Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

AN(18163-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 6 1

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 04297

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-03-08	83-04-07		83-01-03	85-02-28		540

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal,Québec H2K 4M5	☐ Déposant Produits Chimiques Expro Inc. St-Thimothée Québec J0S 1X0 ~~514~~ 212-371-5520

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du code du travail, à l'exceptions des gardes, des pompiers, des employés de bureau et des employés cléricaux, du personnel à traitements, des services techniques et du génie y compris les techniciens et assistants-techniciens de laboratoire.

Région	06-03	Activité	3760(5)	Affiliation	1

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

DEPOSANT: Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin
Trépanier, Cobbett Avocats
Att: Guy Tremblay
Suite 1400
1001 Ouest Boul. De Maisonneuve
Montréal,Québec
H3A 3C8

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David	Date: 83-06-13

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.E.(M-631-08)(M-18163-01) DÉPÔT 42994

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-01
Date	Signature: 82-09-29 / Réception: 83-04-28	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN) Att: François Aubry 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	☐ Déposant Produits Chimiques Expro Inc. St-Thimothée Québec J0S 1X0

Unité de négociation

ENTENTE: Changement de compagnie d'assurance

Région	06-03	Activité	3760(5)	Affiliation	1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Andrée Lauzier AL — Date: 83-06-29

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

m.s.

003 (011)

RECHERCHE

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

A-N° (631-08 / 18163-01)

DÉPÔT

4299-4

Dépôt N°: 85 06 045

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

04299-4

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-24	85-05-30		85-03-01	88-02-29		749

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Produits Chimiques Expro Inc St-Timothée, QC. J0S 1X0
☒ Déposant, si autre que les parties Produits Chimiques Expro Inc Expro Chemical Products Inc Att: M. Denis Berthiaume C.P. 5520 Valleyfield, QC. J6S 4V9	Région 06-03 Activité ~~3760 (5)~~ Affiliation ~~1~~

79 Byl

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-10

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

003 (113)

RECHERCHE

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

A.N° (631-08 / 8163-01) = .DÉPÔT 42994 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-01
Date	Signature: 84-03-05 / Réception: 84-04-05	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☒ Déposant Produits Chimiques Expro Inc Att: M. Guy Provencher, rel. trav. C.P. 5520 Valleyfield, QC. J6S 4V9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-03 Activité ~~3760 (5)~~ Affiliation ~~1~~

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

- Entente: Article 12.11
- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, l'adresse de L'employeur figure comme suit: St-Thimothée, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 84-04-25

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

003 (113)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. Nº (18163-01)

DÉPÔT 42994

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-01

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-08	83-03-11				

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Nat. des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5 Att: M. François Aubry	☐ Déposant Produits Chimiques Expro Inc St-Timothée Qué. J0S 1X0

Unité de négociation

- Entente de retour au travail.

Région	06-03	Activité	3760 (5)	Affiliation	1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 83-05-13

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

003 (011)

RECHERCHE

26663-01

'82 OCT 25 11 37 AVR 28 11 20

Mémoire d'entente

intervenue entre

La Compagnie Produits Chimiques Expro Inc.

d'une part

et

d'autre part

Le Syndicat National des Produits Chimiques
de Valleyfield (C.S.N.)

en relation avec le changement d'assureur impliqué dans les régimes de bénéfices des employés membres du Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.)

Préambule

La compagnie et le syndicat reconnaissant un problème relié au présent assureur (Sun Life). Par la présente, la Compagnie convient de maintenir et d'administrer les régimes de bénéfices existant aux employés et de maintenir les pratiques établies dans l'administration des bénéfices existants. Les problèmes découlant du transfert d'assureur seront assumés par la compagnie Expro.

01. Répartition de la prime

Il est convenu que la répartition des primes sera maintenue au niveau actuel.

a) La relation primes/bénéfices demeurera au même niveau, c'est-à-dire par exemple que si un employé était cotisé au montant X pour un bénéfice Y, les sommes ainsi déduites demeureront les mêmes.

b) Les bénéfices seront ceux prévus à la convention collective Annexe A, Section II, III, IV, V, VI, VII.

02. Assureur

L'assureur sera la compagnie d'assurance-vie Great West.

03. Dénonciation

a) Il est entendu que les délais de dénonciation prévus par le Bureau du Surintendant des Assurances s'appliquent. Les 30 jours précédant l'échéance de la police s'appliquent.

b) La Compagnie d'assurance s'engage à maintenir au même niveau les bénéfices et les primes pour une année à partir du 1er octobre 1982.

04. Prime supplémentaire

La compagnie Expro comblera en totalité l'excédent de prime créé par le changement d'assureur.

05. Transfert

Il est convenu que lors du transfert au 1er octobre 1982, les bénéfices assurables existant payés à un employé seront maintenus dans le cadre des principes établis à l'intérieur du préambule de cette entente, ceci implique que le $25.00 déductible au plan médical majeur déjà payé ne sera requis d'être payé par l'employé.

06. Police maitresse

a) Le syndicat recevra une copie de la police maitresse au moment de son émission.

b) Le syndicat aura deux (2) représentants présents au moment de la signature de la police.

07. Livrets

Au 1er décembre 1982, la compagnie Great West distribuera les livrets expliquant les bénéfices assurés.

08. Entente

Les représentants des parties ont signé de bonne foi cette entente le 29e jour du mois de septembre 1982.

Pour le Syndicat National
des Produits Chimiques de
Valleyfield (C.S.N.)

Paul Rosette

Gaston Pagueau

Robert Pagueau

Pour la compagnie
Produits Chimiques
Expro Inc.

Lucien Cuggy

Maynard Lemeau

26663-01 (631-08
(25077-01)
(18163-01)

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

'83 MAR 11 11 23

INTERVENUE

ENTRE : Produits Chimiques Expro Inc.

ET : Le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.)

Suite à l'entente intervenue entre le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.) et la Compagnie Produits Chimiques Expro Inc. quant au renouvellement de la convention collective les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire quelle qu'elle soit ne sera imposée par la Compagnie ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout employé, à la suite de cet arrêt de travail ou des évènements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

2. Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux évènements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.), la C.S.N., la Fédération de la Métallurgie et le Conseil Central Sud-Ouest et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.

3. Le service continu et l'ancienneté d'un employé ne seront pas considérés comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective et relativement aux relations entre la Compagnie et ses employés.

4. Les employés seront rappelés au travail selon la cédule ci-annexée.

5. Le salarié aura droit à une période de quinze (15) jours suivant la date de l'avis de la part de la Compagnie, pour se présenter au travail.

6. La Compagnie verra à ce que les polices d'assurance-groupe au bénéfice des employés avant le lock-out soient maintenues en vigueur après le retour au travail, comme si aucun arrêt de travail n'avait eu lieu.

7. De plus, il est entendu que les cédules et le taux pour le paiement des vacances ne seront en aucune façon modifiés conséquemment à l'arrêt de travail.

8. Il est entendu que la Compagnie ne soulèvera aucune objection préliminaire relativement au vide juridique pour les griefs qui seraient logés entre le retour au travail et la date de la signature de la convention collective. Lesdits griefs seront traités conformément à cette dernière.

9. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A VALLEYFIELD ce 8e jour de mars 1983.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.
EXPRO CHEMICAL PRODUCTS INC.

C.P. 5520, Valleyfield, Québec, Canada, J6S 4V9 - Télex : 05-27355 / Tél. (514) 371-5520

RETOUR AU TRAVAIL

Le 8 mars, dès signature du protocole d'entente, les employés requis du service d'entretien seront appelés par leurs contremaîtres respectifs pour se présenter au travail selon les besoins. En priorité ils seront affectés au bâtiment 108 et ses environs.

A compter de minuit le 8 mars, les opérateurs des édifices 110, 114, 116, 118 et 120 pourront se présenter selon l'horaire qu'ils auraient travaillé si l'usine n'avait pas interrompu ses activités.

Les chefs opérateurs du 312 seront également appelés à compter de minuit.

Première Passe

Le 9 mars les employés des ateliers de déshydratation, chauffeurs de camion et ceux affectés aux solvants seront appelés pour se présenter à 6 heures a.m.

Acide - N/C

Les employés du 103, 104, 108, 128, 312, 316 et 319 sont attendus à compter de 19 heures le 9 mars 1983.

Tous les autres employés seront appelés à reprendre le travail à compter de 8 heures a.m. le 9 mars sur les équipes normalement travaillées si l'usine n'avait pas interrompu ses activités.

Roger Christen

Roger Christen
Directeur des Opérations

le 8 mars 1983

26663-01

ENTENTE

SURVENUE

ENTRE: Produits Chimiques Expro Inc.

ET: Le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.)

Le texte qui suit remplace l'article 12.11 de l'actuelle convention collective et ce rétroactivement au 1° janvier 1984.

Article 12.11

A) Le temps supplémentaire est volontaire sauf dans le cas où il est impossible d'obtenir le personnel nécessaire et est offert de façon équitable à tous les salariés qualifiés détenant la classification dans le département.

B) Sous réserve des autres droits de la Compagnie, un salarié qui refuse d'effectuer du surtemps ou lorsqu'il est impossible de le rejoindre au numéro de téléphone consigné et vérifié par un témoin, il sera débité pour les fins de la liste décrite ci-bas du nombre d'heures de surtemps qu'il aurait travaillées s'il eut été disponible, sauf dans le cas d'une absence avec ou sans permission, d'une durée de 27 jours de calendrier et moins; dans ce cas un salarié ne se verra débité aucune heure sur la liste de surtemps.

Si un salarié s'absente avec ou sans permission durant le mois de novembre pour une période de 27 jours ou moins, la moyenne des heures de surtemps (travaillées, refusées et débitées) seront créditées à la liste de surtemps de l'année suivante, s'il s'avère impossible d'équilibrer son surtemps avant la fin de novembre.

C) Dans le cas d'une absence sans permission ou avec permission, d'une durée de plus vingt-sept (27) jours de calendrier, le salarié sera débité pour les fins de la liste ci-bas, du nombre moyen d'heures de surtemps (travaillées, refusées et débitées) durant son absence par les autres salariés assignés à la même opération et/ou classification.

D) Tout salarié assigné à une nouvelle classification ou à un nouveau département sera débité pour les fins de la liste d'un nombre d'heures de surtemps égal à la moyenne de surtemps aux dossiers des salariés déjà assignés à la même classification dans le département en question.

E) Toutes erreurs dans la distribution du temps supplémentaire dans les classifications seront corrigées par assignation ultérieure et ceci avant le 1° décembre suivant.

F) La Compagnie tiendra une liste qui indiquera le temps supplémentaire travaillé, refusé et débité pour chaque salarié depuis le 1° décembre précédent et ce par classification. Une copie de cette liste sera affichée toutes les semaines à un endroit accessible aux salariés et copie de cette liste sera fournie au Syndicat.

Pour fins de distribution et d'égalisation de surtemps, les regroupements sont tels qu'illustrés dans les annexes ci-joints et en conformité avec 12.11F, en date du 1° mars 1984. Toute modification à ces regroupements devra faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

G) Pour fins d'enregistrement, les heures de surtemps seront indiquées en leur équivalent en heures régulières.

H) Lors d'une absence avec ou sans permisison telle que vacance, maladie, accident, congé sans solde, congé flottant, libération syndicale etc., un salarié est considéré non-disponible pour du temps supplémentaire depuis la fin de son quart régulier jusqu'au début de son prochain quart régulier travaillé. Cependant il peut se déclarer disponible mais dans de tels cas la Compagnie d'une part n'est pas tenue de faire appel à ses services, mais le salarié d'autre part n'est débité d'aucune heure de surtemps s'il y a refus ou impossibilité de le rejoindre pendant cette absence.

I) Pour les fins de cet article 12 le mot "année" signifie: du 1° décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.

J) Sans préjudice à 12.11A, lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire dans une classification autre que celle à laquelle il est assigné, il se verra débité les heures travaillées dans sa propre classification, seulement dans la mesure où cela lui permet, avant la fin novembre, de ne pas dépasser le plus haut du groupe où il travaille régulièrement; s'il y a surplus, les heures seront débitées à la liste de surtemps de l'année suivante.

K) Pour les fins de cet article le mot "débit" signifie un ajout des heures à la liste de surtemps et le mot "crédit" signifie un retrait des heures à la liste de surtemps.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A VALLEYFIELD CE 5° jour de mars 1984.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

26663-01 (18163-01 X

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC

-et-

LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES
DE VALLEYFIELD (C.S.N.)

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE

1.01 Dans cette convention:

a) "Compagnie" signifie "Produits Chimiques Expro Inc."

b) "dites usines" signifient les usines d'explosifs situées à St-Timothée, Comté de Beauharnois, Québec, connues sous le nom "usines de St-Timothée".

c) "salariés" signifient toute personne employée par la Compagnie auxdites usines et payée à l'heure, excepté les sergents, les agents de sécurité, le personnel de bureau, les professionnels affectés au domaine technique, les techniciens et leur assistant, les contremaîtres et leur supérieur, conformément à l'accréditation accordée au Syndicat.

d) "unité de négociation" signifie le groupe de salariés défini ci-haut.

1.02 Cette convention s'applique à tous les salariés de l'unité de négociation.

1.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

1.04 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer lesdites usines et de diriger les travailleurs, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, permuter ou classer tout salarié ou classifier des nouvelles occupations, de rétrograder tout salarié, de lui imposer des sanctions disciplinaires, de le suspendre ou de le congédier pour juste cause.

Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit agir de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

1.05 La Compagnie convient de discuter avec le comité de représentation syndicale de tout changement ou addition apportée à ses prescriptions et règlements actuels avant qu'ils n'entrent en vigueur.

1.06 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail normalement exécuté par des membres de cette unité, sauf dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé, dans les cas d'entraînement ou d'expérimentation. Dans les cas d'entraînement ou d'expérimentation, le Syndicat sera prévenu avant que ne débute l'intervention requise.

1.07 a) Un salarié relève d'un (1) supérieur immédiat et les directives émanant de ce dernier s'appliquent. Dans les cas exceptionnels, le salarié exécutera le dernier ordre reçu mais ne subira aucun préjudice pour avoir respecté cette règle.

b) La Compagnie affichera le nom des contremaîtres, surintendants, directeurs des opérations et ses adjoints de façon permanente dans la section du salarié.

1.08 Les annexes de la présente convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 2. CONTRAT A FORFAIT

2.01 a) La Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui aurait pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié qualifié dans l'unité de négociation sauf lorsque la Compagnie se voit dans l'impossibilité d'obtenir la matière première requise pour la fabrication des produits faits à l'usine.

b) En plus, la Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait pour tous travaux d'entretien et de réparations de l'usine ainsi que des contrats de service qui sont actuellement exécutés par les salariés qui auraient pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié qualifié dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3. INFORMATION ÉCONOMIQUE

3.01 A la demande du Syndicat, dans les plus brefs délais, la Compagnie fournit par écrit au Syndicat toutes les informations requises sur les sommes d'argent versées par les salariés aux différents régimes de bénéfices marginaux, tels que fonds de pension, assurances, bons d'épargne, temps supplémentaire accumulé.

ARTICLE 4. COOPÉRATION

4.01 Le Syndicat convient de ne pas susciter ou sanctionner de grève pendant la durée de la convention collective.

Le Syndicat ou une personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

4.02 La Compagnie convient de ne pas susciter ou sanctionner de contre-grève ou lock-out pendant la durée de la convention.

4.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinction injuste contre un employé à cause, entre autres, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

4.04 a) Pendant la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à déduire le montant de la cotisation syndicale, telle que fixée par le Syndicat, de la paie de chaque salarié, à chaque semaine et de faire parvenir mensuellement le total des cotisations déduites au trésorier du Syndicat, et à partir de deux (2) mois depuis la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, avec une liste indiquant le nom du salarié, le numéro de paie, le numéro d'assurance sociale, le salaire mensuel régulier, le total des primes payées, et, s'il y a lieu, son statut d'accidenté du travail. Cette liste doit comprendre aussi l'adresse et le numéro de téléphone des salariés et une indication à l'effet qu'un salarié est ou non inscrit au régime de retraite de la Compagnie.

La Compagnie déduit de la paie d'un salarié le double de la déduction hebdomadaire prévue au premier paragraphe pour une durée égale à une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle. Ce paragraphe s'applique dès la première période de paie après le retour au travail du salarié.

4.04 (suite)

b) Tout changement dans la cotisation prend effet trente (30) jours après la réception par la Compagnie d'un avis à cet effet de la part du Syndicat. La Compagnie est tenue de rembourser au Syndicat tout montant qui n'est pas déduit conformément aux prescriptions de cet article.

c) Le total des cotisations syndicales déduites du salaire d'un salarié durant l'année fiscale sera indiqué sur le T4 du salarié.

d) En considération de l'engagement pris par la Compagnie de déduire des sommes égales aux cotisations syndicales et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et à rembourser la Compagnie et à mettre à couvert contre toute réclamation d'un salarié, pouvant découler de la mise en application de cet article.

4.05 a) La Compagnie convient de distribuer aux salariés une copie de la convention collective, format de poche, en français dans les soixante (60) jours de la signature des présentes. De plus, la Compagnie convient de fournir une telle copie de la convention collective à tout nouveau salarié.

b) Par la suite, la Compagnie fournira au Syndicat les copies nécessaires à son bon fonctionnement interne.

ARTICLE 5. BÉNÉFICES MARGINAUX

5.01 Pendant la durée de cette convention collective, les dispositions des régimes d'avantages aux salariés, c'est-à-dire le régime de retraite, le régime d'assurance-vie, le régime d'assurance mort accidentelle, le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire et les modalités de contributions au coût desdits régimes et du régime d'assurance-maladie du Québec, sont celles énoncées à l'annexe "A".

ARTICLE 6. CONGÉS DIVERS

6.01 Congés flottants

a) Le salarié est crédité cinq (5) jours de congés flottants (c'est-à-dire cinq (5) jours de huit (8) heures payables à son taux horaire régulier) au début de chaque année qu'il travaille. Toutefois, il accumule le droit à de tels congés (quarante (40) heures) à raison de 3.33 heures par mois de travail ou deux cents (200) minutes.

b) Pour se prévaloir d'un tel congé pour une raison autre que maladie, le salarié doit aviser son contremaître au moins quarante-huit (48) heures avant le début de son quart. Pour se prévaloir d'un tel congé pour raison de maladie, le salarié doit aviser son contremaître le plus tôt possible et au moins une (1) heure avant le début de son quart.

c) Dans les dix (10) jours suivant la ratification de la convention collective, les congés flottants accumulés et non utilisés sont payés aux salariés. La Compagnie paie le 15 décembre de chaque année, les congés flottants non utilisés à cette date à raison de 150% (une fois et demie) du taux régulier. Les congés flottants ne sont pas accumulables d'une année à l'autre.

d) Lorsqu'un salarié tombe sur le régime d'indemnité hebdomadaire, les journées de congé créditées en vertu de ce paragraphe doivent être utilisées pour couvrir en tout ou en partie la période de carence prévue au régime d'indemnité hebdomadaire.

e) La Compagnie exerce un droit de contrôle raisonnable sur l'utilisation des congés flottants et des absences pour maladie.

6.02 Vacances

a) La Compagnie accorde aux salariés durant chaque "année de référence pour vacances", des vacances annuelles payées conformément aux dispositions suivantes. "L'année de référence pour vacances" sera la période de douze (12) mois comprise entre ler mai d'une année civile et le 30 avril inclusivement de l'année civile suivante.

La Compagnie accorde aux salariés réguliers des vacances pour leur service durant l'année de référence pour vacances précédentes en fonction des périodes de service suivantes:

6.02 a) (suite)

i) Période de service complétée avant le ler mai de l'année civile courante

	Durée des vacances
Moins d'un (1) an	L'équivalent de 4% de son salaire brut incluant temps supplémentaire transformé en jours de vacances.
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	2 semaines

ii) Période de service complétée à n'importe quel moment de l'année civile courante

Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans	3 semaines
Dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans	4 semaines
Vingt (20) et plus	5 semaines

De plus, la Compagnie convient d'accorder à tout salarié de plus de 20 ans de service une journée additionnelle de vacance pour chaque année de service au delà de 20 ans.

Ces journées additionnelles pourront être prises ou payées, au gré du salarié.

b) Chaque fraction de jour auquel un salarié comptant moins d'un (1) an de service a droit sera arrondie au plus proche jour complet; cependant, on tiendra compte de cette fraction dans le calcul de l'allocation de vacances accordée au salarié.

c) Chaque salarié à qui est accordé des vacances recevra une allocation de vacances égale à son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire régulier qui correspond à sa période de vacances. Pour les fins de ce paragraphe, le taux de salaire sera le plus élevé de:

i) celui de la classification du salarié conformément à l'échelle de salaire en vigueur au début de ses vacances; ou

ii) celui de la classification que le salarié a détenu la plus longue période de temps pendant les douze (12) mois précédant le début des vacances.

6.02 c) (suite)

Dans les deux cas, on tient compte de tout réajustement de salaire survenant durant la période de vacances.

Le temps supplémentaire, les primes de surtemps s'y rapportant et les primes de quart n'entreront pas dans les calculs.

d) Il sera ajouté à l'allocation de vacances prévue au paragraphe 6.02 un montant de $60.00 par semaine ou $12.00 pour chaque journée de vacances à laquelle le salarié est éligible, selon le cas.

e) Le salarié peut toucher son allocation de vacances dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances, à moins qu'un salarié n'avise la Compagnie de la date de ses vacances moins de dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances. Dans ce cas, il touchera son allocation de vacances au plus tard, le jour ouvrable qui précède ses vacances.

f) Tout paiement fait ou à être fait à titre d'allocation de vacances sera insaisissable dans toute la mesure permise par la loi. Personne ne peut céder ses droits à un paiement échu ou à échoir en vertu des présentes.

g) La Compagnie dressera et affichera la cédule de vacances le ler avril de chaque année. Les vacances seront établies à l'avance pour la période qui conviendra le mieux compte tenu de l'exploitation efficace des usines concernées et de la préférence des salariés; le choix des vacances se fera par ancienneté générale dans chaque département.

Un salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre sur une seule période à la condition que les exigences de la production le permettent.

h) Lors d'une mise à pied, le salarié peut choisir de recevoir ou non sa paie de vacances. Toutefois, celle-ci lui sera payée lorsque réclamée au taux en vigueur au moment de sa mise à pied.

i) Pas plus d'une fois par deux (2) ans, un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut reporter les vacances excédant trois (3) semaines à l'année suivante.

j) Advenant que la Compagnie décide de fermer l'usine pour les vacances, le travail disponible sera offert aux salariés classifiés par ancienneté générale dans le département concerné.

6.02 (suite)

k) La Compagnie avise le Syndicat par écrit au plus tard le ler avril de la date de la fermeture de l'usine pour les vacances, le cas échéant.

6.03 Congés fériés

a) Sous réserve de toute stipulation à l'effet contraire dans cette clause, on payera à un salarié une somme équivalente à la paie pour huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier, les jours de fête suivants qu'il travaille ou non pendant ces jours: Le Jour de l'An, le jour après le Jour de l'An, le Vendredi Saint, le ler mai, la St-Jean-Baptiste, le Jour de la Confédération, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, la Veille de Noël, le Jour de Noël, le Lendemain de Noël, la Veille du Jour de l'An ainsi qu'une autre journée dont la date sera établie au début de chaque année de la convention collective après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

De plus, la Compagnie convient de reconnaître le jour de Pâques comme congé férié supplémentaire à tout salarié cédulé sur un horaire de sept (7) jours et travaillant ce jour de Pâques; tout salarié sera donc payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli durant cette journée de Pâques en plus de son huit (8) heures à taux horaire régulier.

b) Un salarié aura droit à être payé pour une telle fête:

i) s'il a terminé sa période de probation, et

ii) s'il est présent au travail lors du jour de travail qui selon le programme précède et suit immédiatement le jour de fête. Toutefois, il sera payé pour la fête s'il est absent pour vacances ou pour toute autre raison valable.

iii) ou, si un tel jour de fête survient pendant une absence maladie certifiée de pas plus de cinq (5) jours consécutifs.

6.04 a) Congés sociaux

La compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou conjointe ou de son enfant.

La définition de conjoint est celle prévue à la Loi sur les normes du travail.

6.04 (suite)

b) La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de trois (3) jours ouvrables lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.

c) La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors de la naissance ou adoption de son enfant.

La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors du mariage du salarié.

La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'une (1) journée ouvrable lors du décès de son grand-père ou grand-mère.

d) Pour tous les cas mentionnés ci-dessus le salarié doit fournir une preuve du décès.

6.05 Congé sans solde

a) Sur préavis d'un (1) mois, la Compagnie convient d'accorder des congés sans solde à des salariés qui en font la demande écrite à cette fin et qui fournissent en même temps, l'attestation de leur inscription à des cours de formation scolaire, technique ou professionnelle en relation avec un emploi à la Compagnie. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans et le salarié peut revenir au travail sur préavis de deux (2) mois.

b) Sur préavis de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie convient d'accorder un congé sans solde pour raisons personnelles, pour une période déterminée à un maximum de 4% des salariés à la fois. La Compagnie s'engage à répondre par écrit aux demandes de congés qui lui sont faites par écrit, en donnant les raisons, s'il y a lieu, du refus d'un tel congé.

c) En congé sans solde, un salarié accumule son ancienneté durant les douze (12) premiers mois après quoi, son ancienneté se gèle jusqu'à son retour au travail.

d) Pour tous les congés ci-dessus mentionnés au présent article, un salarié à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui pourrait résulter de ce retour.

ARTICLE 7. DROITS DIVERS

7.01 a) La Compagnie fournit du transport au salarié pour qui la distance le requiert sur les lieux de la Compagnie.

b) Les salariés peuvent se prévaloir des prises de courant pour voitures qui sont sur le terrain de stationnement de la Compagnie. La Compagnie s'engage à installer, dans un délai raisonnable, une autre section de prises de courant dans le stationnement.

c) La Compagnie fournit au salarié les calepins et stylos nécessaires pour faire les rapports de production.

d) Club SALREC

La Charte du Club SALREC sera amendée pour former un nouveau Bureau de direction formé de sept (7) membres désignés par le Syndicat et deux (2) membres désignés par la Compagnie. Le Bureau de direction aura pour fonction d'administrer le fonds consacré aux activités sociales et culturelles et il doit présenter un rapport d'activités et de finance à tous les six (6) mois au Syndicat et à la Compagnie.

e) La Compagnie demandera au Club SALREC de mettre à la disposition des salariés une machine à monnaie.

7.02 A compter de la date de signature de la convention et pour chaque année de la convention collective, la Compagnie contribuera au remplacement d'outils brisés ou endommagés pour les salariés de la section de l'entretien, pour un maximum de $100.00 par année.

Lorsqu'un outil sera brisé ou endommagé, le salarié devra présenter ledit outil à son contremaître pour examen; à la suite de cet examen, le remplacement de l'outil sera fait directement de l'inventaire de la Compagnie ou par remboursement direct au salarié sur preuve d'achat. La Compagnie maintiendra un fichier pour chaque salarié qui se prévaut de cette politique.

7.03 Les fumoirs sont ouverts en tout temps.

8.03 (suite)

d) Il est entendu que, lorsqu'il y a un choix à faire entre un arbitre et la Commission de la sécurité et de la santé du travail, le Syndicat s'engage à choisir automatiquement celui des deux qui sera disponible dans le délai le plus court pour effectuer les inspections et entendre les parties.

e) Tableau des vêtements et équipements protecteurs. (Tableau E)

f) Tableau de chaussures de sécurité. (Tableau F)

g) La liste de l'équipement et des vêtements protecteurs dont il est fait mention en 8.03-e) pourra se modifier suite à des recommandations du Comité paritaire de sécurité et de santé.

h) Il a été convenu de la part de la Compagnie et du Syndicat que le port de chaussures de sécurité est obligatoire dans le but de prévenir les accidents possibles inhérents à chacune des tâches mentionnées au Tableau F. La Compagnie convient donc de fournir gratuitement à tous les salariés une (1) paire de chaussures de sécurité par année. De plus, sur présentation de la paire usagée, la Compagnie remet une nouvelle paire. De plus, la Compagnie verse $50.00 par année à chaque salarié pour couvrir le coût d'achat d'une paire de chaussures de sécurité personnelle.

La Compagnie suite aux recommandations du Comité paritaire de sécurité et de santé, changera le ou les modèles de chaussures de sécurité mentionnés au Tableau F.

Les tableaux mentionnés en 8.03-e) et 8.03-f) ainsi que les amendements pouvant être introduits au cours de cette convention collective, font partie intégrante de ladite convention collective et seront affichés en permanence dans les salles de repos.

8.04 a) Tout salarié ou groupe de salariés exposé à un même danger, pour des motifs raisonnables peut refuser d'exécuter un travail, si ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique à moins qu'il ne s'agisse d'une condition normalement reliée au travail qu'il exerce.

De plus, un représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé ou le représentant syndical en sécurité-santé peut, dans des circonstances prévues au paragraphe précédent, recommander à un salarié ou un groupe de salariés de cesser de travailler.

8.04 (suite)

b) Dans ce cas, il incombera à la Compagnie dans les plus brefs délais d'éliminer, s'il y a lieu, les conditions dangereuses avant que le salarié ou le groupe de salariés, selon le cas, ne reprenne le travail.

c) Advenant l'exercice de ce droit, un représentant de la Compagnie en est informé le plus rapidement possible. De même, le délégué du Syndicat est avisé dans les mêmes délais et autorisé à se rendre sur les lieux pour effectuer toute enquête nécessaire.

d) Aucune perte de droit, de bénéfice de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice ou du non-exercice de ce droit, tel que prévu au paragraphe 8.04-a).

8.05 a) En tout temps, le Syndicat peut formuler des revendications sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

b) Ces revendications sont acheminés au Comité paritaire de santé et sécurité qui en dispose de la façon dont il détermine.

c) Le Comité paritaire de santé et de sécurité a pour fonction:

1) de faire des recommandations à la Compagnie sur un programme de prévention;

2) de participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail;

3) de tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

4) 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 de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre des recommandations appropriées à la Compagnie et à la C.S.S.T.;

5) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés , du Syndicat accrédité et de la Compagnie, relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

6) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans chaque département;

7) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire, la Commission et tout autre organisme;

8) d'accomplir toute autre tâche que la Compagnie et les représentants des salariés conjointement lui confient;

9) mettre sur pied des programmes continus de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles pour tous les salariés. Cette formation est transmise aux salariés une fois par mois durant les heures normales de travail. Le représentant syndical en santé et sécurité ou un délégué du comité paritaire en santé et sécurité pourra assister à ces périodes de formation;

10) Toute recommandation du Comité paritaire doit être mise en application par la Compagnie dans les délais prescrits.

d) 1) Le Comité paritaire est composé de cinq (5) représentants choisis par le Syndicat et cinq (5) représentants choisis par la Compagnie.

2) Le représentant syndical en santé-sécurité agira comme personne ressource de même que le coordonnateur de la prévention de la Compagnie.

3) Le Comité paritaire de sécurité et de santé pourra également faire appel à un représentant de la C.S.N. qui pourra assister aux réunions de sécurité sur avis du Syndicat à cet effet. Ce représentant aura le droit, sur préavis raisonnable, d'enquêter en tout temps, sur les lieux de travail en matière de sécurité et de santé; suite à ces enquêtes, le représentant de la C.S.N. pourra faire des recommandations au Comité paritaire de sécurité et de santé.

e) 1) Les membres du Comité paritaire pourront se rencontrer en assemblée au moins deux (2) fois par mois afin de discuter de sujets en matière de sécurité et de santé et de faire des recommandations en cette matière.

2) La Compagnie s'engage à libérer avec solde tous les membres syndicaux du Comité paritaire de sécurité et de santé pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation en prévention des accidents et des maladies industrielles d'un organisme désigné par le Comité paritaire de sécurité et de santé.

8.05 (suite)

3) Les représentants de la partie syndicale au Comité paritaire de sécurité et de santé peuvent se réunir au moins une heure avant le début de la réunion du Comité paritaire, et ce sans perte de salaire.

4) La présidence du Comité paritaire sera alternative, chacune des parties indiquant le nom de la personne de son choix.

5) Les minutes des réunions seront tenues par la Compagnie et une copie de ces minutes sera remises au Syndicat au plus tard dix (10) jours suivant une réunion.

6) Les minutes des réunions seront affichées dans les départements au plus tard dans les dix (10) jours suivant les réunions.

8.06 a) A la demande d'un représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé ou du Syndicat, un technicien de la Compagnie procèdera, dans les plus brefs délais, à des prélèvements de tout genre au moment où ces conditions existeront, pour déterminer les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

b) Le représentant syndical en santé et sécurité ou le délégué du département assistera à l'opération et une copie lui sera remise aussitôt que la Compagnie aura reçu les résultats d'analyse des prélèvements.

c) La Compagnie convient de fournir au représentant syndical en sécurité et santé, un sommaire mensuel des comptes rendus d'accidents impliquant perte de temps survenue à l'usine, les rapports des enquêtes effectuées par la Compagnie à l'occasion d'accidents impliquant perte de temps, les rapports d'enquête effectués par la Compagnie à l'occasion de situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps, ainsi que les rapports d'enquête effectués par la Compagnie sur les faits inusités qui surviennent dans l'usine, et les procès-verbaux des rencontres prévues à 8.05.

8.07 a) Enquête - Un (1) membre de la partie syndicale du Comité de santé et sécurité représentant la section concernée ou le représentant syndical en santé et sécurité fait partie des comités d'enquête qui seront formés pour étudier les cas d'accidents avec perte de temps, les situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps, et les faits inusités qui surviennent dans le département qu'il représente.

b) En cas de désaccord entre les représentants des parties suite à une enquête, chacune des parties pourra inscrire sa version sur le formulaire prévu à cette fin, qui sera ensuite soumis au Comité paritaire de sécurité et de santé pour étude.

c) Au préalable, la Compagnie doit informer par écrit le représentant syndical à la santé et sécurité de l'installation de nouvelles machineries ou de l'introduction de nouveaux procédés de travail ou de l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou agents physiques, ou de toutes autres modifications à l'organisation du travail qui peuvent ou pourraient affecter la santé et la sécurité des salariés.

8.08 a) Le représentant syndical à la santé et sécurité ou tout autre membre du Comité paritaire de sécurité et de santé du Syndicat peut enquêter après en avoir avisé la direction sur tout incident relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure ou tout autre qu'il juge nécessaire.

b) Le représentant syndical peut faire appel à un inspecteur de la C.S.S.T. ou porter toute plainte auprès d'un inspecteur chef régional de la C.S.S.T. sur tout sujet qu'il juge approprié.

c) Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix pour accompagner le représentant syndical à la santé et sécurité lors des enquêtes ou interventions concernant la santé et sécurité.

d) La Compagnie met gratuitement à la disposition du représentant syndical à la santé et sécurité ou des membres du Comité paritaire de sécurité et de santé du Syndicat des appareils nécessaires en bon état de fonctionnement à l'établissement de telles enquêtes déterminées par le Comité paritaire de sécurité et de santé.

8.09 a) Inspection de sécurité

Le représentant syndical à la santé et sécurité et chaque représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé seront appelés à accompagner un membre de la supervision lors des inspections de sécurité du type général qui se feront une (1) fois par mois dans le département ou la section qu'ils représentent.

b) Inspection gouvernementale

Toute inspection ou enquête gouvernementale qui se fait à l'usine concernant la sécurité ou la santé des salariés sera effectuée en présence d'un représentant syndical choisi parmi l'un des membres du Comité paritaire de sécurité et santé. La Compagnie s'assure que copie du rapport qu'elle reçoit de telles inspections ou enquêtes soit remise au Syndicat.

c) Tous les rapports d'inspection seront transmis au Syndicat et affichés dans le département concerné.

8.10 Lorsqu'un représentant du Syndicat assiste à l'une des différentes activités prévues dans cet article, il est rémunéré selon les dispositions de la convention collective comme s'il effectuait son travail régulier, mais seulement selon son taux régulier.

8.11 Le président du Syndicat, le délégué en chef ou le représentant syndical en santé et sécurité peut participer d'office à toutes les activités prévues dans cet article (qui doivent se dérouler en français) de même qu'à toute enquête du coroner suite à un accident mortel, et ce, sans perte de salaire.

8.12 a) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail, son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs tels qu'édictés par la convention collective et ce, pour toute la période indemnisée. Cette période est déterminée par le médecin du choix du salarié sauf, si la C.S.S.T. refuse ou suspend une indemnisation.

8.12 (suite)

b) La Compagnie s'engage à diriger le jour même d'un accident de travail ou de la demande de réclamation par un salarié pour une maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T.. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à la Compagnie la compensation pour absence au travail, reçue de la C.S.S.T.

c) La Compagnie fournit ou compense au salarié le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident de travail ou d'une maladie du travail.

d) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs, prescrits par la présente convention collective, ne peut résulter du seul fait d'un accident ou d'une maladie du travail.

e) Une fois que le salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est apte à reprendre le travail selon le médecin du choix du salarié, il réintègre ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie. A son retour, le salarié a droit aux affichages selon l'Article 13.06(e).

f) Si à cause d'une déficience physique, un salarié ne peut remplir sa tâche, il pourra déplacer selon les mécanismes mentionnés à la convention, après présentation d'un certificat de son médecin. La Compagnie peut exiger un examen médical par un autre médecin. Le salarié pourra être déplacé à une autre fonction qu'il peut exécuter.

8.13 Services et examens médicaux fournis par la Compagnie

a) Examen de tous les cas d'accidents professionnels. Leur soumission à des spécialistes au besoin, et leur signalement immédiat à la Commission de la sécurité et de la santé du travail, la Compagnie fait à la fin de chaque mois à la Commission un rapport de tous les accidents professionnels survenus au cours de ce mois.

b) Preuves des examens pulmonaires antérieurs de moins d'un (1) an pour tout nouveau salarié.

c) Radiographie pulmonaire annuelle pour tous les salariés travaillant dans des produits chimiques toxiques ou pour les autres salariés ayant des troubles pulmonaires.

8.13 (suite)

d) Questionnaire pré-emploi et examen médical des salariés en perspective.

e) Test d'urine, de sang et de plomb pour les nouveaux salariés ayant été exposés au plomb.

f) Examen médical annuel et analyse d'urine pour tous les salariés de la production sans exception à répéter tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois si nécessaire.

g) Pour tous les salariés quel que soit leur âge, un examen médical est obligatoire après un (1) an d'emploi.

h) Soudeurs au plomb: Examen médical et analyse spéciale d'urine et de sang à tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois.

i) Salariés de service de la première passe, finition et nitro-glycérine: Vérification de la tension artérielle à tous les mois et électro-cardiogramme à tous les ans ou plus souvent, si nécessaire.

j) Examen du sang de tous les cas d'exposition toxique à intervalle déterminée s'il y a lieu.

k) Salariés préposés à la section de la balistique et aux autres détonations: Audiogramme à tous les six (6) ou douze (12) mois.

l) Visites des vestiaires à toutes les deux (2) semaines suivies s'il y a lieu d'un rapport au Comité paritaire de santé et sécurité.

m) Examen des cas d'accidents ou de maladies non industrielles et émission des renseignements relatifs au régime d'assurance-maladie du Québec.

n) Un électro-cardiogramme à tous les six (6) mois pour les salariés des services de la N.G. et du T.N.T. et lors de l'examen médical périodique pour le reste des salariés.

o) Examen plus fréquent des salariés sujets aux expositions toxiques qui comprend l'analyse de leur sang au méthémoglobinomètre. De même, examen plus fréquent de l'ouïe pour les salariés exposés à des bruits supérieurs aux normes.

8.13 (suite)

p) La Compagnie fournit du savon et des serviettes aux salariés qui sont obligés de prendre une douche en vertu de la convention collective.

q) La Compagnie met à la disposition des salariés des salles de repos et de rechange adéquates et hygiéniques dans chaque département, et équipées de réfrigérateurs.

r) La Compagnie convient que tous les fumoirs seront équipés de système de ventilation adéquat.

8.14 Suite à des recommandations du Comité paritaire de sécurité et de santé, la Compagnie modifiera les méthodes de travail afin de réduire le poids qu'un salarié doit soulever manuellement.

8.15 La Compagnie émettra un permis de travail (clearance) pour tous les travaux d'entretien effectués à l'usine qui peuvent constituer un danger pour la santé et la sécurité des salariés.

ARTICLE 9. MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 La Compagnie convient d'aviser par écrit le salarié et le Syndicat dans les cinq (5) jours suivant sa décision d'imposer une mesure disciplinaire ou tout congédiement, mais cet avis doit être remis au plus tard trente (30) jours suivant l'incident donnant lieu à une telle mesure disciplinaire ou congédiement. Cet avis doit indiquer les motifs justifiant telle mesure disciplinaire ou congédiement.

Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

9.02 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage conformément à celle-ci.

9.03 La Compagnie convient de ne pas invoquer en arbitrage une infraction inscrite au dossier d'un salarié qui remonte à plus de six (6) mois de l'incident faisant l'objet de l'arbitrage. Cependant, elle pourra invoquer une infraction similaire à celle faisant l'objet de l'arbitrage, s'il n'y a pas plus de douze (12) mois séparant les dates de celles-ci.

9.04 En cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire ainsi que sur tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

9.05 Tout salarié pourra consulter son dossier disciplinaire au moins une (1) fois par année, et chaque fois qu'il aura soumis à la Compagnie un grief de nature disciplinaire. Cette permission lui sera accordée sur préavis raisonnable et il devra consulter son dossier durant les heures de travail du personnel de bureau.

9.06 Dans les cas d'infraction mineure, la Compagnie convient de ne pas imposer un congédiement avant d'avoir donné au salarié au moins un avertissement verbal, au moins un avertissement écrit et au moins une suspension d'une journée pour une infraction similaire.

9.07 Dans le cas d'une suspension contestée selon la procédure de griefs, les conditions antérieures à la suspension restent en vigueur aussi longtemps qu'un arbitre n'aura pas statué.

Toutefois, le paragraphe précédent ne s'applique pas dans les cas suivants:

1. suspension de plus de deux (2) jours;

2. suspension nécessitant de la part de la Compagnie une action immédiate;

3. suspension indéfinie pour fins d'enquête.

9.08 Le Syndicat peut mettre en suspens, par avis écrit envoyé à la Compagnie, l'arbitrage d'une mesure disciplinaire ne comportant aucune perte monétaire. Lors de l'arbitrage d'une suspension ou d'un congédiement subséquent, où la Compagnie invoque à son soutien une telle mesure disciplinaire, l'arbitre entend en priorité la preuve des parties sur une telle mesure disciplinaire.

9.09 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de procéder à l'audition et l'arbitrage si requis, avant d'entendre les autres griefs portés à l'arbitrage.

ARTICLE 10. REPRÉSENTATION

10.01 a) La Compagnie convient de reconnaître un (1) délégué par équipe pour représenter les salariés dans chacun des départements suivants: entretien, RDX-N/G, acides, N/C, première passe des poudres propulsives, finition des poudres propulsives, centrale thermique, services auxiliaires.

De plus, la Compagnie reconnaît que le Syndicat peut nommer un second délégué dans tout département qui compte plus de quatre-vingt (80) salariés.

b) Dans le cas où un autre département serait établi à ladite usine pendant la durée de la convention, l'article 10.01-a) s'applique à ce nouveau département.

c) La Compagnie convient de libérer à plein temps un officier du Syndicat et un autre membre du Syndicat désigné par celui-ci qui aura pour fonction de suivre les dossiers en santé-sécurité.

d) Les représentants nommés en vertu de cet article sont rémunérés au taux horaire moyen (incluant surtemps) de leur dernière classification. Les postes que ces représentants syndicaux occupaient avant leur nomination seront affichés comme étant des postes temporaires et ce, pour la durée de leur mandat.

A la fin de leur mandat, ils retourneront aux postes qu'ils détenaient avant leur nomination.

e) La Compagnie fournit à chaque représentant syndical libéré à plein temps, un bureau adéquat, avec service téléphonique, localisé afin qu'il soit accessible de l'intérieur et de l'extérieur de l'usine.

f) La Compagnie permet aux représentants syndicaux libérés à plein temps d'utiliser le transport du département de l'entretien afin qu'ils puissent vaquer à leurs activités syndicales.

g) Les représentants syndicaux libérés à plein temps doivent aviser et obtenir la permission du contremaître du département concerné laquelle permission ne sera pas déraisonnablement refusée, avant de procéder aux activités syndicales à l'intérieur de l'usine.

10.02 Il est entendu qu'un délégué pourra, durant ses heures de travail, avec la permission de son contremaître, laquelle ne sera pas déraisonnablement refusée, et sans perte de temps ou de paie, laisser ses fonctions régulières et/ou sa section pour une période raisonnable afin de faire enquête sur les griefs de son groupe et de les régler.

10.03 a) La Compagnie convient de reconnaître un comité de négociation syndical composé de pas plus de sept (7) salariés aux fins du renouvellement de la convention collective, en conformité avec les dispositions de l'Article 20.

Les membres du comité syndical de négociation seront rémunérés à leur taux régulier pour toute journée pour laquelle ils étaient cédulées à des séances de négociation ou de conciliation avec la Compagnie.

b) La Compagnie convient de reconnaître un comité de représentation syndical composé de pas plus de sept (7) salariés. Le comité de représentation syndical peut se rencontrer une heure avant toute rencontre officielle avec la Compagnie sans perte de salaire. Les membres du comité de représentation syndical seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

c) Tout représentant officiel du Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.) pourra être autorisé à assister à ces réunions. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit des noms de tous les représentants.

d) La Compagnie convient de reconnaître un comité de griefs de pas plus de quatre (4) salariés. Le comité peut se rencontrer une heure ou toute autre période après entente avec la Compagnie, avant chaque rencontre avec la Compagnie, et ce sans perte de salaire. De plus, les membres du comité de griefs seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

10.04 Sur préavis de cinq (5) jours, on accordera à des membres du Syndicat la permission de s'absenter de leur travail, sans paie, pendant une période de temps raisonnable, dans le but d'assister aux congrès du Syndicat ou de participer à d'autres affaires syndicales, à condition que les exigences de production le permettent.

10.05 La Compagnie convient d'acorder un congé sans solde à pas plus de trois (3) salariés à la fois pour vaquer à des fonctions syndicales à l'extérieur de l'usine, sur préavis de quatre (4) semaines.

Le Syndicat peut en tout temps, au cours de ce congé, aviser la Compagnie par écrit, avec copie au salarié, que ce salarié ne bénéficie plus d'un congé syndical à compter de la cinquième (5e) semaine suivant cet avis.

Ce congé sera d'une durée minimum de trois (3) mois et le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à un maximum de un (1) an. S'il revient après plus d'un (1) an, il lui est reconnu l'ancienneté définie à l'Article 14 de la convention collective. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de quatre (4) semaines, et à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent sujet aux règles de la convention collective quant aux déplacements qui pourraient résulter de ce retour.

10.06 Le Syndicat bénéficie d'un crédit de trois (3) jours de congé par mois, qui seront utilisés par des représentants du Syndicat et qui seront libérés sans perte de salaire, sur préavis raisonnable. Ces congés pourront être utilisés au plus pour l'équivalent de six (6) jours à la fois en empruntant sur les jours non pris d'un mois précédent ou du mois suivant.

10.07 A l'embauche, la Compagnie convoquera, dans un endroit approprié, tous les nouveaux salariés afin de leur permettre de rencontrer le Président du Syndicat ou son représentant.

Cette rencontre sera faite durant les heures régulières de travail et sera rémunérée au taux régulier pour une période maximum d'une heure.

10.08 Le Syndicat peut afficher et distribuer tout document d'information pour ses membres dans l'enceinte de l'usine à la condition que ces documents soient clairement identifiés comme provenant du Syndicat ou de l'un de ses représentants autorisés.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) Les salariés des sections de l'entretien et des services affectés à une équipe régulière de jour sur l'horaire de 08:00 heures à 17:00 heures auront droit à une (1) heure de repas non payée et conservent le droit de quitter l'usine pour la période de repas.

Les autres salariés travaillant sur le quart de jour sont affectés à un horaire régulier de 08:00 heures à 16:00 heures et ont droit à une demi-heure payée pour le repas selon l'horaire établi à l'avance et joint en annexe.

b) Pour les salariés travaillant sur 2 ou 3 tours d'équipe, le nombre normal d'heures de travail sera de huit (8) heures par jour, incluant une demi-heure payée pour le repas, du lundi au vendredi, selon l'horaire établi à l'avance et joint en annexe.

Pour les salariés affectés à un travail réclamant quatre (4) tours d'équipe, le nombre normal d'heures de travail par jour sera de huit (8) heures cinq jours par semaine selon l'horaire établi et joint en annexe, incluant une demi-heure payée pour le repas.

11.02 a) La Compagnie pourra mettre en place un horaire de travail de douze (12) heures dans le cas d'opérations continues de sept (7) jours par semaine, 24 heures par jour, et l'horaire sera de 3/2-2/3 jours de douze (12) heures de travail (horaire joint à l'Annexe). Cet horaire s'applique aux secteurs suivants: centrale d'énergie, secteur des acides, secteur N/C, patrouille de deuxième passe, récupération d'éther première passe, ainsi que d'autres bâtiments ou secteurs où la majorité des salariés concernés seraient consentants.

b) La Compagnie s'engage à soumettre et à discuter avec le Syndicat de tout changement d'horaire. Dans un tel cas, le Syndicat peut suggérer tout autre horaire qu'il juge opportun. La Compagnie tient compte des suggestions du Syndicat. En cas de divergence, la Compagnie met en vigueur ses horaires de travail. Le Syndicat peut contester l'implantation d'un tel horaire selon la procédure de grief. L'arbitre ne peut intervenir que si la décision de la Compagnie a été prise de façon arbitraire et/ou déraisonnable et dans un tel cas, ordonner un retour aux anciens horaires. Toutefois la sentence arbitrale ne prend effet que dans les huit (8) jours de sa réception par la Compagnie.

11.03 Les heures normales de travail par jour ne sont déclarées aux présentes que pour les fins de calcul de temps supplémentaire et cette déclaration ne doit pas être interprétée comme une garantie d'un minimum ni comme une restriction sur le maximum d'heures de travail.

Il est entendu qu'un salarié devra être à son poste et être prêt à assumer ses fonctions au début de sa journée de travail.

11.04 a) Un salarié affecté à un travail réclamant, d'après l'horaire des tours d'équipe sans interruption, ne devra pas laisser son poste avant d'avoir été remplacé par le salarié affecté au même poste sur l'équipe de relève suivante, à moins de permission spéciale de son contremaître ou de son surveillant. Toutefois, un tel salarié pourra quitter son poste avant ou après la fin de son horaire régulier s'il est, à la suite d'une entente avec un autre salarié, remplacé à son poste. Le salarié remplacé pourra ensuite quitter l'usine, pourvu qu'il se conforme aux modalités de l'Article 11.05 s'il y a lieu.

b) Un salarié qui, après entente mutuelle, en remplace un autre avant ou après la fin de son horaire régulier, ne peut réclamer de surtemps en vertu de l'entente prévue au paragraphe précédent.

c) La Compagnie se réserve le droit de retirer les privilèges concernant les remplacements prévus au paragraphe 11.04-a), s'il s'avère que le contrôle est impossible ou qu'il y a abus.

11.05 a) Les salariés auront droit de prendre, pour faire leur toilette, cinq (5) minutes avant leur repas et dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail, sauf s'ils sont requis de prendre une douche. Les salariés suivants qui seront requis de prendre une douche auront droit à cinq (5) minutes de plus à la fin de leur journée de travail:

i) tous les salariés de production des secteurs T.N.T. et Amorces;

ii) tous les salariés de production du secteur Bouillies lorsque des bouillies contenant du T.N.T. y sont fabriquées;

iii) tous les salariés de production de la bâtisse 713 lorsque les produits suivants sont fabriqués: Comp B Pentolite, Amatol;

11.05 a) (suite)

iv) tous les salariés de métier ou de service lorsque leur travail leur demande un contact direct avec le T.N.T. ou des composés contenant du T.N.T.;

b) Avec la permission du contremaître, laquelle ne sera pas déraisonnablement refusée, un salarié affecté à un travail exceptionnellement malpropre, pour des raisons de santé et d'hygiène, pourra prendre plus de cinq (5) ou plus de dix (10) minutes pour faire sa toilette; cinq (5) ou dix (10) minutes étant indiqué à la Clause 11.05.

c) Quand, pour des raisons de santé, il faut du temps pour prendre une douche et que ce temps se trouve après les heures régulières du tour d'équipe, ce temps sera payé au taux régulier;

d) Afin d'assurer qu'il n'y aura pas d'interruption de production entre les tours d'équipes, les périodes de toilette et les périodes de douches auxquelles le salarié a droit pourront être cédulées par la Compagnie après la fin de son tour d'équipe et seront rémunérées au taux régulier.

e) Les salariés qui ne doivent se conformer qu'à l'Article 11.05 de la convention collective peuvent, dans la mesure où le temps qui leur est accordé par le même article le leur permet, sortir cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

11.06 a) Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

b) Tous les salariés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes pendant chaque moitié de leur quart de travail. Ces périodes font partie intégrante de leur tour d'équipe et seront rémunérées au taux horaire régulier applicable.

11.07 Lorsque la production ne permet pas aux salariés de prendre leurs périodes de repos durant leur quart de travail, la période de repas telle qu'indiquée à l'article 11 sera allongée pour une durée équivalente aux périodes de repos.

11.08 Pour ceux dont la distance le requiert, la période de repas sera allongée du temps nécessaire (maximum 10 minutes) pour leur permettre de se rendre à leur vestiaire et de revenir à leur travail.

11.09 Les salariés du secteur RDX qui ne sont pas requis de prendre une douche auront dix (10) minutes de surplus au taux régulier pour le changement d'équipe.

11.10 Tous les opérateurs affectés aux machines à couteaux (bâtiments 170-173-174) auront droit à quinze (15) minutes de temps de relève; tous les autres opérateurs de ces mêmes bâtiments des couteaux auront droit à un dix (10) minutes de temps de relève, et ce temps de relève sera payé au taux régulier.

11.11 <u>Horaire de douze (12) heures pour le salarié sur les équipes de relais</u>

a) Les congés statutaires ou flottants, les congés sociaux, les vacances payées et les bénéfices qui s'y rattachent, sont rémunérés sur une base de huit (8) heures par jour; ainsi, la mise en vigueur ou l'existence de l'horaire de travail de douze (12) heures ne génère pas pour les salariés qui y sont assujettis des avantages additionnels et les congés statutaires ou flottants, les congés sociaux et les vacances dont ils bénéficient sont en tout temps rémunérés selon une journée de huit (8) heures de travail. Toutefois, la Compagnie accorde à un salarié un congé avec solde équivalent à une journée de douze (12) heures, lors de la naissance de son enfant ou de la journée de son mariage, à moins qu'il ne soit pas cédulé pour travailler cette journée-là dans lequel cas, le congé avec solde est de huit (8) heures.

b) Lors du changement d'horaire, le salarié concerné sera assuré d'une période de repos d'au moins huit (8) heures; de plus, le salarié devra avoir complété sa semaine normale de travail afin que le changement d'horaire ne prenne effet.

c) Un exemple de cet horaire apparaît en annexe.

d) En plus des spécifications décrites ci-dessus, les provisions suivantes de la convention collective sont amendées comme suit pour les salariés à qui ce nouvel horaire s'applique.

11.11 d) (suite)

i) Le début et la fin des équipes de travail seront de 7:00 heures à 19:00 heures et 19:00 heures à 7:00 heures;

ii) Une fois et demie (1½) le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures en sus de douze (12) heures consécutives par jour;

iii) Deux (2) fois le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures travaillées en sus de seize (16) heures consécutives;

iv) Une prime d'équipe de quarante cents ($0.40) sera payée pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 7:00 heures;

v) Un salarié aura droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes et trois périodes de repos de dix (10) minutes chacune, pour chaque période de douze (12) heures consécutives;

vi) Le service de la paie normalisera la paie à quarante-deux (42) heures par semaine dont deux (2) heures au taux régulier majoré de moitié. Les primes applicables aux heures effectivement travaillées durant la semaine seront ajoutées à la paie normale de même que le surtemps effectivement travaillé durant la semaine.

vii) Toute autre modification à la convention pouvant résulter de la mise en application de cet horaire et qui n'est pas prévue dans la présente entente, fera partie de cette annexe après entente entre les parties.

ARTICLE 12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 a) Un salarié sera payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli en dehors de sa cédule régulière prévue pour lui; par contre, le salarié sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli après quatre (4) heures de surtemps payé au taux régulier majoré de moitié.

b) Lorsqu'un salarié effectue du travail pendant son jour de congé, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées durant cette journée.

c) Lorsqu'un salarié effectue du travail durant son jour de repos, il sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli durant cette journée.

d) Les jours de congé et les jours de repos mentionnés à cet article sont désignés par l'horaire établi en annexe.

12.02 a) Un salarié à qui l'on demande de travailler deux (2) heures ou plus avant ou après les heures de travail prévues pour lui au programme régulier en vertu de la présente convention, aura droit à une période de temps pour un repas selon la pratique existante et ce repas sera aux frais de la compagnie. Sauf si le travail ne peut être différé, cette période de repas sera accordée au cours de la première heure précédant ou suivant les heures régulières de travail du salarié s'il est prévu que la durée de temps supplémentaire sera de deux (2) heures ou plus.

b) Une autre période de temps pour prendre le repas selon la pratique existante et un autre repas aux frais de la compagnie seront accordés quatre (4) heures après la première. Il en sera de même à toutes les quatre (4) heures durant toute la période où l'on demandera à un salarié de travailler en plus des heures de travail prévues pour lui au programme régulier.

12.03 L'on fournira gratuitement le transport de tout salarié à qui l'on demande, en vertu des dispositions du présent Article, de travailler des heures de surtemps non prévues au programme en plus de toutes les heures qui y sont régulièrement prévues pour lui.

12.04 Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

12.05 Un salarié qui travaille les jours de fête mentionnés à la clause 6.03 devra, s'il a droit au paiement prévu à la clause 6.03 être payé, en sus du paiement prévu à cette clause, au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées, ou, s'il n'a pas droit au paiement prévu à cette clause 6.03 être payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées. Le paiement pour les heures de travail en sus de douze (12) heures consécutives sera au taux régulier doublé.

Dans le cas où les dispositions de la clause 12.08 de cet Article 12 s'appliqueraient au travail, si le jour où on est requis de travailler n'était pas un jour de fête, les dispositions relatives au paiement minimum et aux frais de voyage s'appliqueraient également.

12.06 Nonobstant les dispositions précédentes du présent Article 12, un salarié ne sera pas payé au taux régulier majoré de moitié pour le temps supplémentaire durant lequel il aura travaillé si, avec la permission de son contremaître, ce travail en temps supplémentaire est exécuté, à sa propre demande, par un salarié désireux d'échanger ses heures de travail ou à la suite d'une entente spéciale avec un ou plusieurs autres salariés.

12.07 Si un salarié se présente au travail à l'heure régulière où il est censé commencer ou pour exécuter en surtemps un travail prévu au programme à son jour de congé ou à son jour de repos et qu'il n'y ait aucun travail à exécuter, il lui sera payé une somme minimum équivalente à quatre (4) heures à son taux régulier pourvu que l'on n'ait pas donné au salarié un préavis d'au moins seize (16) heures de ne pas se présenter au travail ou que ce défaut d'offrir du travail ne soit pas attribuable à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, dans lesquels cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

12.08 a) Si après avoir quitté lesdites usines, un salarié est mandé par la Compagnie de se présenter auxdites usines pour l'exécution d'un travail d'urgence en dehors des heures de travail prévues pour lui au programme

régulier, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour chaque heure de travail non prévue au programme qui est fournie à la suite de tel mandement ou une somme minimum équivalente à la paie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier selon le paiement le plus élevé, sauf lorsque tel travail non prévu au programme forme une période continue avec les heures de travail prévues pour le salarié au programme régulier, dans lequel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

b) En plus du paiement prévu à la clause 12.08 a), un salarié ainsi mandé par la Compagnie recevra une allocation équivalente à une (1) heure de paie à son taux horaire régulier en dédommagement des déboursés de voyage qui lui seront ainsi occasionnés.

c) Le salarié rappelé pour un travail urgent n'est tenu d'accomplir que le travail pour lequel il fut demandé selon les dispositions de l'Article 12.08 a).

d) Les heures de rappel font partie de et sont inscrites à la liste de surtemps tel que prévu à l'Article 12.11 e).

12.09 Un salarié n'aura pas le droit d'être payé en vertu de plus d'une clause de cet Article 12 à moins qu'il n'en soit autrement et spécifiquement prévu.

12.10 Chaque fois que la Compagnie modifiera l'horaire régulier de travail d'un salarié, c'est-à-dire, lorsqu'elle en changera et l'heure d'entrée et l'heure de sortie, ce salarié sera rémunéré au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli pendant la première journée de travail suivant ledit changement, à moins que la Compagnie ne lui ait donné avis de ce changement seize (16) heures ou plus avant l'ancienne heure d'entrée ou avant la nouvelle heure d'entrée si l'ancienne heure d'entrée est plus tardive.

12.11 a) Le temps supplémentaire est volontaire sauf dans le cas où il est impossible d'obtenir le personnel nécessaire et est offert de façon équitable à tous les salariés qualifiés détenant la classification dans le département.

b) Sous réserve des autres droits de la Compagnie, en cas de non-disponibilité, un salarié sera débité pour les fins de la liste décrite ci-bas du nombre d'heures de surtemps qu'il aurait travaillé s'il eut été disponible.

c) Dans le cas d'une absence sans permission ou avec permission, d'une durée de plus de vingt-sept (27) jours de calendrier, le salarié sera débité pour les fins de la liste ci-bas, du nombre moyen d'heures de surtemps accomplies durant son absence par un autre salarié à la même opération et/ou classification.

d) Tout salarié assigné à une nouvelle classification ou à un nouveau département sera débité pour les fins de la liste d'un nombre d'heures de surtemps égal à la moyenne de surtemps aux dossiers des salariés déjà assignés à la même classification dans le département en question.

e) Toutes erreurs dans la distribution du temps supplémentaire seront corrigées par assignation ultérieure et ceci avant le premier janvier de l'année suivante.

f) La Compagnie tiendra une liste qui indiquera le temps supplémentaire exécuté, refusé ou débité par chaque salarié depuis le premier janvier précédent et ce par classification. Une copie de cette liste sera affichée toutes les semaines à un endroit accessible aux salariés.

g) Pour fin d'enregistrement, les heures de surtemps seront indiquées en leur équivalent en heures régulières.

12.12 A la fin de chaque année, tout salarié qui est pénalisé d'une erreur de plus de huit (8) heures de surtemps par la distribution de temps supplémentaire effectué par la Compagnie, pourra réclamer le paiement des heures qui lui manquent d'après la liste affichée en vertu des Articles 12.08 et 12.11, à la condition que le salarié pénalisé ait réclamé la correction de l'erreur commise dans les quinze (15) jours qui suivent la publication de la liste de temps supplémentaire.

12.13 Un salarié pourra convertir ses heures supplémentaires en temps de vacances cumulatives. Le salarié à son choix pourra demander le paiement de ces dites vacances en tout temps mais pas plus tard que le jour précédent la date anniversaire de la convention ou bien de prendre l'équivalent de ce temps en vacances additionnelles. Dans ce cas, l'Article 6.02 g), s'applique. De plus, le salarié ne pourra accumuler en vacances additionnelles plus de deux (2) semaines par année.

ARTICLE 13. CLASSIFICATIONS

13.01 a) Une qualification signifie les aptitudes qu'un salarié possède pour lui permettre d'exécuter un travail. Toutefois, une personne qualifiée n'obtient une classification que si les exigences de l'Article 13.01 b) sont remplies.

b) Une classification est une attestation qu'un salarié obtient lorsqu'il est choisi lors d'une promotion, d'un transfert, d'un déplacement, d'une réduction du personnel ou d'une mise à pied, selon les modalités prévues aux Articles 13 et 14 de la présente convention.

En plus, le salarié doit avoir la capacité d'accomplir seul la tâche concernée après avoir complété la période d'entraînement nécessaire pour obtenir ladite attestation. Ladite attestaiton sera enregistrée et gardée en permanence au bureau de personnel.

c) La Compagnie s'efforcera de distribuer les tâches des métiers préposés au service de l'entretien de façon à ce que les tâches ainsi distribuées correspondent directement aux classifications des métiers concernés.

13.02 a) La classification de toutes les occupations actuelles et les taux qui y correspondent apparaissent à l'Annexe B ci-jointe.

b) Si l'on change substantiellement le travail requis de n'importe quelle occupation pendant la durée de cette convention ou si une nouvelle occupation est établie, l'occupation en question pourra être reclassifiée ou classifiée selon le cas, par la Compagnie mais la Compagnie convient de réviser avec le Syndicat la nouvelle classification ou la classification à laquelle on a apporté un changement, lorsqu'elle en sera requise par le Syndicat. La Compagnie convient de fournir au Syndicat les documents utilisés pour la classification de toutes les tâches.

c) S'il y a mésentente concernant la classification d'une tâche, le salarié ou le Syndicat pourra soumettre un grief à la deuxième étape et en cas d'arbitrage, le grief sera référé à un arbitre compétent en la matière.

13.03 a) Aux fins de cette convention, l'expression "remplacement temporaire" signifie l'assignation par la compagnie d'un salarié à un poste autre que son assignation régulière.

b) La période durant laquelle un poste peut être comblé par remplacement temporaire ne doit pas excéder vingt (20) jours ouvrables, à moins d'entente écrite entre les parties.

c) Aux termes du délai prévu à 13.03(b), il doit y avoir affichage tel que prévu à 13.06.

d) Les remplacements temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:

i) lors d'absence occasionnée par la maladie ou accident;

ii) lors des vacances d'un salarié;

iii) pour augmenter occasionnellement de façon temporaire le nombre de salariés dans une classification à cause de l'augmentation temporaire du volume de travail.

iv) pour combler un poste pendant la période d'affichage ou d'entraînement prévue à cette Convention;

v) pour toute raison où un salarié ne peut de façon temporaire remplir son poste;

vi) dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé;

vii) pour toute autre raison après entente écrite avec le Syndicat;

e) i) Les remplacements temporaires de dix (10) jours ouvrables ou moins sont comblés par les salariés qualifiés disponibles.

ii) Les remplacements temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables, sont offerts d'abord aux salariés, présents dans la section sur l'équipe concernée détenant la classification et ce, par ancienneté générale.

iii) A défaut de volontaires, les remplacements temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables sont offerts aux salariés qualifiés présents dans la section, sur l'équipe et ce, par ancienneté générale.

iv) Dans le cas où aucun salarié n'accepte le remplacement temporaire prévu aux sous-paragraphes ii) et iii), alors le salarié le plus jeune classifié dans la section et sur l'équipe concernée sera tenu de faire le travail.

v) Au terme de leur assignation les salariés retournent à l'occupation qu'ils détenaient auparavant.

13.04 a) Lorsqu'un salarié est temporairement déplacé, il maintient son salaire régulier ou est payé le taux de la tâche à laquelle il est déplacé selon le plus élevé des deux.

b) Si un salarié demande un déplacement à une classification moins rémunérée ou s'il est déplacé au lieu d'une mise à pied en vertu de 13.09, il sera rémunéré au taux de la classification à laquelle il est transféré.

13.05 a) Les Classifications Préférentielles sont les suivantes:

- Gardien du dépôt à outil

- Préposé au terrain d'incinération (Explosifs) Classe 1

- Commis de magasin
  Chef
  Classe 1

- Conducteur de véhicule,
  Tracteur à chenille, niveleuse rétrocaveuse

- Utilité (camion, automobile, locomotive, tracteur à roues)
  Classe 1

- Chef opérateur

- Premier opérateur

Toutefois, dans le cas d'une mise à pied, les classifications de premier opérateur, préposé au terrain d'incinération (Explosifs) classe 1, commis de magasin classe 1, utilité classe 1, chef opérateur et gardien du dépôt à outil ne feront pas partie des Classifications Préférentielles mais seront considérées comme des Classifications non Préférentielles.

Les Classifications Préférentielles comprennent aussi celles de première, seconde et troisième classes de métiers, ainsi que les mécaniciens de machines fixes.

b) Toutes les autres classifications qui ne sont pas énumérées ci-dessus et qui sont incluses à l'Annexe B seront considérées comme Classifications non Préférentielles.

c) Pour les fins de cet Article, le mot "secteur" se définit comme étant un groupe de bâtisses ou de personnes appartenant à une certaine opération. Ces secteurs sont:

1 Première passe des poudres propulsives

2 Finition des poudres propulsives

3 RDX-N/G

4 Acides et N/C

5 Entretien

6 Services

7 Centrale thermique

d) Un salarié déplacé à l'occasion d'une mise à pied, d'une promotion ou d'un transfert a droit à une période d'entraînement nécessaire et raisonnable sur tout poste auquel son ancienneté lui donne droit.

13.06 Poste vacant

a) Tous les postes préférentiels nouveaux ou vacants seront affichés pendant une période de sept (7) jours de calendrier à un endroit en vue avant d'être comblé. Copie de ces affichages est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

b) Les postes vacants ou nouveaux parmi les classifications non-préférentielles seront comblés par affichage à tous les trois (3) mois à un endroit en vue. Copie de ces affichages est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

c) Tout affichage doit indiquer la classification, la tâche, la section, la bâtisse et l'horaire de travail. De plus, lors d'un affichage dans une classification autre qu'une classification de métier, les exigences apparaissant sur l'avis doivent être en relation avec la tâche affichée.

d) Tout poste affiché est accordé au candidat détenant la classification et ayant le plus d'ancienneté générale. A défaut, le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté générale.

e) Lors de son retour au travail suite à une absence pour maladie, accident ou vacance, un salarié dans un délai de cinq (5) jours ouvrables peut faire valoir ses droits aux affichages faits durant ladite absence.

f) Le nom du candidat choisi est affiché au plus tard cinq (5) jours après la fin de l'affichage avec le numéro d'affichage, la classification, son numéro matricule, son ancienneté ajustée et le Syndicat recevra copie de cet affichage le jour même.

g) Sauf dans les cas de relève pour maladie ou vacance, le candidat choisi sera assigné à son nouveau poste au plus tard quinze (15) jours après sa désignation, sinon il aura droit au salaire de son nouveau poste s'il est supérieur à celui qu'il détenait avant l'affichage.

h) A classification égale, un salarié qui accède à un poste par affichage aura le choix de l'horaire de travail, de la bâtisse et de la tâche de travail si son ancienneté générale le lui permet.

i) Un salarié qui obtient un poste par affichage ne pourra postuler sur un autre affichage pendant une période de six (6) mois.

13.07 Ouvertures de postes dans la section des métiers

a) A compter de la signature de la présente convention les corps de métiers seront divisés de la façon suivante:

1) Métiers nécessitant aucune expérience théorique ou pratique, sont définis comme étant les peintres et couvreurs de tuyaux;

2) Métiers nécessitant un certain degré d'expérience et directement relié aux fonctions de ce métier à l'usine, sont les menuisiers, régleurs de machines à couteaux, et les soudeurs au plomb;

3) Tous les autres métiers non mentionnés aux paragraphes 1 et 2 sont des métiers nécessitant une formation spécialisée.

b) Dans tous les cas de vacances aux postes des métiers, celles-ci seront comblées selon les modalités de l'Article 13.06 a) et 13.07.

Procédures à suivre pour combler un poste de métiers 3e classe

c) Lorsqu'il se produit une vacance aux postes décrits à l'Article 13.07 a) 1, plus haut la Compagnie affichera et le poste sera comblé par la méthode de l'ancienneté générale.

d) Lorsque se produit une vacance à un poste décrit à l'Article 13.07 a) 2, plus haut la Compagnie affichera et le poste sera comblé par la méthode d'ancienneté générale mais ne sera accessible qu'à ceux qui pourront démontrer qu'ils ont un minimum de 2 ans d'expérience pratique ou qu'ils possèdent une attestation qu'ils ont suivi un cours de base, dans une institution reconnue, directement reliée au poste vacant.

e) Lorsque se produit une vacance à un poste décrit à l'Article 13.07 a) 3, plus haut la Compagnie affichera et le poste sera comblé par la méthode d'ancienneté générale mais ne sera accessible qu'à ceux qui auront subi une formation technique dans toute école qui offre des cours dans le métier pour lequel le candidat a été choisi ou un certificat de compétence émis par le Ministère Provincial du Travail. Il incombera au salarié de donner la preuve qu'il a complété le cours reconnu et qu'il a subi avec succès les examens annuels.

f) Tous les salariés choisis aux postes plus haut mentionnés devront subir un examen médical afin de vérifier leurs aptitudes physiques à exécuter les tâches relatives à ces métiers.

g) La Compagnie remboursera à tout salarié qui désire obtenir la formation technique requise à l'Article 13.07 d) et e), les coûts annuels de cette formation à condition qu'il démontre à la satisfaction de la Compagnie qu'il a subi avec succès les examens annuels.

h) Les salariés dans les classifications de métier qui ne sont pas classés "A" ou première classe seront toujours accompagnés d'un salarié classe "A" ou première classe pour effectuer les travaux relevant de leur métier qui pourraient comporter des risques possibles pour leur santé ou leur sécurité.

13.08 a) La Compagnie pourra en tout temps afficher des postes de pré-entraînement pour toute classification prévue à l'annexe B ou toute nouvelle classification.

b) Ces postes sont surnuméraires.

c) Ces postes sont affichés à un endroit en vue pendant sept (7) jours de calendrier.

d) Les postes sont accordés aux candidats ayant le plus d'ancienneté générale en autant qu'ils rencontrent les exigences de l'affichage lesquelles doivent être en relation avec la tâche.

e) Aussitôt qu'un remplaçant qualifié sera disponible selon 13.03, le salarié débutera sa période d'entraînement.

f) A la fin de sa période d'entraînement, le salarié détiendra la classification pour laquelle il a été entraîné, mais retournera au poste qu'il détenait avant sa période d'entraînement.

g) Le salarié ainsi entraîné sera automatiquement considéré comme candidat pour tout affichage de poste permanent dans la classification pour laquelle il a été entraîné si cet affichage survient dans les six (6) mois suivant le début de son entraînement.

h) Pendant sa période d'entraînement, le salarié reçoit le salaire de la classification pour laquelle il est entraîné.

13.09 Lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied

a) Un Chef opérateur en surplus déplacera:

i) Un Chef opérateur détenant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

ii) Un Premier opérateur ayant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

iii) Il subira l'entraînement nécessaire afin de remplacer le Premier opérateur ayant le moins d'ancienneté;

iv) S'il ne peut ou s'il ne désire pas utiliser les mécanismes de déplacement ci-dessus prévus, il rétrograde à son choix à un poste de classification non préférentielle dans l'usine, y incluant son département, en tenant compte de l'ancienneté.

b) Un Premier opérateur en surplus déplacera:

i) Un salarié ayant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

ii) Il subira l'entraînement nécessaire afin de remplacer le Premier opérateur ayant le moins d'ancienneté;

iii) S'il ne peut ou s'il ne désire pas utiliser les mécanismes de déplacement ci-dessus prévus, il rétrograde à son choix à un poste de classification non préférentielle dans l'usine, y incluant son département, en tenant compte de l'ancienneté.

c) Dans le cas d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied dans les autres classifications non-préférentielles, le salarié qui devient surplus pourra déplacer à son choix tout autre salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure ou dans une classification supérieure qu'il détient et où il a déjà travaillé.

d) Un salarié de service d'entretien et des services auxiliaires qui devient en surplus pourra déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans une classification non Préférentielle ou dans une classification Préférentielle s'il a déjà détenu telle classification, à condition toutefois, qu'il ait les connaissances et l'habilité pour remplir les exigences de la tâche.

e) En cas d'ancienneté égale, la préférence est accordée au salarié ayant le plus de dépendants directement à sa charge.

f) Dans tous les cas, le salarié jouissant de moins d'ancienneté dans un poste de classification non préférentielle sera le premier touché à l'occasion d'une mise à pied.

13.10 A la fin de la mise à pied ou de la réduction du personnel, tel que prévu ci-haut, le salarié retourne à son ancienne occupation, sans procéder par affichage.

13.11 a) Dans les cas de surplus de personnel dans une occupation donnée, la Compagnie peut au lieu de procéder à une mise à pied assigner le salarié qui devient surplus à une classification préférentielle qu'il détient ou à toute classification non préférentielle.

b) Si cette assignation devait durer plus de vingt (20) jours ouvrables, le salarié pourra se prévaloir de ses droits tel que prévu à 13.09.

c) Au terme de l'assignation prévue au paragraphe a), le salarié retourne à l'occupation qu'il détenait auparavant.

ARTICLE 14. ANCIENNETÉ

14.01 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir travaillé durant une période stagiaire de quatre cent quatre-vingt (480) heures, selon sa cédule régulière (excluant le temps supplémentaire) à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que ces quatre cent quatre-vingt (480) heures se situent à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

14.02 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté sera calculée de façon à comprendre toutes les périodes d'emploi d'une personne depuis le premier jour où elle fut embauchée par la Compagnie ou ses prédécesseurs dans les opérations auxdites usines, à l'intérieur de l'unité de négociation, mais excluant:

toute période d'emploi survenue antérieurement à une terminaison d'emploi autre qu'une mise à pied. L'ancienneté d'un salarié qui est mis à pied continue de s'accumuler au cours des trente-six (36) mois qui suivent.

Un salarié rappelé au travail recouvre le service continu qu'il avait accumulé avant sa mise à pied. Les salariés de la Compagnie qui ont subi antérieurement une perte de service à l'occasion d'une mise à pied recouvrent tout le service accumulé pour la Compagnie ou ses prédécesseurs auxdites usines et ce à compter de la signature de la présente convention.

Les salariés absents du travail pour cause d'invalidité recouvrent tous les droits et privilèges prévus à la présente convention qu'ils avaient acquis au moment de leur départ lorsqu'ils retournent au travail.

14.03 Lorsqu'un salarié jouissant du droit d'ancienneté doit être mis à pied, on lui donnera un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant que telle mise à pied n'entre en vigueur, sinon il aura droit à son plein salaire et autres avantages à cette Convention.

14.04 L'ancienneté d'un salarié est annulée dans n'importe lequel des cas suivants:

1. Démission.

2. Congédiement qui n'est pas renversé par décision arbitrale.

3. Mise-à-pied de trente-six (36) mois consécutifs.

4. Non-retour au travail dans les quinze (15) jours de l'expédition d'un avis de rappel par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

Dans le cas de non-réception d'un avis de rappel par un salarié, ou de l'indication écrite par lui à la Compagnie indiquant sa non-disponibilité au cours d'une certaine période de cette mise-à-pied, la Compagnie peut rappeler au travail le suivant sur la liste de rappel.

La Compagnie ne doit pas être appelée à subir un préjudice du fait qu'un salarié ait omis de lui indiquer son adresse courante.

14.05 a) La Compagnie convient d'afficher des listes d'ancienneté indiquant l'ancienneté de chaque salarié et de fournir une copie de telles listes au Syndicat à tous les trois (3) mois.

b) La Compagnie convient de corriger toute erreur dont le Syndicat ou tout salarié lui fournira la preuve. Nul changement ne sera fait à l'ancienneté ou service de quelque salarié que ce soit sans que le Syndicat n'ait été consulté.

c) L'ancienneté de chaque salarié est celle reconnue à la date de la signature.

14.06 Lorsqu'il y aura des postes vacants:

a) pour la production la Compagnie fera parvenir aux salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté un avis de rappel tel que prévu aux Articles 14.02 et 14.05.

b) pour les métiers de première, deuxième et troisième classe la Compagnie rappellera les salariés par ordre d'ancienneté dans leur classification; de plus le Syndicat reçoit une copie de l'avis le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone.

c) de plus, le Syndicat reçoit une copie de l'avis le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone.

14.04 Si un salarié était mis à pied et qu'après enquête il soit établi qu'une telle mise-à-pied constitue une violation des dispositions de la clause 14.03 précitée, le salarié sera réintégré dans ses fonctions et on lui paiera le temps perdu par suite d'une telle mise-à-pied:

a) sur la base de ses heures normales de travail par jour.

b) sur une base de tout nombre moindre d'heures qui aura pu avoir été convenu entre la Compagnie et le Syndicat ou décrété par un arbitre unique, conformément à l'Article 16 de la présente convention, pourvu, toutefois, qu'un avis par écrit de tel grief soit donné à la Compagnie dans les trente (30) jours ouvrables après que le Syndicat aura reçu avis de la mise-à-pied.

ARTICLE 15. PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.01 Définition du grief

Un grief signifie toute plainte, toute mésentente ou tout différend ayant trait à l'application ou l'interprétation de la convention collective et à toute condition de travail définie dans cette convention qu'un salarié, ou un groupe de salariés ou le Syndicat pourrait vouloir discuter et régler avec la Compagnie.

Première étape

Le salarié, accompagné de son délégué ou du délégué en chef ou de son substitut, pourra soumettre par écrit son grief directement au contremaître ou son représentant. Une copie du grief sera transmise au Syndicat.

Deuxième étape

Si le contremaître ne règle pas le grief à la satisfaction du salarié dans les deux (2) jours ouvrables de la soumission, la Compagnie devra convoquer une réunion avec le comité de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai cihaut mentionné dans le but de régler le grief.

15.02 Toute décision prise d'un commun accord entre la Compagnie et le comité du Syndicat au sujet de tout grief, sera consignée par écrit et sera sans appel et liera et la Compagnie et le Syndicat. A défaut d'en arriver à une entente à la deuxième étape de la clause 15.01, la Compagnie confirmera sa décision par écrit au comité du Syndicat dans un délai de deux (2) semaines de la fin des discussions.

15.03 Rien dans la présente convention ne sera censé enlever le droit de chaque salarié, en particulier de présenter tout grief personnel à la Compagnie. Si le règlement de tel grief touche l'interprétation d'un article quelconque de la présente convention, la Compagnie convient d'en fournir les détails par écrit au Syndicat.

15.04 Les délais spécifiés dans le présent article 15 ne sont pas censés comprendre les samedis, dimanches et jours de fête indiqués à l'article 6.03 de la présente convention.

15.05 a) La Compagnie ne sera pas obligée d'accueillir une demande d'ajustement rétroactif de plus de six (6) mois à partir de la date de la soumission par écrit du grief.

b) Tout grief se prescrit s'il n'a pas été présenté par écrit en dedans de trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident qui a donné lieu à ce grief.

15.06 La Compagnie ne devra pas user de discrimination à l'égard d'un salarié en raison du fait qu'un tel salarié aura soumis de bonne foi un ou plusieurs griefs.

15.07 Si, dans le cas d'un grief intéressant un groupe de salariés, il est difficile à l'un ou plusieurs des plaignants de signer le grief, le Syndicat pourra présenter un tel grief au contremaître au nom de ces salariés et ce grief sera signé par le délégué en chef ou son substitut ou toute autre personne autorisée à le faire.

Le Syndicat fera connaître à la Compagnie le nom de tous les plaignants de la part de qui le grief est présenté. Le Syndicat pourra également présenter un grief concernant l'interprétation de la convention collective et un tel grief sera signé par le président du Syndicat ou son substitut.

15.08 Un grief ayant trait à une mise à pied, à un congédiement, à une suspension ou à un rappel pourra être amorcé à la deuxième étape de la clause 15.01 ayant trait à la procédure de grief.

15.09 Un salarié pourra soumettre son grief soit en français, soit en anglais à son choix, mais il sera toujours discuté en français.

15.10 Le délégué en chef ou son substitut pourra, sur préavis raisonnable, avoir accès à tout document ayant trait au règlement d'un ou plusieurs griefs. Ceci se fera durant les heures régulières de bureau et après avoir obtenu l'autorisation du salarié concerné.

ARTICLE 16. ARBITRAGE

16.01 a) Dans les soixante (60) jours suivant la confirmation écrite de la décision de la Compagnie à la deuxième étape de la procédure de griefs ou en l'absence de telle confirmation dans les soixante (60) jours suivant la présentation du grief par le comité syndical, tout grief ou autre différend entre la Compagnie et le Syndicat touchant l'application, l'interprétation, l'administration, ou la prétendue violation de tout article de cette convention, y compris toute question de savoir si une affaire peut être soumise à l'arbitrage, pourra dans le cas d'une question qu'on ne parvient pas à régler être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

b) Si le cas s'y prête et à la suite d'une entente mutuelle, les parties conviennent de procéder par la méthode accélérée.

16.02 a) Tout grief sera référé à tour de rôle selon la disponibilité aux arbitres suivants:

- Guy Dulude
- Jean-Yves Durand
- Jean-Guy Clément
- Harvey Frumkin

La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties; en aucun cas, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quelque terme que ce soit de la présente convention.

b) Dans le cas où un des arbitres ci-haut mentionnés ne pouvait plus remplir ses fonctions d'arbitre, les parties nommeront un remplaçant.

16.03 Chaque partie paiera ses propres frais et les honoraires et dépenses de son représentant et de ses témoins qu'elle aura appelés. Les honoraires et déboursés de l'arbitre unique seront payés par les parties à part égale.

16.04 La partie qui désirera soumettre une question à l'arbitrage devra faire parvenir à l'autre partie un avis de son intention de recourir à l'arbitrage.

16.05 Les délais spécifiés dans le présent article sont censés exclure les samedis, dimanches et jours de fête énumérés à la clause 6 de la convention et pourront être prolongés par l'arbitre unique, ou de consentement mutuel des parties, consentement qu'on devra confirmer par écrit. Il est convenu que ces exclusions ne s'appliqueront pas au calcul des délais à la clause 16.01 de la convention collective.

ARTICLE 17. FERMETURE TOTALE

Si la compagnie décide de fermer totalement ses opérations de façon permanente, elle en avise les salariés et le Syndicat trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 18. AVIS

18.01 Les avis prévus aux Articles 16 et 20 devront être expédiés par la poste et adressés, en ce qui concerne le Syndicat, au Président du Syndicat et, en ce qui concerne la Compagnie, au Chef de Service, Relations industrielles de la Compagnie, ou devront être remis en main propre par le Président du Syndicat au Chef de Service, Relations industrielles de la Compagnie ou vice versa, dans lequel cas l'avis devra être daté et chaque partie devra y apposer ses initiales.

ARTICLE 19. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail la Compagnie en avise le Syndicat.

De plus, la Compagnie facilite dans la mesure du possible l'adaptation des salariés affectés par les améliorations, modifications et transformations.

ARTICLE 20. DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Cette convention entrera en vigueur le ler mars 1983 et se terminera le 28 février 1985.

20.02 Sur avis écrit de dix (10) jours francs, l'une ou l'autre des parties pourra exiger que l'autre partie entame les négociations pour le renouvellement de la convention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant sa date d'expiration, et alors les deux parties devront entamer de telles négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour obtenir un tel renouvellement.

20.03 Celle des parties qui donnera l'avis conformément à la clause 20.02 du présent article devra, au moment où un tel avis est envoyé, soumettre à l'autre partie, par écrit, toutes modifications ou révisions proposées pour la présente convention, et la partie qui reçoit l'avis devra faire de même dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.

20.04 La présente convention est maintenue en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lockout.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES VALLEYFIELD (CSN)

PRESIDENT G. Lanfuis

SECRETAIRE Jacques Palardeau

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

PRESIDENT

VICE PRESIDENT W. Ballantyne

On behalf of the Chairman of the Board - Rafique Dawood

Rafdawood

ANNEXE "A"

I - RÉGIME DE RENTE DE LA COMPAGNIE

A-1 a) La Compagnie s'engage à modifier le régime de retraite pour prévoir que les contributions commenceront à la dernière des dates suivantes:

le 35ième anniversaire de naissance du salarié ou son 2ième anniversaire d'emploi. Tout salarié pourra choisir de ne pas contribuer au régime en avisant par écrit la Compagnie au moins soixante (60) jours avant la date fixée pour le début de ses contributions. Tout salarié admissible peut choisir de commencer à contribuer au régime avant la date prévue ci-dessus en avisant par écrit la Compagnie soixante (60) jours à l'avance.

b) Un salarié qui a choisi de ne pas contribuer au régime ne peut modifier ce choix par la suite s'il a atteint l'âge de 35 ans.

c) Le pourcentage de rente crédité par année est celui applicable selon que le salarié a participé avec ou sans contribution.

d) Tout salarié qui contribue présentement au régime de retraite pourra cesser de contribuer à ce régime pourvu qu'il donne un avis écrit à la Compagnie au mois soixante (60) jours avant la date choisie par ce salarié pour cesser ses contributions. Toutefois, aucun salarié ne pourra cesser de contribuer au régime de retraite s'il n'a pas indiqué son choix à la Compagnie avant le ler janvier 1981.

e) Tout salarié qui a contribué au régime de retraite et qui s'en retire à la suite d'une cessation d'emploi avant sa date d'attribution aura droit à un remboursement de sa contribution totale plus le paiement d'un intérêt équivalent au taux de rendement de la caisse ou au taux d'intérêt légal, selon ce qui est le plus avantageux.

A-2 Le service reconnu en vertu du régime sera le service accompli après la date d'entrée en vigueur (1 novembre 1977) alors que le salarié est membre du régime. Le service avec C.I.L. ne sera pas reconnu sauf aux fins de déterminer l'admissibilité à une rente différée ou l'admissibilité à une retraite volontaire ou anticipée.

A-3 Tout membre contributif versera 4% de son salaire moins sa contribution au Régime de Rentes du Québec.

A-4 L'âge normal de retraite en vertu du Régime de retraite est 65 ans.

A-5 Tout salarié qui a atteint l'âge de 60 ans et a complété 30 ans de service pourra prendre sa retraite avant l'âge normal. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite.

A-6 Un salarié qui a atteint l'âge de 55 ans et qui a complété 25 ans de service pourra prendre sa retraite anticipée. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite, réduite à ½% par mois à courir entre la date de sa retraite et la date de sa retraite normale ou volontaire, selon celle de ces deux dates qui surviendra la première.

A-7 Toutes les rentes de retraite seront basées sur le salaire moyen des trois meilleures années consécutives, lequel est défini comme la moyenne des salaires les plus élevés gagnés par le salarié dans trente-six (36) mois consécutifs au cours de la période de service reconnu.

A-8 La rente de retraite sera égale à:

a) Pour un membre contributif:

- 1.0% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

- 1.6% de l'excédent, s'il en est, de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives sur le maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

b) Pour un membre non contributif:

- ½% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

A-9 Au décès d'un membre, ses ayants droit recevront le remboursement des contributions du membre plus les intérêts créditées, moins la somme des versements de rentes déjà effectués si le décès survient après la retraite. Le salarié pourra choisir un mode optionel de rente comportant le versement d'une rente à son conjoint après son décès ou comportant un nombre minimum de versements mensuels. Si le salarié choisit un mode optionel de rente, sa rente de retraite sera augmentée ou diminuée sur base d'équivalence actuarielle.

A-10 La date d'attribution en vertu du régime sera la date où le salarié a atteint l'âge de 45 ans et a complété 10 ans de service.

S'il y a cessation d'emploi avant la date d'attribution, le salarié recevra un remboursement de ses contributions plus les intérêts crédités.

S'il y a cessation d'emploi après la date d'attribution, le salarié aura droit à une rente différée payable à sa date normale de retraite et dont le montant sera égal à la rente créditée à la date de cessation d'emploi.

A-11 Toute période pendant laquelle un salarié recevra une rente d'invalidité en vertu d'un régime d'assurance-invalidité prolongée auquel l'employeur contribue sera incluse dans la période de service reconnue en vertu du régime. Le salarié deviendra admissible à sa rente de retraite à l'âge normal de retraite.

II - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

A-12 En vertu du régime d'assurance-vie, tous les salariés auront une assurance-vie de base équivalente à une (1) fois leur salaire annuel dont la Compagnie défraie entièrement le coût.

A-13 Le salarié peut choisir de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une, deux ou trois fois ses gains annuels arrondi au prochain $500.00 jusqu'à la fin du mois au cours duquel il célèbre son 55ième anniversaire de naissance. A partir du début du mois suivant son 55ième anniversaire de naissance, le salarié a le choix de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une ou deux fois ses gains annuels, arrondi au prochain $500.00.

A-14 Le salarié paie le coût d'assurance-vie additionnelle contributoire qu'il a choisie selon le barême qui suit:

Si son âge actuel est de:	Coût mensuel par $1,000.00 d'assurance additionnelle en en vigueur au 1er mars 1983:
Moins de 30 ans	$0.090
30 ans et plus, mais moins de 40 ans	$0.120
40 ans et plus, mais moins de 50 ans	$0.290
50 ans et plus	$1.130

A-15 A compter de la date de signature de la convention, tout retraité régulier de la Compagnie bénéficiera d'une assurance-vie de $2,000.00 dont le coût est entièrement défrayé par la Compagnie.

A-16 L'assurance-vie est payable au bénéficiaire du choix du salarié en cas de son décès, qu'elle qu'en soit la cause.

A-17 Si le salarié devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans, son assurance-vie (couverture de base et additionnelle contributoire) demeurera en vigueur, sans versement de prime, pour la durée de son invalidité, ou jusqu'à 65 ans. Le montant d'assurance est sujet aux mêmes réductions à 55 ans et à 65 ans que si le salarié était un employé actif.

III - RÉGIME D'ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE

A-18 Dans le cas d'un décès résultant des suites d'un accident et survenu au cours d'une période de 365 jours suivant l'accident, le salarié sera assuré pour un montant d'assurance égal à 200% de ses gains annuels habituels, arrondi au prochain $500.00.

A-19 Cette assurance couvre le salarié au travail et à l'extérieur de son travail, et est payable en plus de son assurance-vie. Cependant, cette protection cesse au 65ième anniversaire de naissance du salarié.

A-20 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance mort accidentelle du salarié; le salarié paie 10% du coût.

IV - RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

A-21 Si le salarié est incapable de travailler à cause d'invalidité due à un accident ou à une maladie hors du travail, le régime d'indemnité hebdomadaire lui versera 66 2/3% de ses gains hebdomadaires habituels (incluant surtemps régulièrement cédulé, primes de relève et bonis de fin de semaine) tant que durera l'invalidité, mais n'excédant pas une période de 26 semaines.

A-22 Les prestations sont payables à partir du 1er jour de l'invalidité du salarié en cas d'un accident non occupationnel, et du 4ième jour en cas de maladie.

La Compagnie convient d'avancer à tous les salariés qui s'absentent pour raison de maladie ou d'accident les montants équivalant aux indemnités auxquelles ils ont droit.

Ces indemnités sont payables à la même date que celles prévues pour la distribution de la paie.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit signer une autorisation à l'attention de la compagnie d'assurance lui demandant de verser à la Compagnie le montant de l'indemnité avancée.

A-23 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'indemnité hebdomadaire pour le salarié; le salarié paie 10% du coût.

V - RÉGIME D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

A-24 Si l'invalidité du salarié se prolonge au-delà de 26 semaines, il recevra les prestations d'invalidité à long terme offertes par le régime de revenu continu de la Compagnie. Ces prestations sont égales à 60% de ses gains habituels de base, payables mensuellement jusqu'à un montant maximum de $2,000.00 par mois.

A-25 Au cours des deux premières années de prestations pour l'invalidité prolongée, le salarié continuera à recevoir les prestations mensuelles tant qu'il ne sera pas capable de remplir les fonctions de son travail habituel. Les prestations continueront à être versées, par la suite, s'il demeure invalide de façon à ne pouvoir exercer un travail quelconque pour lequel il est apte, ou pourrait le devenir en raison de son instruction, de sa formation, ou de son expérience. Toutes prestations cesseront lorsque le salarié atteindra son 65ième anniversaire.

A-26 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'invalidité prolongée pour le salarié; le salarié paie 10% du coût.

VI - RÉGIME D'ASSURANCE-HOSPITALISATION (pour le salarié et ses personnes à charge)

A-27 Le régime d'assurance-hospitalisation remboursera les frais de chambre semi-privé et pension n'importe où à travers le monde. Il n'y a aucune limite à la durée du séjour à l'hôpital.

A-28 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-hospitalisation; le salarié paie 10% du coût.

VII - RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

A-29 Le régime d'assurance-maladie complémentaire remboursera 80% des frais admissibles encourus par le salarié et ses personnes assurées en excès de la franchise.

A-30 La franchise est égale au premier $25.00 des frais admissibles encourus par un célibataire ou une famille par année civile.

A-31 Il n'y a aucune limite au montant de prestation pour frais admissibles sous ce régime.

A-32 Les frais de maternité sont traités sous ce régime comme tout autre genre de maladie.

A-33 Le régime couvre le salarié lorsqu'il voyage à l'extérieur du Canada (soit en vacances, soit à l'ouvrage) pour les soins et services d'urgence résultant d'un accident ou d'une maladie.

A-34 Les frais admissibles incluent:

- les médicaments et produits pharmaceutiques (y compris les contraceptifs oraux)
- les vaccinations et les immunisations pour le traitement préventif des maladies contagieuses
- le transport en ambulance dans un rayon local
- l'excédent des frais exigés pour les soins dispensés par un médecin (lorsque permis par la législation provinciale)
- les soins infirmiers d'ordre professionnel dispensés en service privé par une infirmière diplômée, licenciée, par une aide-infirmière légalement autorisée, par une infirmière auxiliaire licenciée ou par une personne légalement autorisée de façon semblable, à condition qu'elle ne soit pas un proche parent du malade
- la physiothérapie
- la thérapie de la parole dispensée pour certaines affections.
- les soins dispensés par un psychologue légalement autorisé, se rapportant au diagnostic et au traitement des maladies mentales ou des troubles nerveux ou émotifs
- le traitement dentaire dû à un accident
- tous les services et produits nécessaires aux soins médicaux dispensés ou obtenus à l'hôpital à l'exception des soins professionnels
- l'oxygène et la location des appareils nécessaires à son administration
- l'appareil régulateur du rythme cardiaque
- les appareils de prothèse: membres, yeux et larynx artificiels

A-34 (suite)

- les appareils auditifs, jusqu'à concurrence de $250.00 au cours de toute période de 24 mois

- la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital ou d'un poumon d'acier

- les pansements chirurgicaux, les plâtres, les appareils orthopédiques, les bandages herniaires, et certains accessoires orthopédiques. Les frais pour chaussures orthopédiques requises, à condition qu'elles ne fassent pas partie d'un appareil orthopédique ou d'une attelle, sont remboursables jusqu'à concurrence de 50%

- les soins dispensés ou prescrits par un chiropraticien, un ostéopathe, un podologue et un naturopathe, jusqu'à concurrence de 20 visites au cours d'une année civile et de $8.00 par visite (si ces frais sont couverts en application de la législation provinciale)

A-35 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-maladie complémentaire; le salarié paie 10% du coût.

A-36 Dans les 120 jours qui suivra la signature de la présente convention, la Compagnie s'engage à demander une nouvelle soumission de prix relatifs à la couverture des avantages sociaux énumérés plus haut et présentement couverts par la Great West Compagnie d'Assurance-Vie, ainsi que ceux qui furent consentis au cours de la présente convention.

La Compagnie convient de choisir l'assureur qu offrira les meilleurs prix pour cette couverture après entente avec le Syndicat.

Il est entendu que le Syndicat aura accès à toutes les informations concernant la police maîtresse couvrant le régime d'assurance-vie, le régime mort accidentelle, le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire. A cet effet, la Compagnie avisera l'assureur choisi de cette entente et après entente avec le Syndicat informera l'assureur du ou des représentants du Syndicat qui aura ou auront accès à cette information.

De plus, il est entendu que toute remise, dividencde ou autre réduction provenant de l'assureur et résultant d'une expérience favorable sera partagée entre les salariés et la Compagnie dans les mêmes proportions que leurs contributions aux primes d'assurance.

ANNEXE "B"

B-01 CHEF DE GROUPE

Un "chef de groupe" nommé dans un département quelconque sera payé à un taux de vingt (20) cents de l'heure de plus que le taux horaire le plus élevé prévu au programme à être payé dans le groupe ou la section dont il est le chef.

B-02 PRIME DE TRAVAIL DE RELÈVE

Une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipe prévus au programme régulier et commençant entre 2:00 heures et 9:59 heures de l'après-midi. Une prime de quarante (40) cents l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipes de la nuit prévus au programme régulier et commençant entre 10:00 heures du soir et 4:59 heures du matin. Cette prime doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la convention collective de travail, mais doit, en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit etre ajoutée au taux après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

B-03 PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

On paiera à un salarié régulièrement affecté à un travail le samedi, en plus de toute prime de travail de relève, une prime de cinquante (50) cents l'heure pour chaque heure durant laquelle il travaille le samedi. On paiera à un salarié régulièrement affecté à un travail le dimanche en plus de toute prime de travail de relève son taux régulier majoré de moitié pour chaque heure durant laquelle il travaillera le dimanche.

Cette prime du samedi ou du dimanche doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la présente convention, mais doit; en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit être ajoutée après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

ANNEXE "B"

SECTION DES METIERS:	Taux au 83-03-01	Taux au 84-03-01
Menuisier:		
Classe 1	12.04	12.64
Classe 2	11.70	12.28
Classe 3	11.40	11.97
Régleur des machines à couteaux:		
Classe 1	11.91	12.51
Classe 2	11.40	11.97
Usineur de matrices:	12.35	12.97
Homme de ligne-électricien:		
Classe 1	12.04	12.64
Classe 2	11.70	12.28
Electricien:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Technicien en équipement électronique :		
Classe 1	12.25	12.86
Classe 2	11.97	12.57
Classe 3	11.65	12.23
Mécanicien en instruments:		
Classe 1	12.25	12.86
Classe 2	11.97	12.57
Classe 3	11.65	12.23
Couvreur de tuyaux:		
Classe 1	11.91	12.51
Classe 2	11.59	12.17
Soudeur au plomb:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Machiniste:		
Classe 1	12.25	12.86
Classe 2	11.97	12.57
Classe 3	11.65	12.23
Réparateur en maçonnerie:	11.87	12.46
Mécanicien:		
Peintre-Débosseleur	12.19	12.80
Automobile classe 1	12.19	12.80
Automobile classe 2	11.87	12.46
Diesel	12.25	12.86
Mécanicien:		
Equipement - Classe 1	12.19	12.80
Equipement - Classe 2	11.87	12.46
Equipement - Classe 3	11.53	12.11
Installateur en machinerie:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Mécanicien:		
Ajusteur de balance	12.25	12.86
Peintre:		
Classe 1	11.91	12.51
Classe 2	11.55	12.13

ANNEXE "B"

SECTION DES METIERS(suite):	Taux au 83-03-01	Taux au 84-03-01
Ajusteur en tuyauterie:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Ferblantier:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Soudeur:		
Classe 1	12.19	12.80
Classe 2	11.87	12.46
Classe 3	11.53	12.11
Mécanicien de machines fixes:		
2e classe, certificat A ou AR2	12.48	13.10
3e classe, certificat A (bâtiment d'énergie)	12.02	12.62
3e classe, certificat A	11.85	12.44
4e classe, certificat A	11.59	12.17
Section des services et autres:		
Préposé au terrain d'incinération:		
Explosifs classe 1	11.14	11.70
Explosifs classe 2	10.84	11.38
Préposé au terrain d'incinération:		
Sans explosifs classe 1	10.84	11.38
Conducteur de véhicule, tracteur à chenille, niveleuse rétrocaveuse :	11.14	11.70
Utilité (camion, automobile, locomotive, tracteur à roues :		
Classe 1	11.14	11.70
Utilité (camion, automobile):		
Classe 2	10.84	11.38
Opérateur de camion à fourche:	10.84	11.38
Opérateur de tondeuse mécanique à gazon:	10.84	11.38
Journalier général (serre-freins, concierge, journalier) :	10.84	11.38
Manutentionnaire:	10.84	11.38
Homme de ligne (voie-ferrée):		
Classe 1	11.14	11.70
Classe 2	10.84	11.38
Commis de magasin:		
Chef	11.33	11.90
Classe 1	11.14	11.70
Classe 2	10.84	11.38
Chauffeur de chaudières:	10.84	11.38
Aide-métiers:	10.84	11.38

ANNEXE "B"

SECTION DES SERVICES ET AUTRES(suite)	Taux au 83-03-01	Taux au 84-03-01
Opérateur au bâtiment des pompes:	11.03	11.58
Gardien du dépôt à outils:	11.14	11.70
Homme de service:	11.32	11.90
Production:		
Chef opérateur	11.36	11.93
Premier opérateur	11.14	11.70
Deuxième opérateur	10.84	11.38
Nitration-TNT:		
Chef opérateur	11.65	12.23
Premier opérateur	11.14	11.70
Finition-TNT		
Chef opérateur	11.36	11.93
Premier opérateur	11.14	11.70
Nitroglycérine:		
Chef opérateur	11.56	12.14
Premier opérateur	11.25	11.81
Deuxième opérateur	10.99	11.54
Bâtiments des couteaux (No.170,173,174):		
Chef opérateur	11.64	12.22
Premier opérateur	11.42	11.99
Deuxième opérateur	11.13	11.69

ANNEXE "C"

BONI DE VIE CHÈRE

C-01 Pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985, les salaires payés seront sujets à un ajustement (boni de vie chère), reflétant les changements dans l'Indice des prix à la Consommation.

C-02 L'Indice des prix à la Consommation de Statistique Canada pour le Canada publié mensuellement dans la revue Statistique Canada (indice 1971 = 100) constituera l'indice contrôle pour le calcul du boni de vie chère.

C-03 L'Indice de base pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985 sera l'indice publié par Statistique Canada pour le mois de février 1984.

C-04 Le boni de vie chère ne sera accordé que si l'indice des prix à la Consommation dépasse de 5% l'indice de base pour la période en question.

C-05 Les taux horaires de base pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985 seront les taux horaires réguliers en vigueur pour chaque salarié au 1er mars 1984.

C-06 Le boni de vie chère sera calculé de la manière suivante:

a) à chaque mois et pour l'augmentation au delà de 5% au-dessus de l'indice de base, une augmentation équivalente des taux horaires de base sera calculée;

b) l'augmentation des taux horaires de base de chaque salarié, tel que calculé selon la méthode prévue au paragraphe C-06 a), sera multipliée par le nombre d'heures payées à chaque salarié pour le mois en question. Ces montants seront accumulés et deviendront payables aux salariés le 1er mars suivant la période en question.

C-07 Au ler mars 1985, les taux horaires réguliers prévus à l'Annexe "B", seront ajustés de la manière suivante:

a) le pourcentage d'augmentation durant la période entre le ler mars 1984 et le 28 février 1985 au delà de 5% sera calculé;

b) l'écart (en pour cent) calculé selon la méthode prévue en C-07 a) plus haut sera multiplié par les taux horaires réguliers en vigueur au ler mars 1984;

c) l'ajustement calculé selon la méthode prévue en C-07 b) plus haut sera ajouté aux taux horaires réguliers en vigueur au ler mars 1985;

d) les taux horaires réguliers au ler mars 1985 plus les ajustements prévus à l'article C-07 c) deviendront les taux horaires de base.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (CSN)
412 Blvd du Havre, Valleyfield. J6S-1T2 371-5555

Valleyfield, le 18 Mars 83

M. Léon Lepage
Directeur des Ressources Humaines
Produits Chimiques Expro.
Valleyfield.

SUJET: Lettre d'entente surla libération sans solde de M. Raymond Allard.

Tel que convenu lors de la négociation en relation avec l'article 6,05 c) le maximun de douze (12) mois ne s'applique pas dans le cas de M. Raymond Allard # 528 , concernant sa libération sans solde.

Espérant le tout à votre satisfaction,
je demeure

Syndicalement

Gaston Jacques
Vice-Président du Syndicat National de Produits
Chimiques de Valleyfield. (C.S.N.)

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.
EXPRO CHEMICAL PRODUCTS INC.

C.P. 5520, Valleyfield, Québec, Canada, J6S 4V9 - Télex : 05-27355 / Tél. (514) 371-5520

le 9 mars 1983

M. Gaston Jacques
Vice-Président
Syndicat National des
Produits Chimiques
Valleyfield (C.S.N.)
C.P. 5520
Valleyfield
J6S 4V9

Sujet : Lettre d'entente sur les salaires

Monsieur le Vice-Président,

Les taux de salaire en vigueur à la fin de la convention collective expirée le 28 février 1983 sont majorés de 6% à partir du 1er mars 1983 et de 5% à partir du 1er mars 1984.

Toutefois, comme les taux de salaire en vigueur à la fin de ladite convention collective ne sont pas encore officiellement connus, nous appliquerons les taux en vigueur tels qu'ils étaient à la fin de la convention collective.

Dans les quinze (15) jours suivants la publication par Statistique Canada de l'I.P.C. pour le mois de février 1983, nous procéderons à l'ajustement rétroactif des salaires en appliquant le 6% d'augmentation sur les taux alors connus. La rétroactivité sera versée aux salariés dans le même délai. Nous mettrons alors à jour l'Annexe "B" relative aux salaires qui sera alors partie intégrante de la convention collective.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE :

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.
EXPRO CHEMICAL PRODUCTS INC.

C.P. 5520, Valleyfield, Québec, Canada, J6S 4V9 - Télex : 05-27355 / Tél. (514) 371-5520

RETOUR AU TRAVAIL

Le 8 mars, dès signature du protocole d'entente, les employés requis du service d'entretien seront appelés par leurs contremaîtres respectifs pour se présenter au travail selon les besoins. En priorité ils seront affectés au bâtiment 108 et ses environs.

A compter de minuit le 8 mars, les opérateurs des édifices 110, 114, 116, 118 et 120 pourront se présenter selon l'horaire qu'ils auraient travaillé si l'usine n'avait pas interrompu ses activités.

Les chefs opérateurs du 312 seront également appelés à compter de minuit.

Première Passe

Le 9 mars les employés des ateliers de déshydratation, chauffeurs de camion et ceux affectés aux solvants seront appelés pour se présenter à 6 heures a.m.

Acide - N/C

Les employés du 103, 104, 108, 128, 312, 316 et 319 sont attendus à compter de 19 heures le 9 mars 1983.

Tous les autres employés seront appelés à reprendre le travail à compter de 8 heures a.m. le 9 mars sur les équipes normalement travaillées si l'usine n'avait pas interrompu ses activités.

Roger Christen

Roger Christen
Directeur des Opérations

le 8 mars 1983

Claude Garneau

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : Produits Chimiques Expro Inc.

ET : Le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.)

Suite à l'entente intervenue entre le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.) et la Compagnie Produits Chimiques Expro Inc. quant au renouvellement de la convention collective les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire quelle qu'elle soit ne sera imposée par la Compagnie ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout employé, à la suite de cet arrêt de travail ou des évènements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

2. Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux évènements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.), la C.S.N., la Fédération de la Métallurgie et le Conseil Central Sud-Ouest et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.

3. Le service continu et l'ancienneté d'un employé ne seront pas considérés comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective et relativement aux relations entre la Compagnie et ses employés.

4. Les employés seront rappelés au travail selon la cédule ci-annexée.

5. Le salarié aura droit à une période de quinze (15) jours suivant la date de l'avis de la part de la Compagnie, pour se présenter au travail.

6. La Compagnie verra à ce que les polices d'assurance-groupe au bénéfice des employés avant le lock-out soient maintenues en vigueur après le retour au travail, comme si aucun arrêt de travail n'avait eu lieu.

7. De plus, il est entendu que les cédules et le taux pour le paiement des vacances ne seront en aucune façon modifiés conséquemment à l'arrêt de travail.

8. Il est entendu que la Compagnie ne soulèvera aucune objection préliminaire relativement au vide juridique pour les griefs qui seraient logés entre le retour au travail et la date de la signature de la convention collective. Lesdits griefs seront traités conformément à cette dernière.

9. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A VALLEYFIELD ce 8e jour de mars 1983.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

26663-01 (631-08-18163-01) 4299-4



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC

-et-

LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES
DE VALLEYFIELD (C.S.N.)

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE

1.01 Dans cette convention:

a) "Compagnie" signifie "Produits Chimiques Expro Inc."

b) "dites usines" signifient les usines d'explosifs situées à St-Timothée, Comté de Beauharnois, Québec, connues sous le nom "usines de St-Timothée".

c) "salariés" signifient toute personne employée par la Compagnie auxdites usines et payée à l'heure, excepté les sergents, les agents de sécurité, le personnel de bureau, les professionnels affectés au domaine technique, les techniciens et leur assistant, les contremaîtres et leur supérieur, conformément à l'accréditation accordée au Syndicat.

d) "unité de négociation" signifie le groupe de salariés défini ci-haut.

1.02 Cette convention s'applique à tous les salariés de l'unité de négociation.

1.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

1.04 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer lesdites usines et de diriger les travailleurs, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, permuter ou classer tout salarié ou classifier des nouvelles occupations, de rétrograder tout salarié, de lui imposer des sanctions disciplinaires, de le suspendre ou de le congédier pour juste cause.

Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit agir de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

1.05 La Compagnie convient de discuter avec le comité de représentation syndicale de tout changement ou addition apportée à ses prescriptions et règlements actuels avant qu'ils n'entrent en vigueur.

1.06 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail normalement exécuté par des membres de cette unité, sauf dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé, dans les cas d'entraînement ou d'expérimentation. Dans les cas d'entraînement ou d'expérimentation, le Syndicat sera prévenu avant que ne débute l'intervention requise.

1.07 a) Un salarié relève d'un (1) supérieur immédiat et les directives émanant de ce dernier s'appliquent. Dans les cas exceptionnels, le salarié exécutera le dernier ordre reçu mais ne subira aucun préjudice pour avoir respecté cette règle.

b) La Compagnie affichera le nom des contremaîtres, surintendants, directeurs des opérations et ses adjoints de façon permanente dans la section du salarié.

1.08 Les annexes de la présente convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 2. CONTRAT A FORFAIT

2.01 a) La Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui aurait pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié qualifié dans l'unité de négociation sauf lorsque la Compagnie se voit dans l'impossibilité d'obtenir la matière première requise pour la fabrication des produits faits à l'usine.

b) En plus, la Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait pour tous travaux d'entretien et de réparations de l'usine ainsi que des contrats de service qui sont actuellement exécutés par les salariés qui auraient pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié qualifié dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3. INFORMATION ÉCONOMIQUE

3.01 A la demande du Syndicat, dans les plus brefs délais, la Compagnie fournit par écrit au Syndicat toutes les informations requises sur les sommes d'argent versées par les salariés aux différents régimes de bénéfices marginaux, tels que fonds de pension, assurances, bons d'épargne, temps supplémentaire accumulé.

3.02 La Compagnie et le Syndicat créent un comité économique où il peut y avoir des échanges sur la productivité et la vie économique de l'entreprise.

De plus, la Compagnie fournit au comité à tous les six (6) mois ses projets d'investissement reliés à des changements technologiques.

Le Comité est formé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de la Compagnie et se rencontrent au besoin.

ARTICLE 4. COOPÉRATION

4.01 Le Syndicat convient de ne pas susciter ou sanctionner de grève pendant la durée de la convention collective.

Le Syndicat ou une personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

4.02 La Compagnie convient de ne pas susciter ou sanctionner de contre-grève ou lock-out pendant la durée de la convention.

4.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinction injuste contre un employé à cause, entre autres, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

4.04 a) Pendant la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à déduire le montant de la cotisation syndicale, telle que fixée par le Syndicat, de la paie de chaque salarié, à chaque semaine et de faire parvenir mensuellement le total des cotisations déduites au trésorier du Syndicat, et à partir de deux (2) mois depuis la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, avec une liste indiquant le nom du salarié, le numéro de paie, le numéro d'assurance sociale, le salaire mensuel régulier, le total des primes payées, et, s'il y a lieu, son statut d'accidenté du travail. Cette liste doit comprendre aussi l'adresse et le numéro de téléphone des salariés et une indication à l'effet qu'un salarié est ou non inscrit au régime de retraite de la Compagnie.

La Compagnie déduit de la paie d'un salarié le double de la déduction hebdomadaire prévue au premier paragraphe pour une durée égale à une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle. Ce paragraphe s'applique dès la première période de paie après le retour au travail du salarié.

4.04 (suite)

b) Tout changement dans la cotisation prend effet trente (30) jours après la réception par la Compagnie d'un avis à cet effet de la part du Syndicat. La Compagnie est tenue de rembourser au Syndicat tout montant qui n'est pas déduit conformément aux prescriptions de cet article.

c) Le total des cotisations syndicales déduites du salaire d'un salarié durant l'année fiscale sera indiqué sur le T4 du salarié.

d) En considération de l'engagement pris par la Compagnie de déduire des sommes égales aux cotisations syndicales et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et à rembourser la Compagnie et à mettre à couvert contre toute réclamation d'un salarié, pouvant découler de la mise en application de cet article.

4.05 a) La Compagnie convient de distribuer aux salariés une copie de la convention collective, format de poche, en français dans les soixante (60) jours de la signature des présentes. De plus, la Compagnie convient de fournir une telle copie de la convention collective à tout nouveau salarié.

b) Par la suite, la Compagnie fournira au Syndicat les copies nécessaires à son bon fonctionnement interne.

ARTICLE 5. BÉNÉFICES MARGINAUX

5.01 Pendant la durée de cette convention collective, les dispositions des régimes d'avantages aux salariés, c'est-à-dire le régime de retraite, le régime d'assurance-vie, le régime d'assurance mort accidentelle, le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire et les modalités de contributions au coût desdits régimes et du régime d'assurance-maladie du Québec, sont celles énoncées à l'Annexe "A".

ARTICLE 6. CONGÉS DIVERS

6.01 Congés maladie

A) Le salarié est crédité de 5 jours de congés maladie (c'est-à-dire 5 jours de 8 heures payables à son taux horaire régulier) au début de chaque année qu'il travaille. Toutefois, il accumule le droit à de tels congés (40 heures) à raison de 3.33 heures par mois de travail ou 200 minutes.

B) Pour se prévaloir d'un tel congé, le salarié doit aviser son contremaître le plus tôt possible et au moins une heure avant le début de son quart.

C) La Compagnie paie, le 15 décembre de chaque année, les congés de maladie dont le salarié a acquis le droit et non utilisés à cette date à raison de 150% (1½ fois) du taux régulier.

Les congés de maladie ne sont pas accumulables d'une année à l'autre.

D) Lorsqu'un salarié tombe sur le régime d'indemnité hebdomadaire, les journées de congés créditées en vertu de ce paragraphe doivent être utilisées pour couvrir en tout ou en partie la période de carence prévue au régime d'indemnité hebdomadaire.

E) La Compagnie exerce un droit de contrôle raisonnable sur l'utilisation de ces congés pour maladie. Toutefois, la Compagnie ne pourra exiger du salarié un certificat médical pour une absence d'une (1) journée ou moins.

6.02 Vacances

A) La Compagnie accorde aux salariés durant chaque "année de référence pour vacances", des vacances annuelles payées conformément aux dispositions suivantes. "L'année de référence pour vacances" sera la période de douze (12) mois comprise entre ler mai d'une année civile et le 30 avril inclusivement de l'année civile suivante.

La Compagnie accorde aux salariés réguliers des vacances pour leur service durant l'année de référence pour vacances précédentes en fonction des périodes de service suivantes:

6.02 A) (suite)

i) Période de service complétée avant le 1er mai de l'année civile courante

	Durée des vacances
Moins d'un (1) an	L'équivalent de 4% de son salaire brut incluant temps supplémentaire transformé en jours de vacances.
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	2 semaines

ii) Période de service complétée à n'importe quel moment de l'année civile courante

Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans	3 semaines
Dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans	4 semaines
Vingt (20) et plus	5 semaines

De plus, la Compagnie convient d'accorder à tout salarié de plus de 20 ans de service une journée additionnelle de vacance pour chaque année de service au delà de 20 ans.

Ces journées additionnelles pourront être prises ou payées, au gré du salarié.

B) Chaque fraction de jour auquel un salarié comptant moins d'un (1) an de service a droit sera arrondie au plus proche jour complet; cependant, on tiendra compte de cette fraction dans le calcul de l'allocation de vacances accordée au salarié.

C) Chaque salarié à qui est accordé des vacances recevra une allocation de vacances égale à son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire régulier qui correspond à sa période de vacances. Pour les fins de ce paragraphe, le taux de salaire sera le plus élevé de:

i) celui de la classification du salarié conformément à l'échelle de salaire en vigueur au début de ses vacances; ou

ii) celui de la classification que le salarié a détenu la plus longue période de temps pendant les douze (12) mois précédant le début des vacances.

6.02 C) (suite)

Dans les deux cas, on tient compte de tout réajustement de salaire survenant durant la période de vacances.

Le temps supplémentaire, les primes de surtemps s'y rapportant et les primes de quart n'entreront pas dans les calculs.

D) Il sera ajouté à l'allocation de vacances prévue au paragraphe 6.02 un montant de $60.00 par semaine ou $12.00 pour chaque journée de vacances à laquelle le salarié est éligible, selon le cas.

E) Le salarié peut toucher son allocation de vacances dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances, à moins qu'un salarié n'avise la Compagnie de la date de ses vacances moins de dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances. Dans ce cas, il touchera son allocation de vacances au plus tard, le jour ouvrable qui précède ses vacances.

F) Tout paiement fait ou à être fait à titre d'allocation de vacances sera insaisissable dans toute la mesure permise par la loi. Personne ne peut céder ses droits à un paiement échu ou à échoir en vertu des présentes.

G) La Compagnie dressera et affichera la cédule de vacances le 1er avril de chaque année. Les vacances seront établies à l'avance pour la période qui conviendra le mieux compte tenu de l'exploitation efficace des usines concernées et de la préférence des salariés; le choix des vacances se fera par ancienneté générale dans chaque département.

Un salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre sur une seule période à la condition que les exigences de la production le permettent.

H) Lors d'une mise à pied, le salarié peut choisir de recevoir ou non sa paie de vacances. Toutefois, celle-ci lui sera payée lorsque réclamée au taux en vigueur au moment de sa mise à pied.

6.02 (suite)

I) Pas plus d'une fois par deux (2) ans, un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut reporter les vacances excédant trois (3) semaines à l'année suivante.

J) Advenant que la Compagnie décide de fermer l'usine pour les vacances, le travail disponible sera offert aux salariés classifiés par ancienneté générale dans le département concerné.

K) La Compagnie avise le Syndicat par écrit au plus tard le ler avril de la date de la fermeture de l'usine pour les vacances, le cas échéant.

6.03 Congés fériés

A) Sous réserve de toute stipulation à l'effet contraire dans cette clause, on payera à un salarié une somme équivalente à la paie pour huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier, les jours de fête suivants qu'il travaille ou non pendant ces jours: Le Jour de l'An, le jour après le Jour de l'An, le Vendredi Saint, le ler mai, la St-Jean-Baptiste, le Jour de la Confédération, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, la Veille de Noël, le Jour de Noël, le Lendemain de Noël, la Veille du Jour de l'An ainsi qu'une autre journée dont la date sera établie au début de chaque année de la convention collective après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

De plus, la Compagnie convient de reconnaître le jour de Pâques comme congé férié supplémentaire à tout salarié cédulé sur un horaire de sept (7) jours et travaillant ce jour de Pâques; tout salarié sera donc payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli durant cette journée de Pâques en plus de son huit (8) heures à taux horaire régulier.

B) Un salarié aura droit à être payé pour une telle fête:

i) s'il a terminé sa période de probation, et

ii) s'il est présent au travail lors du jour de travail qui selon le programme précède et suit immédiatement le jour de fête. Toutefois, il sera payé pour la fête s'il est absent pour vacances ou pour toute autre raison valable.

iii) ou, si un tel jour de fête survient pendant une absence maladie certifiée de pas plus de cinq (5) jours consécutifs.

6.03 (suite)

C) Si un autre jour est substitué par statut ou décret ou d'accord mutuel entre les parties pour l'observance de n'importe quel des jours de fête énumérés à la clause 6.03-A), le jour d'observance ainsi substitué sera censé être le jour de fête pour les fins du présent Article 6; cette clause ne s'applique pas pour les salariés travaillant sur un horaire de sept (7) jours.

6.04 Congés sociaux

A) La compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou conjointe ou de son enfant.

La définition de conjoint est celle prévue à la Loi sur les normes du travail.

La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de trois (3) jours ouvrables lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.

La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'une (1) journée ouvrable lors du décès de son grand-père ou grand-mère.

Pour tous les cas mentionnés ci-dessus le salarié doit fournir une preuve du décès.

B) La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors de la naissance ou adoption de son enfant.

C) La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors du mariage du salarié.

6.05 Congé sans solde

A) Sur préavis d'un (1) mois, la Compagnie convient d'accorder des congés sans solde à des salariés qui en font la demande écrite à cette fin et qui fournissent en même temps, l'attestation de leur inscription à des cours de formation scolaire, technique ou professionnelle en relation avec un emploi à la Compagnie. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans et le salarié peut revenir au travail sur préavis de deux (2) mois.

6.05 (suite)

B) Sur préavis de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie convient d'accorder un congé sans solde pour raisons personnelles, pour une période déterminée à un maximum de 4% des salariés à la fois. La Compagnie s'engage à répondre par écrit aux demandes de congés qui lui sont faites par écrit, en donnant les raisons, s'il y a lieu, du refus d'un tel congé.

C) En congé sans solde, un salarié accumule son ancienneté durant les douze (12) premiers mois après quoi, son ancienneté se gèle jusqu'à son retour au travail.

D) Pour tous les congés ci-dessus mentionnés au présent article, un salarié à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui pourrait résulter de ce retour.

ARTICLE 7. DROITS DIVERS

7.01 A) La Compagnie fournit du transport au salarié pour qui la distance le requiert sur les lieux de la Compagnie.

B) Les salariés peuvent se prévaloir des prises de courant pour voitures qui sont sur le terrain de stationnement de la Compagnie. La Compagnie s'engage à installer, dans un délai raisonnable, une autre section de prises de courant dans le stationnement.

C) La Compagnie fournit au salarié les calepins et stylos nécessaires pour faire les rapports de production.

7.02 A compter de la signature de la convention et pour chaque année de convention collective, la Compagnie contribuera pour l'utilisation d'outils pour les salariés de la section de l'entretien pour un maximum de $125.00 par année.

La Compagnie maintiendra un fichier pour chaque salarié qui se prévaut de cette politique.

7.03 Les fumoirs sont ouverts en tout temps compte tenu des dispositions législatives et réglementaires applicables.

7.04 A) Lors de la constatation d'une erreur de plus de $10.00 sur un chèque de paie, un salarié pourra réclamer et la Compagnie lui versera, le jour suivant, un montant approximatif du montant dû. L'ajustement final, compte tenu des déductions d'impôt et des autres déductions sera fait sur le chèque de paie suivant.

B) Si la Compagnie verse au salarié des montants en trop en vertu de quelque disposition de la convention collective, il pourra se rembourser à même les sommes dues par lui au salarié suite à une entente avec ce dernier. S'il ne parvient pas à s'entendre sur le montant à prélever, il pourra le faire en prélevant un montant sur les sommes dues au salarié. Ce montant ne sera pas plus de 10% du moindre du montant initial dû ou du salaire hebdomadaire du salarié, à être prélevé par période de paie.

ARTICLE 8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

8.01 La Compagnie doit prendre les moyens nécessaires pour assurer l'intégrité physique des salariés, en tout temps sur les lieux de travail, les voies d'accès et dans le stationnement de l'entreprise, en se basant sur le principe de l'élimination des dangers à leur source, le tout conformément aux dispositions du présent article.

8.02 A) Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période de formation afin qu'il puisse exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires sans perdre de bénéfices et de salaires.

B) La Compagnie s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité et santé au travail, les normes provinciales (ou fédérales) relatives à l'éclairage, aux contraintes thermiques, à la ventilation, aux concentrations des substances toxiques dans l'air et dans l'eau, au niveau de bruit continu et d'impact, de même que toutes les autres normes légales concernant les conditions d'environnement sur les milieux de travail. Le présent paragraphe n'est pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

8.03 A) La Compagnie fournit aux salariés les protecteurs prévus aux Tableaux E et F, ainsi que tout autre équipement que le Comité paritaire de sécurité et de santé croit nécessaire pour éviter des blessures.

B) La Compagnie s'engage à éliminer, dans les délais recommandés par le Comité paritaire de sécurité et de santé, les conditions dangereuses identifiées par ce dernier.

C) S'il n'y a pas entente au sein du Comité paritaire de sécurité et de santé quant à l'identification d'une condition dangereuse ou du choix des correctifs, le Syndicat pourra recourir à un arbitre compétent en la matière ou à la Commission de la sécurité et de la santé du travail. Dans un tel cas, l'arbitre ou la Commission de la sécurité et de la santé du travail, selon le cas, aura juridiction.

8.03 (suite)

D) Il est entendu que, lorsqu'il y a un choix à faire entre un arbitre et la Commission de la sécurité et de la santé du travail, le Syndicat s'engage à choisir automatiquement celui des deux qui sera disponible dans le délai le plus court pour effectuer les inspections et entendre les parties.

E) La liste de l'équipement et des vêtements protecteurs dont il est fait mention en 8.03-A) pourra être modifiée suite à des recommandations du Comité paritaire de santé et sécurité.

F) Il a été convenu de la part de la Compagnie et du Syndicat que le port de chaussures de sécurité est obligatoire dans le but de prévenir les accidents possibles inhérents à chacune des tâches mentionnées au Tableau F. La Compagnie convient donc de fournir gratuitement à tous les salariés une (1) paire de chaussures de sécurité par année. De plus, sur présentation de la paire usagée, la Compagnie remet une nouvelle paire. De plus, la Compagnie verse $50.00 par année à chaque salarié pour couvrir le coût d'achat d'une paire de chaussures de sécurité personnelle.

La Compagnie suite aux recommandations du Comité paritaire de sécurité et de santé, changera le ou les modèles de chaussures de sécurité mentionnés au Tableau F.

Les tableaux E) et F), ainsi que les amendements pouvant être introduits au cours de cette convention collective, font partie intégrante de ladite convention collective et seront affichés en permanence dans les salles de repos.

8.04 A) Tout salarié ou groupe de salariés exposé à un même danger, pour des motifs raisonnables peut refuser d'exécuter un travail, si ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique à moins qu'il ne s'agisse d'une condition normalement reliée au travail qu'il exerce.

De plus, un représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé ou le représentant syndical en sécurité-santé peut, dans des circonstances prévues au paragraphe précédent, recommander à un salarié ou un groupe de salariés de cesser de travailler.

8.04 (suite)

B) Dans ce cas, il incombera à la Compagnie dans les plus brefs délais d'éliminer, s'il y a lieu, les conditions dangereuses avant que le salarié ou le groupe de salariés, selon le cas, ne reprenne le travail.

C) Advenant l'exercice de ce droit, un représentant de la Compagnie en est informé le plus rapidement possible. De même, le délégué du Syndicat est avisé dans les mêmes délais et autorisé à se rendre sur les lieux pour effectuer toute enquête nécessaire.

D) Aucune perte de droit, de bénéfice de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice ou du non-exercice de ce droit, tel que prévu au paragraphe 8.04-A).

8.05 A) En tout temps, le Syndicat peut formuler des revendications sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

B) Ces revendications sont acheminées au Comité paritaire de santé et sécurité qui en dispose de la façon dont il détermine.

C) Le Comité paritaire de santé et de sécurité a pour fonction:

1) de faire des recommandations à la Compagnie sur un programme de prévention;

2) de participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail;

3) de tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

4) 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 de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre des recommandations appropriées à la Compagnie et à la C.S.S.T.;

5) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat accrédité et de la Compagnie, relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

8.05 C) (suite)

6) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans chaque département;

7) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire, la Commission et tout autre organisme;

8) d'accomplir toute autre tâche que la Compagnie et les représentants des salariés conjointement lui confient;

9) mettre sur pied des programmes continus de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles pour tous les salariés. Cette formation est transmise aux salariés une fois par mois durant les heures normales de travail, selon la cédule établie (Horaires de travail) et jointe en annexe. Le représentant syndical en santé et sécurité ou un délégué du comité paritaire en santé et sécurité pourra assister à ces périodes de formation;

10) Toute recommandation du Comité paritaire doit être mise en application par la Compagnie dans les délais prescrits.

D) 1) Le Comité paritaire est composé de cinq (5) représentants choisis par le Syndicat et cinq (5) représentants choisis par la Compagnie. Le Syndicat peut nommer des substituts qui n'assistent aux réunions qu'en remplacement d'un représentant régulier.

2) Le représentant syndical en santé-sécurité agira comme personne ressource de même que le coordonnateur de la prévention de la Compagnie.

3) Le Syndicat pourra également faire appel à un représentant de la C.S.N. qui pourra assister aux réunions du Comité paritaire. Ce représentant aura droit, sur préavis raisonnable, d'enquêter sur les incidents, accidents ou autres affaires qui lui sont référés par le Comité paritaire, ou que le Comité paritaire a autorisés. Suite à ces enquêtes, le représentant de la C.S.N. pourra faire des recommandations au Comité paritaire de santé-sécurité.

8.05 (suite)

E) 1) Les membres du comité paritaire pourront se rencontrer en assemblée au moins deux fois par mois afin de discuter de sujets en matière de santé et de sécurité et de faire des recommandations en cette matière. Le comité peut se réunir au besoin.

2) La Compagnie s'engage à libérer avec solde tous les membres syndicaux du Comité paritaire de sécurité et de santé pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation en prévention des accidents et des maladies industrielles d'un organisme désigné par le Comité paritaire de sécurité et de santé.

3) Les représentants de la partie syndicale au comité paritaire de santé et sécurité peuvent se réunir au moins une (1) heure avant le début de la réunion du comité paritaire et ce, sans perte de salaire ou pour une période de temps plus longue selon la pratique existante au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4) La présidence du Comité paritaire sera alternative, chacune des parties indiquant le nom de la personne de son choix.

5) Les minutes des réunions seront tenues par la Compagnie et une copie de ces minutes sera remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours suivant une réunion.

6) Les minutes des réunions seront affichées dans les départements au plus tard dans les dix (10) jours suivant les réunions.

8.06 A) A la demande d'un représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé ou du Syndicat, un technicien de la Compagnie procèdera, dans les plus brefs délais, à des prélèvements de tout genre au moment où ces conditions existeront, pour déterminer les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

B) Le représentant syndical en santé et sécurité ou le délégué du département assistera aux prélèvements et une copie lui sera remise aussitôt que possible une fois les résultats obtenus.

8.06 (suite)

C) La Compagnie convient de fournir au représentant syndical en sécurité et santé, un sommaire mensuel des comptes rendus d'accidents impliquant perte de temps survenue à l'usine, les rapports des enquêtes effectuées par la Compagnie à l'occasion d'accidents impliquant perte de temps, les rapports d'enquête effectués par la Compagnie à l'occasion de situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps, ainsi que les rapports d'enquête effectués par la Compagnie sur les faits inusités qui surviennent dans l'usine, les procès-verbaux des rencontres prévues à 8.05, ainsi que les copies des formules RE-1.

8.07 A) Enquête - Un (1) membre de la partie syndicale du Comité de santé et sécurité représentant la section concernée ou le représentant syndical en santé et sécurité fait partie des comités d'enquête qui seront formés pour étudier les cas d'accidents avec perte de temps, les situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps, et les faits inusités qui surviennent dans le département qu'il représente.

B) En cas de désaccord entre les représentants des parties suite à une enquête, chacune des parties pourra inscrire sa version sur le formulaire prévu à cette fin, qui sera ensuite soumis au Comité paritaire de sécurité et de santé pour étude.

C) Au préalable, la Compagnie doit informer par écrit le représentant syndical à la santé et sécurité de l'installation de nouvelles machineries ou de l'introduction de nouveaux procédés de travail ou de l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou agents physiques, ou de toutes autres modifications à l'organisation du travail qui peuvent ou pourraient affecter la santé et la sécurité des salariés.

8.08 A) Le représentant syndical à la santé et sécurité ou tout autre membre du Comité paritaire de sécurité et de santé du Syndicat peut enquêter après en avoir avisé la direction sur tout incident relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure ou tout autre qu'il juge nécessaire.

B) Le représentant syndical peut faire appel à un inspecteur de la C.S.S.T. ou porter toute plainte auprès d'un inspecteur chef régional de la C.S.S.T. sur tout sujet qu'il juge approprié.

8.08 (suite)

C) Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix pour accompagner le représentant syndical à la santé et sécurité lors des enquêtes ou interventions concernant la santé et sécurité.

D) La Compagnie met gratuitement à la disposition du représentant syndical à la santé et sécurité ou des membres du Comité paritaire de sécurité et de santé du Syndicat des appareils nécessaires en bon état de fonctionnement à l'établissement de telles enquêtes déterminées par le Comité paritaire de sécurité et de santé.

8.09 A) Inspection de sécurité

Le représentant syndical à la santé et sécurité et chaque représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé seront appelés à accompagner un membre de la supervision lors des inspections de sécurité du type général qui se feront une (1) fois par mois dans le département ou la section qu'ils représentent.

B) Inspection gouvernementale

Toute inspection ou enquête gouvernementale qui se fait à l'usine concernant la sécurité ou la santé des salariés sera effectuée en présence d'un représentant syndical choisi parmi l'un des membres du Comité paritaire de sécurité et santé. La Compagnie s'assure que copie du rapport qu'elle reçoit de telles inspections ou enquêtes soit remise au Syndicat.

C) Tous les rapports d'inspection seront transmis au Syndicat et affichés dans le département concerné.

8.10 Les membres du Comité paritaire de sécurité et de santé seront considérés de jour pour toute rencontre du Comité paritaire et seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion du Comité paritaire.

8.11 Le président du Syndicat, le délégué en chef ou le représentant syndical en santé et sécurité peut participer d'office à toutes les activités prévues dans cet article (qui doivent se dérouler en français) de même qu'à toute enquête du coroner suite à un accident mortel, et ce, sans perte de salaire.

8.12 A) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail, son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs tels qu'édictés par la convention collective et ce, pour toute la période indemnisée. Cette période est déterminée par le médecin du choix du salarié sauf, si la C.S.S.T. refuse ou suspend une indemnisation.

B) La Compagnie s'engage à diriger le jour même d'un accident de travail ou de la demande de réclamation par un salarié pour une maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T.. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à la Compagnie la compensation pour absence au travail, reçue de la C.S.S.T.

C) La Compagnie fournit ou compense au salarié le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident de travail ou d'une maladie du travail.

D) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs, prescrits par la présente convention collective, ne peut résulter du seul fait d'un accident ou d'une maladie du travail.

E) Une fois que le salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est apte à reprendre le travail selon le médecin du choix du salarié, il réintègre ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie. A son retour, le salarié a droit aux affichages selon l'Article 13.06(d).

F) Si à cause d'une déficience physique, un salarié ne peut remplir sa tâche, il pourra déplacer selon les mécanismes mentionnés à la convention, après présentation d'un certificat de son médecin. La Compagnie peut exiger un examen médical par un autre médecin. Le salarié pourra être déplacé à une autre fonction qu'il peut exécuter.

8.13 Services et examens médicaux fournis par la Compagnie

A) Examen de tous les cas d'accidents professionnels. Leur commission à des spécialistes au besoin, et leur signalement immédiat à la Commission de la sécurité et de la santé du travail, la Compagnie fait à la fin de chaque mois à la Commission un rapport de tous les accidents professionnels survenus au cours de ce mois.

B) Preuves des examens pulmonaires antérieurs de moins d'un (1) an pour tout nouveau salarié.

C) Radiographie pulmonaire annuelle pour tous les salariés travaillant dans des produits chimiques toxiques ou pour les autres salariés ayant des troubles pulmonaires.

D) Questionnaire pré-emploi et examen médical des salariés en perspective.

E) Test d'urine, de sang et de plomb pour les nouveaux salariés ayant été exposés au plomb.

F) Examen médical annuel et analyse d'urine pour tous les salariés de la production sans exception à répéter tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois si nécessaire.

G) Pour tous les salariés quel que soit leur âge, un examen médical est obligatoire après un (1) an d'emploi.

H) Soudeurs au plomb: Examen médical et analyse spéciale d'urine et de sang à tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois.

I) Salariés de service de la première passe, finition et nitro-glycérine: Vérification de la tension artérielle à tous les mois et électro-cardiogramme à tous les ans ou plus souvent, si nécessaire.

J) Examen du sang de tous les cas d'exposition toxique à intervalle déterminée s'il y a lieu.

K) Salariés préposés à la section de la balistique et aux autres détonations: Audiogramme à tous les six (6) ou douze (12) mois.

L) Visites des vestiaires à toutes les deux (2) semaines suivies s'il y a lieu d'un rapport au Comité paritaire de santé et sécurité.

8.13 (suite)

M) Examen des cas d'accidents ou de maladies non industrielles et émission des renseignements relatifs au régime d'assurance-maladie du Québec.

N) Un électro-cardiogramme à tous les six (6) mois pour les salariés des services de la N.G. et du T.N.T. et lors de l'examen médical périodique pour le reste des salariés.

O) Examen plus fréquent des salariés sujets aux expositions toxiques qui comprend l'analyse de leur sang au méthémoglobinomètre. De même, examen plus fréquent de l'ouïe pour les salariés exposés à des bruits supérieurs aux normes.

P) La Compagnie fournit du savon et des serviettes aux salariés qui sont obligés de prendre une douche en vertu de la convention collective.

Q) La Compagnie met à la disposition des salariés des salles de repos et de rechange adéquates et hygiéniques dans chaque département, et équipées de réfrigérateurs.

R) La Compagnie convient que tous les fumoirs seront équipés de système de ventilation adéquat.

8.14 Suite à des recommandations du Comité paritaire de sécurité et de santé, la Compagnie modifiera les méthodes de travail afin de réduire le poids qu'un salarié doit soulever manuellement.

8.15 La Compagnie émettra un permis de travail (clearance) pour tous les travaux d'entretien effectués à l'usine qui peuvent constituer un danger pour la santé et la sécurité des salariés. Sur demande, une copie sera remise au responsable de la bâtisse.

8.16 La Compagnie fournit au patrouilleur sur l'équipe de la finition-poudres propulsives et au salarié affecté aux bâtiments #200 et 201, un système de communication (tel que Walkie-Talkie).

ARTICLE 9. MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 La Compagnie convient d'aviser par écrit le salarié et le Syndicat dans les cinq (5) jours suivant sa décision d'imposer une mesure disciplinaire ou tout congédiement, mais cet avis doit être remis au plus tard trente (30) jours suivant l'incident donnant lieu à une telle mesure disciplinaire ou congédiement. Cet avis doit indiquer les motifs justifiant telle mesure disciplinaire ou congédiement.

Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

9.02 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage conformément à celle-ci.

9.03 La Compagnie convient de ne pas invoquer en arbitrage une infraction inscrite au dossier d'un salarié qui remonte à plus de six (6) mois de l'incident faisant l'objet de l'arbitrage. Cependant, elle pourra invoquer une infraction similaire à celle faisant l'objet de l'arbitrage, s'il n'y a pas plus de douze (12) mois séparant les dates de celles-ci.

9.04 En cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire ainsi que sur tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

9.05 Tout salarié pourra consulter son dossier disciplinaire au moins une (1) fois par année, et chaque fois qu'il aura soumis à la Compagnie un grief de nature disciplinaire. Cette permission lui sera accordée sur préavis raisonnable et il devra consulter son dossier durant les heures de travail du personnel de bureau.

9.06 Dans les cas d'infraction mineure, la Compagnie convient de ne pas imposer un congédiement avant d'avoir donné au salarié au moins un avertissement verbal, au moins un avertissement écrit et au moins une suspension d'une journée pour une infraction similaire.

9.07 Dans le cas d'une suspension contestée selon la procédure de griefs, les conditions antérieures à la suspension restent en vigueur aussi longtemps qu'un arbitre n'aura pas statué.

Toutefois, le paragraphe précédent ne s'applique pas dans les cas suivants:

1. suspension de plus de deux (2) jours;

2. suspension nécessitant de la part de la Compagnie une action immédiate.

9.08 Le Syndicat peut mettre en suspens, par avis écrit envoyé à la Compagnie, l'arbitrage d'une mesure disciplinaire ne comportant aucune perte monétaire. Lors de l'arbitrage d'une suspension ou d'un congédiement subséquent, où la Compagnie invoque à son soutien une telle mesure disciplinaire, l'arbitre entend en priorité la preuve des parties sur une telle mesure disciplinaire.

9.09 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de procéder à l'audition et l'arbitrage si requis, avant d'entendre les autres griefs portés à l'arbitrage.

ARTICLE 10. REPRÉSENTATION

10.01 A) La Compagnie convient de reconnaître un (1) délégué par équipe pour représenter les salariés dans chacun des départements suivants: Acide-NC, Première Passe/NG, finition des poudres propulsives, RDX. La Compagnie convient de reconnaître deux délégués au département de l'entretien; la Compagnie convient de reconnaître un (1) délégué pour le département de la centrale d'énergie, et un (1) autre délégué pour le groupe de départements suivants: Expédition Réception Manutention, et Services auxiliaires.

B) Dans le cas où un autre département serait établi à ladite usine pendant la durée de la convention, l'article 10.01-A) s'applique à ce nouveau département.

C) La Compagnie convient de libérer à plein temps un officier du Syndicat et un autre membre du Syndicat désigné par celui-ci qui aura pour fonction de suivre les dossiers en santé-sécurité.

D) Les représentants nommés en vertu de cet article sont rémunérés au taux horaire moyen (incluant surtemps) de leur dernière classification. Les postes que ces représentants syndicaux occupaient avant leur nomination seront affichés comme étant des postes temporaires et ce, pour la durée de leur mandat.

A la fin de leur mandat, les représentants syndicaux libérés à plein temps retourneront au poste qu'ils détenaient avant leur nomination ou pourront faire valoir leurs droits dans les cinq (5) jours suivants la fin de leur mandat aux affichages faits au cours des 6 derniers mois précédant la fin de leur mandat, selon les clauses d'affichage et d'ancienneté.

E) La Compagnie fournit à chaque représentant syndical libéré à plein temps, un bureau adéquat, avec service téléphonique, localisé afin qu'il soit accessible de l'intérieur et de l'extérieur de l'usine.

F) La Compagnie permet aux représentants syndicaux libérés à plein temps d'utiliser le transport du département de l'entretien afin qu'ils puissent vaquer à leurs activités syndicales.

G) Les représentants syndicaux libérés à plein temps doivent aviser et obtenir la permission du contremaître concerné laquelle permission ne sera pas déraisonnablement refusée, avant de procéder aux activités syndicales à l'intérieur du secteur.

10.02 Il est entendu qu'un délégué pourra, durant ses heures de travail après avoir donné un préavis d'une (1) heure à son contremaître, et ce sans perte de temps ou de paie, laisser ses fonctions régulières (dans son secteur) pour une période de temps raisonnable afin de faire enquête sur les griefs de son groupe et de les régler. Cependant, après entente avec son contremaître, le délégué pourra quitter son secteur.

10.03 A) La Compagnie convient de reconnaître un comité de négociation syndical composé de pas plus de sept (7) salariés aux fins du renouvellement de la convention collective, en conformité avec les dispositions de l'Article 20.

Les membres du comité syndical de négociation seront rémunérés à leur taux régulier pour toute journée pour laquelle ils étaient cédulées à des séances de négociation ou de conciliation avec la Compagnie.

B) La Compagnie convient aussi de reconnaître un comité de représentation syndicale composé de pas plus de 7 salariés. Le comité de représentation syndicale peut se rencontrer une heure avant toute rencontre officielle avec la Compagnie ou toute autre période après entente avec la Compagnie, sans perte de salaire. Les membres du comité de représentation syndicale seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

Les membres du comité de représentation syndicale seront considérés de jour pour toute rencontre avec la Compagnie et seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

C) Tout représentant officiel du Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.) pourra être autorisé à assister à ces réunions. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit des noms de tous les représentants.

D) La Compagnie convient de reconnaître un comité de griefs de pas plus de 4 salariés. Le comité peut se rencontrer une heure ou toute autre période, après entente avec la Compagnie, avant chaque rencontre avec la Compagnie et ce, sans perte de salaire. De plus, les membres du comité de griefs seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

Les membres du comité de griefs seront considérés de jour pour toute rencontre avec la Compagnie et seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

10.04 Pour fins d'activités syndicales et sur préavis de deux (2) semaines de calendrier, la Compagnie accordera à des membres du Syndicat la permission de s'absenter de leur travail sans paie pour un maximum de mille trois cent (1,300) heures par année de convention collective, pour un maximum de sept (7) salariés à la fois et non transférable d'une année à l'autre.

De plus, ces libérations devront être limitées à un (1) salarié par secteur à la fois à la production, et un (1) par métier et un (1) aux services auxiliaires.

Toute autre demande de libération en dehors des règles énoncées ci-avant devra faire l'objet d'une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

10.05 La Compagnie convient d'acorder un congé sans solde à pas plus de trois (3) salariés à la fois pour vaquer à des fonctions syndicales à l'extérieur de l'usine, sur préavis de quatre (4) semaines.

Le Syndicat peut en tout temps, au cours de ce congé, aviser la Compagnie par écrit, avec copie au salarié, que ce salarié ne bénéficie plus d'un congé syndical à compter de la cinquième (5e) semaine suivant cet avis.

Ce congé sera d'une durée minimum de trois (3) mois et le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à un maximum de un (1) an. S'il revient après plus d'un (1) an, il lui est reconnu l'ancienneté définie à l'Article 14 de la convention collective. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de quatre (4) semaines, et à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent sujet aux règles de la convention collective quant aux déplacements qui pourraient résulter de ce retour.

10.06 Le Syndicat bénéficie d'un crédit de trois (3) jours de congé par mois, qui seront utilisés par des représentants du Syndicat et qui seront libérés sans perte de salaire, sur préavis raisonnable. Ces congés pourront être utilisés au plus pour l'équivalent de six (6) jours à la fois en empruntant sur les jours non pris d'un mois précédent ou du mois suivant.

10.07 A l'embauche, la Compagnie convoquera, dans un endroit approprié, tous les nouveaux salariés afin de leur permettre de rencontrer le Président du Syndicat ou son représentant.

Cette rencontre sera faite durant les heures régulières de travail et sera rémunérée au taux régulier pour une période maximum d'une heure.

10.08 Le Syndicat peut afficher et distribuer tout document d'information pour ses membres dans l'enceinte de l'usine à la condition que ces documents soient clairement identifiés comme provenant du Syndicat ou de l'un de ses représentants autorisés.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 A) Les salariés des sections de l'entretien et des services affectés à une équipe régulière de jour sur l'horaire de 08:00 heures à 16:00 heures, ont droit à une demi-heure (½) de repas payée et bénéficient d'une (1) période de repos de dix (10) minutes pendant la première moitié de leur quart de travail.

(Voir aussi lettre d'entente)

B) Pour les salariés travaillant sur 2 ou 3 tours d'équipe, le nombre normal d'heures de travail sera de huit (8) heures par jour, incluant une demi-heure payée pour le repas, du lundi au vendredi, selon l'horaire établi à l'avance et joint en annexe.

Pour les salariés affectés à un travail réclamant quatre (4) tours d'équipe, le nombre normal d'heures de travail par jour sera de huit (8) heures cinq jours par semaine selon l'horaire établi et joint en annexe, incluant une demi-heure payée pour le repas.

11.02 A) Advenant une décision de la Compagnie introduisant des opérations continues (7 jours) dans un bâtiment, ou secteur, le choix de l'horaire de travail (8 heures ou 12 heures) sera établi selon la volonté de la majorité des salariés affectés.

B) La Compagnie s'engage à soumettre et à discuter avec le Syndicat de tout changement d'horaire. Dans un tel cas, le Syndicat peut suggérer tout autre horaire qu'il juge opportun. La Compagnie tient compte des suggestions du Syndicat. En cas de divergence, la Compagnie met en vigueur ses horaires de travail. Le Syndicat peut contester l'implantation d'un tel horaire selon la procédure de grief. L'arbitre ne peut intervenir que si la décision de la Compagnie a été prise de façon arbitraire et/ou déraisonnable et dans un tel cas, ordonner un retour aux anciens horaires. Toutefois la sentence arbitrale ne prend effet que dans les huit (8) jours de sa réception par la Compagnie.

11.03 Les heures normales de travail par jour ne sont déclarées aux présentes que pour les fins de calcul de temps supplémentaire et cette déclaration ne doit pas être interprétée comme une garantie d'un minimum ni comme une restriction sur le maximum d'heures de travail.

11.04 A) Il est entendu qu'un salarié devra être à son poste et prêt à assumer ses fonctions au début de sa journée de travail.

Un salarié affecté à un travail réclamant, d'après l'horaire des tours d'équipe sans interruption, ne devra pas laisser son poste avant d'avoir été remplacé par le salarié affecté au même poste sur l'équipe de relève suivante, à moins de permission spéciale de son contremaître ou de son surveillant. Toutefois, un tel salarié pourra quitter son poste avant ou après la fin de son horaire régulier s'il est, à la suite d'une entente avec un autre salarié, remplacé à son poste. Le salarié remplacé pourra ensuite quitter l'usine, pourvu qu'il se conforme aux modalités de l'Article 11.05 s'il y a lieu.

B) Un salarié qui, après entente mutuelle, en remplace un autre avant ou après la fin de son horaire régulier, ne peut réclamer de surtemps en vertu de l'entente prévue au paragraphe précédent.

C) La Compagnie se réserve le droit de retirer les privilèges concernant les remplacements prévus au paragraphe 11.04-A), s'il s'avère que le contrôle est impossible ou qu'il y a abus.

11.05 A) Les salariés auront droit de prendre, pour faire leur toilette, cinq (5) minutes avant leur repas et dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail, sauf s'ils sont requis de prendre une douche. Les salariés suivants qui seront requis de prendre une douche auront droit à cinq (5) minutes de plus à la fin de leur journée de travail:

i) tous les salariés de production des secteurs T.N.T. et Amorces;

ii) tous les salariés de production du secteur Bouillies lorsque des bouillies contenant du T.N.T. y sont fabriquées;

iii) tous les salariés de production de la bâtisse 713 lorsque les produits suivants sont fabriqués: Comp B Pentolite, Amatol;

11.05 A) (suite)

iv) tous les salariés de métier ou de service lorsque leur travail leur demande un contact direct avec le T.N.T. ou des composés contenant du T.N.T.;

B) Avec la permission du contremaître, laquelle ne sera pas déraisonnablement refusée, un salarié affecté à un travail exceptionnellement malpropre, pour des raisons de santé et d'hygiène, pourra prendre plus de cinq (5) ou plus de dix (10) minutes pour faire sa toilette; cinq (5) ou dix (10) minutes étant indiqué à la Clause 11.05.

C) Quand, pour des raisons de santé, il faut du temps pour prendre une douche et que ce temps se trouve après les heures régulières du tour d'équipe, ce temps sera payé au taux régulier;

D) Afin d'assurer qu'il n'y aura pas d'interruption de production entre les tours d'équipes, les périodes de toilette et les périodes de douches auxquelles le salarié a droit pourront être cédulées par la Compagnie après la fin de son tour d'équipe et seront rémunérées au taux régulier.

E) Les salariés qui ne doivent se conformer qu'à l'Article 11.05 de la convention collective peuvent, dans la mesure où le temps qui leur est accordé par le même article le leur permet, sortir cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

11.06 A) Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

B) Tous les salariés, à l'exception de ceux dont la période de repas est prévue à 11.01-A), auront droit à une période de repos de dix (10) minutes pendant chaque moitié de leur quart de travail. Ces périodes font partie intégrante de leur tour d'équipe et seront rémunérées au taux horaire régulier applicable.

11.07 Lorsque la production ne permet pas aux salariés de prendre leurs périodes de repos durant leur quart de travail, la période de repas telle qu'indiquée à l'article 11 sera allongée pour une durée équivalente aux périodes de repos.

11.08 Pour ceux dont la distance le requiert, la période de repas sera allongée du temps nécessaire (maximum 10 minutes) pour leur permettre de se rendre à leur vestiaire et de revenir à leur travail.

11.09 Les salariés du secteur RDX qui ne sont pas requis de prendre une douche auront dix (10) minutes de surplus au taux régulier pour le changement d'équipe.

11.10 Tous les opérateurs affectés aux machines à couteaux (bâtiments 170-173-174) auront droit à quinze (15) minutes de temps de relève; tous les autres opérateurs de ces mêmes bâtiments des couteaux auront droit à un dix (10) minutes de temps de relève, et ce temps de relève sera payé au taux régulier.

11.11 <u>Horaire de douze (12) heures pour le salarié sur les équipes de relais</u>

A) Les congés statutaires ou flottants, les congés sociaux, les vacances payées et les bénéfices qui s'y rattachent, sont rémunérés sur une base de huit (8) heures par jour; ainsi, la mise en vigueur ou l'existence de l'horaire de travail de douze (12) heures ne génère pas pour les salariés qui y sont assujettis des avantages additionnels et les congés statutaires ou flottants, les congés sociaux et les vacances dont ils bénéficient sont en tout temps rémunérés selon une journée de huit (8) heures de travail. Toutefois, la Compagnie accorde à un salarié un congé avec solde équivalent à une journée de douze (12) heures, lors de la naissance de son enfant ou de la journée de son mariage, à moins qu'il ne soit pas cédulé pour travailler cette journée-là dans lequel cas, le congé avec solde est de huit (8) heures.

B) Lors du changement d'horaire, le salarié concerné sera assuré d'une période de repos d'au moins huit (8) heures; de plus, le salarié devra avoir complété sa semaine normale de travail avant que le changement d'horaire ne prenne effet.

C) Un exemple de cet horaire apparaît en annexe.

D) En plus des spécifications décrites ci-dessus, les provisions suivantes de la convention collective sont amendées comme suit pour les salariés à qui ce nouvel horaire s'applique.

11.11 D) (suite)

i) Le début et la fin des équipes de travail seront de 7:00 heures à 19:00 heures et 19:00 heures à 7:00 heures;

ii) Une fois et demie (1½) le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures en sus de douze (12) heures consécutives par jour;

iii) Deux (2) fois le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures travaillées en sus de seize (16) heures consécutives;

iv) Une prime d'équipe de quarante-cinq cents ($0.45) sera payée pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 7:00 heures;

v) Un salarié aura droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes et trois périodes de repos de dix (10) minutes chacune, pour chaque période de douze (12) heures consécutives;

vi) Le service de la paie normalisera la paie à quarante-deux (42) heures par semaine dont deux (2) heures au taux régulier majoré de moitié. Les primes applicables aux heures effectivement travaillées durant la semaine seront ajoutées à la paie normale de même que le surtemps effectivement travaillé durant la semaine.

vii) La paie étant normalisée à l'équivalent de 43 heures à taux régulier par semaine, une journée d'absence non payée sera déduite de la paie du salarié en soustrayant à partir de 43 heures par semaine.

viii) Toute autre modification à la convention pouvant résulter de la mise en application de cet horaire et qui n'est pas prévue dans la présente entente, fera partie de cette annexe après entente entre les parties.

ARTICLE 12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 A) Un salarié sera payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli en dehors de sa cédule régulière prévue pour lui; par contre, le salarié sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli après quatre (4) heures de surtemps payé au taux régulier majoré de moitié.

B) Lorsqu'un salarié effectue du travail pendant son jour de congé, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées durant cette journée.

C) Lorsqu'un salarié effectue du travail durant son jour de repos, il sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli durant cette journée.

D) Les jours de congé et les jours de repos mentionnés à cet article sont désignés par l'horaire établi en annexe.

12.02 A) Un salarié à qui l'on demande de travailler deux (2) heures ou plus avant ou après les heures de travail prévues pour lui au programme régulier en vertu de la présente convention, aura droit à une période de temps pour un repas selon la pratique existante et ce repas sera aux frais de la compagnie. Sauf si le travail ne peut être différé, cette période de repas sera accordée au cours de la première heure précédant ou suivant les heures régulières de travail du salarié s'il est prévu que la durée de temps supplémentaire sera de deux (2) heures ou plus.

B) Une autre période de temps pour prendre le repas selon la pratique existante et un autre repas aux frais de la compagnie seront accordés quatre (4) heures après la première. Il en sera de même à toutes les quatre (4) heures durant toute la période où l'on demandera à un salarié de travailler en plus des heures de travail prévues pour lui au programme régulier.

C) Le salarié aura le choix d'un repas fourni par la Compagnie. Si le salarié décide de ne pas prendre son repas, il recevra un remboursement de $6.50.

12.03 L'on fournira gratuitement le transport de tout salarié à qui l'on demande, en vertu des dispositions du présent Article, de travailler des heures de surtemps non prévues au programme en plus de toutes les heures qui y sont régulièrement prévues pour lui.

12.04 Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

L'application du paragraphe qui précède et du paragraphe 12.02-A) ne peut avoir pour effet de générer plus de 30 minutes de période de repas et de repos, lorsque l'application des deux paragraphes se regroupe.

12.05 Un salarié qui travaille les jours de fête mentionnés à la clause 6.03 devra, qu'il ait droit ou non au paiement prévu à la clause 6.03, être payé, en sus du paiement prévu à cette clause, au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées. Le paiement pour les heures de travail en sus de douze (12) heures consécutives sera au taux régulier doublé.

Dans le cas où les dispositions de la clause 12.08 de cet Article 12 s'appliqueraient au travail, si le jour où on est requis de travailler n'était pas un jour de fête, les dispositions relatives au paiement minimum et aux frais de voyage s'appliqueraient également.

12.06 Nonobstant les dispositions précédentes du présent Article 12, un salarié ne sera pas payé au taux régulier majoré de moitié pour le temps supplémentaire durant lequel il aura travaillé si, avec la permission de son contremaître, ce travail en temps supplémentaire est exécuté, à sa propre demande, par un salarié désireux d'échanger ses heures de travail ou à la suite d'une entente spéciale avec un ou plusieurs autres salariés.

12.07 Si un salarié se présente au travail à l'heure régulière où il est censé commencer ou pour exécuter en surtemps un travail prévu au programme à son jour de congé ou à son jour de repos et qu'il n'y ait aucun travail à exécuter, il lui sera payé une somme minimum équivalente à quatre (4) heures à son taux régulier pourvu que l'on n'ait pas donné au salarié un préavis d'au moins seize (16) heures de ne pas se présenter au travail ou que ce défaut d'offrir du travail ne soit pas attribuable à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, dans lesquels cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

12.08 A) Si après avoir quitté lesdites usines, un salarié est mandé par la Compagnie de se présenter auxdites usines pour l'exécution d'un travail d'urgence en dehors des heures de travail prévues pour lui au programme

12.08 (suite)

régulier, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour chaque heure de travail non prévue au programme qui est fournie à la suite de tel mandement ou une somme minimum équivalente à la paie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier selon le paiement le plus élevé, sauf lorsque tel travail non prévu au programme forme une période continue avec les heures de travail prévues pour le salarié au programme régulier, dans lequel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

B) En plus du paiement prévu à la clause 12.08-A), un salarié ainsi mandé par la Compagnie recevra une allocation équivalente à une (1) heure de paie à son taux horaire régulier en dédommagement des déboursés de voyage qui lui seront ainsi occasionnés.

C) Le salarié rappelé pour un travail urgent n'est tenu d'accomplir que le travail pour lequel il fut demandé selon les dispositions de l'Article 12.08-A).

D) Les heures de rappel font partie de et sont inscrites à la liste de surtemps tel que prévu à l'Article 12.11-E).

12.09 Un salarié n'aura pas le droit d'être payé en vertu de plus d'une clause de cet Article 12 à moins qu'il n'en soit autrement et spécifiquement prévu.

12.10 Chaque fois que la Compagnie modifiera l'horaire régulier de travail d'un salarié, c'est-à-dire, lorsqu'elle en changera et l'heure d'entrée et l'heure de sortie, ce salarié sera rémunéré au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli pendant la première journée de travail suivant ledit changement, à moins que la Compagnie ne lui ait donné avis de ce changement seize (16) heures ou plus avant l'ancienne heure d'entrée ou avant la nouvelle heure d'entrée si l'ancienne heure d'entrée est plus tardive.

12.11 A) Le temps supplémentaire est volontaire sauf dans le cas où il est impossible d'obtenir le personnel nécessaire et est offert de façon équitable à tous les salariés qualifiés détenant la classification dans le département.

12.11 (suite)

B) Sous réserve des autres droits de la Compagnie, un salarié qui refuse d'effectuer du surtemps ou lorsqu'il est impossible de le rejoindre au numéro de téléphone consigné et vérifié par un témoin, il sera débité pour les fins de la liste décrite ci-bas du nombre d'heures de surtemps qu'il aurait travaillé s'il eut été disponible, sauf dans le cas d'une absence avec ou sans permission, d'une durée de vingt-sept (27) jours de calendrier et moins; dans ce cas, un salarié ne se verra débiter aucune heure sur la liste de surtemps.

Si un salarié s'absente avec ou sans permission durant le mois de novembre pour une période de vingt-sept (27) jours ou moins, la moyenne des heures de surtemps (travaillées, refusées et débitées) seront créditées à la liste de surtemps de l'année suivante, s'il s'avère impossible d'équilibrer son surtemps avant la fin de novembre.

C) Dans le cas d'une absence sans permission ou avec permission, d'une durée de plus de vingt-sept (27) jours de calendrier, le salarié sera débité pour les fins de la liste ci-bas, du nombre moyen d'heures de surtemps (travaillées, refusées et débitées) durant son absence par les autres salariés assignés à la même opération et/ou classification.

D) Tout salarié assigné à une nouvelle classification ou à un nouveau département sera débité pour les fins de la liste d'un nombre d'heures de surtemps égal à la moyenne de surtemps aux dossiers des salariés déjà assignés à la même classification dans le département en question.

E) Toute différence dans la distribution du temps supplémentaire dans une classification ou groupement de classification sera corrigée par assignation ultérieure avant le 1er décembre.

Cependant, s'il existe une différence de 50 heures et plus en faveur d'un salarié, le surtemps doit être offert au salarié le plus bas sur la liste affichée de temps supplémentaire sous réserve du sous-paragraphe H) et de la non disponibilité immédiate du salarié. Si le surtemps n'est pas ainsi offert, il pourra faire l'objet d'une réclamation par le salarié y ayant droit.

12.11 E) (suite)

Toutefois, le présent sous-paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'attente d'un salarié en rappel. Le salarié pourra réclamer ou sera débité dans le cas de refus, du nombre d'heures de surtemps qu'il aurait travaillé.

Le salarié ne peut réclamer en vertu de l'article 12.12 le paiement des heures, si l'écart est causé par sa non disponibilité pour activités syndicales, s'il a été impossible de l'équilibrer avant la fin de novembre et les heures non réclamées lui seront créditées sur la liste de surtemps de l'année suivante.

F) La Compagnie tiendra une liste qui indiquera le temps supplémentaire travaillé, refusé et débité pour chaque salarié depuis le 1er décembre précédent et ce, par classification. Une copie de cette liste sera affichée toutes les semaines à un endroit accessible aux salariés et copie de cette liste sera fournie au Syndicat.

Pour fins de distribution et d'égalisation de surtemps, les regroupements sont tels qu'apparaissant à la liste affichée, en date du 1er mars 1985. Toute modification à ces regroupements doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

G) Pour les fins d'enregistrement, les heures de surtemps seront indiquées en leur équivalent en heures régulières.

H) Lors d'une absence avec ou sans permission, tel que vacance, maladie, accident, congé sans solde, congé de maladie, libération syndicale, etc..., un salarié est considéré non disponible pour du temps supplémentaire depuis la fin de son quart régulier jusqu'au début de son prochain quart régulier travaillé. Cependant, il peut se déclarer disponible mais dans de tels cas, la Compagnie d'une part n'est pas tenue de faire appel à ses services, mais le salarié d'autre part n'est débité d'aucune heure de surtemps, s'il y a refus ou impossibilité de le rejoindre pendant cette absence.

I) Pour les fins de cet article 12, le mot "année" signifie: du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.

12.11 (suite)

J) Après épuisement de l'article 12.11-A), lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire dans une classification autre que celle à laquelle il est assigné, il se verra débiter les heures travaillées dans sa propre classification, seulement dans la mesure où cela lui permet, avant la fin novembre, de ne pas dépasser le plus haut du groupe où il travaille régulièrement; s'il y a surplus, les heures seront débitées à la liste de surtemps de l'année suivante.

K) Pour les fins de cet article, le mot "débit" signifie un ajout à des heures à la liste de surtemps et le mot "crédit" signifie un retrait des heures à la liste de surtemps.

12.12 A la fin de chaque année, tout salarié qui est pénalisé d'un écart de plus de huit (8) heures de surtemps par la distribution de temps supplémentaire débité (incluant heures travaillées et refusées) par la Compagnie, pourra réclamer l'excédent des huit (8) heures qui lui manquent d'après la liste affichée en vertu des articles 12.08 et 12.11 à la condition que le salarié pénalisé ait réclamé la différence dans les quinze (15) jours qui suivent la publication de la liste de temps supplémentaire. Si l'écart est de moins de huit (8) heures, il sera corrigé par assignation ultérieure après le 1er décembre.

12.13 Un salarié pourra convertir ses heures supplémentaires en temps de vacances cumulatives. Le salarié à son choix pourra demander le paiement de ces dites vacances en tout temps mais pas plus tard que le jour précédent la date anniversaire de la convention ou bien de prendre l'équivalent de ce temps en vacances additionnelles. Dans ce cas, l'Article 6.02-G), s'applique. De plus, le salarié ne pourra accumuler en vacances additionnelles plus de deux (2) semaines par année.

ARTICLE 13. CLASSIFICATIONS

13.01 A) Une qualification signifie les aptitudes qu'un salarié possède pour lui permettre d'exécuter un travail. Toutefois, une personne qualifiée n'obtient une classification que si les exigences de l'Article 13.01-B) sont remplies.

B) Une classification est une attestation qu'un salarié obtient lorsqu'il est choisi lors d'une promotion, d'une démotion, d'un transfert, d'un déplacement, d'une réduction du personnel ou d'une mise à pied, selon les modalités prévues aux Articles 13 et 14 de la présente convention.

En plus, le salarié doit avoir la capacité d'accomplir seul la tâche concernée après avoir complété la période d'entraînement nécessaire pour obtenir ladite attestation. Ladite attestation sera enregistrée et gardée en permanence au bureau de personnel. La Compagnie expédie mensuellement au Syndicat les attestations obtenues.

13.02 A) La classification de toutes les occupations actuelles et les taux qui y correspondent apparaissent à l'Annexe B ci-jointe.

B) Si l'on change substantiellement le travail requis de n'importe quelle classification et/ou occupation pendant la durée de cette convention ou si une nouvelle classification et/ou occupation est établie, la classification et/ou l'occupation en question pourra être reclassifiée ou classifiée selon le cas, par la Compagnie mais la Compagnie convient de réviser avec le Syndicat la nouvelle classification et/ou occupation, ou l'occupation et/ou classification à laquelle on a apporté un changement, lorsqu'elle en sera requise par le Syndicat. La Compagnie convient de fournir au Syndicat les documents utilisés pour la classification de toutes les tâches.

C) S'il y a mésentente concernant la classification d'une tâche, le salarié ou le Syndicat pourra soumettre un grief à la deuxième étape et en cas d'arbitrage, le grief sera référé à un arbitre compétent en la matière.

13.03 A) Aux fins de cette convention, l'expression "remplacement temporaire" signifie l'assignation par la compagnie d'un salarié à un poste autre que son assignation régulière.

B) La période durant laquelle un poste peut être comblé par remplacement temporaire ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente écrite entre les parties.

C) Aux termes du délai prévu à 13.03-B), il doit y avoir affichage tel que prévu à 13.06.

D) Les remplacements temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:

i) lors d'absence occasionnée par la maladie ou accident;

ii) lors des vacances d'un salarié;

iii) pour augmenter occasionnellement de façon temporaire le nombre de salariés dans une classification à cause de l'augmentation temporaire du volume de travail.

iv) pour combler un poste pendant la période d'affichage ou d'entraînement prévue à cette Convention;

v) pour toute raison où un salarié ne peut de façon temporaire remplir son poste;

vi) dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé;

vii) pour toute autre raison après entente écrite avec le Syndicat;

E) i) Les remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou moins sont comblés par les salariés classifiés disponibles.

Toutefois, les remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou moins dans les classifications non-préférentielles et de premier opérateur, sont comblés par les salariés classifiés disponibles ou les salariés disponibles qui ont reçu l'entraînement conformément à l'article 8.02-A).

13.03 E) (suite)

ii) Les remplacements temporaires de plus de cinq (5) jours ouvrables sont offerts d'abord aux salariés présents dans la section sur l'équipe concernée détenant la classification et ce, par ancienneté générale.

iii) Dans le cas où aucun salarié n'accepte le remplacement temporaire prévu au sous-paragraphe ii), alors le salarié classifié ayant le moins d'ancienneté, dans la section et sur l'équipe concernée sera tenu de faire le travail. Dans le cas où le salarié classifié ayant le moins d'ancienneté aura déjà atteint le maximum de quinze (15) jours en vertu de 13.03-E)(v), le suivant en ancienneté sera tenu de faire le travail et ainsi de suite.

iv) Au terme de leur assignation les salariés retournent à l'occupation qu'ils détenaient auparavant.

v) La Compagnie pourra contraindre selon i) et iii) un salarié de remplacer temporairement pour pas plus de 15 jours ouvrables à l'intérieur d'une année de convention collective. Un remplacement obligatoire de 2 heures ou moins ne sera pas considéré comme un remplacement obligatoire au sens du présent sous-paragraphe. Toutefois, si le salarié est assigné à plus d'un remplacement obligatoire qui totalise plus de deux (2) heures à l'intérieur de son quart de travail, il sera crédité d'une journée ouvrable de remplacement temporaire obligatoire.

Il est entendu qu'un remplacement temporaire effectué de consentement par le salarié ne sera pas crédité dans les 15 jours ouvrables dont il est fait mention ci-avant.

13.04 A) Lorsqu'un salarié est temporairement déplacé, il maintient son salaire régulier ou est payé le taux de la tâche à laquelle il est déplacé selon le plus élevé des deux.

B) Si un salarié demande un déplacement à une classification moins rémunérée ou s'il est déplacé au lieu d'une mise à pied en vertu de 13.09, il sera rémunéré au taux de la classification à laquelle il est transféré.

13.05 A) Les Classifications Préférentielles sont les suivantes:

- Gardien du dépôt à outil

- Préposé au terrain d'incinération (Explosifs) Classe 1

- Commis de magasin
  Chef
  Classe 1

- Opérateur de machinerie lourde

- Utilité (camion, automobile, locomotive, tracteur à roues)
  Classe 1

- Chef opérateur

- Premier opérateur

Toutefois, dans le cas d'une mise à pied, les classifications de premier opérateur, préposé au terrain d'incinération (Explosifs) classe 1, commis de magasin classe 1, utilité classe 1, chef opérateur et gardien du dépôt à outil ne feront pas partie des Classifications Préférentielles mais seront considérées comme des Classifications non Préférentielles.

Les Classifications Préférentielles comprennent aussi celles de première, seconde et troisième classes de métiers, ainsi que les mécaniciens de machines fixes.

B) Toutes les autres classifications qui ne sont pas énumérées ci-dessus et qui sont incluses à l'Annexe B seront considérées comme Classifications non Préférentielles.

C) Pour les fins de cet Article, le mot "secteur" se définit comme étant un groupe de bâtisses ou de personnes appartenant à une certaine opération. Ces secteurs sont:

1 Première passe des poudres propulsives, N/G

2 Finition des poudres propulsives

3 RDX

4 Acides et N/C

13.05 C) (suite)

5 Entretien

6 Services

7 Centrale thermique

D) Un salarié déplacé à l'occasion d'une mise à pied, d'une promotion ou d'un transfert a droit à une période d'entraînement nécessaire et raisonnable sur tout poste auquel son ancienneté lui donne droit.

13.06 Poste vacant

A) Tous les postes nouveaux ou vacants seront affichés pendant une période de sept (7) jours de calendrier à un endroit en vue avant d'être comblés. Copie de ces affichages est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

B) Tout affichage doit indiquer la classification, la tâche, la section, la bâtisse et l'horaire de travail. De plus, lors d'un affichage dans une classification autre qu'une classification de métier, les exigences apparaissant sur l'avis doivent être en relation avec la tâche affichée.

C) Tout poste affiché est accordé au candidat détenant la classification et ayant le plus d'ancienneté générale. A défaut, le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté générale.

D) Lors de son retour au travail suite à une absence pour maladie, accident ou vacance, un salarié dans un délai de cinq (5) jours ouvrables peut faire valoir ses droits aux affichages faits durant ladite absence.

E) Le nom du candidat choisi est affiché au plus tard cinq (5) jours après la fin de l'affichage avec le numéro d'affichage, la classification, son numéro matricule, son ancienneté ajustée et le Syndicat recevra copie de cet affichage le jour même.

F) La Compagnie peut procéder par affichage temporaire pour combler des postes vacants pour raisons de maladie et de vacances.

Le salarié absent et dont le poste a été comblé temporairement selon le paragraphe 13.03-C) réintègre à son retour au travail l'occupation qu'il détenait avant son départ, sous réserve du sous-paragraphe D).

13.06 (suite)

G) Le candidat choisi sera assigné à son nouveau poste au plus tard quinze (15) jours après sa désignation, sinon il aura droit au salaire de son nouveau poste s'il est supérieur à celui qu'il détenait avant l'affichage.

H) A l'occasion de son déplacement par affichage, promotion, rétrogradation, et dans le cas d'augmentation et de diminution du nombre d'équipes dans une classification donnée, pour une période de vingt (20) jours ouvrables ou plus, à classification égale, un salarié a le choix de l'horaire de travail, de la bâtisse et de la tâche de travail si son ancienneté générale le lui permet.

I) Un salarié qui obtient un poste par affichage ne pourra postuler sur un autre affichage pendant une période de six (6) mois. Cependant, un salarié qui obtient un poste temporairement selon le paragraphe 13.03-C) et 13.06, pourra postuler sur un autre affichage au terme de son affectation temporaire, si elle est inférieure à six (6) mois.

13.07 Ouvertures de postes dans la section des métiers

A) A compter de la signature de la présente convention les corps de métiers seront divisés de la façon suivante:

1) Métiers nécessitant aucune expérience théorique ou pratique, sont définis comme étant les peintres et couvreurs de tuyaux;

2) Métiers nécessitant un certain degré d'expérience et directement relié aux fonctions de ce métier à l'usine, sont les menuisiers, régleurs de machines à couteaux, et les soudeurs au plomb;

3) Tous les autres métiers non mentionnés aux paragraphes 1 et 2 sont des métiers nécessitant une formation spécialisée.

B) Dans tous les cas de vacances aux postes des métiers, celles-ci seront comblées selon les modalités de l'Article 13.06-A) et 13.07.

13.07 (suite)

C) La Compagnie convient de déclarer vacant à la signature de la convention collective un poste de 4e Classe (Apprenti) dans les métiers suivants: tuyauteur, installateur en machinerie, menuisier et dans le groupe ferblantier soudeur.

Sauf dans le cas d'une vacance dans une 1ère Classe, lorsqu'un poste est déclaré vacant dans les 2e, 3e et 4e classes, le poste sera comblé par le candidat qualifié détenant le plus d'ancienneté générale.

La Compagnie indiquera sur l'affichage les tâches des métiers.

La Compagnie convient de fournir à tout salarié qui le désire, les documents nécessaires pour l'obtention d'un certificat d'apprentissage.

Le mot "qualifié" signifie:
*pour les métiers du groupe 13.07-A)1): sans expérience théorique ou pratique.

**pour les métiers du groupe 13.07-A)2): un (1) an d'expérience pratique ou une attestation qu'ils ont suivi un cours dans une institution reconnue (Secondaire V ou École de Métiers) directement relié au poste vacant.

***pour les métiers du groupe 13.07-A)3): une attestation qu'ils ont suivi un cours dans une institution reconnue (Secondaire V ou École de Métiers) directement relié au poste vacant ou un certificat de compétence.

D) Sauf pour la 1ère Classe où il doit subir avec succès un examen, un salarié qui détient une classe de métiers accède automatiquement à une classe supérieure après 2,000 heures de travail dans une classe qu'il détient déjà.

E) Sauf pour la 1ère Classe où le salarié doit subir avec succès un examen, le salarié qui obtient un poste de métiers Classe 4 sera, après 1,000 heures de travail, reclassé à une classe supérieure à la condition qu'il détienne les attestations scolaires d'une institution reconnue par le Ministère de l'Éducation ou qu'il détienne une attestation d'expérience reconnue ou qu'il détienne une attestation du Ministère du Travail du Québec pour chaque métier.

13.07 (suite)

F) Tous les salariés choisis aux postes plus haut mentionnés devront subir un examen médical afin de vérifier leurs aptitudes physiques à exécuter les tâches relatives à ces métiers.

G) La Compagnie remboursera à tout salarié qui désire obtenir la formation technique requise à l'Article 13.07-D) et E), les coûts annuels de cette formation à condition qu'il démontre à la satisfaction de la Compagnie qu'il a subi avec succès les examens annuels.

H) Les salariés dans les classifications de métier qui ne sont pas classés "A" ou première classe seront toujours accompagnés d'un salarié classe "A" ou première classe pour effectuer les travaux relevant de leur métier qui pourraient comporter des risques possibles pour leur santé ou leur sécurité.

I) La Compagnie s'efforcera de distribuer les tâches des métiers préposés au service de l'entretien de façon à ce que les tâches ainsi distribuées correspondent directement aux classifications des métiers concernés.

13.08 A) La Compagnie pourra en tout temps afficher des postes de pré-entraînement pour toute classification prévue à l'annexe B ou toute nouvelle classification.

B) Ces postes sont surnuméraires.

C) Ces postes sont affichés à un endroit en vue pendant sept (7) jours de calendrier.

D) Les postes sont accordés aux candidats ayant le plus d'ancienneté générale en autant qu'ils rencontrent les exigences de l'affichage lesquelles doivent être en relation avec la tâche.

E) Aussitôt qu'un remplaçant qualifié sera disponible selon 13.03, le salarié débutera sa période d'entraînement.

F) A la fin de sa période d'entraînement, le salarié détiendra la classification pour laquelle il a été entraîné, mais retournera au poste qu'il détenait avant sa période d'entraînement.

13.08 (suite)

G) Le salarié ainsi entraîné sera automatiquement considéré comme candidat pour tout affichage de poste permanent dans la classification pour laquelle il a été entraîné si cet affichage survient dans les six (6) mois suivant le début de son entraînement.

H) Pendant sa période d'entraînement, le salarié reçoit le salaire de la classification pour laquelle il est entraîné.

13.09 Lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied

A) Un Chef opérateur en surplus déplacera:

i) Un Chef opérateur détenant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

ii) Un Premier opérateur ayant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

iii) Il subira l'entraînement nécessaire afin de remplacer le Premier opérateur ayant le moins d'ancienneté;

iv) S'il ne peut ou s'il ne désire pas utiliser les mécanismes de déplacement ci-dessus prévus, il rétrograde à son choix à un poste de classification non préférentielle dans l'usine, y incluant son département, en tenant compte de l'ancienneté.

B) Un Premier opérateur en surplus déplacera:

i) Un salarié ayant moins d'ancienneté dans les classifications de son choix où il a travaillé et qu'il détient;

ii) Il subira l'entraînement nécessaire afin de remplacer le Premier opérateur ayant le moins d'ancienneté;

iii) S'il ne peut ou s'il ne désire pas utiliser les mécanismes de déplacement ci-dessus prévus, il rétrograde à son choix à un poste de classification non préférentielle dans l'usine, y incluant son département, en tenant compte de l'ancienneté.

13.09 (suite)

C) Dans le cas d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied dans les autres classifications non-préférentielles, le salarié qui devient surplus pourra déplacer à son choix tout autre salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure ou dans une classification supérieure qu'il détient et où il a déjà travaillé.

D) Un salarié de service d'entretien et des services auxiliaires qui devient en surplus pourra déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans une classification non Préférentielle ou dans une classification Préférentielle s'il a déjà détenu telle classification, à condition toutefois, qu'il ait les connaissances et l'habileté pour remplir les exigences de la tâche.

E) En cas d'ancienneté égale, la préférence est accordée au salarié ayant le plus de dépendants directement à sa charge.

F) Dans tous les cas, le salarié jouissant de moins d'ancienneté dans un poste de classification non préférentielle sera le premier touché à l'occasion d'une mise à pied.

13.10 A la fin de la mise à pied ou de la réduction du personnel, tel que prévu ci-haut, le salarié retourne à son ancienne occupation, sans procéder par affichage.

13.11 A) Dans les cas de surplus de personnel dans une occupation donnée, la Compagnie peut au lieu de procéder à une mise à pied assigner le salarié qui devient surplus à une classification préférentielle qu'il détient ou à toute classification non préférentielle.

Un surplus de personnel n'est pas un remplacement temporaire pour absence.

B) Si cette assignation devait durer plus de quinze (15) jours ouvrables, le salarié pourra se prévaloir de ses droits tel que prévu à 13.09.

C) Au terme de l'assignation prévue au paragraphe a), le salarié retourne à l'occupation qu'il détenait auparavant.

ARTICLE 14. ANCIENNETÉ

14.01 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir travaillé durant une période stagiaire de quatre cent quatre-vingt (480) heures, selon sa cédule régulière (excluant le temps supplémentaire) à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que ces quatre cent quatre-vingt (480) heures se situent à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

14.02 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté sera calculée de façon à comprendre toutes les périodes d'emploi d'une personne depuis le premier jour où elle fut embauchée par la Compagnie ou ses prédécesseurs dans les opérations auxdites usines, à l'intérieur de l'unité de négociation, mais excluant:

toute période d'emploi survenue antérieurement à une terminaison d'emploi autre qu'une mise à pied. L'ancienneté d'un salarié qui est mis à pied continue de s'accumuler au cours des trente-six (36) mois qui suivent.

Un salarié rappelé au travail recouvre le service continu qu'il avait accumulé avant sa mise à pied. Les salariés de la Compagnie qui ont subi antérieurement une perte de service à l'occasion d'une mise à pied recouvrent tout le service accumulé pour la Compagnie ou ses prédécesseurs auxdites usines et ce à compter de la signature de la présente convention.

Les salariés absents du travail pour cause d'invalidité recouvrent tous les droits et privilèges prévus à la présente convention qu'ils avaient acquis au moment de leur départ lorsqu'ils retournent au travail.

14.03 Lorsqu'un salarié jouissant du droit d'ancienneté doit être mis à pied, on lui donnera un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant que telle mise à pied n'entre en vigueur, sinon il aura droit à son plein salaire et autres avantages à cette Convention.

14.04 L'ancienneté d'un salarié est annulée dans n'importe lequel des cas suivants:

1. Démission.

2. Congédiement qui n'est pas renversé par décision arbitrale.

3. Mise-à-pied de trente-six (36) mois consécutifs.

4. Non-retour au travail dans les quinze (15) jours de l'expédition d'un avis de rappel par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

5. Le salarié promu à une fonction dans la Compagnie en dehors du certificat d'accréditation après l'entrée en vigueur de la convention collective, maintient et accumule son ancienneté pendant une période de 6 mois. Après cette période, le salarié promu maintient son ancienneté jusqu'à une période de 36 mois depuis sa promotion. Après cette période de 36 mois, il maintient l'ancienneté acquise au moment de sa promotion, jusqu'à un maximum de 36 mois.

   Le salarié promu peut retourner à son ancien poste dans les six (6) mois de sa promotion et après cette période, il peut retourner à un poste vacant dans l'unité de négociation en utilisant son ancienneté.

   Les salariés promus dans une fonction à l'extérieur de l'unité de négociation avant l'entrée en vigueur de la convention maintiennent leurs droits et privilèges acquis.

Dans le cas de non-réception d'un avis de rappel par un salarié, ou de l'indication écrite par lui à la Compagnie indiquant sa non-disponibilité au cours d'une certaine période de cette mise-à-pied, la Compagnie peut rappeler au travail le suivant sur la liste de rappel.

La Compagnie ne doit pas être appelée à subir un préjudice du fait qu'un salarié ait omis de lui indiquer son adresse courante.

14.05 a) La Compagnie convient d'afficher des listes d'ancienneté indiquant l'ancienneté de chaque salarié et de fournir une copie de telles listes au Syndicat à tous les trois (3) mois.

b) La Compagnie convient de corriger toute erreur dont le Syndicat ou tout salarié lui fournira la preuve. Nul changement ne sera fait à l'ancienneté ou service de quelque salarié que ce soit sans que le Syndicat n'ait été consulté.

c) L'ancienneté de chaque salarié est celle reconnue à la date de la signature.

14.06 Lorsqu'il y aura des postes vacants:

a) pour la production la Compagnie fera parvenir aux salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté un avis de rappel tel que prévu aux Articles 14.02 et 14.05.

b) pour les métiers de première, deuxième et troisième classe la Compagnie rappellera les salariés par ordre d'ancienneté dans leur classification; de plus le Syndicat reçoit une copie de l'avis le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone.

c) de plus, le Syndicat reçoit une copie de l'avis le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone.

14.07 Si un salarié était mis à pied et qu'après enquête il soit établi qu'une telle mise à pied constitue une violation des dispositions de la clause 14.03 précitée, le salarié sera réintégré dans ses fonctions et on lui paiera le temps perdu par suite d'une telle mise à pied:

a) sur la base de ses heures normales de travail par jour;

b) sur une base de tout nombre moindre d'heures qui aura pu avoir été convenu entre la Compagnie et le Syndicat ou décrété par un arbitre unique, conformément à l'Article 16 de la présente convention, pourvu, toutefois, qu'un avis par écrit de tel grief soit donné à la Compagnie dans les trente (30) jours ouvrables après que le Syndict aura reçu avis de la mise à pied.

ARTICLE 15. PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.01 Définition du grief

Un grief signifie toute plainte, toute mésentente ou tout différend ayant trait à l'application ou l'interprétation de la convention collective et à toute condition de travail définie dans cette convention qu'un salarié, ou un groupe de salariés ou le Syndicat pourrait vouloir discuter et régler avec la Compagnie.

Première étape

Le salarié, accompagné de son délégué ou du délégué en chef ou de son substitut, pourra soumettre par écrit son grief directement au contremaître ou son représentant. Une copie du grief sera transmise au Syndicat.

Deuxième étape

Si le contremaître ne règle pas le grief à la satisfaction du salarié dans les deux (2) jours ouvrables de la soumission, la Compagnie devra convoquer une réunion avec le comité de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-haut mentionné dans le but de régler le grief.

15.02 Toute décision prise d'un commun accord entre la Compagnie et le comité du Syndicat au sujet de tout grief, sera consignée par écrit et sera sans appel et liera et la Compagnie et le Syndicat. A défaut d'en arriver à une entente à la deuxième étape de la clause 15.01, la Compagnie confirmera sa décision par écrit au comité du Syndicat dans un délai de deux (2) semaines de la fin des discussions.

15.03 Rien dans la présente convention ne sera censé enlever le droit de chaque salarié, en particulier de présenter tout grief personnel à la Compagnie. Si le règlement de tel grief touche l'interprétation d'un article quelconque de la présente convention, la Compagnie convient d'en fournir les détails par écrit au Syndicat.

15.04 Les délais spécifiés dans le présent article 15 ne sont pas censés comprendre les samedis, dimanches et jours de fête indiqués à l'article 6.03 de la présente convention.

15.05 a) La Compagnie ne sera pas obligée d'accueillir une demande d'ajustement rétroactif de plus de six (6) mois à partir de la date de la soumission par écrit du grief.

b) Tout grief se prescrit s'il n'a pas été présenté par écrit en dedans de trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident qui a donné lieu à ce grief.

15.06 La Compagnie ne devra pas user de discrimination à l'égard d'un salarié en raison du fait qu'un tel salarié aura soumis de bonne foi un ou plusieurs griefs.

15.07 Si, dans le cas d'un grief intéressant un groupe de salariés, il est difficile à l'un ou plusieurs des plaignants de signer le grief, le Syndicat pourra présenter un tel grief au contremaître au nom de ces salariés et ce grief sera signé par le délégué en chef ou son substitut ou toute autre personne autorisée à le faire.

Le Syndicat fera connaître à la Compagnie le nom de tous les plaignants de la part de qui le grief est présenté. Le Syndicat pourra également présenter un grief concernant l'interprétation de la convention collective et un tel grief sera signé par le président du Syndicat ou son substitut.

15.08 Un grief ayant trait à une mise à pied, à un congédiement, à une suspension ou à un rappel pourra être amorcé à la deuxième étape de la clause 15.01 ayant trait à la procédure de grief.

15.09 Un salarié pourra soumettre son grief soit en français, soit en anglais à son choix, mais il sera toujours discuté en français.

15.10 Le délégué en chef ou son substitut pourra, sur préavis raisonnable, avoir accès à tout document ayant trait au règlement d'un ou plusieurs griefs. Ceci se fera durant les heures régulières de bureau et après avoir obtenu l'autorisation du salarié concerné.

ARTICLE 16. ARBITRAGE

16.01 a) Soixante (60) jours après le dépôt du grief mais pas plus tard que six (6) mois, tout grief ou différend entre la Compagnie et le Syndicat touchant l'application, l'interprétation, l'administration ou la prétendue violation de tout article de cette convention, y compris toute question de savoir si une affaire peut être soumise à l'arbitrage, pourra dans le cas d'une question qu'on ne parvient pas à régler être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

b) Si le cas s'y prête et à la suite d'une entente mutuelle, les parties conviennent de procéder par la méthode accélérée.

16.02 a) Tout grief sera référé à tour de rôle selon la disponibilité aux arbitres suivants:

- Guy Dulude
- Jean-Yves Durand
- Michel Bolduc
- Marc Gravel

La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties; en aucun cas, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quelque terme que ce soit de la présente convention.

b) Dans le cas où un des arbitres ci-haut mentionnés ne pouvait plus remplir ses fonctions d'arbitre, les parties nommeront un remplaçant.

16.03 Chaque partie paiera ses propres frais et les honoraires et dépenses de son représentant et de ses témoins qu'elle aura appelés. Les honoraires et déboursés de l'arbitre unique seront payés par les parties à part égale.

16.04 La partie qui désirera soumettre une question à l'arbitrage devra faire parvenir à l'autre partie un avis de son intention de recourir à l'arbitrage.

16.05 Les délais spécifiés dans le présent article sont censés exclure les samedis, dimanches et jours de fête énumérés à la clause 6 de la convention et pourront être prolongés par l'arbitre unique, ou de consentement mutuel des parties, consentement qu'on devra confirmer par écrit. Il est convenu que ces exclusions ne s'appliqueront pas au calcul des délais à la clause 16.01 de la convention collective.

ARTICLE 17. FERMETURE TOTALE

17.01 Si la compagnie décide de fermer totalement ses opérations de façon permanente, elle en avise les salariés et le Syndicat trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 18. AVIS

18.01 Les avis prévus aux Articles 16 et 20 devront être expédiés par la poste et adressés, en ce qui concerne le Syndicat, au Président du Syndicat et, ce qui concerne la Compagnie, au Président de la Compagnie, ou devront être remise en main propre par le Président du Syndicat au Chef de service, Relations industrielles de la Compagnie ou vice versa, dans lequel cas l'avis devra être daté et chaque partie devra y apposer ses initiales.

ARTICLE 19. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail, la Compagnie en avise le Syndicat.

19.02 Les parties créent un comité paritaire d'au maximum trois (3) représentants pour étudier les implications des changements technologiques, si ces derniers affectent au moins dix (10) salariés et plus. Ce comité se rencontre pendant les heures de travail et les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire.

Les membres syndicaux de ce comité seront considérés de jour pour toute rencontre avec la Compagnie et seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

19.03 La Compagnie fournit à un salarié directement affecté par un changement technologique, le recyclage et la formation nécessaire dans un délai déterminé pour que le salarié puisse remplir un poste à l'intérieur de l'unité de négociation si son ancienneté le lui permet.

19.04 Le salarié ainsi affecté par un changement technologique maintiendra pendant une période de six (6) mois son ancien taux si le taux de la nouvelle occupation est inférieur.

ARTICLE 20. DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Cette convention entre en vigueur le ler mars 1985 et se termine le 29 février 1988.

20.02 Sur avis écrit de dix (10) jours francs, l'une ou l'autre des parties pourra exiger que l'autre partie entame les négociations pour le renouvellement de la convention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant sa date d'expiration, et alors les deux parties devront entamer de telles négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour obtenir un tel renouvellement.

20.03 Celle des parties qui donnera l'avis conformément à la clause 20.02 du présent article devra, au moment où un tel avis est envoyé, soumettre à l'autre partie, par écrit, toutes modifications ou révisions proposées pour la présente convention, et la partie qui reçoit l'avis devra faire de même dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.

20.04 La présente convention est maintenue en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Valleyfield,
ce 24ième jour du mois de mai 1985.

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (CSN)

ANNEXE "A"

I - RÉGIME DE RENTE DE LA COMPAGNIE

A-1 a) La Compagnie s'engage à modifier le régime de retraite pour prévoir que les contributions commenceront à la dernière des dates suivantes.

le 35ième anniversaire de naissance du salarié ou son 2ième anniversaire d'emploi. Tout salarié pourra choisir de ne pas contribuer au régime en avisant par écrit la Compagnie au moins soixante (60) jours avant la date fixée pour le début de ses contributions. Tout salarié admissible peut choisir de commencer à contribuer au régime avant la date prévue ci-dessus en avisant par écrit la Compagnie soixante (60) jours à l'avance.

b) Un salarié qui a choisi de ne pas contribuer au régime ne peut modifier ce choix par la suite s'il a atteint l'âge de 35 ans.

c) Le pourcentage de rente crédité par année est celui applicable selon que le salarié a participé avec ou sans contribution.

d) Tout salarié qui a contribué au régime de retraite et qui s'en retire à la suite d'une cessation d'emploi avant sa date d'attribution aura droit à un remboursement de sa contribution totale plus le paiement d'un intérêt équivalent au taux de rendement de la caisse ou au taux d'intérêt légal, selon ce qui est le plus avantageux.

A-2 Le service reconnu en vertu du régime sera le service accompli après la date d'entrée en vigueur (24 décembre 1980), alors que le salarié est membre du régime. Le service antérieur ne sera pas reconnu sauf aux fins de déterminer l'admissibilité à une rente différée ou l'admissibilité à une retraite volontaire ou anticipée.

A-3 Tout membre contributif versera 4% de son salaire moins sa contribution au Régime de Rentes du Québec.

A-4 L'âge normal de retraite en vertu du Régime de retraite est 65 ans.

A-5 Tout salarié qui a atteint l'âge de 60 ans et a complété 30 ans de service pourra prendre sa retraite avant l'âge normal. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite.

A-6 Un salarié qui a atteint l'âge de 55 ans et qui a complété 25 ans de service pourra prendre sa retraite anticipée. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite, réduite à ½% par mois à courir entre la date de sa retraite et la date de sa retraite normale ou volontaire, selon celle de ces deux dates qui surviendra la première.

A-7 Toutes les rentes de retraite seront basées sur le salaire moyen des trois meilleures années consécutives, lequel est défini comme la moyenne des salaires les plus élevés gagnés par le salarié dans trente-six (36) mois consécutifs au cours de la période de service reconnu.

A-8 La rente de retraite sera égale à.

a) Pour un membre contributif.

- 1.0% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

- 1.6% de l'excédent, s'il en est, de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives sur le maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

b) Pour un membre non contributif.

- ½% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

A-9 Au décès d'un membre, ses ayants droit recevront le remboursement des contributions du membre plus les intérêts créditées, moins la somme des versements de rentes déjà effectués si le décès survient après la retraite. Le salarié pourra choisir un mode optionel de rente comportant le versement d'une rente à son conjoint après son décès ou comportant un nombre minimum de versements mensuels. Si le salarié choisit un mode optionel de rente, sa rente de retraite sera augmentée ou diminuée sur base d'équivalence actuarielle.

A-10 La date d'attribution en vertu du régime sera la date où le salarié a atteint l'âge de 45 ans et a complété 10 ans de service.

S'il y a cessation d'emploi avant la date d'attribution, le salarié recevra un remboursement de ses contributions plus les intérêts crédités.

S'il y a cessation d'emploi après la date d'attribution, le salarié aura droit à une rente différée payable à sa date normale de retraite et dont le montant sera égal à la rente créditée à la date de cessation d'emploi.

A-11 Toute période pendant laquelle un salarié recevra une rente d'invalidité en vertu d'un régime d'assurance-invalidité prolongée auquel l'employeur contribue sera incluse dans la période de service reconnue en vertu du régime. Le salarié deviendra admissible à sa rente de retraite à l'âge normal de retraite.

II - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

A-12 En vertu du régime d'assurance-vie, tous les salariés auront une assurance-vie de base équivalente à une (1) fois leur salaire annuel dont la Compagnie défraie entièrement le coût.

A-13 Le salarié peut choisir de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une, deux ou trois fois ses gains annuels arrondi au prochain $500.00 jusqu'à la fin du mois au cours duquel il célèbre son 55ième anniversaire de naissance. A partir du début du mois suivant son 55ième anniversaire de naissance, le salarié a le choix de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une ou deux fois ses gains annuels, arrondi au prochain $500.00.

A-14 Le salarié paie le coût de l'assurance-vie additionnelle contributoire qu'il a choisie selon le barême établi par la compagnie d'assurance qui, en date de la signature de la convention, se lit comme suit:

$1,000.00 d'assurance additionnelle en vigueur au 1er mars 1985:

Si son âge est de:

Moins de 30 ans	$0.090
30 ans et plus, mais moins de 40 ans	$0.120
40 ans et plus, mais moins de 50 ans	$0.290
50 ans et plus, mais moins de 55 ans	$0.600
55 ans et plus, mais moins de 60 ans	$1.000
60 ans et plus	$1.300

A-15 A compter de la date de signature de la convention, tout retraité régulier de la Compagnie bénéficiera d'une assurance-vie de $2,000.00 dont le coût est entièrement défrayé par la Compagnie.

A-16 L'assurance-vie est payable au bénéficiaire du choix du salarié en cas de son décès, qu'elle qu'en soit la cause.

A-17 Si le salarié devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans, son assurance-vie (couverture de base et additionnelle contributoire) demeurera en vigueur, sans versement de prime, pour la durée de son invalidité, ou jusqu'à 65 ans. Le montant d'assurance est sujet aux mêmes réductions à 55 ans et à 65 ans que si le salarié était un employé actif.

III - RÉGIME D'ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE

A-18 Dans le cas d'un décès résultant des suites d'un accident et survenu au cours d'une période de 365 jours suivant l'accident, le salarié sera assuré pour un montant d'assurance égal à 200% de ses gains annuels habituels, arrondi au prochain $500.00.

A-19 Cette assurance couvre le salarié au travail et à l'extérieur de son travail, et est payable en plus de son assurance-vie. Cependant, cette protection cesse au 65ième anniversaire de naissance du salarié.

A-20 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance mort accidentelle du salarié, le salarié paie 10% du coût.

IV - RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

A-21 Si le salarié est incapable de travailler à cause d'invalidité due à un accident ou à une maladie hors du travail, le régime d'indemnité hebdomadaire lui versera 66 2/3% de ses gains hebdomadaires habituels (incluant surtemps régulièrement cédulé, primes de relève et bonis de fin de semaine) tant que durera l'invalidité, mais n'excédant pas une période de 26 semaines.

A-22 Les prestations sont payables à partir du 1er jour de l'invalidité du salarié en cas d'un accident non occupationnel, et du 4ième jour en cas de maladie.

La Compagnie convient d'avancer à tous les salariés qui s'absentent pour raison de maladie ou d'accident les montants équivalant aux indemnités auxquelles ils ont droit.

Ces indemnités sont payables à la même date que celles prévues pour la distribution de la paie.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit signer une autorisation à l'attention de la compagnie d'assurance lui demandant de verser à la Compagnie le montant de l'indemnité avancée.

A-23 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'indemnité hebdomadaire pour le salarié, le salarié paie 10% du coût.

V - RÉGIME D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

A-24 Si l'invalidité du salarié se prolonge au-delà de 26 semaines, il recevra les prestations d'invalidité à long terme offertes par le régime de revenu continu de la Compagnie. Ces prestations sont égales à 60% de ses gains habituels de base, payables mensuellement jusqu'à un montant maximum de $2,000.00 par mois.

A-25 Au cours des deux premières années de prestations pour l'invalidité prolongée, le salarié continuera à recevoir les prestations mensuelles tant qu'il ne sera pas capable de remplir les fonctions de son travail habituel. Les prestations continueront à être versées, par la suite, s'il demeure invalide de façon à ne pouvoir exercer un travail quelconque pour lequel il est apte, ou pourrait le devenir en raison de son instruction, de sa formation, ou de son expérience. Toutes prestations cesseront lorsque le salarié atteindra son 65ième anniversaire.

A-26 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'invalidité prolongée pour le salarié; le salarié paie 10% du coût.

VI - RÉGIME D'ASSURANCE-HOSPITALISATION
(pour le salarié et ses personnes à charge)

A-27 Le régime d'assurance-hospitalisation remboursera les frais de chambre semi-privée et pension n'importe où à travers le monde. Il n'y a aucune limite à la durée du séjour à l'hôpital.

A-28 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-hospitalisation; le salarié paie 10% du coût.

VII - RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

A-29 Le régime d'assurance-maladie complémentaire remboursera 80% des frais admissibles encourus par le salarié et ses personnes assurées en excès de la franchise.

A-30 La franchise est égale au premier $25.00 des frais admissibles encourus par un célibataire ou une famille par année civile.

A-31 Il n'y a aucune limite au montant de prestation pour frais admissibles sous ce régime.

A-32 Les frais de maternité sont traités sous ce régime comme tout autre genre de maladie.

A-33 Le régime couvre le salarié lorsqu'il voyage à l'extérieur du Canada (soit en vacances, soit à l'ouvrage) pour les soins et services d'urgence résultant d'un accident ou d'une maladie.

A-34 Les frais admissibles incluent.

- les médicaments et produits pharmaceutiques (y compris les contraceptifs oraux) nécessitant une prescription,
- les vaccinations et les immunisations pour le traitement préventif des maladies contagieuses,
- le transport en ambulance dans un rayon local,
- l'excédent des frais exigés pour les soins dispensés par un médecin (lorsque permis par la législation provinciale),
- les soins infirmiers d'ordre professionnel prescrits par le médecin traitant dispensés en service privé par une infirmière diplômée, licenciée, par une aide-infirmière légalement autorisée, par une infirmière auxiliaire licenciée ou par une personne légalement autorisée de façon semblable, à condition qu'elle ne soit pas un proche parent du malade;
- la physiothérapie,
- la thérapie de la parole dispensée pour certaines affections;
- les soins dispensés par un psychologue légalement autorisé prescrits par le médecin traitant, se rapportant au diagnostic et au traitement des maladies mentales ou des troubles nerveux ou émotifs,
- le traitement dentaire dû à un accident;
- tous les services et produits nécessaires aux soins médicaux dispensés ou obtenus à l'hôpital à l'exception des soins professionnels,
- l'oxygène et la location des appareils nécessaires à son administration,
- l'appareil régulateur du rythme cardiaque,
- les appareils de prothèse. membres, yeux et larynx artificiels,

A-34 (suite)

- les appareils auditifs, jusqu'à concurrence de $250.00 au cours de toute période de 24 mois;

- la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital ou d'un poumon d'acier;

- les pansements chirurgicaux, les plâtres, les appareils orthopédiques, les bandages herniaires, et certains accessoires orthopédiques. Les frais pour chaussures orthopédiques requises, à condition qu'elles ne fassent pas partie d'un appareil orthopédique ou d'une attelle, sont remboursables jusqu'à concurrence de 50%;

- les soins dispensés ou prescrits par un chiropraticien, un ostéopathe, un podologue et un naturopathe, jusqu'à concurrence de 20 visites au cours d'une année civile et de $8.00 par visite (si ces frais sont couverts en application de la législation provinciale).

A-35 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-maladie complémentaire; le salarié paie 10% du coût.

A-36 A la demande du Syndicat, sur préavis de 120 jours, et pas plus d'une fois pendant la durée de la convention, la Compagnie s'engage à demander une nouvelle soumission de prix relatifs à la couverture des avantages sociaux énumérés plus haut et présentement couverts par la Great West Compagnie d'Assurance-Vie, ainsi que ceux qui furent consentis au cours de la présente convention.

La Compagnie convient de choisir l'assureur qui offrira les meilleurs prix pour cette couverture après entente avec le Syndicat.

Il est entendu que le Syndicat aura accès à toutes les informations concernant la police maîtresse couvrant le régime d'assurance-vie, le régime mort accidentelle, le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire. A cet effet, la Compagnie avisera l'assureur choisi de cette entente et après entente avec le Syndicat informera l'assureur du ou des représentants du Syndicat qui aura ou auront accès à cette information.

De plus, il est entendu que toute remise, dividende ou autre réduction provenant de l'assureur et résultant d'une expérience favorable sera partagée entre les salariés et la Compagnie dans les mêmes proportions que leurs contributions aux primes d'assurance.

ANNEXE "B"

B-01 CHEF DE GROUPE

Un "chef de groupe" nommé dans un département quelconque sera payé à un taux de quarante (40¢) cents de l'heure de plus que le taux horaire le plus élevé prévu au programme à être payé dans le groupe ou la section dont il est le chef.

B-02 PRIME DE TRAVAIL DE RELÈVE

Une prime de trente (30¢) cents l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipe prévus au programme régulier et commençant entre 2.00 heures et 9.59 heures de l'après-midi. Une prime de quarante-cinq (45¢) cents l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipes de la nuit prévus au programme régulier et commençant entre 10.00 heures du soir et 4.59 heures du matin. Cette prime doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la convention collective de travail, mais doit, en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit etre ajoutée au taux après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

B-03 PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

On paiera à un salarié régulièrement affecté à un travail le samedi, en plus de toute prime de travail de relève, une prime de cinquante (50¢) cents l'heure pour chaque heure durant laquelle il travaille le samedi. On paiera à un salarié régulièrement affecté à un travail le dimanche en plus de toute prime de travail de relève son taux régulier majoré de moitié pour chaque heure durant laquelle il travaillera le dimanche.

Cette prime du samedi ou du dimanche doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la présente convention, mais doit, en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit être ajoutée après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

ANNEXE "B"

SECTION DES MÉTIERS	Taux au 1er mars 1985
Menuisier	
Classe 1	13.67
Classe 2	13.30
Classe 3	12.97
Classe 4	12.67
Régleur des machines à couteaux	
Classe 1	13.54
Classe 2	12.97
Usineur de matrices	14.01
Homme de ligne-électricien	
Classe 1	13.67
Classe 2	13.30
Électricien	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Technicien en équipement électronique	
Classe 1	13.90
Classe 2	13.60
Classe 3	13.24
Technicien en instrumentation	
Classe 1	13.90
Classe 2	13.60
Classe 3	13.24
Couvreur de tuyaux	
Classe 1	13.54
Classe 2	13.18
Soudeur au plomb	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Machiniste	
Classe 1	13.90
Classe 2	13.60
Classe 3	13.24
Réparateur en maçonnerie	13.48

ANNEXE "B"

SECTION DES MÉTIERS (suite)	Taux au 1er mars 1985
Mécanicien	
Peintre-Débosseleur	13.84
Automobile Classe 1	13.84
Automobile Classe 2	13.48
Automobile et Diesel	13.90
Mécanicien	
Équipement Classe 1	13.84
Équipement Classe 2	13.48
Équipement Classe 3	13.12
Installateur en machinerie	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Classe 4	12.75
Mécanicien	
Ajusteur de balance	13.90
Peintre	
Classe 1	13.54
Classe 2	13.14
Ajusteur en tuyauterie	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Classe 4	12.75
Ferblantier	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Classe 4	12.75
Soudeur	
Classe 1	13.84
Classe 2	13.48
Classe 3	13.12
Classe 4	12.75
Mécanicien de machines fixes	
2e classe, certificat A ou AR2	14.15
3e classe, certificat A (bâtiment d'énergie)	13.65
3e classe, certificat A	13.46
4e classe, certificat A	13.18

ANNEXE "B"

SECTION DES SERVICES ET AUTRES	Taux au 1er mars 1985
Préposé au terrain d'incinération	
Explosifs classe 1	12.70
Explosifs classe 2	12.38
Préposé au terrain d'incinération	
Sans explosifs classe 1	12.38
Opérateur de machinerie lourde	12.70
Utilité (camion, automobile, locomotive, tracteur à roues	
Classe 1	12.70
Utilité (camion, automobile)	
Classe 2	12.38
Opérateur de camion à fourche	12.38
Opérateur de tondeuse mécanique à gazon	12.38
Journalier général (serre-freins, concierge, journalier)	12.38
Manutentionnaire	12.38
Homme de ligne (voie ferrée)	
Classe 1	12.70
Classe 2	12.38
Commis de magasin	
Chef	12.90
Classe 1	12.70
Classe 2	12.38
Chauffeur de chaudières	12.38
Aide-métiers	12.38
Opérateur au bâtiment des pompes	12.58
Gardien du dépôt à outils	12.70
Homme de service	12.90

ANNEXE "B"

SECTION DES SERVICES ET AUTRES (suite)	Taux au 1er mars 1985
Production	
Chef opérateur	12.93
Premier opérateur	12.70
Deuxième opérateur	12.38
Nitration - TNT	
Chef opérateur	13.24
Premier opérateur	12.70
Finition - TNT	
Chef opérateur	12.93
Premier opérateur	12.70
Nitroglycérine	
Chef opérateur	13.15
Premier opérateur	12.81
Deuxième opérateur	12.54
Bâtiments des couteaux (No 170, 173, 174)	
Chef opérateur	13.23
Premier opérateur	12.99
Deuxième opérateur	12.69

ANNEXE "C"

AUGMENTATION GÉNÉRALE

C-01 A partir du ler mars 1986, les taux de salaires prévus à l'Annexe "B" sont majorés d'un pourcentage égal à l'indexation au coût de la vie pour l'année de calendrier 1985 (I.P.C. Canada) avec un minimum garanti de cinq (5%) pour cent. Le taux ainsi obtenu est majoré de trente (30¢) cents l'heure.

C-02 A partir du ler mars 1987, les taux obtenus en vertu du paragraphe C-01 sont majorés d'un pourcentage égal à l'indexation au coût de la vie pour l'année de calendrier 1986 (I.P.C. Canada) avec un minimum garanti de cinq (5%) pour cent. Le taux ainsi obtenu est majoré de trente (30¢) cents l'heure.

M. Guy Provencher
Directeur des Relations Industrielles
PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.
Valleyfield, Qué.

SUJET: Lettre d'entente sur la libération
sans solde de M. Raymond Allard et M. Jean-Guy Rochefort

Tel que convenu lors de la négociation en relation avec l'article 6.05b) l'ancienneté de M. Raymond Allard et M. Jean-Guy Rochefort est celle acquise au 28 février 1985 à partir de leur date d'embauche avec la Compagnie ou ses prédécesseurs.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Syndicalement,

Gaston Jacques
Président du Syndicat National des
Produits Chimiques de Valleyfield (C.S.N.)

Gaston Jacques

LETTRE D'ENTENTE

M. Gaston Jacques,
Président,
SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES
DE VALLEYFIELD (C.S.N.),
412 boul. Du Hâvre,
Valleyfield, Qué.
J6S 1T2

Sujet. Article 11.01-A)

Monsieur,

La présente lettre d'entente confirmera les discussions que nous avons eues relativement à l'application de l'article 11.01-A). L'application de cette clause est suspendue jusqu'à ce que la construction de la salle à manger prévue à cet effet soit terminée. D'ici là, les salariés des sections de l'entretien et des services, affectés à une équipe régulière de jour sur l'horaire de 08.00 à 16.30 heures, auront droit à une (1) heure de repas dont une demi-heure (½) sera payée, et bénéficieront d'une (1) période de repos de dix (10) minutes pendant la première moitié de leur quart de travail. Bien entendu, comme par le passé et jusqu'à ce que la salle à manger soit utilisable, les salariés pourront quitter l'usine pour la période de repas.

_____
Guy Provencher, Directeur
des relations industrielles

LETTRE D'ENTENTE

M. Gaston Jacques,
Président,
SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES
DE VALLEYFIELD (C.S.N.),
412 boul. Du Hâvre,
Valleyfield, Qué.
J6S 1T2

Sujet. Comité sur le régime
des rentes de la Compagnie

Monsieur,

La présente lettre d'entente confirme les discussions que nous avons eues relativement au régime des rentes de la Compagnie. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties créeront un Comité paritaire représenté par un maximum de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) membres de la Compagnie. Chaque partie pourra s'adjoindre la présence d'un expert lors de ces réunions. Les réunions se tiendront durant les heures de travail. Le mandat du Comité sera d'étudier le régime des rentes existant et d'analyser la possibilité d'y substituer un régime équivalent sans coût additionnel pour la Compagnie.

Bien à vous,

Guy Provencher, Directeur
des relations industrielles

24 mai 85