

No.

NOM

2788-03 Allied Chemical Canada Ltée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 020560	7910425

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	ALLIED CHEMICAL	80110116	791011216	3782
A2	CANADIAN LITE			Employeur
A3	1019996	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	VALLIENFELDI		10127880103	0101125
		Code postal		
		56 51565		
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYNDICAT TRAV	3782		
A5	UNION CHIMIQUE # 1109	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 013	A16 132	A17 70116	A18 0162	A19 4	A20 010	A21 017	A22	A23 014
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (délégés-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Province éducation 09 Province santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Pouvoirs municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Pouvoirs et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte

Date

Vérificateur

Mr. Madieu

2788-3

CESTRA DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

JUN 19 1 12 PM '79

MINISTÈRE DU
TRAVAIL.

'79 FEB -1 9 29

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ALLIED CHEMICAL CANADA, LTEE

'79 JAN 30 16 04

POSTE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE CHIMIQUE

LOCAL 109

'79 AVR 25 11 11

POSTE

Le 16 octobre 1978

TABLE DES MATIERES

<u>ITEM</u>	<u>Article</u>	<u>Page</u>
Administration	12.01	
Allocation du Coût de la Vie	13.07	
Allocation de Repas	4.09	
Ancienneté	5.01	
Assurances - Santé	17.01	
Vie	17.03	
Maladie	17.02	
Définitions des Classifications	15.01	
Fin de la Convention	16.01	
Heures de Travail	4.01	
Interruption de Travail	2.01	
Jours de Congé	4.12	
Périodes pour Repos et Toilette	14.01	
Permission d'Absence	7.01	
Permission d'Absence - Cas de Décès	7.04	
Permission d'Absence - Juré ou Témoin	7.05	
Prime d'Equipes de Relais	13.01	
Prime du Dimanche	13.06	
Procédure pour Afficher un Poste	9.01	
Procédure pour Régler les Différends	6.01	
Procédure de Déplacement Réduction Main d'Oeuvre	5.04b	
Rappel	4.07	
Régime Syndical - Cotisation	3.07	
Etat de membre	3.07	
Comité de Négociations	3.08	
Reconnaissance	3.01	
Travail du Personnel de Supervision	3.03	
Sécurité - Vêtements	11.01	
Comité	11.02	
Système d'Avancement Progressif de l'Entretien	15.03	
Tableau d'Affichage	10.01	
Taux de Classifications	Appendice "A"	
Temps Supplémentaire	4.04	
Vacances	8.01	

CONVENTION

CETTE CONVENTION passée et intervenue en date du 16 octobre 1978 entre ALLIED CHEMICAL CANADA, LTEE, Usine de Valleyfield, Ile Clark, Valleyfield, Québec (ci-après appelée la "COMPAGNIE"), et le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES, LOCAL 109 (ci-après appelé l'UNION).

EN FOI DE QUOI:

Article I - But

1.01 C'est l'intention et le but des parties ci-haut mentionnées que cette Convention renferme l'entente de base couvrant le taux des gages, les heures de travail et les conditions de travail à être observées entre les dites parties.

Article II - Interruption de travail

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

Article III - Reconnaissance

3.01 Conformément à l'accréditation du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, la Compagnie reconnaît l'Union comme seul et unique agent négociateur de tous les salariés au sens du code du travail à son usine de Valleyfield, excepté les contremaîtres, les personnes occupant un poste supérieur à celui de contremaîtres, les chimistes détenteurs de diplômes universitaires ou l'équivalent, les employés de bureau et les commis, et le terme "employé" lorsqu'utilisé dans la présente Convention réfère aux personnes du groupe ci-haut mentionné.

3.02

- a) La Compagnie convient qu'elle n'interviendra pas avec le droit de tout employé couvert par cette Convention de devenir membre de l'Union et qu'elle ne fera aucune discrimination contre les membres de l'Union et ceux qui ne le sont pas ou contre un officier de l'Union.
- b) A l'intérieur de cette Convention, lorsqu'un nom ou prénom masculin est employé, il devra être considéré comme incluant le féminin, si approprié.

3.03 Tout travail accompli par les employés couverts par cette Convention ne sera pas accompli par le personnel de supervision ou les commis.

Cette règle ne s'applique pas dans les circonstances suivantes:-

- a) En cas de travail urgent, c'est-à-dire du travail qu'on ne peut prévoir ni ajourner, ou quand la vie ou la propriété est en danger.
- b) L'instruction des employés ou du personnel.
- c) Vérification de matériaux ou d'équipement si aucun employé n'est qualifié à l'accomplir.
- d) Quand des difficultés majeures d'opération se présentent.

3.04 L'Union, ses officiers et ses membres ne solliciteront pas les employés à faire partie de l'Union et ne s'adonneront à aucune activité syndicale durant les heures de travail ou sur les lieux de travail de quelque manière pouvant déranger les opérations.

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

Première et deuxième étapes de la procédure de grief:

Le Moniteur du département en question ou, s'il n'est pas disponible, le Moniteur en Chef ou un autre Officier Exécutif.

Troisième étape de la Procédure de grief:

Les moniteurs de département, le Moniteur en Chef ou les officiers exécutifs, n'excédant pas deux (2) au total.

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

- a) Tous les employés de l'unité négociatrice qui sont présentement membres de l'Union ou qui subséquemment deviennent membres de l'Union doivent comme condition d'emploi, maintenir leur état de membre en règle en ce qui concerne le paiement de leur cotisation pendant la durée de cette Convention.
- b) Les parties conviennent que, pour la durée de cette Convention, tous les employés dans l'unité négociatrice devront, comme condition d'emploi continu, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de leur salaire un montant équivalent aux cotisations mensuelles régulières, telles que déterminées par l'Union.
- c) Nonobstant les conditions mentionnées dans a), un employé peut se retirer de l'Union entre la soixantième (60e) et la cinquantième (50e) journée précédant immédiatement la date d'expiration de la présente Convention. Un avis de révocation par un employé sera soumis à la Compagnie, par écrit, et la Compagnie en avisera l'Union dans les deux (2) jours ouvrables.
- d) Les cotisations de l'Union sont celles établies par le local de l'Union étant la cotisation mensuelle régulière uniformément requise comme condition d'être membre de l'Union.
- e) La Compagnie s'accorde de recevoir et de se conformer aux autorisations écrites des employés régis par cette Convention, exigeant la déduction de la cotisation de l'Union de leur salaire. La Compagnie s'engage en plus à fournir au Secrétaire-Financier un relevé mensuel indiquant les noms de tels employés et les montants ainsi déduits de chaque versement de salaire. Il est convenu qu'un tel paiement, par la Compagnie au Secrétaire-Financier, constituera une quittance et une main-levée à la Compagnie de toute obligation envers tout employé comme résultat de telles déductions et paiement.

3.08 La Compagnie reconnaîtra un Comité de Négociations de l'Union composé de pas plus de cinq (5) délégués du Local de l'Union. Ces délégués seront payés à leurs taux de base pour les heures de travail cédulées, mais non travaillées dans une journée de travail où ils assistent à une réunion de négociation d'une Convention Collective avec la Compagnie. Ce paiement cessera à la première réunion convoquée par un Officier Conciliateur.

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

Article IV - Heures de travail et Heures supplémentaires

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

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

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

4.03 La semaine de travail pour les employés de jour sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi. Ces périodes de travail seront normalement de 08:00 heures à 16:30 heures. Ces heures de travail seront continues, sauf pour une période de trente (30) minutes allouée pour la collation, aux frais de l'employé, normalement de 12:00 heures à 12:30 heures.

4.04 La semaine de travail pour les employés d'équipe sera de quarante (40) heures, composée de cinq (5) périodes de huit (8) heures. Normalement, les périodes de travail pour ces employés seront de 08:00 heures à 16:00 heures, de 16:00 heures à 24:00 heures et de 00:00 heure à 08:00 heures.

Les jours de congé pour ces employés seront consécutifs.

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

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

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

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

c) Changement de quart -

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

d) Changement de jour -

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

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

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

f) La prime du temps supplémentaire ne sera pas payée lorsque les précédents sont cédulés pour accommoder les employés.

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

4.07 Un employé, qui exécute un travail d'urgence après qu'il a laissé l'usine à la fin de sa période régulière de travail, ne recevra pas moins de trois (3) heures de paie au taux de temps et demi.

Ce même principe s'applique à celui qui doit exécuter un travail avant sa période régulière de travail, mais ne s'applique pas à celui qui exécute du travail supplémentaire suivant immédiatement sa période régulière de travail.

Dans le cas où les trois (3) heures spécifiées aux présentes dépassent le commencement de la cédule régulière de travail de l'employé, cette période sera payée au taux de temps et demi comme spécifié aux présentes, et la balance des heures travaillées de sa cédule régulière de travail sera payée au taux régulier.

Un tel employé devra recevoir la permission de son contre-maître ou de la personne en charge de l'usine avant de laisser le lieu de travail.

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

4.09 L'employé recevra un repas aux conditions suivantes:

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

Les employés qui travaillent seulement deux (2) heures en sus des heures régulières de travail pourront, s'ils le désirent, recevoir une allocation de cinq (5) dollars au lieu d'un repas ou prendre un repas avant la fin de la période de travail suivante.

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

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

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

Les employés éligibles à un repas additionnel pourront, s'ils le désirent, recevoir une allocation de cinq (5) dollars au lieu d'un repas ou prendre un repas avant la fin de la période de travail suivante, à condition que le premier repas ait été pris.

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

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

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

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

- a) Pour l'interprétation de cette section, un jour de congé consistera en une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00:01 heure le matin du jour de congé ou du jour de la célébration de la fête. Les jours de congé seront:

	<u>DATE EN 1978-79</u>	
	<u>JOUR DE CONGE</u>	<u>JOUR DE CELEBRATION</u>
Jour de l'An	Lundi, 1er janvier	Lundi, 1er janvier
Jour après le Jour de l'An	Mardi, 2 janvier	Mardi, 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi, 13 avril	Vendredi, 13 avril
Fête des Travailleurs	Mardi, 1er mai	Mardi, 1er mai
Fête de Dollard		
St-Jean-Baptiste	Dimanche, 24 juin	Lundi, 25 juin
Confédération	Dimanche, 1er juillet	Lundi, 2 juillet
Jour Civique	Lundi, 6 août	Lundi, 6 août
Fête du Travail	Lundi, 3 septembre	Lundi, 3 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 8 octobre	Lundi, 8 octobre
La Toussaint	Mercredi, 1er novembre	Vendredi, 3 novembre
Noël	Lundi, 25 décembre	Lundi, 25 décembre
Jour après Noël	Mardi, 26 décembre	Mardi, 26 décembre

	<u>DATE EN 1979-80</u>	
Jour de l'An	Mardi, 1er janvier	Mardi, 1er janvier
Jour après le Jour de l'An	Mercredi, 2 janvier	Mercredi, 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi, 4 avril	Vendredi, 4 avril
Fête des Travailleurs	Jeudi, 1er mai	Jeudi, 1er mai
Fête de Dollard	Lundi, 19 mai	Lundi, 19 mai
St-Jean-Baptiste	Mardi, 24 juin	Lundi, 23 juin
Confédération	Mardi, 1er juillet	Lundi, 30 juin
Jour Civique	Lundi, 4 août	Lundi, 4 août
Fête du Travail	Lundi, 1er septembre	Lundi, 1er septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 13 octobre	Lundi, 13 octobre
La Toussaint	Jeudi, 1er novembre	Vendredi, 2 novembre
Noël	Mardi, 25 décembre	Mardi, 25 décembre
Jour après Noël	Mercredi, 26 décembre	Mercredi, 26 décembre

4.12 - suite

- b) Dans le cas d'un employé dont la cédule de travail requiert qu'il travaille la date même de toute fête nommée ci-dessus, la paie de fête, telle qu'établie ci-dessous, ne s'appliquera qu'au jour même et non au jour de sa célébration, si on a proclamé un tel jour de célébration.
- c) Chaque employé recevra une allocation de fête pour chacun des congés mentionnés ci-haut, équivalant à huit (8) heures de salaire à son taux de base régulier, pourvu que:
 - 1. Il travaille sa dernière journée de travail cédulée avant le congé et sa première journée de travail cédulée après le congé.
 - 2. Il travaille le jour du congé, si requis.
 - 3. Un manquement à 1. et 2. ci-dessus soit:
 - i) Dû à une maladie telle que certifiée par une attestation de médecin, si exigée par la Compagnie.
 - ii) Dû à une permission d'absence en cas de deuil telle que définie à l'Article 7.04.
 - iii) Dû à une raison valable satisfaisant la Compagnie.
 - 4. Le nouvel employé ait actuellement complété trente (30) jours de travail au cours d'une période d'emploi continu avant la fête.
- d) En plus de l'allocation de fête ci-haut mentionnée, les employés qui travaillent un des jours de congé ci-haut mentionnés, s'ils en sont requis, seront payés une fois et demie leur taux de base régulier pour les huit (8) premières heures travaillées et deux fois et demie leur taux de base régulier pour toute heure travaillée additionnellement.
- e) Dans le cas des employés qui ne sont pas requis de travailler et qui reçoivent l'allocation de fête ci-décrite, les dites huit (8) heures payées seront considérées comme des heures de travail aux fins de calculer les heures supplémentaires hebdomadaires pourvu que le jour de congé tombe sur une date où l'employé aurait travaillé si ce n'était pas un jour de congé.

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

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

Article V - Ancienneté

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

5.02 L'ancienneté se terminera:

- a) Par le départ volontaire de l'employé pour les raisons suivantes:
 - i) Démission.
 - ii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail cédulé, à moins qu'un employé n'avise la Compagnie qu'il sera dans l'impossibilité de se rapporter avant le commencement du travail, ou à moins que l'employé ne justifie la raison de son absence à la Compagnie en dedans de cinq (5) jours de son impossibilité de se rapporter au travail.
 - iii) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une permission d'absence dûment autorisée (tel que décrit à l'Article 7.02).
 - iv) Par le manquement d'un employé de se rapporter au travail après une mise à pied, (sauf dans les cas où un employé refuse un rappel dans une position autre que celle dont il fut mis à pied) en dedans de cinq (5) jours après avoir été avisé par lettre recommandée ou télégramme envoyé par la Compagnie à la dernière adresse de l'employé telle qu'inscrite au dossier de la Compagnie, à moins que l'employé ne fournisse à la Compagnie, dans les cinq (5) jours qui suivent cet avis, une raison justifiable de son incapacité temporaire de retourner au travail.
- b) Par congédiement ou renvoi, à moins d'annulation par une procédure de grief.
- c) Par une mise à pied, égale à la moitié de l'ancienneté qu'un employé a acquis au commencement d'une telle mise à pied, sujette à une durée minimum de mise à pied de neuf (9) mois et à une durée maximum de mise à pied de trente-six (36) mois.

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

5.04a Dans les cas de mise à pied, réembauchage après mise à pied parmi le groupe décrit à l'Article 3.01 des présentes, on considérera l'ancienneté en autant que l'employé ait l'habileté, la capacité et l'aptitude pour exécuter le travail en cause.

5.04b PROCEDURE DE DEPLACEMENT LORS D'UNE REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Eu égard aux Articles IX, 5.04a et 13.05 de la Convention Collective, la Compagnie, advenant la nécessité de réduire la main d'oeuvre, déterminera les classifications affectées ainsi que le nombre d'employés impliqués et elle appliquera par la suite la procédure suivante:

- a) Les nouveaux employés à l'essai et sans ancienneté, dans le département et la classification affectés, seront mis à pied en premier lieu.
- b) Si cette action s'avère insuffisante, les employés ayant le moins d'ancienneté et travaillant dans la (les) classification (s) et le département affectés seront sujets à un avis de mise à pied.
- c) L'employé ainsi avisé d'une mise à pied pourra à son choix
 - 1) accepter la mise à pied
 - 2) remplacer tout nouvel employé à l'essai dans l'usine, sauf dans le cas où les qualifications requises rendraient ce choix peu pratique.
 - 3) déplacer un employé de moindre ancienneté dans une autre classification où il a déjà travaillé, en autant qu'il puisse encore accomplir le travail de façon satisfaisante.

5.04b - suite

- d) Tout employé qui n'a pas encore d'emploi peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans n'importe quelle classification égale ou inférieure à celle de l'employé affecté, en autant qu'il puisse exécuter le travail de façon satisfaisante après une période d'essai.
- e) Si la procédure décrite ci-dessus devait entraîner la mise à pied d'un employé, l'Article 5.04a s'appliquera dans le cas de réembauchage.

Nonobstant cette procédure, tout employé affecté par la fermeture temporaire d'un département ou par l'élimination temporaire d'un poste, sera transféré dans la cour pour une période n'excédant pas trois (3) mois avant que cette procédure ne s'applique. Si la procédure décrite plus haut devait être appliquée, l'employé ainsi affecté recevra pour la période passée dans la cour la différence entre son ancien taux de salaire et son salaire actuel. Pour les fins de cette procédure, la division des départements sera considérée comme suit:

H.F.	Contact
Alun	Rôtisseur
Bauxite	Laboratoire
Acides CP et Techniques	Entretien
	Cour
	Magasin

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

5.06 Les nouveaux employés, sans ancienneté, seront considérés à l'essai durant les premiers soixante (60) jours ouvrables de leur emploi et durant cette période, ils peuvent être disciplinés, mis à pied, licenciés ou renvoyés par la Compagnie nonobstant les dispositions de cette Convention.

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

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

Article VI - Procédure pour régler les différends

6.01 Dans le cas où un différend s'élèverait entre un employé ou un groupe d'employés et la Compagnie concernant l'interprétation ou l'application des termes de cette Convention, ou advenant le cas où un employé croirait avoir été traité injustement dans l'application de la présente Convention, une tentative de règlement de bonne foi sera faite de la manière suivante:

- a) Tout employé qui désire faire considérer un différend par la Compagnie devra se présenter dans les cinq (5) jours et discuter de ce différend, seul ou accompagné d'un représentant, avec son contremaître immédiat et tous deux devront faire un effort sérieux pour régler ce différend à l'amiable. La décision du contremaître immédiat sera donnée à l'employé dans les cinq (5) jours après la discussion de ce différend.
- b) Dans le cas où ce différend ne se réglerait pas comme ci-haut expliqué et que l'employé désirerait que ce différend soit plus longuement considéré, il sera jugé comme grief et il sera présenté, par écrit, dans les cinq (5) jours de travail par l'employé ou son représentant, ou les deux, au contremaître général, au superviseur ou son représentant. Une copie, par écrit, du grief sera fournie par l'employé au contremaître immédiat impliqué. A chaque audience du grief tenue par le contremaître général, le superviseur ou son représentant, un représentant de l'Union sera présent, ou sera invité à y assister. L'employé qui se sent lésé, ou son représentant, sera avisé de la décision du contremaître général, du superviseur ou son représentant dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief.
- c) Si le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante de la façon énoncée aux paragraphes a) et b), il peut être repris dans les dix (10) jours de travail entre l'employé, ou son représentant, ou les deux, (ce groupe n'excédant pas trois (3) en nombre) et le Directeur des Opérations, ou son délégué. A chaque audience du grief tenue

6.01 - suite

- c) par le Directeur des Opérations, ou son délégué, un représentant de l'Union sera présent ou sera invité à y assister. L'employé qui se sent lésé, ou son représentant, sera informé, par écrit, de la décision du Directeur des Opérations, ou son délégué, dans les dix (10) jours de travail qui suivent la présentation du grief à ce stage.
- d) Les représentants mentionnés dans les subdivisions a), b) et c) ci-haut seront ceux qui sont spécifiés dans l'Article III, Section 3.05 des présentes.
- e) Lorsque les exigences d'opération ne permettent pas le temps pour les réunions mentionnées dans les sections a), b) et c) ci-haut, ou l'application de l'Article III, Section 3.05 des présentes, la Compagnie et l'Union pourront agréer à une prolongation des limites de temps de cette procédure de grief.

6.02 Echéant le cas qu'un différend survienne entre le Local de l'Union et la Compagnie qui a trait à l'interprétation et/ou l'application des conditions ou des termes de cette Convention qui affectent soit le Local ou la Compagnie comme telle, chacune des parties pourra initier un Grief de Politique de la façon suivante.

Etape 1

Un Grief de Politique initié par l'Union, et dûment signé par le Président du Local ou le Secrétaire Correspondant, sera présenté, par écrit, au Directeur des Opérations. De même façon, un Grief de Politique initié par la Compagnie et dûment signé par le Directeur des Opérations, sera présenté, par écrit, au Président du Local. Une réunion aura lieu dans les dix (10) jours de travail suivant la réception du Grief de Politique dans le but de résoudre le problème. Pour les fins de cet Article, le Directeur des Opérations, ou le Président du Local peuvent désigner un délégué dûment mandaté à leur place.

6.02 - suite

Etape 1

Il est convenu que ni le Local de l'Union, ni la Compagnie présentera un Grief de Politique concernant un sujet qui est sous la juridiction de l'Article 6.01 de la Convention courante. De même façon, aucun employé, ou groupe d'employés, soumettra un grief en vertu de l'Article 6.01 sur un sujet qui est sous la juridiction de Grief de Politique en occurrence. La représentation de l'Union à cette réunion sera limitée au Président du Local et à un maximum de deux (2) représentants additionnels, à l'exception qu'un représentant du Syndicat Canadien pourra être invité à y assister par l'une ou l'autre des deux parties. Une décision sera soumise, par écrit, à la partie initiant le grief dans les cinq (5) jours d'ouvrage suivant la réunion.

Etape 2

Si le grief ne se règle pas à la première étape, il pourra être présenté à l'arbitrage selon les procédures prescrites dans l'Article 6.03 de la présente Convention. Echéant le cas que le grief n'est pas présenté à l'arbitrage en dedans des limites de temps prescrites, le cas sera présumé résolu par la décision rendue à l'Etape 1.

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

Les griefs ayant trait aux congédiements, licenciements, mises à pied ou disciplines injustes, seront aussi sujets à l'arbitrage, à moins qu'ils ne soient réglés autrement d'après la procédure prescrite aux présentes.

Arbitre unique

- (i) Si les parties font arbitrer un tel grief, la partie soumettant tel grief à l'arbitrage avisera l'autre partie, ainsi que l'arbitre sélectionné, en dedans des mêmes quinze (15) jours.

Les parties acceptent que les personnes suivantes arbitrent les griefs durant le terme de cette Convention.

1. Montpetit, André
2. Tremblay, Rolland
3. Sylvestre, André
4. Imbeault, Paul
5. Beaulieu, Camille

Les arbitres sont désignés par ordre séquentiel. Lorsqu'un arbitre n'est pas disponible dans un temps raisonnable, on choisit l'arbitre suivant, selon l'ordre numérique.

- (ii) L'arbitre choisi procédera à l'audition du cas d'arbitrage dans les trente (30) jours et rendra sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du cas.

- (iii) Chaque partie paiera les dépenses de son représentant et de ses témoins, s'il y en a, et toutes autres dépenses des procédures d'arbitrage seront divisées également entre les parties. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire. L'arbitre n'aura pas la juridiction ou l'autorité de:

1. Modifier, ajouter, restreindre ou changer de quelque manière les dispositions de cette Convention.
2. Etablir de nouvelles cédules de gages ou changer des cédules de gages en vigueur, ou les gages pour les classifications spécifiques d'emploi, à part l'exception spécifié à l'Article 13.03.
3. Déterminer les normes de production ou assumer toute autre responsabilité de la Direction.

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

Article VI - Permission d'absence

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

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

7.03 Lorsque les exigences d'opération le permettront, la Compagnie accordera une permission d'absence à pas plus de cinq (5) délégués de l'Union pour qu'ils puissent assister aux conventions ou conférences de l'Union. Une demande, par écrit, devra être soumise à cet effet à la Compagnie dans un minimum de trois (3) jours de travail avant l'affichage (tel que spécifié dans l'Article 4.05 c) et d) de la cédule hebdomadaire où le congé commence.

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

- a) Trois (3) jours ouvrables consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "proche parent" qui consistera seulement de l'époux (se), la mère, le père, la fille, le fils, la soeur, le frère, la belle-mère ou le beau-père.
- b) Deux (2) jours ouvrables consécutifs seront accordés dans le cas du décès d'un "parent éloigné", qui consistera seulement du grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru.

L'employé ne sera payé que pour les heures de travail cédulées et non travaillées et le taux sera celui de paie normale de base.

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

Article VIII - Vacances

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

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

du 16 octobre 1979. Cette sixième (6e) semaine est sujette à la condition suivante, c'est-à-dire elle doit être prise à partir du 15 janvier au 15 juin et du 15 septembre au 15 décembre de chaque année.

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

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

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

8.04 La paie de vacances sera calculée comme suit:

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

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

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

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

8.08 Dans aucune circonstance, un employé ne recevra des bénéfices de vacances moindres que ceux prescrits selon l'Ordonnance No 3 de la Commission du Salaire Minimum.

Article IX - Procédure pour afficher un poste

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

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

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

- i) Les employés de l'usine qui veulent être assignés à remplir des ouvertures temporaires, y compris celles causées par les cédules de vacances, feront connaître leur intérêt à la Compagnie en envoyant, par écrit, jusqu'à trois (3) choix de postes auxquels ils voudraient travailler temporairement.
- ii) Les employés qui auront enregistré leurs choix, tels que ci-dessus, seront considérés pour être assignés temporairement au poste de leur choix.
- iii) En choisissant le candidat, on assignera le postulant sous 9.02 b) i), qui a le plus d'ancienneté à moins que le postulant en question ne puisse exécuter le travail en cause pour raison d'incapacité physique.
- iv) S'il survient une ouverture à une position pour laquelle aucun employé n'est qualifié ou n'a exprimé d'intérêt tel qu'établi ci-dessus, la Compagnie pourra combler cette ouverture temporaire en y assignant tout employé de son choix et le taux de cet employé sera maintenu si l'assignation se fait à une classification à taux moindre.

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

- a) La Compagnie affichera un avis à cet effet dans les trois (3) jours.
- b) Chaque employé qui se croit qualifié pourra faire sa demande pour le poste vacant dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de cet avis.
- c) Le nom du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai fixé pour postuler ledit poste.
- d) Le nom du candidat choisi sera affiché pendant cinq (5) jours.
- e) La période de temps spécifiée dans cette section exclura le samedi, le dimanche et les jours de congé.

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

9.05 La Compagnie convient de donner à l'Union une liste des candidats pour une ouverture affichée et le nom du candidat choisi.

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

Article X - Tableau d'affichage

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

Article XI - Sécurité et santé

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

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

Durant le mois suivant la signature de cette Convention, la Compagnie et l'Union nommeront chacun trois (3) représentants qui se réuniront bimestriellement, tel que cédulé par la Compagnie, pour discuter du sujet de la santé et la sécurité des employés à l'usine. Ce comité n'est pas un Comité de Grief.

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

11.03 La Compagnie convient de fournir à tous les employés:

- a) Les casques et lunettes de sécurité (si nécessaire, l'employé doit défrayer lui-même le coût de l'examen de la vue).
- b) Jusqu'à \$35.00 par paire - pour deux (2) paires de souliers de sécurité par année.
- c) Jusqu'à deux (2) ensembles anti-acide par année ou trois (3) ensembles polyester-coton par année. Tout ensemble ou partie d'ensemble additionnel requis pourra être acheté au coût de vingt pour cent (20%) du prix coûtant sur une base d'échange.
- d) Les salopettes de travail seront fournies aux employés à vingt pour cent (20%) du prix coûtant. Les employés travaillant comme fondeurs de plomb (lead burners) recevront les salopettes gratuitement sur une base d'échange.

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

Article XII - Administration

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

Article XIII - Salaires

13.01 En vigueur le 23 novembre 1978, les employés désignés comme employés d'équipe recevront une prime d'équipe de trente cents (0.30) de l'heure pour le travail fait sur le deuxième quart et quarante cents (0.40) de l'heure pour le travail fait sur le troisième quart.

13.02 On a convenu de rendre les taux de paie énoncés à l'Appendice "A" applicables aux employés visés par la présente Convention à partir du 23 novembre 1978 et du 16 octobre 1979. Ces taux et classifications sont acceptés par l'Union en satisfaction complète de toutes les demandes de salaire ou autres durant la période de cette Convention.

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

13.04 Un employé exécutant un travail qui lui rapporte un taux de paie plus élevé que son travail régulier, recevra le prix que le travail exécuté rapporte ordinairement, pourvu qu'il remplisse les devoirs du nouvel emploi.

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

13.06 En vigueur le 23 novembre 1978, une prime de deux dollars et cinquante sous(\$2.50) l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées le dimanche.

En vigueur le 16 octobre 1979, une prime de trois dollars (\$3.00) l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées le dimanche.

13.07 En vigueur le 16 octobre 1978 et continuant jusqu'à l'expiration de la Convention Collective, la Compagnie paiera une allocation du coût de la vie comme suit:

- a) L'indice des prix à la consommation de Statistiques Canada pour le Canada, publié mensuellement dans la Revue Statistiques Canadiennes (indice 1971 = 100), constituera l'indice-contrôle pour le calcul de l'allocation du coût de la vie.
- b) En vigueur le 16 octobre 1978 et continuant jusqu'au 15 octobre 1979, l'indice de base sera 191.7.
- c) L'indice publié pour septembre 1979 constituera l'indice de la fin de la première année de la Convention. L'indice de base (décrit au paragraphe b) ci-haut) devra être soustrait de l'indice de septembre 1979 pour déterminer l'indice différentiel de la fin de la première année de la Convention.
- d) L'allocation pour la fin de la première année de la Convention sera une base de un cent (\$0.01) pour chaque .3 point complet de l'indice différentiel de la fin de la première année de la Convention Collective. Ce montant devra être ajouté au taux de salaire apparaissant à l'Annexe "A" et entrant en vigueur le 16 octobre 1979. Aucun paiement ne sera fait si l'indice pour le mois de septembre 1979 est égal ou moindre que l'indice de base décrit au paragraphe b) ci-haut.
- e) En vigueur le 16 octobre 1979, et continuant jusqu'à l'expiration de la Convention Collective, la Compagnie paiera une allocation du coût de la vie à tous les trimestres comme suit:
- f) En vigueur le 16 octobre 1979, et continuant pour la durée de la Convention, l'indice de base sera l'indice publié pour le mois de septembre 1979, auquel sera ajouté 3%.

13.07 - suite

- g) L'indice publié pour chacun des trois (3) mois constituant le quatrième trimestre de 1979, et pour chaque trimestre du calendrier subséquent, incluant le trimestre se terminant à la fin de septembre 1980, sera employé pour établir l'indice moyen approprié pour chaque trimestre. L'indice de base sera soustrait de l'indice moyen ainsi obtenu (lequel sera arrondi au dixième le plus proche) pour arriver à la différence dans l'indice du trimestre.
- h) L'allocation pour le trimestre pour les employés couverts sera sur une base de un cent (\$.01) pour chaque .3 point complet de la différence dans l'indice du trimestre ainsi obtenue. Le nombre de cents ainsi calculé sera multiplié par le nombre d'heures travaillées, incluant les vacances et les jours de congés, par l'employé durant le trimestre du calendrier en question.
- i) Chaque trimestre du calendrier se terminera avec la semaine de travail finissant le plus proche de la fin du trimestre du calendrier.
- j) L'allocation trimestrielle sera payée avec promptitude après que les statistiques nécessaires sur l'indice seront disponibles. Afin de se conformer avec les règlements de déductions d'impôts, l'allocation sera incluse avec les gains réguliers de la semaine où elle est payée, mais le montant de l'allocation sera indiqué comme un item séparé. Un employé, dont l'emploi est terminé pour quelque raison que ce soit, recevra son allocation trimestrielle seulement au moment où cette allocation trimestrielle sera disponible à tous les employés.

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

- l) Aucune allocation ne sera payée pour un trimestre pour lequel la moyenne trimestrielle de l'indice de base se maintient à ou au-dessous de l'indice de base décrit au paragraphe f) plus haut, ou tel que subséquemment révisé tel que ci-haut.

- m) Le montant de l'allocation trimestrielle payable à la fin du troisième trimestre du calendrier en 1980 sera ajouté aux taux qui apparaissent à l'Appendice "A" de cette Convention en date du 16 octobre 1980.

Article XIV - Périodes pour repos et toilette

- 14.01 a) Les employés de jour auront une période de repos payée de dix (10) minutes le matin et l'après-midi, ainsi que des périodes de toilette payées de cinq (5) minutes avant le dîner et dix (10) minutes à la fin de leur période de travail.
- b) Les employés de l'Entretien affectés à la section du Rôtisseur pourront, au jugement de leur contremaître, avoir une période de toilette d'une durée maximum de vingt (20) minutes avant la fin de leur journée de travail.
- 14.02 Les employés d'équipes travaillant dans les sections du Rôtisseur et Déchargement de Minéral auront une période de toilette de dix (10) minutes avant la fin de leur période de travail et une période de dix (10) minutes après leur période de travail et telle période sera payée à leur taux de base et ne sera pas considérée comme du temps travaillé.

Article XV - Divers

15.01 La Compagnie convient de préparer des définitions des classifications couvertes par cette Convention, décrivant les tâches des emplois. Telles définitions seront disponibles aux employés et à l'Union sur demande.

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

Ajusteur de tuyaux	Plombier
Soudeur	Mécanicien de moteur
Ajusteur mécanique	Isolateur
Electricien	

15.03 Les employés classifiés comme Aide-mécaniciens Entretien, Mécaniciens 3 Entretien et Mécaniciens 2 Entretien progresseront conformément au Système d'Avancement Progressif de l'Entretien, tel qu'il est établi par la Compagnie.

15.04 Les licences requises pour les classifications de Mécanicien de machine fixe, Premier Assistant Mécanicien de machine fixe, Deuxième Assistant Mécanicien de machine fixe et Lanceur de chaudières sont deuxième classe, troisième classe, quatrième classe et cinquième classe respectivement. Un employé, qui est transféré à une de ces classifications et qui a moins que la licence requise, doit obtenir telle licence dans la période de temps minimum qui s'applique selon la loi des Mécaniciens de Machines Fixes de la Province de Québec, sujet à un maximum de deux reprises d'examen. Si un employé ne réussit pas à obtenir la licence requise, il devra retourner à sa position précédente. Il est entendu que cette disposition ne s'appliquera pas aux employés dans la classification de Lanceur de chaudières à la date de cette Convention.

Article XVI - Fin de la Convention

16.01 Cette Convention restera en vigueur jusqu'au 16 octobre 1980. Si l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle Convention, ladite partie avisera, par écrit, l'autre partie de son intention entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour qui précèdent l'expiration de cette Convention. Lorsqu'un tel avis aura été donné, les négociations pour une nouvelle Convention commenceront dans les vingt (20) jours, et cette Convention restera automatiquement en vigueur pour une autre période de trente (30) jours, ou jusqu'à ce que la nouvelle Convention ait été conclue si cela se produit avant.

Article XVII - Assurances

17.01 La Compagnie s'engage à obtenir un Régime d'assurance-maladie complémentaire dont les prestations couvriront des bénéfices médicaux majeurs remboursables à 100% après déductible de vingt-cinq dollars (\$25.00) par année, incluant les frais d'ambulance et d'hospitalisation privée. La Compagnie paiera le coût de cette assurance.

17.02 La Compagnie s'engage à obtenir une Assurance d'Indemnité Hebdomadaire dont les bénéfices seront de cent-quatre-vingt-cinq (\$185.) dollars par semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines, commençant le premier jour en cas d'accident non-industriel et/ou hospitalisation par maladie et le quatrième (4e) jour en cas d'absence par maladie. Cette partie de l'assurance entrera en vigueur le premier (1er) jour du mois suivant la date de la ratification du Mémoire d'Entente. En vigueur le 16 octobre 1979, les bénéfices seront de deux cents (\$200.) dollars par semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines sujets aux mêmes conditions que citées à la première partie. Le coût total de cette assurance sera payé par la Compagnie.

17.03 La Compagnie convient d'obtenir une Assurance-Vie pour chaque employé, l'assurant aux bénéfices comme suit:

Gratuit \$12,000.

Assurance-Vie contributoire

(Coût à l'employé .65¢/1000) \$ 6,000.

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

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

Appendice "A"

TAUX ET CLASSIFICATIONS

Chef Opérateur - Rôtisseur, Contact, H.F., Entretien, Journalier

Dix sous (\$0.10) de l'heure en plus
du taux courant de la classification
de l'employé.

En vigueur

	<u>23 novembre 1978</u>	<u>16 octobre 1979</u>
Mécanicien de machine fixe 1 à relais	\$9.03	\$9.57
Mécanicien de machine fixe 2 à relais	8.92	9.46
Mécanicien de machine fixe 3 à relais	8.68	9.20
Mécanicien 1 Entretien	8.75	9.28
Premier assistant mécanicien de machine fixe 2 à relais	8.60	9.12
Premier assistant mécanicien de machine fixe 3 à relais	8.48	8.99
Premier assistant mécanicien de machine fixe 4 à relais	8.37	8.87
Opérateur 1 - Contact, F/C, H.F., (Classe D) Alun	8.43	8.94
Laboratoire - Technicien A	8.37	8.87
Mécanicien 2 Entretien	8.29	8.79
Deuxième assistant mécanicien de machine fixe 3	8.31	8.81
Deuxième assistant mécanicien de machine fixe 4	8.22	8.71
Deuxième assistant mécanicien de machine fixe 5	8.17	8.66
Opérateur 2	8.29	8.79
Laboratoire - Technicien B	8.29	8.79
Entretien Mécanicien 3	8.16	8.65
Expéditeur 1, Alun, F/C, Opérateur de grue	8.17	8.66
Magasinier 1	8.16	8.65

Opérateur 3 - Alun, F/C, Contact, H.F.	8.11	8.60
Opérateur 3 - licencié H.F.	8.17	8.66
Laboratoire - Technicien C	8.11	8.60
Lanceur de chaudières 5	8.11	8.60
Expéditeur 2 - Minéral, chargeur de wagon citerne, Bauxite	8.09	8.58
Aide Opérateur - H.F., Contact	8.03	8.51
Aide Entretien	8.04	8.52
Empaqueteur 1 - Alun, F/C	8.03	8.51
Conducteur Mécanicien 1	7.97	8.45
Magasinier 2	7.97	8.45
Empaqueteur 2	7.95	8.43
Conducteur Mécanicien 2	7.92	8.40
Journalier - Concierge	7.79	8.26
Magasinier d'outillage	7.97	8.45

Taux des nouveaux employés à l'essai - \$0.15 de moins que le taux de classification établi.

Passé ce *vingt sixième* jour de janvier 1979.

ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.,

USINE DE VALLEYFIELD.

par: _____

L. Hanna
L. Hanna

par: _____

R. Lachance
R. Lachance

par: _____

A. Latour
A. Latour

par: _____

P.E. D'Arcy
P.E. D'Arcy

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE

L'INDUSTRIE CHIMIQUE, Local 109.

par: _____

J.M. Fortin
J.M. Fortin

par: _____

C. Châtigny
C. Châtigny

par: _____

A. Major
A. Major

par: _____

G. Goyette

par: _____

C. Lalonde
C. Lalonde

S.C.T.I.C.,
Représentant

par: _____

William Adams
W. Adams.

LETTRES D'ENTENTE

ENTRE

ALLIED CHEMICAL CANADA, LTEE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE CHIMIQUE

LOCAL 109

TABLE DES MATIERES

LETTRES D'ENTENTE

1. Essai concernant les Quarts de 12 hres pour le Personnel sur les Equipes de Relais.
2. Accident du Travail Bona Fide.
3. Deductions mensuelles - Nouveaux Employés.
4. Etablissement d'un Sous-Comité Ouvrier-Patronal de Sécurité.
5. Lanceurs de Bouilloires.
6. Usines H.F. (Residue Screws) & Rôtisseur (Slurry Nozzles).
7. Mécanicien de Machine Fixe à Relais.
8. Vacances.
9. Abstention de Grief - Etudiants.
10. Cessation d'Emploi.
11. Régime de Retraite.
12. Repas non payé.
13. Descriptions des Tâches.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

SUJET: ESSAI CONCERNANT LES QUARTS DE 12 HRES POUR LE
PERSONNEL SUR LES EQUIPES DE RELAIS.

Messieurs,

Cette lettre d'entente doit être lue en conjonction avec la convention collective en force entre Allied Chemical Canada, Ltd. (la Compagnie) et le local 109, S.C.T.I.C.

Les parties conviennent d'instituer les quarts de 12 heures pour les équipes à relais, sur une base d'essai d'une année sous les conditions et termes suivants, pourvu qu'il n'y ait aucune pénalité financière contre la Compagnie:

1. La nouvelle cédule s'appliquera seulement aux employés syndiqués sur les équipes de rotation continue dans les sections Rôtisseur et Contact (4 employés), acide hydrofluorique (2 employés) et sulphate d'alumine (1 employé).
2. La nouvelle cédule sera mise en vigueur par la Compagnie, à une date de son choix, avec un avis de deux (2) semaines à cet effet, au syndicat, au plus tard trois (3) mois pour un premier groupe après la signature de la convention, et trois (3) mois plus tard pour le deuxième groupe.
3. La Compagnie et le Syndicat peuvent mettre fin à cet essai à n'importe quel moment avant la date d'expiration, en donnant à l'autre partie un avis écrit d'au moins trente (30) jours.
4. Durant la période d'essai, toute dispute entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de cette lettre d'entente, ne pourra être soumise au delà de l'étape trois (3) de la procédure de grief tel que décrite à l'Article 6.01 de la convention collective.
5. Aucune prime ne sera payée aux employés lors du transfert aux nouvelles cédules de travail durant la première semaine. De même, ce principe sera appliqué s'il y a inversion aux cédules précédentes et ce pour une (1) semaine.
6. Un exemple de cédule est ci-joint à l'appendice I.

En plus des spécifications décrites ci-dessus, les provisions suivantes de la convention collective seront amendées comme suit, et seulement lorsqu'elles s'appliquent aux employés selon la nouvelle cédule de rotation.

.....2/ lettre d'entente

4.03 Le début et la fin des équipes de travail seront 08:00 hres et 20:00 hres à chaque jour.

4.05

- a)
1. Une fois et demie le taux horaire régulier sera payé pour les heures travaillées en sus de douze (12) heures par jour.
 2. Deux fois le taux horaire régulier sera payé pour les heures travaillées en sus de seize (16) heures par jour ou dans une période consécutive, mais pas pour les deux.
 3. Une fois et demie le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures travaillées les jours de repos cédulés.

13.01 Une prime d'équipe de quarante-sept (47) sous de l'heure sera payée pour les heures travaillées entre 20:00 hres et 08:00 hres le jour suivant.

4.12 Les congés statutaires seront payés au taux de salaire régulier pour huit (8) heures par jour, et les douze (12) premières heures travaillées lors d'un jour de congé seront payées à une (1) fois et demie le taux de salaire régulier, et toutes les heures subséquentes seront payées à deux (2) fois et demie le taux de salaire régulier.

7.04 Lors d'un congé pour deuil, les employés recevront une compensation équivalente à trois (3) jours de travail de huit (8) heures par jour ou deux (2) jours de travail de douze (12) heures chacun. Toutes ces heures seront payées au taux de salaire régulier. Dans le cas du décès d'un parent éloigné, l'employé recevra l'équivalent de deux (2) jours de paie à taux régulier pour deux (2) périodes de huit (8) heures chacune.

Signé à Valleyfield le 30 octobre 1978.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

APPENDICE I

CEDULE QUART DE DOUZE (12) HEURES

QUART	JOURS COMMENCANT A 08:00 HEURES																					
	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.	DIM. LUN. MAR. MER. JEU. VEN. SAM.															
08:00 - 20:00	B B C C D D A	A A B B C C D	D D A A B B C	C C D D A A B	D D A A B B C	C C D D A A B	C C D D A A B															
20:00 - 08:00	D D A A B B C	C C D D A A B	B B C C D D A	A A B B C C D	C C D D A A B	A A B B C C D	A A B B C C D															
OFF	A A B B C C D	D D A A B B C	C C D D A A B	B B C C D D A	A A B B C C D	B B C C D D A	B B C C D D A															
OFF	C C D D A A B	B B C C D D A	A A B B C C D	D D A A B B C	B B C C D D A	D D A A B B C	D D A A B B C															

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Ceci est pour aviser que dans le cas d'accident du travail bona fide à un employé qui a douze (12) mois ou plus de service continu, la Compagnie versera chaque semaine, après la deuxième semaine d'absence, un montant équivalent aux prestations que la Commission des Accidents du Travail doit à l'employé en cause afin de lui éviter des délais.

La Compagnie ne sera pas tenue d'avancer un montant excédant mille-cinq-cents dollars (\$1,500.00).

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

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Il est entendu, que tous les nouveaux employés, après une semaine d'emploi continu, autoriseront la Compagnie par écrit de déduire de leur paie un montant équivalent aux déductions mensuelles régulières.

Rien dans ce qui précède ne pourra être considéré comme annulant toute portion de l'Article 5.06.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Ceci est pour vous aviser que le Comité Ouvrier-Patronal de Sécurité établira un sous-comité composé d'un membre du Syndicat et d'un membre de la Compagnie dans le but d'enquêter sur les accidents à perte de temps et afin de préparer les rapports écrits à être soumis à ce Comité Ouvrier-Patronal de Sécurité.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

C'est l'intention de la Compagnie que les lanceurs de bouilloires ne seront pas obligés de lancer les bouilloires plus d'une (1) semaine dans chaque période de quatre (4) semaines.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

C'est l'intention de la Compagnie que le changement des "residue screws" dans l'usine du H.F. et des "slurry nozzles" dans la section du Rôtisseur sera normalement accompli par des employés de l'Entretien lorsque ces tâches se présentent durant le quart de jour, du lundi au vendredi inclusivement.

Cependant, s'il y a complication dans la réparation de ces "screws ou nozzles", l'employé en charge appellera le Département de l'Entretien.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

Monsieur J.M. Fortin,
Président,
S.C.T.I.C., Local 109,
Valleyfield, Qué.

Monsieur,

La Compagnie continuera de payer, à compter de la sentence arbitrale, dix (10) minutes par jours travaillés aux personnes dans les fonctions suivantes: mécanicien de machine fixe à relais, premier assistant mécanicien de machine fixe et deuxième assistant mécanicien de machine fixe. Ces dix (10) minutes ne seront payées, à taux régulier, que si l'employé relève le quart précédant dix (10) minutes avant le début de son quart.

Accepté: J.M. Fortin
Président,
S.C.T.I.C., Local 109.

Signé: L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

C'est l'intention de la Compagnie de permettre de
céduler les vacances durant la période commençant le 24 juin
et se terminant le premier lundi de septembre sur la base
suivante:

Maximum de huit (8) employés dans l'Entretien,

Maximum de sept (7) employés de production, Département du Rôtisseur,

Maximum de deux (2) employés dans le Laboratoire.

Ce qui précède est sujet aux exigences d'opération
et à la disponibilité de remplaçants compétents, si nécessaire.

Accepté:

J.M. Fortin,
S.C.T.I.C., Local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Il est convenu que l'Union s'abstiendra d'initier, encourager ou activement supporter la présentation de tout grief officiel concernant ou provenant des étudiants employés temporairement dans l'usine de Valleyfield durant la période des vacances d'été.

Nonobstant le contenu de cette lettre, rien n'empêchera ou enlèvera le droit à tel étudiant de formuler et de présenter toutes plaintes à l'attention de la Compagnie.

La Compagnie continuera à traiter les étudiants de façon juste et équitable.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., Local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 20 novembre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

SUJET: CESSATION D'EMPLOI.

Messieurs,

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

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

Le montant d'indemnité de cessation d'emploi payable sera de cent-trente-cinq dollars (\$135.00) par année de service, jusqu'à un maximum de quatre mille dollars (\$4,000.00).

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

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

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

Accepté:

Jean-Marie Fortin
S.C.T.I.C., Local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Novembre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Cette lettre confirmera notre entente, à savoir que le Régime de Retraite en date du 10 décembre 1974, couvrant les employés payés à l'heure à l'usine de Valleyfield d'Allied Chemical Canada, Ltd., est terminé et qu'un nouveau Régime de Retraite couvrant les employés à l'heure d'Allied Chemical Canada, Ltd., Usine de Valleyfield, Qué., est entré en vigueur le 16 octobre 1978.

De plus, il est aussi convenu entre la Compagnie et le Syndicat que, sans égard aux provisions du Régime, ledit Régime de Retraite ne sera pas changé ou modifié avant le 16 octobre 1982, ou à la fin de la convention collective en force à ce moment, le plus tard de ces deux dates.

Il est aussi convenu entre la Compagnie et le Syndicat, qu'avant cette date, aucune demande ne sera faite par l'une ou l'autre des parties pour n'importe quel changement, et que le Syndicat ne s'engagera ou ne participera d'aucune manière ou ne sanctionnera une grève ou arrêt de travail, et que la Compagnie ne s'engagera dans une contre-grève dans le but d'obtenir des changements ou discontinuer ledit Régime.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

Les parties conviennent que la Compagnie ne sera pas tenue de défrayer le coût d'un repas lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire cédulé à l'avance pour une période de huit heures ou moins, le samedi, le dimanche, un jour férié, ou un jour de congé hebdomadaire, en autant que ce travail aura été demandé à l'employé pendant ses heures régulières de travail.

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., Local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.

Le 30 octobre 1978.

LETTRE D'ENTENTE

S.C.T.I.C.,
Local 109.

Messieurs,

La dernière phrase de chacune des descriptions de tâches a été remplacée comme suit: "Accomplir toutes autres tâches similaires ou connexes qui lui seront assignées" au lieu de: "Accomplir toutes autres tâches telles qu'assignées".

Accepté:

J.M. Fortin
S.C.T.I.C., local 109.

L. Hanna
ALLIED CHEMICAL CANADA, LTD.