de réception/expédition (490, 585)
Service de soudage (682)
Service d'inspection (542)

L'Association sera avisée de tout changement à la liste ci-dessus au fur et à mesure qu'ils se produiront.

ANNEXE C

Enlevée

ANNEXE D

Le 24 octobre 1973

Combustion Engineering-Superheater Ltd.,
et
Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Il est convenu que pour la durée de cette convention collective, aucun employé de l'unité de négociation ne devra perdre son emploi, avec la Compagnie, ni subir une diminution de son salaire horaire, ni être déplacé de la fonction dans laquelle il est classifié comme conséquence directe ou indirecte de l'attribution par la Compagnie d'un sous-contrat sur sa propriété.

Ceci ne s'appliquera pas cependant aux services auxiliaires suivants:
l'enlèvement des vidanges et/ou de l'enlèvement du surplus de neige.

Ceci cependant ne devra être interprété comme empêchant la Compagnie de donner à sous-contrat du travail soit à l'intérieur ou à l'extérieur de sa propriété.

GERARD LAPOINTE, président

M.H. LETTRE, Ass. Directeur Relations Industrielles

ANNEXE E

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, pour les travaux de peinture, la Compagnie s'engage à fournir un équipement moderne (électro-statique) et entreposer le vieil équipement qui ne devra servir que pour parer à des urgences.

La Compagnie s'engage à installer un système de ventilation adéquat. De plus, en ce qui concerne les travaux de peinture ailleurs que dans la chambre de peinture et pour les travaux de Rayon-X à l'air libre, la Compagnie s'engage à faire ces travaux que sur la troisième équipe en l'absence de tout autre employé non affecté à de tels travaux.

RAYMOND ROY
Président local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE F

Le 2 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, les services alimentaires dans l'usine seront sujet aux conditions suivantes:

- a) L'Association et la Compagnie choisiront le concessionnaire dans le cas d'un changement.
- b) Les machines distributrices qui opéreront à l'intérieur de l'usine seront du même type et au même nombre que celles déjà en place.
- c) La cafétéria sera ouverte seulement aux heures de repas des équipes régulières.
- d) Pour l'équipe de temps supplémentaire sur semaine, la cafétéria sera ouverte pour le repas de 22:00 à condition qu'un minimum de 20 employés travaillent sur cette équipe.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE G

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Il est entendu que la Compagnie n'utilisera pas des employés membres de l'unité de négociation comme surveillant, aide-surveillant, chef de groupe (anciennement connu comme leadhand) ou toute autre sorte de surveillance. De plus, la pratique établie par le passé de se servir du système de chef de groupe (leadhand) est discontinuée. Les membres travaillant comme chef de groupe (leadhand) n'ayant jamais quitté l'unité de négociation retourneront au travail qu'ils effectuaient avant qu'ils soient employés comme chef de groupe (leadhand).

Dans le but d'atteindre un bon déroulement des opérations au travail, il est entendu qu'il y aura la formation d'une nouvelle fonction connue comme coordonnateur de travail; également il est entendu que ce poste de coordonnateur sera couvert et sujet à toutes les clauses de cette convention collective.

Les responsabilités du coordonnateur seront comme suit:

- 1) Fournir aux employés les procédures, les méthodes, et toutes les informations nécessaires pour accomplir leur travail.
- 2) Réquisitionner le matériel du magasin.
- 3) Vérifier le travail en cours afin de rencontrer les standards de qualité.
- 4) Compléter la feuille de temps journalière pour chaque employé.
- 5) S'assurer que le matériel requis est disponible pour le travail en cours et que les employés ont les outils, équipements, dessins, etc. nécessaires.

- 6) Travailler au besoin avec son groupe lorsque le groupe est restreint en nombre.

Rémunération et code du coordonnateur:

Le coordonnateur sera rémunéré à un taux équivalent à deux grades de plus que son grade régulier ou .30 cents de l'heure de plus que son taux régulier, lequel des deux est le plus élevé.

La tâche du coordonnateur sera identifié en ajoutant le préfixe 'C' à son code régulier.

Pour atteindre ce but, il est indispensable que la Compagnie ait recours à augmenter le nombre d'assistants contremaîtres et à cet effet il est entendu qu'un employé faisant parti de l'unité de négociation qui accepte un poste exclus de l'unité de négociation peut retourner au poste qu'il occupait avant son transfert et y retrouver tous les droits qu'il y avait acquis avant qu'il ne quitte la dite unité.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE H

Le 29 août 1984

Messieurs,

Effectif le 1er juillet 1984, et pour la durée de la première année de la convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) le montant de 0.20\$ (vingt cents) pour chaque heure payée pour chaque employé de l'unité de négociation, le tout n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

Effectif le 1er juillet 1985, et pour la durée de la deuxième année de la convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) le montant de 0.25\$ (vingt-cinq cents) pour chaque heure payée pour chaque employé de l'unité de négociation, le tout n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

ANNEXE I

Le 2 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, tous les employés qui doivent être soumis à un examen pour la soudure, auront l'opportunité de se pratiquer au besoin pour une période raisonnable sur la même sorte de travail requis par l'examen et ce, immédiatement avant qu'ils ne soient soumis à l'examen.

L'employé sera avisé du résultat de son examen par écrit, et en cas d'échec, il aura une entrevue avec son contremaître et un technicien en soudage en la présence de son délégué d'atelier. Il aura alors des explications sur les défauts de son test, sur les causes possibles et sur les moyens d'y remédier. Après cette entrevue, l'employé aura droit de reprise.

Lorsqu'un employé manquerait sa reprise, la Compagnie s'engage à le muter sur tout travail auquel il aurait droit en fonction de son ancienneté.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE J

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
l'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, l'accession et la gradation au département de l'inspection suite à un affichage se fera de la façon suivante:

Le département d'inspection est divisé en deux sections:

1) Inspection Dimensionnel

Comprenant les inspecteurs de fabrication, mécanique et réception.

2) Inspection Non Destructif (N.D.T.)

Comprenant les disciplines particules magnétiques, pénétrants liquides, radiographie, ultra-sons ainsi que assistant technicien en laboratoire.

INSPECTION DIMENSIONNEL

Réception (I-1)

Débute au grade 6 et atteint automatiquement le grade 7 après une période de 4 mois.

Fabrication (I-2)

et

Mécanique (I-3)

Débute au grade 6 et atteint automatiquement, après une période de 4 mois le grade 7. Suite à une autre période de 6 mois, il devient éligible à passer un test pertinent à son travail afin de parvenir au grade 8. Advenant un échec il pourra exiger une reprise après une période de 3 mois.

Une copie d'un test typique sera remise à l'Association.

INSPECTION NON-DESTRUCTIF

Il est entendu que:

1. Pour le choix des inspecteurs en non-destructif il y aura trois sortes d'affichage soit: inspecteur en particule magnétique et pénétrant liquide, inspecteur en rayon-x ou inspecteur en ultra son.
2. Suite à un affichage, tous les inspecteurs en non-destructif débiteront au grade 6 et progresseront d'un grade pour chaque qualification passées à Ottawa qu'ils obtiendront selon les dispositions décrites ci-dessous.
3. La Compagnie accordera à tous ses inspecteurs l'opportunité d'aller passer les tests nécessaires à Ottawa.
4. Tout inspecteur devra passer un test selon S.N.T.T.C.- 1A à Sherbrooke avant de se présenter à Ottawa.
5. La Compagnie organisera des cours dans les diverses disciplines afin d'aider les employés à passer ces examens.
6. Les délais maximums décrits plus bas pourront être extensionnés de trois mois pour une reprise.
7. Lorsqu'il y aura un manque de travail dans une discipline, la mise à pied se fera dans cette discipline et les droits de supplanter un autre employé seront rattachés aux qualifications.

Inspecteur en Pénétrant Liquide et
Particules Magnétiques (I-4)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification à Ottawa pour une des deux disciplines ci-haut mentionnées et avance au grade 8 lorsqu'il passe avec succès la deuxième qualification.

L'employé concerné doit se qualifier dans une des deux disciplines dans un délai de neuf mois et dans la seconde dans un autre délai de neuf mois pour un délai maximum de dix-huit (18) mois.

Inspecteur en Radiographie (I-5)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en radiographie à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf mois.

Inspecteur en Ultrason (I-6)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en Ultrason à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf (9) mois.

Le maximum du grade sera accordé dans tous les grades mentionnés ci-haut.

Assistant Technicien en Laboratoire (I-7)

Fait partie du groupe non destructif pour des raisons administratives mais n'est pas sujet aux qualifications. Il débute aux taux de base du grade six (6) et en atteint le maximum selon les dispositions de l'article 8.04.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE K

Le 29 juin 1979

Tel que convenu dans l'article 8.09 sous paragraphe (b), la Compagnie pourra combler les tâches ci-dessous mentionnées en soumettant ses employés à des périodes d'entraînement.

Les employés ne seront pas sujets à des périodes d'entraînement s'ils ont été classifiés dans une des tâches de la famille pour laquelle ils font application.

Famille de tâches	Tâches et grades	Période en mois	Septembre 1 1984	Juillet 1 1985
1. Soudeur (général)	6-SO-1	4	10.15	10.48
2. Mécanicien	7-ME-1	8	10.12	10.45
3. Traceur	7-TR-1	8	10.12	10.45
4. Assembleur gen	5-AS-1	8	9.77	10.10
Assembleur B	6-AS-1	10	9.85	10.18
5. Assembleur (mécanique)	7-AS-1	10	10.02	10.35
6. Perceur	5-PE-1	4	9.97	10.30
7. Machiniste B	6-MA-1	8	9.95	10.28

Tel que stipulé à l'article 8.09, l'employé en période d'entraînement recevra une augmentation de .10 cent à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il y ait atteint le plafond du grade du poste à compléter.

Il est entendu que d'autres tâches pourront être sujettes à des périodes d'entraînement après entente mutuelle entre les deux parties.

RAYMOND ROY
Président, local 1530

ARMAND FRANCAVILLA
Directeur des Relations Industrielles

ANNEXE L

Le 11 septembre 1984

Durant les périodes de mises à pied massives et lorsque ce sera pratique de le faire, la Compagnie s'engage à limiter le temps supplémentaire afin de rappeler des employés en mise à pied qui sont qualifiés et disponibles à effectuer le travail.

ANNEXE M

Le 4 juillet 1982

Il est convenu pour la durée de cette convention, la Compagnie paiera directement aux employés concernés les heures de temps perdues pour les activités syndicales en dehors des lieux de la Compagnie. A la condition que celles-ci soient autorisées par l'Association. Le Président ou le Vice-Président de l'Association seront autorisés à signer la formule que la Compagnie recevra à cet effet. L'Association s'engage à rembourser la Compagnie pour les dites pertes aussitôt qu'une facture à cet effet lui aura été présentée.

ANNEXE N

Le 7 juillet 1982

Tel que convenu, toutes soudures qui auraient, comme conséquences directes ou indirectes, nécessité des vérifications au Rayon-X ou à l'ultrason comme moyen de contrôle de la qualité, sera effectué aux taux minimum du grade 7 à l'exception:

- 1) Du rechargement du tuyau ou pipe ou "fitting" qui est fait dans le but d'épaissir la paroi même si une partie du rechargement sera radiographiée avec le joint en bout lui-même.
- 2) Des soudures des ailettes en bout et des "diamonds".

N.B. Les mesures d'épaisseur à l'ultrason ne sont pas considérées comme une vérification à l'ultrason d'une soudure.

ANNEXE O

Le 4 juillet 1982

Sauf où il en est spécifiquement prévu autrement, les conditions et les termes de la convention collective de travail s'appliquent également aux employés probationnaires.

ANNEXE Q

Changement technique ou technologique

Le 11 septembre 1984

Advenant l'introduction d'un changement technique ou technologique majeur, la Compagnie s'engage à en discuter d'abord avec le syndicat et, lorsque ce sera pratique de le faire, à recycler les employés directement affectés par ce changement.

MEMOIRES D'ENTENTE
SUR
LES ABSENCES NON-AUTORISEES

Le 7 juillet 1982

- 1) Aucun employé ne devrait s'absenter du travail sans nécessité.
- 2) Toute absence doit être rapportée le plus tôt possible.
- 3) L'employé, suite à toute absence, doit être en mesure de justifier son absence (un certificat médical est recommandé en cas de maladie de plus de deux jours).

MEMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT
LES CERCLES ROUGES

Le 8 juillet 1982

Il est convenu que les employés jouissant du statut particulier (cercle rouge) et qui sont rémunérés au-delà des taux établis à l'annexe 'A', continueront de conserver ce même droit.

MEMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT LES LUNETTES
DE SECURITE

Le 11 août 1982

Reconnaissant que le but de la politique de port de la lunette de sécurité est plus important que la politique elle-même, la Compagnie et l'Association s'entendent sur ce qui suit:

Les lettres de réprimande émises à date sont retirées des dossiers des employés et les griefs en cours sur cette question sont retirés par l'Association.

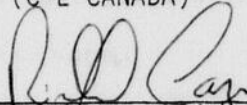
La Compagnie et l'Association s'engagent à promouvoir l'habitude du port de la lunette de sécurité en tout temps dans l'usine.

Application pratique

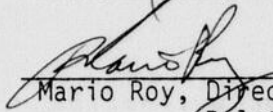
Les parties sont d'accord à ce que le port des lunettes de sécurité soit utilisé pour la protection des employés et elles recommandent que les lunettes soient portées en tout temps. Toutefois, il est évident que le port des lunettes n'est pas obligatoire aux moments où il n'y a pas de travail qui s'effectue dans le département.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise
de leurs représentants accrédités, ce 11 septembre 1984

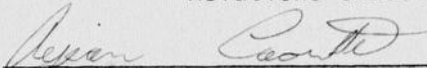
LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIEURIE
COMBUSTION LTÉE
(C-E CANADA)



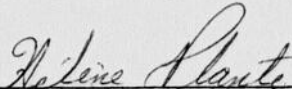
Richard Caza, Directeur de la Fabrication



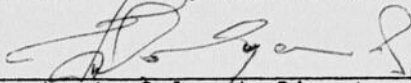
Mario Roy, Directeur du Personnel et des
Relations Industrielles



Réjean Caouette, surintendant

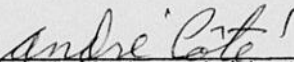


Hélène Plante, administratrice du personnel

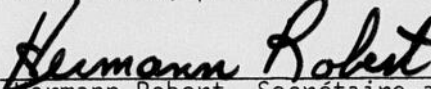


Gordon L. Dalgard, Directeur des Ressources Humaines

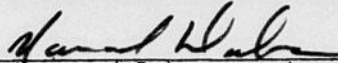
ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS ELESKO
(A.I.M. & T.A.)
Local 1530



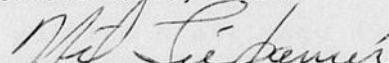
André Côté, président



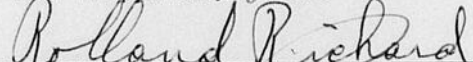
Hermann Robert, Secrétaire-archiviste



Normand Dubuc, membre



Nil Trépanier, membre



Rolland Richard, membre



William Boychuck, représentant international

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

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

7.06 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de remplacer les outils endommagés ou perdus par des outils de même qualité lorsque l'employé est dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence d'un employé. Le remplacement des outils s'effectuera dans les trois (3) semaines qui suivent.

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

ARTICLE 8
MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

- a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le contremaître doit expliquer à l'employé les faits qui pourraient entraîner la mesure disciplinaire. L'employé sera accompagné d'un délégué syndical assigné sur l'équipe de travail ou un officier du Syndicat et la décision sera prise dans les délais prévus à la section 8.03.

- b) Si la mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement, la procédure prévue à la section 8.03 s'applique.

- c) Copie de la mesure disciplinaire sera envoyée au Syndicat en même temps.

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

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

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

8.04

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

- b) Une confirmation de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois.

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

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

8.06 Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de la suspension ou le congédiement.

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

A R T I C L E 9

ABSENCES

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

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

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

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

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

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

9.05 Sur la demande écrite par le Syndicat, la Compagnie accordera à un employé, au plus, une permission d'absence sans solde jusqu'à un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat.

9.06 La Compagnie accordera une permission d'absence de quatre (4) jours à un employé pour le décès de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours pour décès de sa mère, belle-mère, père, beau-père, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, petits-enfants, grand-mère, grand-père, gendre et bru.

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

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

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

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

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

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

9.09 La Compagnie accordera une permission d'absence d'une (1) journée sans perte de salaire et une journée sans solde à un employé, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et d'un jour (1) sans solde lors du mariage de l'un ou de ses enfants.

9.10 Raisons personnelles

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

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

9.11 La Compagnie accordera une permission d'absence sans solde à un employé qui désire parfaire ses connaissances en suivant un cours de formation approuvé par la Compagnie. Cette permission d'absence n'excèdera pas dix (10) mois consécutifs et pas plus de quatre (4) employés à la fois pourront bénéficier d'une permission d'absence en vertu de cette clause. A son retour au travail, l'employé sera retourné au poste qu'il occupait au moment de son départ. Les postes temporairement vacants suite à l'application de cette section seront affichés conformément à la section 10.16 (2), pour être comblés pour une période ne dépassant pas dix (10) mois ou jusqu'à ce que l'employé retourne à son poste.

A R T I C L E 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé à l'emploi de la Compagnie signifie la période de ses services à l'usine de Zinc électrolytique du Canada limitée depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie.

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

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

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

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

10.05 Listes d'ancienneté

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

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

10.06 Service continu

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

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

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

- a) quitte son emploi ou,
- b) est congédié, et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention collective;
- c) est mis à pied, ci-après pendant plus de:
 - i) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
 - ii) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;

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

d) La Compagnie continuera sa procédure actuelle de contacter un employé par téléphone suivie de la mise à la poste de son avis. L'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail à la date indiquée et cela dans les dix (10) jours de la réception de cet avis. La Compagnie ne sera requise en aucun temps de reprendre toute personne qui aurait fait défaut de se présenter au travail conformément aux termes de l'avis qui lui a été adressé et au moment spécifié dans ledit avis, à l'exception des employés qui ont informé la Compagnie en bon temps de leur maladie, accident ou du fait qu'ils font leur devoir de juré ou pour toute autre raison acceptable par la Compagnie.

10.09 Un employé muté avant le 29 mai 1982 à une position exclue de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé de l'unité de négociation qui accepte un poste hors de l'unité de négociation peut, durant les six (6) mois qui suivent, retourner à l'unité de négociation, à la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Il n'aura droit qu'à une telle mutation. À compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et s'il retourne ou

est retourné dans l'unité de négociation on ne lui accordera que l'ancienneté qu'il avait accumulée lors de son séjour dans l'unité de négociation. Toutefois, la totalité des années de service lui sera reconnue pour le quantum de vacances.

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

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

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

10.12 Déplacement sans mise à pied

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

déplacer d'autres employés de leur tâche régulière.

Une telle assignation se fera selon l'ordre suivant:

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

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

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

10.13 Mise à pied

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

tâche supérieure jusqu'à la classe 11 inclusive-
ment, à une tâche égale ou inférieure selon la-
section 10.11.

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

- c) Dans tous cas de mise à pied d'un employé régulier, sauf dans le cas d'une mise à pied de cinq (5) jours ou moins et dans le cas des étudiants, les employés concernés doivent recevoir un avis une (1) semaine à l'avance ou, au lieu de l'avis écrit une (1) semaine de salaire. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat en même temps. Advenant annulation de la mise à pied, la Compagnie devra aviser le Syndicat par écrit à cet effet. Si la mise à pied est pour une durée de six (6) mois ou plus, un préavis conforme à l'article 82 de la loi 126 sera donné aux employés ayant trois (3) mois ou plus de service continu avec la Compagnie. Dans les cas de mises à pied après que le Syndicat et les employés aient été avisés, la Compagnie affichera aux tableaux d'affichage la liste des noms des employés.

10.14 Rappel

- a) Un employé déplacé de son occupation ou mis à pied, selon la section 10.13 lors d'une baisse des effectifs, aura

droit, lors d'une reprise des effectifs, au rappel dans son travail régulier ou dans toute occupation selon les dispositions de la section 10.11.

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

- c) Un employé à l'usine déplacé de sa tâche régulière en raison d'une baisse des effectifs y retournera lors d'une reprise. Toutefois, si une ouverture se produit pendant son déplacement et que l'employé obtient la tâche selon la section 10.15, il demeurera à sa nouvelle tâche s'il le désire.

- d) Tout employé mis à pied qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière, perdra ses droits de rappel à une tâche autre que sa tâche régulière à moins qu'il avise la Compagnie de son désir d'être rappelé. Cependant l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel ne pourra se prévaloir de ce droit.

- e) Les employés mis à pied qui ont droit de rappel seront avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue par la Compagnie, avec copie au Syndicat.

10.15 Affichage de tâche

1. Une tâche sera considérée comme étant ouverte chaque fois qu'elle est vacante pendant plus de six (6) jours ouvrables. Une tâche qui doit être exécutée devient ouverte en cas de décès, retraite, congédiement, démission, promotion ou démotion, nouvelle tâche, augmentation du nombre d'employés.

2. Dans les cas d'absence connus de la Compagnie de plus de trente (30) jours de calendrier, due à la maladie, ou maladie industrielle, accident ou accident de travail, absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail, l'affichage indiquera qu'il s'agit d'une tâche temporaire et quel employé est à remplacer. Dans ce dernier cas, dès que la Compagnie est informée que l'employé ne pourra reprendre son travail régulier ou revenir au travail, cette tâche sera affichée le tout sujet à cette section.

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

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

- b) Pour les tâches indiquées apparaissant à l'annexe A, l'employé entraîné selon l'article 10.17 aura priorité. Dans le cas où il n'y a pas d'employés entraînés, la tâche sera accordée à l'employé possédant le plus d'ancienneté et ce dernier recevra la formation nécessaire.
- c) L'affichage indique le titre de la tâche, le nombre d'employés requis, le taux horaire; une copie sera envoyée au Syndicat.
- d) Les employés font application sur une formule fournie par la Compagnie au bureau du personnel.
- e) Le résultat de l'affichage indiquant le nom des applicants et du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours, sur les tableaux d'affichage de l'usine avec copie au Syndicat. L'employé choisi sera muté à la tâche disponible dans les vingt-six (26) jours de l'affichage à moins que survienne un problème d'entraînement. Dans ce cas, la période de vingt-six (26) jours pourra être excédée pour une période raisonnable. Toutefois, ceci n'ayant pas pour but de retarder inutilement la mutation. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit en donnant les raisons de ce délai.
- f) Afin d'assurer la continuité et de maintenir l'efficacité des opérations, une occupation disponible

peut être occupée de façon temporaire selon la section 10.16.

- g) Un employé qui ne peut se qualifier à une tâche disponible en vertu de cette section dans une période de vingt (20) jours ouvrables, sera retourné à sa tâche antérieure ou pourra demander d'être retourné à sa tâche antérieure, s'il le désire.
- h) L'employé peut poser sa candidature à une tâche rémunérée à un taux supérieur, égal ou inférieur.
- i) Si après avoir affiché qu'une tâche est vacante la Compagnie décide de ne pas assigner un employé à cette tâche, elle devra en informer les employés et le Syndicat par écrit et donner la raison qui motive ce changement.
- j) Un employé absent pour vacances, permission d'absence, maladie ou accident pourra faire application lors de son retour au travail à une tâche affichée durant son absence en s'adressant au bureau du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail. Si l'employé se qualifie selon la section 10.11, l'employé déplacé à la suite de cette disposition retournera à la tâche qu'il occupait.

k) Cette clause n'aura pas pour effet d'empêcher un employé de changer de travail à l'intérieur d'une même tâche dans une même équipe ou une équipe différente, lorsqu'il y a une ouverture telle que spécifiée dans cette section.

10.16 Vacances temporaire

1. Une vacance temporaire d'emploi est une vacance occasionnée par l'absence d'un employé pour maladie, accident, permission d'absence ou absence dans le(les) cas d'une assignation temporaire due à l'affichage, et pour une période maximum de dix (10) jours lors d'un rappel si l'employé n'est pas disponible.

a) Si la Compagnie décide de combler une vacance temporaire elle procédera à l'intérieur du département concerné, de la façon suivante:

b) En cas de vacance temporaire d'emploi ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs, la vacance pourra être comblée sans égard à l'ancienneté et l'expérience acquise durant cette période ne pourra être utilisée dans l'application de la section 10.15. L'employé muté d'une occupation à une autre, après cinq (5) jours pourra demander d'être retourné à son occupation régulière. Cependant, l'employé ayant le moins d'ancienneté ne pourra se prévaloir de ce droit.

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

2. En cas de vacance temporaire d'emploi dépassant trente (30) jours, la vacance sera comblée selon les dispositions de la section 10.15 et l'affichage indiquera qu'il s'agit d'une tâche temporaire.
L'employé muté depuis plus de trente (30) jours aura droit au surtemps selon les sections 12.10 et 12.11.

3. Un employé assigné temporairement à une occupation d'un taux supérieur sera payé à ce taux supérieur pour le temps qu'il accomplit l'ouvrage concerné.
Toutefois, si un employé est assigné temporairement à une occupation à un taux inférieur, il sera payé à son taux régulier de base pour le temps qu'il aura travaillé.
L'employé possédera les mêmes droits qu'il aurait s'il était classifié à cette tâche.

4. Au retour d'une période d'absence, l'employé absent et l'employé le remplaçant selon les dispositions de cette section reprendront le travail qu'ils effectuaient avant la période d'absence.

5. Malgré ce qui précède, un employé absent peut être remplacé par la procédure de temps supplémentaire prévue à l'article 12.

10.17 Programme de formation

- a) Les parties reconnaissent l'importance d'un programme de formation pour Zinc électrolytique du Canada limitée, dans le but de permettre aux employés de rencontrer les exigences des tâches d'opérations apparaissant à l'annexe A.
- b) Lorsque la Compagnie a besoin d'entraîner des employés pour une tâche régulière dans l'annexe A, on affichera pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis aux tableaux d'affichage de l'usine, indiquant le nombre d'employés requis. Tout employé qui désire être candidat à être entraîné à la tâche mentionnée dans l'avis, doit faire une demande à cet effet, durant cette période de cinq (5) jours ouvrables au bureau du personnel sur une formule fournie par la Compagnie. L'expérience acquise, par un employé détenant moins d'ancienneté qui a remplacé un employé absent pour vacances ou pour une absence selon la section 10.16 (1), ne pourra être considéré pour les fins d'application de cette section. Le choix du candidat à cet entraînement se fera par ancienneté.
- c) Lorsque la tâche pour laquelle on offre une période de formation n'est pas immédiatement disponible sur une base

permanente à la fin de la période de formation, ce fait sera indiqué sur l'avis affiché, et l'employé impliqué sera retourné à sa tâche régulière.

- d) L'employé, pour ce stage, ne doit en aucun cas recevoir un taux moindre que le taux de la tâche qu'il accomplissait avant d'être choisi en vertu du présent programme de formation.
- e) Lors des modifications à une tâche qui nécessite de l'entraînement, l'employé qui a déjà été entraîné à cette tâche, devra recevoir le supplément d'entraînement nécessaire à se maintenir qualifié à occuper cette tâche.

10.18 Entraînement spécial

Nonobstant toute disposition contraire de cette convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial, le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le nombre de dix (10) et cet entraînement se faisant sans tenir compte des restrictions imposées par la présente convention. Cependant, il est entendu que l'emploi de ces individus n'affecte pas les droits aux employés qui font partie de l'unité de négociation. Lorsque la Compagnie embauche des étudiants ou étudiantes au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés

désirant travailler à Zinc électrolytique du Canada limitée, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

11.01 Définition

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

11.02

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

- ii) Un employé ayant quatre (4) ans de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de trois (3) semaines et à une paye de six pour cent (6%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- iii) Un employé ayant neuf (9) ans de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de quatre (4) semaines et à une paye de huit pour cent (8%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.
- iiii) Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paye de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant audit 30 avril.

11.03

- a) Chaque année, au plus tard le 15 février, la Compagnie affiche une liste comportant les noms des employés ainsi que la période de vacances à laquelle ils ont droit et demande aux employés de choisir leur période de vacances. Suite à la rencontre initiale avec le contremaître ou son représentant, chaque employé aura jusqu'à deux (2) jours de travail pour signifier son choix à la Compagnie et s'il ne rencontre pas cette échéance, il abandonnera ainsi ses droits au profit d'employés ayant moins d'an-

cienneté jusqu'à ce qu'il soit prêt à donner son choix. La Compagnie fera tous les efforts possibles pour tenter de communiquer avec les employés absents afin de connaître leur choix de vacances.

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

L'employé exerce son choix de la façon suivante:

1. Opérateur de batteries de cellules: par ancienneté parmi tous les employés classifiés à cette tâche.
2. Autres départements de production: par ancienneté sur son équipe dans son département.
3. La répartition des vacances au département de l'entretien se fait en respectant l'ancienneté des employés en fonction des besoins minima de chaque métier.

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Si durant une période de vacances, une ouverture se crée dans une liste, l'employé le plus ancien n'ayant pas

encore pris ses vacances, pourra le faire en conformité avec l'alinéa b).

11.04 Lorsqu'un employé est cédulé pour prendre en tout ou en partie ses vacances entre le 1er octobre et le 30 avril de toute année, il recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

11.05

- a) Un employé qui quitte le service, qui est mis à pied ou qui est congédié par la Compagnie, aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1er mai précédant immédiatement et à une indemnité équivalente au pourcentage de ses gains depuis ce 1er mai.
- b) La paie de vacances ne sera payée au temps d'une mise à pied à moins qu'elle soit requise par l'employé au moment de la mise à pied.

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

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

A R T I C L E 1 2
H E U R E S D E T R A V A I L E T S U R T E M P S

12.01

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

12.02

- a) La journée de travail est la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début de l'équipe de travail cédulée de l'employé.

b) Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné, incluant la période de repas établie, constituent une journée de travail pour chaque employé. →

c) L'horaire habituel des débuts de l'équipe de travail sont:

8 h

16 h

24 h (minuit)

et des déviations d'une heure avant ou après ces équipes peuvent survenir.

12.03

a) La semaine de travail est de cinq (5) jours et elle commence le lundi matin à 00 h 01, sauf que les employés dont les équipes de travail changent périodiquement par ordre de rotation doivent travailler trois (3) semaines (non nécessairement consécutives) de cinq (5) jours chacune, et une (1) semaine de six (6) jours afin d'en arriver à une semaine de travail de quarante-deux (42) heures.

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

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

12.05 Tous les employés auront une période de repas payée de trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie. Cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un employé affecté à des opérations continues de continuer pendant cette période à exercer la surveillance de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

12.06 La pratique permettant une pause de repos sera continuée par la Compagnie. Cette période sera de quinze (15) minutes, au plus, prise environ deux (2) heures après le commencement de l'équipe de travail de l'employé et environ deux (2) heures avant la fin de son équipe de travail. Dans les cas d'urgence, cette période pourrait être avancée ou retardée, au besoin.

12.07 La Compagnie accordera une période de cinq (5) minutes à chaque employé pour lui permettre de se laver à la fin de son équipe de travail. Cependant, l'employé assigné à une opération de nature continue doit attendre que l'employé de l'équipe sui-

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

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

12.09 Surtemps

a) Un employé sera payé:

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.

12.10 Quand il est nécessaire de retenir un ou des employés au travail pour des travaux de réparation après l'heure normale, pour leur faire accomplir du temps supplémentaire, ce travail sera offert à l'employé ou aux employés qui exécutaient ce travail au moins 1½ heure avant la fin de l'équipe régulière et un tour de temps supplémentaire lui ou leur sera crédité.

A chaque jour, quatre heures avant la fin de son équipe de travail, l'employé indiquera sa disponibilité pour du travail après l'heure normale, sur une liste à cet effet, affichée dans chaque salle d'outils, et l'employé aura l'option d'accepter ou de refuser une fois qu'on lui aura décrit le surtemps à effectuer.

12.11

a) Le temps supplémentaire sera réparti à tour de rôle parmi les employés qui exécutent normalement ce genre de travail dans le département concerné. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

b) Chaque département tiendra à jour et affichera un tableau de distribution du temps supplémentaire. Ce tableau indiquera le nombre de tours de temps supplémentaire effectué par chaque employé durant le mois et durant l'année, ainsi que le nombre de tours refusés.

Les employés auront un tour crédité comme du temps supplémentaire travaillé lorsqu'ils ne peuvent être rejoints quand l'opportunité de travail supplémentaire se présente, ou lorsqu'ils ne peuvent exécuter du travail en temps supplémentaire à cause:

1. d'une assignation de travail
2. de vacances ou d'absences pour quelle que cause que ce soit.

c) Pour le groupe du pelage du hall d'électrolyse No. 1, il y aura un tableau de distribution pour chacune des quatre équipes rotatives: si le surtemps est requis durant les heures normales de travail, il sera attribué sur le tableau de distribution de l'équipe en congé ce jour-là; si le surtemps est requis en dehors des heures normales de travail, il est alors distribué en commençant par le tableau de distribution où il y a le moins de tours d'accumulés. (Dans l'éventualité où il y aurait égalité, la date antérieure prévaudra).

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

12.13 Un employé rappelé pour un travail sera payé temps double pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière mais en tout il lui sera payé pas moins de quatre (4) heures à temps régulier et les dispositions de l'article 12.14 s'appliquent.

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

12.14 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps après avoir complété une équipe régulière de huit (8) heures de travail, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement coûtant \$5.00 au plus ou un paiement comptant. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch gratuit ou paiement comptant, s'il le désire.

12.15 Prime d'équipe

Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de quarante-cinq (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une

équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 4 h 00 p.m. et minuit, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre minuit et 8 h 00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

12.16 Prime du dimanche

En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit, selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 0 h 01 a.m. dimanche et 24 h 00 dimanche soir.

A R T I C L E 13

CONGES STATUTAIRES

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

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

- a) s'il fait défaut de travailler le jour du congé, le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé, après avoir été avisé de le faire, qu'il s'agisse ou non de l'un de ces jours de congé cédulés;
- b) s'il a moins d'un (1) mois de service continu pour la Compagnie.

13.03

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

absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée.

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

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

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

13.06 Tout employé travaillant un jour de congé statutaire aura droit à une autre journée de congé, sans solde, en remplacement

de ce congé, mais il devra avertir son contremaître, deux (2) semaines à l'avance, lorsqu'il voudra prendre ce congé. Ce congé devra être pris dans les douze (12) mois.

A R T I C L E 1 4

SALAIRES

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

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

14.03 Echelle des salaires

a) Prenant effet le 1er août 1984, les taux horaires seront augmentés de quarante-cinq cents (45¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté de deux cents (2¢) et sera de quatorze cents et demi (14½¢);

Equipes de travail par ordre de non rotation

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$11.670	11	\$13.120
2	\$11.815	12	\$13.265
3	\$11.960	13	\$13.410
4	\$12.105	14	\$13.555
5	\$12.250	15	\$13.700
6	\$12.395	16	\$13.845
7	\$12.540	17	\$13.990
8	\$12.685	18	\$14.135
9	\$12.830	19	\$14.280
10	\$12.975	20	\$14.425

Equipes de travail par ordre rotatif

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$11.920	11	\$13.380
2	\$12.065	12	\$13.525
3	\$12.210	13	\$13.670
4	\$12.355	14	\$13.815
5	\$12.510	15	\$13.960
6	\$12.655	16	\$14.115
7	\$12.800	17	\$14.260
8	\$12.945	18	\$14.405
9	\$13.090	19	\$14.550
10	\$13.235	20	\$14.695

- b) Prenant effet le 1er août 1985, les taux horaires seront augmentés de quarante-cinq (45¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un cent (1¢) et sera de quinze cents et demi (15½¢);

Equipes de travail par ordre de non rotation

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$12.120	11	\$13.670
2	\$12.275	12	\$13.825
3	\$12.430	13	\$13.980
4	\$12.585	14	\$14.135
5	\$12.740	15	\$14.290
6	\$12.895	16	\$14.445
7	\$13.050	17	\$14.600
8	\$13.205	18	\$14.755
9	\$13.360	19	\$14.910
10	\$13.515	20	\$15.065

Equipes de travail par ordre rotatif

Classe de tâches	Taux horaire type	Classe de tâches	Taux horaire type
1	\$12.370	11	\$13.930
2	\$12.525	12	\$14.085
3	\$12.680	13	\$14.240
4	\$12.835	14	\$14.395
5	\$13.000	15	\$14.550
6	\$13.155	16	\$14.715
7	\$13.310	17	\$14.870
8	\$13.465	18	\$15.025
9	\$13.620	19	\$15.180
10	\$13.775	20	\$15.335

14.04 Boni de vie chère

Un montant proportionnel s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation pour la période avril 1985 - avril 1986, excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1, prendra effet et deviendra payable à la première période de paye suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation pour le mois d'avril 1986.

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

14.06

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

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

14.08 Différentiels spéciaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.16 Transfert temporaire

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

14.17 Taux de débutant

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

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

l'élément 2 du dossier de classification de la tâche, comme suit:

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

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

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

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

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

- a) suffisamment longtemps pour apprendre à exécuter le travail, à condition que cette période ne dépasse jamais 520 heures;

- b) seulement pour procurer des remplaçants aux emplois vacants, et
- c) conformément aux dispositions de la convention collective en ce qui a trait à remplir les emplois vacants.

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

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

14.24 Le taux horaire de débutant fixé pour chaque classification des périodes de débutant s'appliquera conformément aux périodes de formation du débutant comme le veut l'article 14.18. Toutefois, un employé dont le taux salarial courant dépasse le taux minimal de la tâche du débutant à laquelle il a accédé,

conservera son taux courant, mais, sans dépasser le taux horaire type de la tâche qu'il apprend, et ce, jusqu'à ce que le taux applicable à la classification de la période du débutant soit égal ou supérieur à son taux actuel.

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

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

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

seront augmentées de deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche.

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

14.27 Général

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

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

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

ARTICLE 15

SECURITE ET HYGIENE

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

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

15.02 L'employeur et l'association accréditée conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.

15.03 L'employeur et l'association accréditée coopéreront à l'élaboration et la mise en application de tout programme ou règlement relatif de santé et sécurité.

15.04 L'employeur et l'association accréditée acceptent de reconnaître le comité de santé et de sécurité selon les modalités prévues par la loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements qui en découlent.

Le comité de santé et de sécurité sera composé de six (6) représentants de chacune des parties, incluant le représentant à la prévention.

Le comité de santé et de sécurité tiendra des réunions régulières deux (2) fois par mois.

Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. D'autres réunions portant sur des sujets spécifiques peuvent être exigées par l'une ou l'autre des parties.

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

L'employeur mettra à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

À sa discrétion, le comité de santé et de sécurité pourra être assisté de tout spécialiste dont les services sont requis. L'employeur assumera les honoraires de tout spécialiste qui pourrait être requis par le comité.

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

il sera affiché dans tous les départements et à la vue de tous les travailleurs.

15.06 Sous-Comités

Au moins une (1) fois par mois, une tournée d'inspection sera effectuée dans chaque département par un représentant de l'employeur et un travailleur oeuvrant dans ce département et nommé par l'association accréditée. Cette visite sera suivie, dans les trois (3) jours suivants, d'une réunion avec le surintendant du département concerné pour discuter des recommandations résultant de cette tournée. A cette réunion, le travailleur sera accompagné par un membre du comité de santé et sécurité représentant l'association accréditée. Une copie du rapport d'inspection sera remise aux participants dans les sept (7) jours suivants et aux membres du comité de santé et de sécurité. Copie du rapport sera affichée dans le département.

15.07 Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

- a) de choisir conformément à l'article 118 de la loi sur la santé et la sécurité du travail, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
- b) d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112 de la loi sur la santé et la sécurité du travail;

- c) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- e) de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- f) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
- g) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- h) de transmettre à la Commission des informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- i) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

- j) de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- k) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement;
- l) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
- m) d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

15.08 Lorsque l'employeur introduit un nouvel équipement ou procédé, il informera le comité de santé et de sécurité qui s'assurera que tous les travailleurs concernés seront entraînés pour exécuter les opérations.

Lorsque l'employeur utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, l'employeur avisera les travailleurs concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection. L'employeur informera le comité de santé et de sécurité des mesures prises à cet effet et lui donnera copies des manuels qui sont affichés dans les départements concernés et qui décrivent lesdites substances, les ha-

sards et les précautions qui doivent être prises. L'employeur entraînera les membres du comité de santé et de sécurité à opérer les appareils utilisés pour déterminer la qualité de l'environnement dans les réservoirs.

15.09 Suite à l'entente sur la demande de reconnaissance des services de santé, les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. la reconnaissance du comité de santé et de sécurité comme si les articles 68 à 86 du chapitre 63 de la loi sur la santé et la sécurité du travail étaient en vigueur;
2. que le programme de santé spécifique à notre établissement soit élaboré selon les articles 112 et 116 de la loi sur la santé et la sécurité du travail.

15.10 Droits de refus

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

santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce;

- c) jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article f) et du deuxième alinéa de l'article h), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit;
- d) lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu du travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai;
- e) dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la

prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail;

f) si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article c) faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé;

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

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physi-

que ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3. l'employeur ou son représentant, s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger;

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

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

La décision de l'inspecteur doit être motivée et

confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant;

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

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

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

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

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

l) le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix (10) jours de la

mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

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

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

- m) une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées;
- n) l'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir;
- o) dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six (6) heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article c), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut

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

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

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

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

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

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

s) l'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé

le droit visé dans l'article a).

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

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

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

15.11

- a) L'employeur continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que l'employeur considère comme nécessaires en vue de protéger les travailleurs contre les blessures. La pratique actuelle de fournir des pantalons et des chemises aux travailleurs exposés à l'acide et aux travail-

leurs exposés au métal en fusion sera maintenue.

- b) Lors de son embauchage, le travailleur devra, s'il a besoin de lunettes de prescription, se munir à ses frais de lunettes de sécurité approuvées. Toutefois, l'employeur défraiera le coût entier des lunettes de sécurité approuvées pour les travailleurs réguliers qui en ont besoin ou à chaque fois qu'elles seront endommagées par le travail, y compris le travailleur en période d'essai.
- c) L'employeur paiera pour l'achat de souliers ou de bottines de sécurité, une fois par année, à chaque travailleur sur présentation par le travailleur d'une preuve d'achat, un montant suivant:
1er août 1984: soixante dollars (60\$).

15.12 Accidents

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

1. le décès d'un travailleur;
2. des blessures telles à un travailleur qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables;
3. des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions

pendant un jour ouvrable; ou

4. des dommages matériels de \$50,000. et plus.

L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

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

Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

15.13

1. Un travailleur qui revient au travail après une absence due à un accident ou accident du travail ou d'une maladie ou d'une maladie industrielle, sera réintégré dans la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence. S'il ne peut accomplir cette tâche d'après une attestation médicale, il aura des droits préférentiels de déplacement, si nécessaire, tout travailleur en vertu de la section 10.13.
2. Lorsqu'un travailleur n'est plus qualifié pour accomplir sa tâche à la suite d'une maladie ou maladie industrielle ou d'un accident ou accident du travail, la procédure prévue ci-haut s'appliquera.

15.14

- a) L'employeur continuera d'assister un travailleur accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission de santé et de sécurité du travail (RE-1).
Le travailleur recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical ou un membre du comité si c'est là son désir. Une copie de cette formule sera envoyée à l'association accréditée.
Dans le cas où l'association accréditée ou l'employeur aurait l'intention de contester un accident du travail, une décision de la CSST ou du ministère des Affaires sociales, la partie contestataire fera parvenir au comité paritaire un rapport sur les raisons motivant cette contestation.
- b) Un travailleur victime d'un accident du travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.
- c) Lors de son retour au travail, s'il requiert des traitements subséquents et ne peut en avoir autrement que pendant ses heures normales de travail, il recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné, si son cas n'est pas rémunéré par la Commission de santé et de sécurité au travail.
- d) L'employeur pourra exiger d'un travailleur un exa-

men médical dans les cas d'accident ou maladie industrielle mais si le travailleur est convoqué pour passer cet examen en dehors des heures de travail ou durant son incapacité à travailler, l'employeur défraiera le coût du transport (taxi) et lui paiera une compensation de dépense équivalant à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier la journée de l'examen.

15.15 L'employeur accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalant au montant prévu par la Commission de santé et de sécurité du travail à un travailleur qui a été victime d'un accident indemnisable, lorsque le travailleur en fait la demande. Dans tous les cas d'avance, le travailleur devra remplir la formule de remboursement faisant état de la somme reçue. L'employeur fera parvenir cette formule à la Commission de santé et de sécurité du travail pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

15.16 L'employeur maintiendra un poste de premiers soins avec une personne qualifiée pendant les heures normales de travail.

15.17 Représentant

- a) L'association accréditée désignera un (1) travailleur à titre de représentant à la prévention à temps partiel (vingt-neuf [29] heures par semaine)

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

- b) Le représentant à la prévention a pour fonctions de:
1. faire l'inspection des lieux du travail;
 2. recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle. Un rapport écrit sera remis au comité de santé et sécurité du travail et une copie à l'employeur et à l'association accréditée;
 3. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;
 4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;

5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
6. accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

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

d) Le représentant à la prévention rencontrera tout

nouveau travailleur pendant au moins une (1) heure en même temps que le représentant de l'employeur lors de la première journée d'embauchage, dans le but de le sensibiliser et de l'informer dans le domaine de la santé et de la sécurité.

A R T I C L E 1 6

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

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

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

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

1er août 1984: quarante-cinq dollars (45\$) par semaine

1er août 1985: cinquante dollars (50\$) par semaine.

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

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

16.05 Les parties conviennent que les prestations supplémentaires à l'assurance-chômage seront en tout temps limitées à un montant maximum global qui sera exclusivement calculé à raison de \$0.05 par heure de travail accomplie, mais en aucun cas ce montant maximum global pourra-t-il excéder \$25,000., pour chaque année de la convention collective, sujet à un crédit maximum de cinquante mille dollars (\$50,000.).

A R T I C L E 17

DEPARTEMENTS

17.01 Pour les fins de cette convention, il y aura huit (8) départements, comme suit:

Pyrométallurgie-Grillage

Hydrométallurgie

Electrométallurgie

Pyrométallurgie-Moulage

Entretien

Services et Cour

Chaufferie

Technique

A R T I C L E 18

AVIS

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

A la Compagnie:

Zinc électrolytique du Canada limitée

860, boulevard Cadieux

Valleyfield, Québec J6S 4W2

Au Syndicat:

Le Secrétaire - Local 6486

Les Métallurgistes-unis d'Amérique

785, boulevard du Havre

Valleyfield, Québec J6S 1W2

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

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

ARTICLE 19

DUREE DU CONTRAT

19.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er août 1984 et se terminera le 31 mai 1986.

.....
Signée à Valleyfield, Québec, ce 28 septembre 1984.

ZINC ELECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITEE

D. Dupuis *Denis Dupuis*
A.J. Mac Donald *A.J. Mac Donald*
J.M. Parisien *J.M. Parisien*
D. Pogacnik *D. Pogacnik*
J.P. St-Onge *J.P. St-Onge*
J. LeBraceur *J. LeBraceur*
D.D. RODIER *D.D. Rodier*

LES METALLURBISTES-UNIS D'AMERIQUE - UNITE LOCALE 6486

C. Himbeault *C. Himbeault*
A. Lalonde *Alain Lalonde*
Y. Lecompte *Yves Lecompte*
G. Michaud *G. Michaud*
G. Pilote *Gilles Pilote*
R. Sliger *Raymond Sliger*

ANNEXE A
LISTE DES TACHES

PYROMETALLURGIE - GRILLAGE

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

PYROMETALLURGIE - MOULAGE

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

ELECTROMETALLURGIE

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

HYDROMETALLURGIE

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

CHAUFFERIE

Opérateur	
Aide-opérateur	

A N N E X E B

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE

Les parties conviennent de mettre en vigueur, sur une base d'essai de six (6) mois, un horaire prévoyant des équipes de douze (12) heures de travail pour les employés assignés aux services continus sur une rotation de sept (7) jours. Cette entente n'affectera d'aucune façon les autres articles de la convention collective et s'appliquera uniquement aux employés concernés d'un département.

Un vote d'au moins 75% sera nécessaire pour l'essai mentionné et de 85% pour qu'une telle cédule devienne permanente.

TOUTEFOIS CETTE ENTENTE POURRA ETRE REVOQUEE PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES APRES UN AVIS D'UN (1) MOIS.

Les articles de la convention collective touchés par la semaine comprimée de travail sont énumérés ci-après et les deux parties s'entendent pour les amender comme suit:

9.01 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser un contremaître de son département au moins deux (2) heures avant le commencement de son équipe de travail ou il doit donner une raison valable à la Compagnie concer-

nant son défaut de se rapporter. Un employé désirant retourner au travail après une absence non-autorisée doit se rapporter à son contremaître. On lui dira à ce moment quand il peut retourner au travail.

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

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

10.03 Un employé sera considéré comme employé à l'essai et n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir réellement travaillé pendant trois cent soixante (360) heures de tra-

vail avec la Compagnie. A la fin de cette période, il aura droit à une ancienneté datant de sa date d'embauchage avec la Compagnie. Le Syndicat sera avisé du nom des employés qui auront complété leur période d'essai et de ceux dont l'emploi a été terminé par la Compagnie. En cas d'égalité, le rang d'ancienneté sera déterminé par l'âge, et priorité sera accordé au plus âgé.

- 12.02 a) La journée de travail est la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début de l'équipe de travail cédulée de l'employé.
- b) Une journée de travail pour chaque salarié travaillant sur les équipes de douze (12) heures constitue douze (12) heures de travail à l'endroit qui lui a été assigné. Tous ces salariés auront deux (2) périodes de lunch payées de trente (30) minutes sur le temps de l'employeur, cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un salarié de continuer pendant cette période à maintenir les services dont il est responsable.
- c) L'horaire habituel des débuts de l'équipe de travail est:
- 8 h
- 20 h

12.03 La semaine de travail est de sept (7) jours de travail tel que cédulé par l'employeur,

- a) de trente-six (36) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel;
- b) de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail où l'employé est cédulé comme tel, afin d'en arriver à une semaine de travail de quarante-deux (42) heures;
- c) la semaine de travail commence avec l'équipe de travail du dimanche qui débute à 8 h.

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

12.09 Un employé sera payé:

- a) Une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou

b) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) 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 douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

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

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

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

Le succès du programme de la semaine de travail comprimée dépendra en grande partie sur la coopération des personnes à demander du travail en surtemps afin de remplacer les individus absents. A cet effet, on utilisera un tableau de disponibilité où chacune des tâches est listée et où les employés devront inscrire leur nom afin d'assurer une relève pour une période de neuf (9) jours. Ces employés doivent être disponibles par téléphone pendant les deux (2) heures qui précèdent immédiatement chaque équipe de travail. Si l'employé désigné n'est pas disponible, il devra se mettre en rapport avec la Compagnie pour l'informer du nom de l'employé qualifié qui le remplacera sur le tableau de disponibilité. La coopération à cet égard est essentielle.

REGIME DE RENTE A LA RETRAITE

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

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

1. "Années d'emploi rémunérées", pour l'établissement de l'accumulation des bénéfices payables en vertu du régime de rente à la retraite, comprendra les périodes d'absence pour maladie ou invalidité à partir du 29 mai 1982.

2. Bénéfices du régime de rente à la retraite:
 - a) En vigueur le 20 septembre 1982: dix (10) dollars par mois pour chaque année de service et/ou d'emploi jusqu'au 31 décembre 1980 et onze (\$11) dollars par mois par la suite. Les années de service avant le 31 décembre 1965 doivent se lire telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

 - b) En vigueur le 1er janvier 1983: onze (\$11) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

 - c) En vigueur le 1er janvier 1984: douze (\$12)

dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

d) En vigueur le 1er janvier 1985: treize (\$13) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

e) En vigueur le 1er janvier 1986: quatorze (\$14) dollars par mois pour chaque année d'emploi rémunérée.

Il est entendu et convenu que la présente proposition pour le régime de rente à la retraite doit demeurer jusqu'au 31 décembre 1986 et que toute convention collective ratifiée entre la Compagnie et le Syndicat jusqu'au 31 décembre 1986 comportera les termes de cette proposition et compte tenu de ce fait, le régime de rente à la retraite ne sera l'objet de négociations ou sauf exception tel que stipulé précédemment.

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

Dans les cas de préretraite ou de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités

du régime en effectuant la réduction d'un quart de 1% par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années d'emploi rémunérées de l'employé.

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

La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

(Voir 2.05 g) - Régime supplémentaire volontaire de prestations suite à des changements technologiques et réduction permanente de la main-d'oeuvre.

REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

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

Assurance-Vie

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

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

Régime d'indemnités hebdomadaires

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

280\$ en 1985

310\$ en 1986.

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

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

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

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

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

Régime des prestations d'invalidité prolongée

Les employés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée de la Compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26) semaines et une fois versée toute prestation payable par la Commission d'assurance-chômage. Ces mêmes prestations mensuelles seront versées pendant une durée

maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

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

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

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du Régime des Rentes du Québec et du Régime d'assurance-auto du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé au taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder six cents dollars (600\$), à partir du 1er août 1984, six cent cinquante dollars (650\$) à partir du 1er août 1985.

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

Assurance médicale complémentaire

HOPITAL: Prestations - chambre semi-privée

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

EXCLUSIONS:

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

PRESTATIONS: aucun maximum

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

- 1. Allocation pour la chambre, jusqu'à \$50.00.
- 2. Médicaments prescrits.
- 3. Infirmières diplômées ou autorisées lorsque médicalement nécessaire.

4. Infirmières auxiliaires et aides-infirmières autorisées (à l'hôpital) lorsque médicalement nécessaire.
5. Physiothérapeutes autorisés.
6. Frais de techniques à des fins diagnostiques.
7. Les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtre, de bandages herniaires, de corsets ou d'autres appareils orthopédiques, d'oxygène et de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier et de lits de type hospitalier.
8. Frais pour services professionnels d'ambulance (aller et retour).
9. Honoraires des médecins, chirurgiens et anesthésistes pour soins médicaux assurés en dehors du Canada.
10. Chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue (autorisé): \$15.00 par traitement, maximum \$300.00 par 12 mois incluant \$25.00 pour rayons-X.
11. Il y a remboursement à 50% des honoraires qu'un psychiatre affilié à la Société canadienne de psychanalyse demande pour tout traitement psychanalytique qu'il donne à son cabinet ou au domicile du malade.

EXCLUSIONS:

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

EXONERATION DE PRIMES;

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

PRIMES

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

Régime d'assurance pour soins dentaires

Ce régime prévoit des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses dentaires. Les frais dentaires seront acquittés conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1983. Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de co-assurance. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

(Tarif 1983 - \$1,000.)

LETTRE D'ENTENTE

Pour le calcul de la période de vacances, à partir de celle payable le 1er mai 1984 (1er mai 1983 au 30 avril 1984) le temps perdu pendant la grève de 1982 n'affectera pas le service continu.

LETTRE D'ENTENTE

Transport

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

copie conforme
18 octobre 1986

[Signature]
1679-03

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

entre

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE
L'AEROSTRONAUTIQUE, Loge Local 1530

et

SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION DU CANADA LTEE

85 NOV -3
4:18
[Signature]

En considération de l'entente mutuelle suivante, les parties déclarent et consentent ce qui suit:

1. Cette entente est conclue librement par les parties et dans le but de ré-établir des relations normales entre elles.
2. La Compagnie n'exercera aucune poursuite, recours de quelque nature que ce soit contre l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatial, Loge Local 1530, ses agents, ses représentants ou mandataires ou contre tout salarié à l'emploi de la Compagnie, devant tout tribunal de droit commun, civil ou pénal, administratif ou quasi-judiciaire ou mesures disciplinaires ou discriminatoires à la suite des événements survenus durant la période du 15 avril au déclenchement de l'arrêt de travail, et pendant toute la durée de l'arrêt de travail, soit jusqu'au 29 septembre 1986.
3. Les employés, membres de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatial, Loge Local 1530, auront à compter de lundi le 29 septembre 1986, trois (03) jours pour se rapporter au travail. Après cette date, la Compagnie leur enverra un avis écrit selon les termes de l'article 8 de la Convention Collective.
4. L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatial, Loge Local 1530, et la Compagnie conviennent qu'elles ne prendront aucune procédure judiciaire, civile ou criminelle, et qu'elles ne porteront aucune charge de quelque nature que ce soit contre la Compagnie ou l'Association ou n'importe lequel de ses officiers ou employés en ce qui a trait à toute matière, événement, acte, incident ou réclamation se rapportant à la présente grève.
5. Les Parties conviennent de plus d'annuler et de retirer immédiatement toute action, procédure, charge ou réclamation qu'elles auraient déjà prises contre l'autre, ses officiers ou ses employés.
La Compagnie convient que tous les employés faisant partie de l'unité de négociations de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatial Loge Local 1530 qui étaient à la date où la grève a débuté, sont

demeurés des employés de la Compagnie, et ils seront rappelés au travail, sauf s'il s'agit d'employés qui ont signifié par écrit qu'ils démissionnaient.

*annulé
et remplacé
par nouveau
à la fin
6
11/11*

~~6. Les employés qui avaient droit à une période de vacances au moment où la grève a commencé, et qui n'avaient pas pris ces vacances, auront le droit de prendre ces vacances en tout ou en partie, selon les termes de la convention collective. La Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour accorder les demandes de vacances des employés, incluant le rappel, pour éviter toute perte de production.~~

La Compagnie consent qu'il n'y aura pas de référence faite au dossier d'aucun employé de l'unité de négociations, à cause de paroles, actes, activités, omission de tel employé impliqué dans la grève.

En cas de promotion, démotion, mise à pied, mesures et actions disciplinaires, congédiement, la Compagnie s'engage de plus, à ne pas faire référence aux items mentionnés au présent protocole.

8. La Compagnie instruira ses aviseurs légaux de se désister en son nom de toutes procédures qui auraient pu être initiées par elle devant la Cour Supérieure ou autre Cour. Chaque partie, d'autre part, paiera ses coûts légaux impliqués par telles procédures.
9. Toutes procédures de grief ou d'arbitrage initiées avant le déclenchement de la grève, sont à toute fin que de droit suspendues pour la période de grève et reprendront lundi le 29 septembre 1986.
10. L'usine ouvrira ses portes lundi le 29 septembre 1986, à l'heure normale.
11. Tous les employés sur la liste de paie le 4 juillet 1986 maintiennent et accumulent leur droit d'ancienneté pendant la période du conflit, sauf s'ils ont démissionné.
12. La Compagnie s'engage à rendre disponible au plus tard le 2 octobre 1986 la totalité des paies de vacances aux employés.
13. La Compagnie s'engage à payer dans les 30 jours de la réception de l'état de compte vérifié, la totalité des sommes dues au fonds de pension patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) ainsi que les intérêts qui peuvent s'y rattacher.
14. Tous les salariés non rappelés en date du 29 septembre 1986 à la date de ratification du protocole seront mis à pied en raison d'un manque de travail qui n'est pas relié au conflit.

La Compagnie devra écrire sur le certificat de cessation d'emploi de ses salariés que la raison de la mise à pied est due à un manque de travail.

15. Les certificats de cessation de travail seront remis aux employés non rappelés au travail au plus tard le 9 octobre 1986.
16. La Compagnie s'engage à ne pas céduer de temps supplémentaire dans une classification donnée jusqu'au rappel final de tous les employés de cette classification qui étaient au travail lors du début de la grève, exception faite des employés de l'entretien.
17. La Compagnie ne fera aucune plainte, action civile, mesure disciplinaires ou administratives contre les membres du comité de négociation, officiers de l'exécutif de la Loge 1530 de l'A.I.M., ses membres représentants, pour faits, gestes, paroles en ce qui a trait aux négociations et au conflit qui ont eu lieu dans le but de renouveler la convention expirée le 30 juin 1986.
18. Le rappel au travail se fera selon les modalités de la convention collective.
19. La Compagnie et l'Association s'entendent pour déposer le présent protocole au Ministère du Travail du Québec.
20. Les parties s'entendent pour que les dispositions du présent protocole puissent faire l'objet d'un grief de la manière prévue à la convention collective.
21. Les parties s'entendent qu'avant le 1er novembre 1986, une demande conjointe de médiation préventive sera acheminée au Ministère du Travail du Québec.
22. La Compagnie continuera à défrayer les coûts reliés à la taxe provinciale sur les assurances.
23. Monsieur Gilles Piquette est considéré en congé sans solde à compter du 29 septembre et pour une période de deux semaines; et ne perdra pas ses droits d'ancienneté.
24. L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Local 1530, s'engage à enlever leurs bureaux temporaires (autobus et abri) et à nettoyer les abords dans les 48 heures suivant la fin de la grève.

25. La Compagnie s'engage à étudier le programme gouvernemental "CAMO" pour en évaluer l'application.

En foi de quoi les parties ont signées à Sherbrooke, ce protocole de retour au travail, en ce jour du 26 septembre 1986.

M. B. B.

Claude Curin *John ...*

pour la partie patronale

pour la partie syndicale

Nouveau

6. Les employés qui avaient droit à une période de vacances au moment où la grève a commencé, et qui n'avaient pas pris ces vacances, auront le droit de prendre ces vacances en tout ou en partie après deux (2) semaines de leur retour au travail. Seulement 50 employés pourront partir en vacances en même temps dont pas plus de 50% de ces employés par classification et par département.

Le choix pour l'attribution des vacances sera fait selon l'ancienneté des employés compte tenu des critères ci-haut et sera valide pour les mois d'octobre et novembre 1986 et par la suite, la convention collective s'appliquera.

MMB