



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

### DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 6 0 3 1**

*2495-0*

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 **02495-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-17324-03</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				<b>85-03-17</b>	<b>87-03-16</b>	<b>8</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Pro. Chi. et Ouv. All. loc.</b> <b>178 aff. à la Frat. Int. des Routiers,</b> <b>Chauf. Hom. D'Entre. et Aides D'Amé.</b> <b>Att: M. Philippe Chaput</b> <b>4920 boul. de Maisonneuve O. ste 202</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3Z 1N1</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Handy Chemicals Limited</b> <b>745 rue Ste-Rose</b> <b>Laprairie, QC.</b> <b>J5R 1Z2</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3799 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

*23 pages*

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Céline Garette/dg** *l. b.* Date: **85-06-06**

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

2495-0

17324-03

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1985 - 1987



entre:

produits chimiques Handy Limitée  
745 rue Ste-Rose  
La Prairie, Québec  
J5R 1Z2

(ci-après désignée la 'Compagnie')

et:

Union des routiers  
Produits chimiques ou  
Ouvriers alliés  
Local 178  
4920 ouest, boul. de Maisonneuve  
Suite 202  
Montréal, Québec  
H3Z 1N1

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention sera de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, représentés par l'Union, d'établir des conditions de travail concernant les relations entre les parties contractantes, de réaliser le rendement maximum à l'usine de la Compagnie tout en protégeant la sécurité et le bien-être des employés et de faciliter le règlement de tout grief qui pourrait survenir de temps à autre entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie, par la présente, reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous les employés tombant sous l'accréditation émise par la Commission des Relations du Travail de Québec en date du 23 avril, 1979, Dossier M-17324-03, pour son usine située à 745 rue Ste-Rose, La Prairie, Québec.

2.02 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son usine et son équipement et d'administrer ses affaires comme bon lui semble, sujet seulement aux restrictions imposées par la loi et par cette convention, la Compagnie se réservant tous les droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncés ou qui ne sont pas spécifiquement modifiés par les présentes, et, sans limiter la généralité de ce qui précède le droit de maintenir l'ordre, la discipline, et l'efficacité, de changer les heures de travail, d'établir et de changer les cédules et les quarts de travail, de déterminer et de changer les travaux, et les méthodes, de choisir les matériaux à être employés et manutentionnés, transformés ou manufacturés, de déterminer la technique et le dessin de ses produits, d'accorder des contrats ou sous-contrats pour la réparation de quelque produit ou partie de produit que ce soit, pour la construction ou l'altération ou l'entretien de l'usine. De désigner le nombre et le site de ses usines, de définir les horaires de production, les méthodes de fabrication et d'assemblage, la nature et le site des outils et machines à être employés, les normes de qualité et de quantité. Il est de plus

convenu que les dispositions de cette section ne seront pas employées par la Compagnie dans le but de discriminer injustement contre l'Union.

2.03 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit, sujet à l'article 18, de décider de temps à autre tout sujet concernant les termes et conditions d'emploi des employés incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit d'embaucher, promouvoir, selon les articles 11 et 12, de rétrograder, classier, transférer, selon l'article 14, ou de changer les tâches, de mettre à pied, de mettre à la retraite et de suspendre ou de toutes autres façon discipliner ou congédier, pour cause, les employés, sauf quand il est spécifiquement prévu autrement dans la convention.

2.04 La Compagnie aura le droit d'établir et d'altérer de temps à autre les règles et règlements à être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne seront pas en désaccord avec les dispositions de cette convention. La Compagnie ne sera pas obligée à la suite de toute pratique antérieure ou d'aucune renonciation unilatérale à l'application stricte des dispositions de cette convention.

#### ARTICLE 3 - EMPLOYÉS INCLUS DANS L'UNITE DE NEGOCIATION

3.01 Cette convention, faite en conformité avec les dispositions du Code du Travail de la province de Québec s'applique à: "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".

3.02 Un nouvel employé et ceux réembauchés après avoir perdu leur ancienneté seront en période de probation pendant les premiers soixante (60) jours travaillés de son emploi et il aura douze (12) mois depuis la date originale de son emploi pour accumuler lesdits soixante (60) jours travaillés, pendant laquelle période il ou elle n'aura aucun recours dans le cas de mise-à-pied, de congédiement ou de toute autre mesure disciplinaire.

#### ARTICLE 4 - MONITEURS D'ATELIER

4.01 L'Union nommera parmi les employés un nombre raisonnable de Moniteurs d'atelier dont les fonctions seront de représenter

les employés dans l'application des dispositions de cette Convention, pourvu que les employés ainsi nommés aient au moins un (1) an de service avec la Compagnie.

4.02 Le Moniteur d'atelier n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette Convention.

4.03 En cas de mise-à-pied d'employés, la Compagnie en informera le Moniteur d'atelier par écrit avant la mise-à-pied; le Moniteur d'atelier devra aussi être informé de tout changement dans le personnel, y compris l'embauchage de nouveaux employés

4.04 On accordera au Moniteur d'atelier un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.

4.05 Un Moniteur d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par la Compagnie pour faire subir une étape à un grief d'un employé en conformité avec l'Article 19 ou pour discuter de toute affaire syndicale, sera rémunéré, pour le temps consacré à cette réunion, au taux régulier de son salaire de base.

4.06 Dans le cas de mise-à-pied seulement, le Chef Moniteur d'atelier aura, une ancienneté supérieure à tous les autres employés.

#### ARTICLE 5 - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

5.01 La Compagnie déduira mensuellement de la paie des employés les cotisations syndicales, au montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord, avec les règlements de l'Union. Une déduction mensuelle s'effectue le premier jour de paie de chaque mois.

5.02 La Compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé après que tel employé aura complété soixante (60) jours travaillés suivant son premier jour d'emploi avec la Compagnie, au montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'Union.

5.03 La Compagnie expédiera toutes, telles déductions au bureau de l'Union, accompagnées d'une liste de tous les employés

avec indications du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des employés non-déduits. L'envoi de telle liste et des montants déduits se fera par courrier postal au bureau de l'Union au plus tard le quinzième (15 ième) jour de chaque mois.

5.04 La Compagnie devra, lors de l'embauchage d'un nouvel employé lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale, et expédier la carte d'adhésion de l'Union.

5.05 La Compagnie ne sera pas responsable en aucune façon envers le Syndicat ou envers quelque employé pour quelque erreur que ce soit dans la déduction ou pour le défaut de déduire ou de remettre ou pour toute autre erreur concernant son engagement à déduire et à remettre les cōtisations selon les dispositions ci-dessus, et, au cas de toute telle erreur, les parties concernées, à l'exception de la Compagnie, régleront le problème entre elles sans recours contre la Compagnie.

5.06 Tous les employés qui sont présentement membres de l'Union et tous les employés qui deviendront membres de l'Union devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règles ou cōtisants pendant toute la durée de cette convention, signer et remettre à la compagnie la formule prévue à l'annexe "B" de la présente convention.

5.07 La Compagnie fournira à chaque employé couvert par cette convention, une copie de contrat imprimée en anglais ou en français. La Compagnie fournira également une copie de contrat à tout nouvel employé lors de l'embauche.

5.08 Les étudiants ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les cōtisations syndicales, article V et les taux de salaire prévus pour cette catégorie de salariés, dans la présente convention collective. Pour les fins de la présente clause, sont considérés comme étudiants, des salariés fréquentant l'école à plein temps pendant l'année scolaire et travaillant pour l'Employeur pendant la période comprise entre le premier (1er) mai et le quinze (15) septembre.

#### ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Les taux de salaire ne seront pas moindre que ceux énoncés à la cédule A qui restera en vigueur pendant la durée de cette Convention, sujet aux droits de la Compagnie tel qu'énoncé au sous paragraphe 6.02 de cet article.

6.02 Si pendant la durée de cette Convention, la Compagnie crée une nouvelle tâche ou fait un changement substantiel dans les devoirs d'une tâche existante, le taux de salaire minimum pour la tâche nouvelle ou changée sera établi par la Compagnie, après consultation avec l'Union, dans le contexte des taux de salaires existants tel qu'énoncé à la cédule A et l'Union maintient que le taux de salaire minimum est incorrecte, elle avisera la Compagnie et l'affaire sera jugée être un grief sujet à la procédure prévue à l'article 19 de cette Convention.

6.03 Sauf entente au contraire entre la Compagnie et l'Union, les salaires seront payés par chèque le jeudi suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si un congé reconnu à l'article 16 tombe un jeudi, la Compagnie paiera le mercredi ou le vendredi. S'il y a une erreur de \$5.00 ou plus sur un chèque de paie, la Compagnie ou l'employé devra rembourser le montant le jour suivant. Pour la fin du présent article, la semaine de paye débute le lundi matin et finit le vendredi soir.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE, PRIME DU DIMANCHE ET DU SOIR

7.01 Lorsque la Compagnie exige qu'un employé travaille au-delà de huit heures (8) dans une journée, tel travail sera payé au taux de temps et demie le taux de la tâche. Il est entendu que les périodes non payées de repas ne seront pas considérées comme du temps travaillé pour les fins de calculer le temps supplémentaire.

7.02 Le temps supplémentaire travaillé pour des fractions d'heure sera calculé conformément au temps effectivement travaillé au taux de temps et demie le temps horaire régulier de l'employé.

7.03 a) A moins qu'il ne soit autrement stipulé dans cette Convention, la période de travail par jour comprend huit heures (8) consécutives. La semaine de travail comprend quarante heures (40), composées de cinq (5) périodes de travail consécutives de huit (8) heures entre le lundi et le vendredi.

b) Les heures mentionnées dans le présent paragraphe ne constituent pas une garantie des heures de travail pour aucune période de travail ou semaine de travail.

7.04 Les heures pour lesquelles un employé a droit de recevoir la paye de congé suivant les dispositions de l'article 16, seront considérées comme des heures travaillées aux fins de calculer le temps supplémentaire.

7.05 Les quatre (4) premières heures accomplies le samedi seront payées au taux de temps et demie et toutes les autres heures d'ouvrage accomplies le samedi et le dimanche, seront payées au taux de temps double.

7.06 La Compagnie paiera une prime de trente-cinq cents (0.35¢) l'heure pour tout travail accompli pendant des quarts régulièrement cédulés autre que le quart de jour. La prime de quart ne s'appliquera pas pour les heures pour lesquelles la Compagnie accordera un taux de temps supplémentaire ou autre prime salaire.

7.07 Le Syndicat reconnaît que la nature des opérations de la Compagnie et des demandes de la clientèle requièrent fréquemment l'exécution de travail en temps supplémentaire. Sujet aux exigences du travail, le temps supplémentaire doit de façon générale être sur une base volontaire. Advenant cependant qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés n'acceptent pas de travailler en temps supplémentaire un jour quelconque auquel du temps supplémentaire est requis, ces employés désignés par la Compagnie seront tenus de travailler en temps supplémentaire à moins d'avoir une raison jugée acceptable.

7.08 a) Sujet aux exigences du travail, la Compagnie doit tenter de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible entre les employés sur une même équipe qui exécute normalement le travail requis.

b) Pour les fins du paragraphe 7.08 (a), tout temps supplémentaire offert et refusé doit compter comme du temps supplémentaire travaillé.

#### ARTICLE 8 - PERIODE DE REPAS, PERIODE DE REPOS

8.01 Les travailleurs de jour auront une heure (1) non payée pour le repas à prendre de 12:00 p.m. à 1:00 p.m. ou tel que désigné de temps à autre par la Compagnie. Cependant, en cas d'urgence, la Compagnie pourra exiger que certains employés travaillent pendant leur période de repas, auquel cas on leur donnera une période de repas de durée équivalente tel que désignée par la Compagnie, mais qui en aucun cas ne devra commencer après 2:00 p.m.

8.02 Les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes chaque demie journée sans déduction de temps.

8.03 Lorsque le temps supplémentaire dure plus de deux (2) heures après la fin des heures régulières de travail des employés, il leur sera permis d'arrêter pour une période de repas payée de trente (30) minutes et la Compagnie fournira un

repas convenable.

8.04 Les employés auront droit à cinq (5) minutes avant la fin de leur quart pour se laver et poinçonner.

#### ARTICLE 9 - JOURNEE DE TRAVAIL INCOMPLETE

9.01 Dans le cas où un employé se rapporte à temps pour son quart régulier cédulé et n'a pas été avisé auparavant, avant la fin de la journée ouvrable précédente, de ne pas se rapporter au travail, on lui trouvera au moins quatre (4) heures de travail à son taux de base régulier. Cette disposition ne s'appliquera pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas fortuit ou cas d'urgence hors du contrôle de la Compagnie.

9.02 Si un employé est envoyé chez lui à la suite d'un accident de travail, il sera payé au taux de sa tâche pour le reste des heures de travail cédulées pour cette journée.

9.03 Tout employé appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail, après avoir quitté les lieux de la Compagnie, sera payé quatre (4) heures à temps régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable, celui des deux qui sera le plus élevé, pourvu que la garantie de quatre (4) heures à temps régulier ne s'applique pas lorsqu'on exige qu'un tel employé continue à travailler jusqu'au début de sa prochaine période régulière de travail.

#### ARTICLE 10 - RETARDS

10.01 Sans préjudice au droit de la Compagnie de prendre des mesures disciplinaires, la Compagnie déduira de la paye d'un employé tout le temps pendant lequel il n'est pas présent au travail sans l'autorisation de la Compagnie ou sans être autorisé par cette convention.

#### ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté, après l'accomplissement de la période de probation, tel que défini à l'article 3.02, comptera à partir de la dernière date d'embauchage et sera basée sur un emploi continu à l'usine de la Compagnie à l'intérieur ou hors de l'unité de négociation. Quand un employé a été à l'emploi de la Compagnie pendant soixante (60) jours travaillés pendant douze (12) mois de calendrier consécutifs, tel employé sera alors sur la liste d'ancienneté mais son ancienneté sera censée commencer soixante (60) jours travaillés avant d'être placé sur la liste d'ancienneté. A la terminaison de sa

période de probation, le nom de l'employé sera alors inséré sur la liste d'ancienneté.

11.02 Jusqu'au moment où un employé est en droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté, il peut être congédié ou libéré à la discrétion de la Compagnie et n'aura aucun recours ou droit de grief à l'encontre d'un tel renvoi ou libération ni à l'encontre de l'application de toute disposition de cette convention qui exclut spécifiquement les employés n'étant pas inscrits sur la liste d'ancienneté.

11.03 Une mise-à-pied temporaire signifie une mise-à-pied que l'on ne prévoit devoir dépasser vingt (20) jours ouvrables. Les droits d'ancienneté s'appliquent alors sur une base départementale.

11.04 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu et l'emploi terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) Lorsque l'employé démissionne;
- b) Lorsque l'employé est congédié et que le congédiement n'est pas annulé par la procédure de grief;
- c) Lorsque l'employé est absent de travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation préalable de la compagnie, à moins d'une raison jugée suffisante;

1. Lorsque l'employé est malade et (i) que telle maladie est confirmée par un certificat de médecin et (ii) qu'un avis en est donné à la Compagnie avant trois (3) jours ouvrables.

d) Lorsque l'employé s'absente du travail pour cause de maladie pendant une période excédant trois (3) mois dans le cas d'un employé avec plus de trois (3) mois et moins de trois (3) ans de service continu;

e) Lorsque l'employé s'absente du travail pour cause de maladie pendant une période excédant six (6) mois dans le cas d'un employé avec plus de trois (3) ans et moins de cinq (5) ans de service continu;

f) Lorsque l'employé s'absente du travail pour cause de maladie pendant une période excédant un (1) an dans le cas d'un employé avec plus de cinq (5) ans de service continu;

g) Lorsque l'employé est mis à la retraite;

h) Lorsqu'une personne mise à pied ne retourne pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel par télégramme ou par avis écrit envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse donnée à la Compagnie, sauf pour une raison jugée satisfaisante par la Compagnie;

i) Lorsqu'une personne mise-à-pied avec moins d'un (1) an d'ancienneté n'est pas rappelée au travail dans les trois (3) mois de la date de la mise-à-pied, ou si un employé avec plus d'un (1) an d'ancienneté n'est pas rappelé dans les six (6) mois de la date de la mise-à-pied;

j) Lorsque l'employé accepte un emploi lorsqu'il a eu une permission d'absence sans paye à moins qu'il ait le consentement de la Compagnie.

k) Absence par suite d'un accident de travail chez l'employeur, vingt-quatre (24) mois

11.05 Il sera du devoir d'un ancien employé qui a été mis-à-pied d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse de son domicile.

11.06 La Compagnie convient de préparer et de tenir à jour une liste d'ancienneté qui doit être révisée et remise à l'union le ou avant le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Le nom des employés commençant l'emploi le même jour sera placé sur cette liste conformément à l'heure à laquelle l'employé poinçonne sa carte.

11.07 Les employés mis-à-pied seront avisés verbalement quarante-huit (48) heures avant la mise-à-pied. Les samedi et dimanche sont exclus dans la computation du délai de mise-à-pied.

## ARTICLE 12 - PROMOTIONS

12.01 En choisissant un employé pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette Convention, la Compagnie, en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants:

- a) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes;
- b) ancienneté

12.02 Mémoire d'Entente signé le 30 octobre, 1978: Lorsqu'un employé a une promotion hors de l'unité de négociation durant la présente Convention, son ancienneté sur la liste du Syndicat sera égale à celle à laquelle il avait normalement droit avant son transfert. La durée de cette promotion hors de l'unité de négociation est de trois (3) mois au maximum et l'employé doit payer ses cotisations syndicales pour rester membre en règle de l'Union.

Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience et d'aptitudes sont identiques entre deux employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 13 - AFFICHAGES DES TACHES

13.01 Les avis d'ouvertures de tâches autres que les ouvertures temporaires indiquant en autant que possible la date approximative de l'ouverture, seront affichés sur un tableau d'affichage à la porte d'entrée des employés pendant trois (3) jours pendant lesquels les employés éligibles pourront faire application par écrit pour les tâches.

13.02 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage cinq (5) jours ouvrables après la fermeture des applications.

13.03 Si la Compagnie n'est pas satisfaite du rendement du candidat choisi, il retournera à son ancienne tâche avant soixante (60) jours ouvrables.

13.04 Rien dans cet article n'empêchera la Compagnie de remplir, sans cet avis affiché, les ouvertures temporaires, à la condition que telles ouvertures n'excèdent pas trente (30) jours ouvrables. Cependant, telles ouvertures seront offertes aux employés conformément à l'ancienneté, à la condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail. Si telles ouvertures deviennent permanentes, elles seront affichées conformément aux dispositions de l'article 13.01 et le temps passé sur la tâche ne sera pas interprété comme un critère de choix aux fins de l'article 12.01.

13.05 La Compagnie aura le droit de ne pas tenir compte de l'ancienneté en désignant des employés pour travailler durant les périodes d'inventaire.

ARTICLE 14 - MISE-A-PIED, RE-EMBAUCHAGE

14.01 Dans le cas de mise-à-pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera mis-à-pied le premier pourvu que les employés demeurant à l'emploi de la Compagnie puissent accomplir le travail requis de façon satisfaisante.

14.02 Lorsque la Compagnie embauche, une préférence sera accordée aux personnes qui ont conservé leur droit d'ancienneté, qui ont le plus d'ancienneté à la date de la mise-à-pied, pourvu qu'elles puissent accomplir le travail requis de façon satisfaisante.

## ARTICLE 15 - TRANSFERTS

15.01 Lorsqu'un employé est transféré temporairement pour une journée complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.

15.02 Lorsqu'un employé est transféré temporairement à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière.

## ARTICLE 16 - CONGES

16.01 Les journées suivantes seront des congés, notamment:

Une journée la veille du Jour de l'An

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le jour de la Reine Victoria

Le Vendredi Saint

La St-Jean Baptiste

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

Le Jour d'Action de Grâces

Une journée la veille de Noel

Le jour de Noel

Le lendemain de Noel

Le 1 mai, Journée de la Fête du Travail

16.02 Si un des congés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, tel congé sera observé le vendredi précédant ou le lundi suivant tel que désigné par la Compagnie.

16.03 Les employés régulièrement cédulés pour travailler une journée, laquelle est un des congés désignés (et qui ne seront pas requis de travailler cette journée là) recevront pour tel congé leur taux horaire régulier pour une journée de travail pourvu qu'ils aient travaillé toutes leurs heures cédulées de leur journée de travail régulièrement cédulée précédant immédiatement et suivant immédiatement tel congé sauf si telle absence est due à une maladie certifiée par un médecin, si la Compagnie l'exige, ou sauf avec le consentement exprès de la Compagnie.

16.04 Les employés qui doivent travailler quelque congé désigné que ce soit, seront payés à leur taux régulier pour une journée de travail n'excédant pas huit (8) heures plus temps double pour toutes les heures ainsi travaillées.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Tout employé qui, à la fin de l'année de référence n'a pas complété un (1) an de service continu pour la Compagnie, a droit a une (1) journée de vacance par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances annuelles sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux gagnés entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

17.02 Les employés ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu le 1er mai seront accordés une vacance de deux (2) semaines avec paye équivalente à 4% du salaire total depuis les douze (12) mois précédant le 1er mai.

17.03 Les employés ayant cinq (5) ans et plus de service continu le 1er mai seront accordés une vacance de trois (3) semaines avec paye équivalent à 6% du salaire total depuis les douze (12) mois précédant le 1er mai.

17.04 Les employés ayant dix (10) ans et plus de service continu le 1er mai seront accordés une vacance de quatre (4) semaines avec paye équivalent à 8% du salaire total depuis les douze (12) mois précédant le 1er mai.

17.05 Les employés recevront leur paye de vacance avant leur départ en vacance.

17.06 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ni transférable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois à partir de chaque 1er mai.

17.06 La période des vacances de chaque employé devra être normalement fixée entre les mois de juin et septembre inclusivement, à l'exception de ceux qui ont droit a plus de deux semaines de vacances, qui devront prendre deux semaines pendant la période de juin à septembre et le reste à une date ultérieure. La Compagnie devra afficher au tableau d'affichage le 15 mai ou avant cette date, la liste des dates de vacances. La Compagnie se réserve le droit de reviser la liste des dates de vacances si d'après elle les intérêts de la Compagnie l'exigent, mais chaque employé devra néanmoins en être avisé au moins trente (30) jours avant la date de ses vacances.

17.07 Si un des congés énumérés à l'article 16 ci-dessus tombe pendant la période de vacances de l'employé, on accordera à tel employé une journée de vacance supplémentaire.

17.08 Dans le cas de terminaison d'emploi pour quelque cause que

que ce soit, l'employé sera payé toute paye de vacances à laquelle il aura droit mais qu'il n'a pas encore reçue concernant la période avant le 1er mai précédent plus 4% ou 6% selon le cas, du salaire total depuis le 1er mai précédent.

17.09 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au moment de prendre ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur; cependant, le nouveau choix ne devra en aucune façon affecter les vacances déjà choisies des autres employés.

#### ARTICLE 18 - DELEGUES D'ATELIER

18.01 Le Syndicat nommera parmi les employés un (1) moniteur en chef dont les fonctions seront de représenter les employés dans l'application des dispositions de cette Convention, pourvu que l'employé ainsi nommé ait au moins un (1) an de service chez l'Employeur.

18.02 Le Chef-Moniteur n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette Convention.

18.03 On accordera au Chef-Moniteur un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.

#### ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF

19.01 Un 'grief' sera toute mésentente entre la Compagnie et un ou des employés concernant l'application ou une violation de la présente Convention et sera traité de la manière suivante;

##### 19.02 Phase I

L'employé impliqué soumettra son grief par écrit au contremaître de son département dans les quinze (15) jours de l'événement y donnant lieu. L'employé doit être accompagné par son délégué d'atelier. Le Contremaître donnera sa réponse par son délégué d'atelier dans les sept (7) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

##### 19.03 Phase II

Si la réponse du Contremaître n'est pas satisfaisante ou s'il ne donne pas sa réponse dans le délai prévu, le grief sera soumis par écrit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'expiration du délai à la Phase I, au Gérant ou son représentant par un membre du comité des griefs de l'Union qui pourra être

accompagné du représentant de l'Union des Industries Chimiques, Local 178 'Teamster'. Le Gérant de l'usine devra donner sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir rencontré le comité des griefs.

#### 19.04 Phase III

Si la réponse du Gérant de l'usine n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief pourra être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'Article 21.

19.05 Si le ou les employés impliqués ou le comité des griefs ne procède pas au stage suivant dans les délais prévus ci-haut, ou ne demande pas l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'Article 19.04, le grief sera considéré comme étant abandonné.

19.06 Dans le cas où un employé couvert par cette convention serait congédié et qu'il croit avoir été traité injustement, il soumettra son grief par écrit directement à la Phase II au Gérant de l'usine ou son représentant dans les sept (7) jours ouvrables de son congédiement.

19.07 Si la Compagnie ou l'Union se croit lésée dans les droits que la présente convention lui reconnaît, elle doit soumettre un grief dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'événement qui y a donné naissance, en écrivant au président du Syndicat ou au Gérant de l'Usine suivant le cas, lequel doit donner une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. A défaut de décision écrite soit par la Compagnie ou le Syndicat suivant le cas, ou s'il n'y a pas entente, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant la décision rendue.

19.08 Les délais mentionnés à l'Article 19 sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par le consentement mutuel écrit entre la Compagnie et l'Union.

#### ARTICLE 20 - ARBITRAGE

20.01 La partie qui désire aller à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue tel que décrit à l'Article 19.03.

20.02 Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique. L'arbitre sera choisi par entente entre les parties concernées dans un délai de dix (10) jours de la date d'avis d'arbitrage. A défaut d'entente l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.

20.03 a) Il est mutuellement convenu que les décisions de l'arbitre seront finales et lieront les deux (2) parties pour la durée de cette Convention. Il est de plus mutuellement convenu que l'arbitre n'aura pas le pouvoir de rajouter, retrancher, d'amender ou de changer tout article de la Convention.

b) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, rejeter ou modifier la décision de la Compagnie.

20.04 Chacun et/ou tous les délais mentionnés dans les articles 20.01 et 20.02 ci-dessus mentionnés peuvent être prolongés ou modifiés par un consentement mutuel écrit entre la Compagnie et l'Union.

20.05 Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

#### ARTICLE 21 - GREVE OU LOCK-OUT

21.01 L'Union, pendant la durée de cette Convention, convient pour elle-même et pour ses officiers, agents ou représentants de ne pas causer, autoriser ou approuver toute grève, grève sur le tas, occupation, ralentissement ou arrêt d'aucune des opérations de la Compagnie ou toute diminution de travail ou restriction de ou interférence dans les opérations de la Compagnie ou de faire du piquetage sur ou autour des lieux de la Compagnies.

21.02 Advenant le cas où un employé est à l'origine ou prend part à une grève, grève sur le tas, occupation, ralentissement ou arrêt, restriction ou entrave à la marche du travail ou interfère avec les opérations ou fait du piquetage sur la propriété de la Compagnie, il peut être renvoyé et se verra retirer le droit d'avoir recours à la procédure du grief et de l'arbitrage relativement à son renvoi, à moins que cet employé ne soit pas à l'origine ni ait participé à ladite grève, grève sur le tas, occupation, ralentissement ou arrêt, restriction ou entrave à la marche du travail ou ait interféré avec les opérations ou ait fait du piquetage directement ou indirectement sur la propriété de la Compagnie. En pareil cas, l'employé peut alors avoir recours à la procédure du grief et de l'arbitrage seulement pour déterminer si oui ou non il est à l'origine ou s'il a participé audit événement.

21.03 La Compagnie convient, pendant la durée de cette Convention qu'elle ne causera ni ne sanctionnera un lock-out sur les lieux de la Compagnie.

21.02 Les termes 'grève' et 'lock-out' ou 'ralentissement' d'activités destinés à limiter la production, employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

#### ARTICLE 22 - ACCIDENT DE TRAVAIL

22.01 L'employeur s'engage à régir ses salariés selon les dispositions de la Commission des Accidents du Travail de la Province de Québec.

22.02 Un employé blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée dans laquelle l'accident est survenu, uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

#### ARTICLE 23 - SECURITE ET SANTE

23.01 Les facilités et le matériel de premiers soins aux accidentés seront disponibles en tout temps pour tous les employés, le tout conformément à la réglementation adoptée sous l'empire de la Loi des établissements industriels et commerciaux (1964 S.R.Q. chap.105).

23.02 EQUIPEMENT DE SECURITE. La Compagnie fournira annuellement à chaque employé, des vêtements de travail consistant à deux (2) paires de bottines sécuritaires et deux (2) uniformes composés de deux (2) pantalons et deux (2) chemises. Ces équipements doivent être portés à l'intérieur de l'usine, durant les heures de travail.

#### ARTICLE 24 - DEVOIR DE JURY

24.01 Un employé qui a reçu une sommation de se présenter comme jury sera payé la différence entre son honoraire de jury et sa paye régulière pour cette journée, telle différence ne sera pas payée à moins que l'employé ne produise un certificat de présence comme jury pour la journée concernée.

24.02 Les employés qui sont libérés à ou avant 11:00 a.m. doivent retourner au travail aussitôt que possible, dans tous les cas au plus tard deux (2) heures après telle libération.

24.03 Du temps de travail cédulé passé comme jury sera considéré comme du temps travaillé dans le but de calculer les payes de temps supplémentaire.

#### ARTICLE 25 - PERMISSION D'ABSENCE EN CAS DE DEUIL

25.01 On accordera à un employé une permission d'absence en cas de deuil dans le cas du décès de sa mère, son père, son frère,

la soeur, sa belle-mère ou son beau-père, avec paye à son taux régulier pour un maximum de cinq (5) jours de travail consécutifs, pourvu que l'employé assiste aux funérailles.

25.02 Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent, on accordera à l'employé en deuil une permission d'absence d'une (1) journée de travail et il sera payé à son taux régulier pour cette journée pourvu que tel employé assiste aux funérailles.

25.03 L'employeur accordera à tout salarié un maximum de cinq (5) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier de l'employé lors du décès du conjoint ou de l'enfant;

25.04 Naissance d'un enfant - A la naissance d'un enfant, une (1) journée au maximum.

Pour bénéficier des jours ci-haut mentionnés, tout employé devra être présent au travail les jours ouvrables précédant ou suivant la naissance, ou le deuil immédiat qui affecte sa famille, à moins qu'il puisse fournir à l'employeur une raison acceptable par ce dernier pour motiver son absence.

#### ARTICLE 26 - TABLEAUX D'AFFICHAGES

26.01 La Compagnie fournira de l'espace sur un tableau d'affichage ou plus dans l'usine sur lesquels des avis officiels de l'Union pourront être affichés après approbation par écrit de la Compagnie.

26.02 Les avis de la Compagnie aux employés seront affichés et en français et en anglais.

26.03 La Compagnie fournira à l'Union un casier ordinaire d'employé pour l'entrepôtage des dossiers et documentation ayant trait aux affaires locales de l'Union.

26.04 La Compagnie devra nettoyer toutes les cases à tous les trois (3) mois pour des raisons sanitaires et hygiéniques. Un manque de la part des employés d'adhérer à ces conditions sanitaires normalement acceptées, résultera en une action disciplinaire de la part de la Compagnie.

#### ARTICLE 27 - CONGES D'ABSENCE SANS PAYE

27.01 A la demande de l'Union, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé désigné par l'Union dans le but d'assister à des assemblées syndicales à l'extérieur, telle absence n'excédant pas un total de douze (12) jours ouvrables dans un (1) an de calendrier, pourvu toutefois que la Compagnie

puisse refuser d'accorder telle permission d'absence sans paye au moins trente (30) jours avant l'absence projetée ou lorsque, selon l'avis de la Compagnie, ses opérations en souffriraient.

27.02 La Compagnie peut accorder ou refuser une permission d'absence sans paye à tout employé qui en fera la demande pour des raisons justifiées et acceptables par la Compagnie. Telle permission d'absence sans paye doit être demandée par écrit par l'employé et accordée par écrit par la Compagnie.

27.03 La Compagnie peut accorder ou refuser une permission d'absence sans paye à un employé pour une durée maximum de six (6) mois pour des affaires syndicales. L'Union rencontrera la Compagnie pour discuter une telle demande. L'ancienneté des employés sera protégée pendant telle permission d'absence, sujet à cette Convention.

#### ARTICLE 28 - PLAN D'HOSPITALISATION - PLAN DE PENSION

28.01 Le plan d'assurance collective actuel sera disponible à tous les employés visés par cette Convention.

#### ARTICLE 29 - NEGOCIATION

29.01 L'employeur accordera au comité qui assiste aux séances de négociation une période de trois (3) journées ouvrables entières. Ces séances seront payées par l'employeur.

#### ARTICLE 30 - COMITE DE SECURITE

30.01 Les parties (Union et Direction) sont d'accord pour former un comité composé d'un (1) représentant de chaque partie dans le but de considérer et développer des standards de sécurité pour les endroits en opération de la Compagnie. Il est entendu que ce comité agira en tant que conseiller qu'à la Direction seulement et n'aura pas le pouvoir d'obliger la Compagnie. La Direction se réserve le droit d'en faire l'application ou non à sa propre discrétion.

30.02 Le comité devra se rencontrer une fois par mois, ou pour une période d'une heure sur le temps de la Compagnie afin de discuter les problèmes qui sont survenus durant la période intérimaire.

#### ARTICLE 31 - LANGUE

31.01 Le texte français de cette Convention sera officiellement reconnu.

ARTICLE 32 - DATE EFFECTIVE ET DUREE

32.01 Cette Convention sera en vigueur pendant une période de deux (2) ans, prenant effet le 17 mars, 1985 et se terminera le 16 mars, 1987. L'une des parties peut donner avis par écrit à l'autre partie au moins soixante (60) jours mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration ou de toute date de renouvellement de son intention de l'amender ou de la terminer.

32.02 Les négociations débuteront dans les trente (30) jours suivant réception de tout avis d'amendement ou de terminaison.

32.03 Cette Convention collective restera en pleine force et vigueur pendant les négociations de toute Convention collective nouvelle ou amendée.

ARTICLE 33 - MESURES DISCIPLINAIRES

33.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante; sauf dans le cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, l'Employeur convient dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ère) OFFENSE: Un avertissement verbal accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier de l'employé (Copie au Syndicat).

DEUXIEME (2ème) OFFENSE: Un avertissement verbal accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier de l'employé. (Copie au Syndicat).

TROISIEME (3ème) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement. (Copie au Syndicat).

QUATRIEME (4ème) OFFENSE:- CONGEDIEMENT. L'employé peut être suspendu en attendant la décision finale. Le cas doit être revisé à fond en tenant compte des mesures disciplinaires prises antérieurement ainsi que tous les éléments qui sont conduits au congédiement. (Avis au Syndicat).

Une décision finale doit être prise en dedans de quarante-huit (48) heures ouvrables, afin d'aviser l'employé concerné. (Avis au Syndicat).

33.02 Sur avis du Directeur d'usine, tout salarié accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier sur les mesures disciplinaires.

Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

ARTICLE 34 - CORRESPONDANCE

Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat seront faites et adressées comme suit:

A L'EMPLOYEUR, POUR TOUT DOCUMENT: Produits chimiques Handy Limitée  
745 rue Ste-Rose  
La Prairie, Québec  
J5R 1Z2

AU SYNDICAT: Union des Produits Chimiques et Ouvriers Alliés,  
Local 178  
4920 ouest, boul. de Maisonneuve, suite 202  
Montréal, Québec  
H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblées du Syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'Employeur.

CLASSIFICATION ET AUGMENTATION DE SALAIRES

<u>SECTION DU LIQUIDE</u>	<u>17 mars, 1985</u>	<u>17 mars, 1986</u>
Opérateur en chef	11.55	12.05
Opérateur No.1	10.05	10.55
Opérateur No.2	9.50	10,00

SECTION DE LA POUDRE

Opérateur - Poudre	9.30	9.80
--------------------	------	------

SECTION DE L'EXPEDITION

Expéditeur et receveur	9.80	10.30
<u>Opérateur flottant</u>	10.15	10.65

JOURNALIERS

Pour cette classification, le salaire d'un débutant sera de \$6.00/heure et lorsque la personne joindra l'Union, il recevra alors \$6.50/l'heure pour l'année courante.

Une augmentation générale de salaire de \$0.50 l'heure sera accordée pour l'année 1985, prenant effet le 17 mars, 1985 et une autre augmentation générale de \$0.50 l'heure prendra effet le 17 mars, 1986.

