

No.

1046-03

NOM

Carter White Lead Co. of Canada Ltd



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

IDENTITÉ

Microfilmé

| Code de transaction | A01 Numéro de la convention | A02 Date de dépôt |
|---|-----------------------------|-------------------|
| 30 Nouvelle convention 31 Renouvellement | 1 3 31 022426790417 | 9 17 |

| | | | | | |
|-------|--------------------------------|-----------------------|---|-----------------------|-----------------------|
| Carte | Nom de la partie patronale A03 | | A06 Date d'expiration | A05 Date de signature | A07 Code d'activité |
| A1 | CARTIER WHITE LEAD C/OF | | 52 | 58 | 64 |
| A2 | CANADIA LTD | | 52 | 58 | 64 |
| A3 | 1295 AVE DE L'ORIMIER | | A08 No. C.C. maîtresse | | A11 Nombre d'employés |
| | MONTREAL PQ | Code postal H2K3V9 | A10 Numéro d'accréditation M01046003 | | |
| Carte | Nom de la partie syndicale A09 | | A12 Code d'activité | | |
| A4 | METALLURGIQUES-UNIS | | 67 | | |
| A5 | D'AMERIQUE #7625 | | 3781 | | 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 | | | | | |
| 52 A13 01 | 54 A14 01 | 56 A15 03 | 58 A16 393 | 61 A17 6546 | 65 A18 063 | 68 A19 4 | 69 A20 00 | 71 A21 07 | 73 A22 | 74 A23 24 |
| 01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-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 Provinciale éducation 09 Provinciale 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 CEO 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 Maurice — 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 Peri-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 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheron et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic. | 00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce d'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 | | |

R06-06
3782 (5)

1046-03
24

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

JUN 17 1 10 PM '79

GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

THE CARTER WHITE LEAD COMPANY OF CANADA, LIMITED

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 7625

'79 AVR 17 11 25

POSTE

Montréal, avril 1979

| | | |
|-------------|--|---------------------|
| ARTICLE I | OBJET DE LA CONVENTION | 1.01 |
| II | RECONNAISSANCE SYNDICALE | 2.01 à 2.04 incl. |
| III | DISCRIMINATION | 3.01 |
| IV | DROITS DE LA DIRECTION | 4.01 à 4.02 incl. |
| V | SANCTIONS DISCIPLINAIRES | 5.01 à 5.05 incl. |
| VI | DROITS ACQUIS | 6.01 |
| VII | SECURITE SYNDICALE | 7.01 à 7.04 incl. |
| VIII | PROCEDURE DE GRIEFS | 8.01 à 8.09 incl. |
| IX | ARBITRAGE | 9.01 à 9.10 incl. |
| X | OFFICIERS DELEGUES ET MEMBRES DE COMITES | 10.01 à 10.05 incl. |
| XI | L'ANCIENNETE | 11.01 à 11.05 incl. |
| XII | REDUCTION DE PERSONNEL | 12.01 à 12.08 incl. |
| XIII | POSTES VACANTS | 13.01 à 13.09 incl. |
| XIV | ASSIGNATION TEMPORAIRE | 14.01 |
| XV | CUMUL | 15.01 |
| XVI | AFFICHAGE SYNDICAL | 16.01 |
| XVII | AVIS | 17.01 |
| XVIII | ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE | 18.01 |
| XIX | JURE | 19.01 à 19.02 incl. |
| XX | CLASSIFICATION | 20.01 à 20.05 incl. |
| XXI | HEURE DE TRAVAIL | 21.01 à 21.08 incl. |
| XXII | SURTEMPS | 22.01 à 22.05 incl. |
| XXIII | VERSEMENTS | 23.01 à 23.02 incl. |
| XXIV | PRIMES D'OPERATIONS | 24.01 à 24.03 incl. |
| XXV | SALAIRE | 25.01 à 25.02 incl. |
| XXVI | JOURS FERIES ET CHOMES | 26.01 à 26.06 incl. |
| XXVII | CONGES SOCIAUX | 27.01 à 27.02 incl. |
| XXVIII | CONGES SANS SOLDE | 28.01 à 28.02 incl. |
| XXIX | VACANCES ANNUELLES | 29.01 à 29.07 incl. |
| XXX | BENEFICES MARGINAUX | 30.01 à 30.02 incl. |
| XXXI | SECURITE ET SANTE | 31.01 à 31.14 incl. |
| XXXII | REGLEMENTS D'ATELIER | 32.01 à 32.03 incl. |
| XXXIII | TRAVAIL D'ETUDIANTS | 33.01 |
| XXXIV | DUREE | 34.01 |
| ANNEXES "A" | | p. 27 à 29 incl. |
| | "B" | p. 30 |
| | "C" | p. 31 |

I OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 Vu leur communauté d'intérêts, les parties, par les présentes, entendent favoriser des relations harmonieuses et assurer le respect des droits de chacun. En conséquence, elles conviennent qu'il est souhaitable et mutuellement avantageux d'établir et de maintenir des taux de salaires, des normes de travail et des conditions de travail qui soient justes et équitables, de fixer des normes adéquates pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles en milieu de travail, et de prévoir un mécanisme pour le règlement rapide et ordonné de tout différend qui pourrait survenir pendant la durée de la présente convention.

II RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Aux fins de négociation collective et d'application de la convention, l'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des employés faisant partie du groupe décrit au certification d'accréditation accordé le 20 janvier 1977, soit: "tous les employés au sens de Code du Travail, sauf les employés de bureau et les techniciens de laboratoire".
- 2.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous et chacun des employés membres de l'unité de négociation décrite au paragraphe précédent.
- 2.03 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation, ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf à des fins de formation, d'expérimentation, dans des cas d'urgences ou lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

Aux fins du présent article "cas d'urgence" signifie un événement imprévu et hors du contrôle des parties pouvant, entre autres, constituer une menace à la sécurité, être cause de dommages matériels ou être un empêchement aux opérations normales.

- 2.04 Tout travail de production ou d'entretien à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine qui, dans le passé, a été accompli par des salariés membres de l'unité de négociation, ou tout travail similaire ou de même nature que la compagnie déciderait de faire accomplir dans l'avenir doit être accompli par des salariés, membres de l'unité de négociation, et la compagnie ne doit pas confier ce travail, en tout ou en partie, à d'autres firmes ou à des salariés qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

L'application de la présente clause est subordonnée aux exigences du travail à exécuter débordant la compétence normale du personnel régulier.

III DISCRIMINATION

- 3.01 Sauf pour ce qui est de l'application des dispositions de la présente convention, la compagnie et le syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, intimidation ou contrainte à l'égard d'un employé pour quelque raison que ce soit.

IV DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction de gérer les affaires de l'entreprise et de diriger les effectifs de la compagnie, subordonnement aux dispositions de la présente convention.
- 4.02 Sans que l'énumération suivante soit nécessairement limitative, la fonction de la direction comprend:
- a) décider des produits à être manufacturés, des programmes de production, de la machinerie à utiliser et du processus des opérations;
 - b) maintenir l'ordre et la discipline, ce qui comprend le droit d'émettre des règlements raisonnables régissant la discipline dans l'usine. Tels règlements doivent alors être affichés et transmis au syndicat sous peine de nullité. A l'occasion de tout grief individuel ou collectif, le syndicat peut contester le caractère raisonnable ou l'application de ces règlements de même que toute sanction imposée en vertu de tels règlements.
 - c) embaucher des employés; les assigner à des équipes de travail en tenant compte de leur ancienneté et des exigences des opérations.

V SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 5.01 La partie patronale reconnaît qu'en matière disciplinaire le principe de progression sera suivi (avis verbal, réprimande écrite, suspension, congédiement) compte tenu de la gravité, de la nature de l'offense ou de sa fréquence.
- Rien de ce qui n'apparaît au dossier ne peut être invoqué contre un employé et tout ce qui est versé au dossier doit être communiqué à l'employé et au syndicat selon 5.02.
- Un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement peut débiter à la deuxième étape de la procédure de grief.
- 5.02 Sauf pour ce qui est des avertissements verbaux, toute mesure disciplinaire doit être communiquée à un employé au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'infraction ou de la connaissance des faits qu'en aura la partie patronale. Elle assumera le fardeau de n'avoir pu agir avant. L'avis écrit doit spécifier clairement la raison de la mesure disciplinaire. Dans les cas de suspension l'avis doit mentionner la durée sauf circonstances exceptionnelles. Une copie doit être remise au syndicat au plus tard le jour suivant, sous peine de nullité.
- 5.03 Un avertissement écrit est retiré du dossier d'un employé s'il s'écoule cinq (5) mois sans récurrence d'une infraction de même nature. Une suspension est retirée du dossier d'un employé s'il s'écoule (10) dix mois sans récurrence d'une infraction de même nature méritant soit un avertissement écrit soit une autre suspension. Lorsqu'il le juge nécessaire, tout employé a le droit de vérifier son dossier personnel en présence d'un représentant du syndicat, s'il le désire.

- 5.04 Tout employé convoqué par la compagnie aux fins d'enquête au sujet d'un incident quelconque pouvant entraîner une mesure disciplinaire peut exiger la présence d'un délégué ou d'un officier syndical de son choix disponible sur l'équipe. Lors d'une telle convocation, l'employé sera avisé de ce droit. La rencontre se fera durant ses heures de travail.
- 5.05 S'il est décidé ou convenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, ou à l'arbitrage, qu'un employé a été injustement réprimandé, suspendu ou congédié, toute mention de telle sanction sera retirée de son dossier et la compagnie, le cas échéant, la réinstallera dans sa tâche et lui versera l'équivalent des gains perdus par suite d'une suspension ou d'un congédiement. S'il leur apparaît juste et équitable de le faire, les parties ou l'arbitre peuvent réduire une sanction disciplinaire et décider d'un remboursement partiel des gains perdus.

VI DROITS ACQUIS

- 6.01 En autant que faire se peut tous les droits et privilèges dont jouissaient les employés avant la mise en vigueur de la présente convention collective doivent être maintenus. Tout changement envisagé à ces pratiques établies doivent faire l'objet d'étude par les parties.

VII SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Comme condition d'emploi, tous les employés membres de l'unité de négociation, doivent devenir membres du syndicat et demeurer membres en règle pendant toute la durée de la présente convention et de toute extension légale à la présente convention. Pour les nouveaux employés, cette obligation prend effet à la date de l'embauchage.

Le fait pour un membre d'être suspendu ou expulsé de son syndicat n'engendrera pas pour l'employeur l'obligation de le mettre à pied ou le congédier.

- 7.02 La compagnie doit déduire chaque mois du salaire de chaque employé, membre de l'unité de négociations, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales aux montants certifiés par le syndicat qui doivent être conformes aux statuts du syndicat. Ces déductions doivent être faites

de la première période de paie de chaque mois et remise doit en être faite dans les quinze (15) jours suivants au secrétaire financier du syndicat local 7625, par chèque fait à l'ordre du secrétaire trésorier international. Telle remise doit être accompagnée des formules de remise fournies par le syndicat et des copies de fiches de paie pour les périodes ayant servi de "période de référence", pour le calcul des cotisations de chacun des employés. Les cotisations prévues aux Statuts du Syndicat seront calculées en utilisant, comme "période de référence", la période de quatre semaine avant la retenue. Si un employé ne reçoit pas de paie pour la période sujette à la retenue syndicale, telle retenue sera effectuée de sa paie pour la période subséquente. Si un employé n'a pas reçu l'équivalent de cinq (5) jours de paie au cours d'un ~~mois de~~ calendrier, il est dispensé du paiement de sa cotisation syndicale pour ce mois et de fait est mentionné à la formule de rapport R-115. De plus, compagnie doit inscrire au T4 et TP4 de chaque employé, le montant des cotisations syndicales payées au cours de l'année d'imposition.

- 7.03 Dans les trois (3) jours ouvrables de l'entrée à l'usine de tout nouvel employé, son contre-maître doit le présenter au délégué syndical approprié et lui remettre un exemplaire de la convention collective.
- 7.04 Les trois officiers de l'unité ainsi que les délégués d'atelier jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce qui concerne la mise à pied.

VIII PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Les parties conviennent de faire tout ce qui dépend d'elles pour que les griefs soumis par les employés ou par leurs représentants soient réglés le plus rapidement possible et selon la procédure établie au présent article.
- 8.02 Un grief est défini comme étant la présentation d'une plainte à l'effet que l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention aurait été violée ou appliquée de façon abusive ou contraire aux principes exprimés à l'article 1 de la convention. Un grief peut aussi avoir trait à l'interprétation de l'une des clauses ou de plusieurs clauses de la présente convention.

- 8.03 Un grief doit être présenté par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'incident ayant donné lieu au grief ou du moment où l'employé ou le syndicat a pu raisonnablement avoir pris connaissance de cet incident.
- 8.04 La compagnie et le syndicat encouragent les employés à profiter de cette période de dix (10) jours ouvrables pour discuter de tout différend avec leur contremaître respectif, et à tenter de les régler sans avoir recours à la procédure ci-après décrite. Un employé peut obtenir l'assistance de son délégué. Si une telle discussion n'apporte pas le règlement désiré, un grief écrit doit alors être présenté conformément à la procédure suivante:

Première étape:

Par écrit au directeur de l'usine qui doit donner sa réponse dans les (5) jours ouvrables de sa présentation. Si la réponse n'est pas donnée dans ce délai ou jugée insatisfaisante le grief devra être porté à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent:

Deuxième étape:

Par le comité de grief au directeur général de la compagnie. Celui-ci ou son représentant désigné rencontre le comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief et rend sa décision dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables de telle rencontre. Si la rencontre n'a pas lieu, si la réponse n'est pas donnée dans le délai ou si cette dernière n'est pas jugée satisfaisante, le grief doit être porté à l'arbitrage dans les quarante (40) jours ouvrables suivants.

- 8.05 Le grief écrit doit indiquer explicitement les faits qui ont donné lieu au grief ainsi que le règlement désiré. On doit, autant que possible, indiquer les clauses de la convention sur lesquelles le grief est basé, mais ceci ne peut en aucune façon enlever le droit d'invoquer toute autre clause de la convention lors de la discussion de ce grief. Une erreur de rédaction n'invalide pas un grief écrit ou une réponse à un grief. Un grief écrit peut être corrigé pourvu que ce n'en affecte pas la nature.

- 8.06 Le règlement d'un grief à l'une ou l'autre des étapes doit être consigné par écrit et signé par les parties. Toutefois si le syndicat ne respecte pas les délais prévus par le présent article, le grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné, selon le cas.
- 8.07 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.
- 8.08 Le règlement d'un grief lie tout employé concerné, le syndicat et la compagnie.
- 8.09 Les jours ouvrables dans la présente procédure excluent les samedi et dimanche.

IX ARBITRAGE

- 9.01 Si le syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit en donner avis par écrit au directeur général de la compagnie dans les délais prévus au paragraphe 8.04.
- 9.02 L'arbitre sera choisi en rotation de la liste suivante: MM Claude Lauzon, Raymond Leboeuf et André Rousseau. Si aucune de ces trois personnes ne peut agir dans un délai raisonnable les parties tenteront d'arrêter un autre choix. Faute d'entente l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de procéder à sa nomination à même la liste des arbitres arrêtée par le Conseil Consultation du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

En des circonstances exceptionnelles toutefois les parties pourront convenir d'un tribunal composé de trois arbitres. Les modalités seront alors consignées dans l'entente.

- 9.03 Les parties peuvent s'entendre pour soumettre plusieurs griefs au même arbitre lors d'une même session. Cependant, lorsqu'un même incident a occasionné plusieurs griefs, ou encore, lorsque deux ou plusieurs griefs sont suffisamment semblables pour qu'une seule décision puisse s'appliquer à tous ces griefs, ils seront obligatoirement soumis au même arbitre.
- 9.04 Sauf entente mutuelle entre les parties, un arbitre doit pouvoir entendre les griefs dans les trente (30) jours suivant la date où il accepte d'agir comme arbitre pour un grief.
- 9.05 Les parties peuvent s'entendre pour demander à l'arbitre de rendre sa décision "séance tenante" ou dans les jours qui suivront l'audition du grief. Dans tel cas, on ne demandera pas à l'arbitre de motiver sa décision de façon détaillée et telle décision ne sera pas utilisée comme "précédent" dans le cas de griefs subséquents de même nature.
- 9.06 Les parties s'entendent pour demander à l'arbitre de rendre sa décision dans un délai maximum de trente jours (30) suivant la fin des auditions. Cependant, le non-respect de ce délai par l'arbitre n'invalide pas sa décision.
- 9.07 Une décision arbitrale lie la compagnie et le syndicat ainsi que tout employé ou employés concernés.
- 9.08 Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les frais de location pour l'audition sont payés à parts égales par les deux parties.
- 9.09 Les parties conviennent mutuellement de faciliter la présence des témoins nécessaires devant le tribunal d'arbitrage.
- Il est convenu en outre qu'à la demande d'une partie et du consentement de l'arbitre il pourra y avoir visite des lieux comme partie intégrante de l'enquête.
- 9.10 Nonobstant ce qui précède, si au cours de la durée de la présente convention, il survient des problèmes dont la nature les situent dans le cadre des buts de la présente convention (article I) et dont il ne serait pas spécifiquement traité ailleurs dans la convention, la compagnie et le syndicat conviennent que tels problèmes peuvent valablement faire l'objet d'un grief. Si le grief formulé par l'une des parties est porté à l'arbitrage, l'arbitre rend sa sentence

en se basant sur les règles de la raison, de la justice et de l'équité, mais cette sentence ne doit en aucun cas venir en conflit avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. La procédure sera alors déterminée par les parties.

X OFFICIERS DELEGUES ET MEMBRES DE COMITES

- 10.01 Le syndicat désigne par écrit à la compagnie le président, le vice-président et le secrétaire de la section Carter White Lead du syndicat local 7625, qui sont les porte-parole officiels du syndicat. Ces trois personnes peuvent aussi agir comme délégués et membres de comités.
- 10.02 Le syndicat désigne par écrit à la compagnie les employés qui sont autorisés à agir comme délégués ou leurs remplaçants. Le syndicat peut désigner un délégué sur chaque équipe.
- 10.03 Le comité de griefs est formé de trois employés désignés par le syndicat. Lors des rencontres à la deuxième étape de la procédure de griefs, le comité des griefs peut être accompagné d'un représentant du syndicat international.
- 10.04 Les griefs se transigent durant les heures de travail. Les membres du comité de griefs et de tout autre comité nommé en vertu de la présente convention peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leur fonction en vertu de la présente convention. Ils doivent, avant de s'absenter de leur travail, obtenir la permission de leur contremaître, laquelle ne leur sera pas refusée sans une raison valable reliée aux exigences des opérations. Si une permission doit être refusée au moment où elle est demandée, le contremaître doit prendre les dispositions nécessaires pour qu'elle puisse être accordée dans les meilleurs délais. Les membres du comité de griefs ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente convention.

La fonction de délégué et de membre du comité de griefs est d'enquêter et de tenter de régler les griefs et il ne doit traiter d'aucune affaire autre que celle pour laquelle il a obtenu la permission.

- 10.05 Pour les fins de l'application des présentes, l'employeur fournira au syndicat le nom de ses représentants, le titre de leur fonction et les moyens de les rejoindre.

XI L'ANCIENNETE

- 11.01 Les parties reconnaissent que les chances d'avancement et la sécurité de l'emploi doivent augmenter proportionnellement à la durée de la période d'emploi continu au service de la compagnie. Il est donc convenu que dans tous les cas de vacances, de promotions, de transferts, de mises à pied et de rappels après mises à pied, les employés ayant le plus d'ancienneté ont droit à la préférence.
- 11.02 L'ancienneté de chaque employé membre de l'unité de négociation s'établit après une période de stage de (50) jours de présence effective au travail. Ce stage peut être interrompu par les vacances, la maladie ou la mise à pied. Le stage terminé l'ancienneté remonte à la date de l'embauchage.
- Durant ce stage l'employé n'a pas le choix de son horaire de travail. Il bénéficie de la clause sécurité, santé mais n'a pas accès à la procédure de grief au cas de congédiement. Les parties s'entendent toutefois sur le principe de consultation relativement à l'évaluation des employés en période d'essai.
- 11.03 Un employé perd son statut d'ancienneté et on enlève son nom de la liste d'ancienneté pour l'un ou l'autre des raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi pour quelque raison que ce soit;
 - b) s'il est congédié et n'est pas réintégré selon la procédure de griefs ou par décision de l'arbitre;
 - c) s'il a été mis à pied pour manque de travail et qu'il n'a pas droit au rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 - d) si, lors d'un rappel après une mise à pied, il ne se conforme pas aux délais prévus à la présente convention;

e) s'il ne retourne pas au travail immédiatement après l'expiration d'une permission d'absence à moins qu'il soit empêché de le faire à cause de maladie ou autre raison valable et qu'il en avise la compagnie avant l'expiration de telle permission d'absence ou au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant telle expiration, sauf s'il est empêché de le faire par des circonstances de force majeure.

11.04 La compagnie doit maintenir à jour une liste d'ancienneté et tous les trois mois elle doit en afficher une copie pour que les employés puissent en prendre connaissance. Elle doit en faire tenir une copie au syndicat le jour même de l'affichage.

Tout départ définitif d'un employé est communiqué au syndicat dès que la compagnie en prend connaissance.

11.05 Les employés doivent aviser la compagnie de tout changement dans leur adresse et leur numéro de téléphone le plus tôt possible.

XII REDUCTION DE PERSONNEL

12.01 Dans les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les mises à pied se font de la façon suivante:

a) les employés n'ayant pas complété leur période de stage sont mis à pied les premiers;

b) si cette réduction n'est pas suffisante, la compagnie met à pied les employés dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

12.02 Dans le cas d'une mise-à-pied emportant pour l'employeur l'obligation de réaménager les équipes de travail, l'employeur y procède en tenant compte de l'ancienneté respective et des préférences des employés affectés, c'est-à-dire, qu'un employé mis à pied d'une tâche donnée peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté que lui dans toute tâche à condition de pouvoir accomplir cette tâche d'une façon satisfaisante. L'employé jouissant de ce droit peut demander à la compagnie de le mettre à pied, ce qui ne lui sera refusé que pour une raison valable.

12.03 Dans le cas d'une mise à pied due à une réduction de la main d'oeuvre, les employés concernés et le syndicat doivent recevoir un avis d'une (1) semaine à l'avance ou, à défaut, le paiement d'une semaine de salaire à leur taux régulier, sauf en cas de force majeure. Dès que constituée, une liste des noms des employés mis à pied est remise au syndicat.

- 12.04 Les rappels se font dans l'ordre inverse des mises à pied et un employé en ayant déplacé un autre à l'occasion d'une mise à pied, retourne à son ancienne tâche lorsque celle-ci redevient disponible.
- 12.05 Si un employé a lui-même choisi de ne pas déplacer un autre employé lors d'une mise à pied alors qu'il pouvait le faire en vertu de son ancienneté, il sera rappelé au travail selon son ancienneté.
- 12.06 Les rappels se font par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue de l'employé. Une copie de tel avis de rappel est remise au syndicat le jour même de l'envoi. Sur réception de tel avis, l'employé doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, aviser la compagnie de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis, à moins que dans ledit délai de cinq (5) jours, il avise la compagnie qu'il est empêché de se rapporter au travail pour cause de maladie ou pour toute autre cause jugée valable. La compagnie peut toujours effectuer des rappels par téléphone si la situation l'exige à condition que cela ne cause pas préjudice à un employé ayant droit au rappel selon la procédure normale.
- 12.07 Si le rappel est pour un période de quatre (4) semaines ou moins, l'employé peut le refuser sans perdre son droit à tout rappel subséquent. Ce droit ne pourra être exercé qu'une fois dans les douze (12) mois en autant que le rappel subséquent ait lieu dans un intervalle de plus d'un mois.
- Tout abolition temporaire ou permanente d'un poste sera affichée et communiquée au syndicat.
- 12.08 Les assignations en vertu du présent article emportent rémunération selon le taux de la classification.

XIII POSTES VACANTS

- 13.01 Une tâche est dite vacante de façon permanente lorsque son titulaire la quitte de façon permanente. Une tâche est vacante de façon temporaire lorsqu'elle est dépourvue de son titulaire pour raison de maladie, d'accident, de vacances, de congé autorisé, d'absence, refus lors d'un rappel au travail, de mise à pied et de réduction temporaire de personnel.

13.02 Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, ou pour une période excédant quatre (4) semaines la compagnie avise le syndicat de son intention de le combler ou non et s'il y a lieu de la date où il doit être comblé.

Tout poste devant être comblé pour un période de quatre (4) semaines ou plus doit être affiché sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. Copie en est en même temps transmise au syndicat.

Cet avis comprend:

- a) la date de l'affichage;
- b) le titre de la tâche et le département dont il relève;
- c) le taux de la tâche et sa classification;
- d) un résumé des fonctions de la tâche;
- e) une indication de la permanence ou non du poste et, en autant que faire se peut, la durée de l'ouverture dans les cas s'y appliquant;
- f) la date de l'entrée en fonction.

13.03 Un employé qui désire obtenir le poste affiché doit présenter sa demande par écrit, dans les cinq (5) jours que dure l'affichage.

13.04 S'il s'agit d'un poste vacant de façon temporaire, l'employé choisi retourne à son ancien poste une fois la période terminée. Si la même tâche devient de nouveau vacante de façon temporaire au cours des douze (12) mois suivants et qu'il n'a pas obtenu un autre poste affiché dans l'intervalle, il sera automatiquement choisi pour combler cette vacance s'il le désire.

13.05 Un employé qui s'absente pour vacances, maladie ou absence autorisée peut signifier par écrit à la compagnie son intérêt pour tout poste éventuellement vacant. Si tel poste devient vacant durant l'absence de tel employé, celui-ci sera alors considéré comme étant automatiquement candidat. S'il n'est pas choisi, il pourra, s'il le juge à propos, contester la décision par la procédure de grief.

- 13.06 La sélection du titulaire doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage. Le choix doit être communiqué aux candidats et affiché.
- Si aucun des candidats n'est choisi, un avis à cet effet sera affiché.
- Dans l'un ou l'autre cas, copie de cet avis sera transmise au syndicat.
- 13.07 Le candidat choisi en vertu de la procédure d'affichage sera muté au nouveau poste dès la date mentionnée et sera rémunéré, pour le temps d'entraînement de son remplaçant, au taux du nouveau poste ou de l'ancien, suivant le taux le plus élevé.
- 13.08 Si aucun candidat ne se présente, ou si les candidats ne sont pas qualifiés ou ne possèdent pas les aptitudes nécessaires pour absorber la formation à cette fonction dans le délai prévu à l'annexe "A", la compagnie pourra remplir le poste vacant en embauchant un nouvel employé.
- 13.09 La compagnie pourra remplir temporairement le poste vacant pendant la période d'affichage et de sélection du candidat approprié.

XIV ASSIGNATION TEMPORAIRE

- 14.01 Lorsqu'un poste doit être comblé temporairement sans recours à la procédure d'affichage, dans la mesure du possible et sans nuire à la bonne marche des opérations, la compagnie doit tenter de le combler en respectant l'article 11 de la convention sans s'y restreindre.

Un employé transféré temporairement à une tâche d'un grade supérieur au sien est rémunéré au taux de cette tâche pour le temps qu'il y consacre.
 Un employé transféré temporairement à une tâche d'un grade inférieur au sien est rémunéré au taux de sa tâche régulière.

XV CUMUL

- 15.01 Il n'y aura pas de cumul de tâches.

XVI AFFICHAGE SYNDICAL

- 16.01 Un tableau à l'usage du syndicat pour fins exclusives de convocations et d'activités sociales est installé dans la cafétéria.

XVII AVIS

- 17.01 Tout avis écrit que l'une ou l'autre des parties désire signifier à l'autre partie, doit être donné de main à main ou expédié sous pli affranchi par "poste certifiée" et adressé comme suit:

A la compagnie:

The Carter White Lead Company of Canada limited,
1295, rue De Lorimier,
Montréal, Québec,
H2K 3V9.

Au syndicat:

Les Métallurgistes unis d'Amérique,
syndicat local 7625,
1290 rue St-Denis,
10e étage,
Montréal, Québec H2X 3J7.

XVIII ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE

- 18.01 La compagnie accordera cinq (5) jours par année d'absence pour activité syndicale après préavis d'une semaine, et ce sans perte de salaire, à un seul représentant à la fois à la condition que ce dernier puisse trouver un remplaçant.

XIX JURE

- 19.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou témoin de la couronne dans une cause, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 19.02 L'employé appelé à comparaître comme juré ou témoin de la couronne dans l'exercice de ses fonctions, un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation au cours du mois qui précède ou qui suit ledit jour.

XX CLASSIFICATION

- 20.01 La classification des tâches qui apparaissent à l'annexe "A" des présentes fait partie intégrante de la convention et demeure en vigueur, à moins que:
- a) Le contenu d'une tâche ne soit changé de façon substantielle en plus ou en moins;

- b) la compagnie crée une nouvelle tâche;
- c) la classification d'une tâche soit changée par entente entre la compagnie et le syndicat;
- d) l'installation d'un nouvel équipement ou l'instauration d'une nouvelle méthode de production crée de nouvelles tâches, en élimine ou en modifie certaines substantiellement.

20.02 Advenant une des situations prévue à la clause précédente l'employeur avise le syndicat.

L'avis doit mentionner les informations suivantes:

- la nature du changement;
- la date d'entrée en vigueur de ces changement;
- le nombre approximatif de postes, de tâches et d'employés concernés;
- les effets du changement;

Dans le cas de 20.01 d) l'employeur en avise le syndicat trois (3) mois à l'avance ou dans les meilleurs délais.

20.03 Dans les quinze (15) jours de l'avis prévu au paragraphe précédent les parties doivent se rencontrer pour en arriver à une entente dans un délai raisonnable n'excédant pas quinze (15) jours de la rencontre. A défaut d'entente le litige est porté à l'arbitrage selon un processus établi entre les parties.

En tous les cas l'entente ou la décision arbitrale y tenant lieu rétroagira à la date de l'entrée en vigueur du changement.

20.04 L'application du présent article doit se faire en respect de ce qui est prévu à la convention collective y compris les principes d'ancienneté et d'affichage s'il y a lieu.

20.05 Dans le cas de 20.01 D), par exception, l'employé dont la tâche est directement affectée par ce changement, et seulement cet employé, se voit garantir pour une durée de trois (3) mois le taux de son ancienne tâche si le nouveau est inférieur.

La présente clause ne s'appliquera pas toutefois si la modification du taux résulte de l'application d'une autre clause de la convention collective, particulièrement dans les cas de télescopage ou option personnelle par voie d'ancienneté ou de mise à pied.

XXI HEURE DE TRAVAIL

- 21.01 Le travail est exécuté par des équipes opérant selon un horaire fixe dont le choix est fait par ordre d'ancienneté en autant que chacune des fonctions soit comblée sur chacune des équipes.
- 21.02 L'employeur peut demander à un employé s'il veut changer d'équipe et un employé peut demander de changer d'équipe.
- 21.03 L'horaire de travail est basé selon une alternative d'opérations continues de cinq (5) ou sept (7) jours par semaine.
- 21.04 L'application de la clause 21.03 se fera selon un préavis d'un mois pour les fonctions concernées.
- 21.05 S'il s'agit d'une opération de cinq (5) jours la semaine de travail se compose de cinq (5) jours commençant le dimanche soir à 23:30 hres pour se terminer le vendredi 23:30 heures se répartissant comme suit:
- équipe de jour: de 7:30 hres à 15:30 hres
 équipe de soir: de 15:30 hres à 23:30 hres
 équipe de nuit: de 23:30 hres à 07:30 hres
- 21.06 Sous cette opération les repas sont pris selon la pratique actuellement existante tandis que sous l'opération de sept (7) jours il y aura deux périodes de repas par quart de travail de douze (12) heures selon la même pratique.
- 21.07 Lorsque l'opération se fera sur sept (7) jours les heures de travail seront réparties selon la grille horaire apparaissant à l'annexe "B" partie intégrante à la convention. Les heures et les journées régulières de travail ainsi que les congés hebdomadaires sont alors ceux qui apparaissent à cet annexe.
- 21.08 Nonobstant la semaine ou les journées régulières de travail apparaissant à l'annexe "B", la notion de journée régulière de travail, de congé ou d'absence se fera sous le concept de huit (8) heures pour l'application des autres articles s'y référant.

XXII SURTEMPS

- 22.01 Tout travail requis d'un employé en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire est considéré comme du surtemps.

- 22.02 La compagnie consent à payer pour toutes les heures travaillées en surtemps telles que définies à 22.01 au taux de temps et demi le taux horaire régulier.
- Cependant la compagnie paiera deux fois le taux horaire régulier pour tout excédent de 12 heures de travail en une période de 24 heures étant entendu que ladite période commence avec l'heure du début du quart régulier.
- 22.03 La compagnie convient de payer temps double pour tout travail effectué le dimanche lorsque l'employé est sur une opération de cinq (5) jours.
- 22.04 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti aussi équitablement que possible entre les employés.
- Si un employé faisant partie d'une équipe n'est pas remplacé à la fin de son quart il en avisera son contremaître et, si requis, il restera jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant. Cette obligation existera, sauf en cas d'empêchement majeur valablement démontré, pour un maximum de une heure et demie (1½) rémunérées au taux du surtemps.
- 22.05 A moins d'être avisé du contraire l'employé qui se présente au travail sur son équipe régulière sera assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de payer à son taux régulier y compris la prime d'équipe s'il y a lieu.
- A moins d'aviser l'employeur de son retard dans un délai d'une demie (½) heure après le début de son quart, le retardataire peut être retourné chez lui sans le bénéfice du paragraphe précédent.
- Tout employé rappelé au travail pour une période de courte durée a droit à l'équivalent d'au moins trois (3) heures au taux du surtemps.

XXIII VERSEMENTS

- 23.01 La pratique présente quant au paiement du salaire est maintenue. La paie des employés leur est remise tous les jeudis mais toujours vingt-quatre heures avant le début d'un jour férié.
- 23.02 Les informations qui accompagnent le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la concordance des gains bruts avec les gains nets, y compris les cotisations syndicales payées durant l'année.

XXIV PRIMES D'OPERATIONS

- 24.01 Une prime de 15¢ l'heure est versée pour tout travail effectué entre 15:30 et 23:30 hres.
- 24.02 Une prime de 20¢ l'heure est versée pour tout travail effectué entre 23:30 hres et 07:30 hres.
- 24.03 Tous les employés assujettis à une opération de 7 jours reçoivent une prime horaire de 30¢

XXV SALAIRE

- 25.01 Le salaire horaire versé aux employés apparaissant l'annexe "A" est le suivant:

| | <u>1 janvier 1979</u> | <u>1 janvier 1980</u> |
|-----|-----------------------|-----------------------|
| 1 | \$7.40 | \$7.86 |
| 2 | 6.61 | 7.07 |
| 2.1 | 6.29 | 6.75 |
| 3 | 6.27 | 6.73 |
| 4 | 6.27 | 6.73 |
| 5 | 6.27 | 6.73 |
| 6 | 6.22 | 6.68 |
| 7 | 6.08 | 6.54 |
| 8 | 6.06 | 6.52 |
| 9 | 6.06 | 6.52 |
| 10 | 6.04 | 6.50 |
| 11 | 5.84 | 6.30 |

- 25.02 Les salaires mentionnés à 25.01 sont versés rétroactivement aux seuls employés apparaissant à la liste de paye du 19 février 1979.

XXVI JOURS FERIES ET CHOMES

- 26.01 Aux fins de la présente convention les onze (11) jours énumérés à l'annexe "C" de la convention sont jours fériés et chômés.
- 26.02 A l'occasion d'un de ces jours mentionnés à l'annexe "C" tout employé reçoit un montant égal à une journée régulière de 8 hres y compris la prime d'équipe du soir ou de nuit.
- 26.03 Tout employé requis de travailler un jour férié payé, reçoit un salaire à raison du taux double de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus de sa paye du jour férié.
- 26.04 Si un ou plusieurs congés fériés surviennent durant la période de vacances il a droit à un ou plusieurs jours de congé ajoutés à ses vacances.

Si par suite d'une diminution des opérations de l'usine, un ou plusieurs départements ferment le jour d'un congé payé, l'employé ne sera pas privé de sa payer de jour de congé en autant que la mise à pied ne dure pas plus de quinze (15) jours.

Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche ce congé payé sera reporté à un autre jour choisi par la direction après entente avec le syndicat.

- 26.05 Ces jours de congé payés ne sont pas donnés aux employés qui ne se rapportent pas au travail le jour ouvrable précédant et suivant ledit congé sauf en cas de maladie prouvée, ou absence de bonne foi, avec preuve raisonnable à l'appui.
- 26.06 Ces jours de congés ne sont pas payés aux employés à l'essai exception faite de ceux qui ont (25) vingt cinq jours de présence effective au travail.

XXVII CONGES SOCIAUX

- 27.01 L'employé a droit sur demande à un permis d'absence comme suit:
- a) à son mariage: 1 jour;
 - b) au décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) à la naissance d'un enfant: deux jours à choisir entre les jours suivants: entrée ou sortie de l'hôpital, naissance ou baptême.
- 27.02 Si l'un de ces jours mentionnés au paragraphe précédent coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, il ne subit aucune réduction de salaire.

XXVIII CONGES SANS SOLDE

- 28.01 Tout employé qui désire quitter le service de la compagnie temporairement, et qui désire aussi conserver son statut d'ancienneté, doit au préalable obtenir une permission d'absence écrite. La permission d'absence ne doit pas dépasser un mois par année de service continu. La permission d'absence ne sera pas accordée dans le but de chercher un autre emploi.
- 28.02 Toute permission d'absence doit être confirmée par écrit. Une copie est envoyée à l'employé, et une autre au syndicat.

XXIX VACANCES ANNUELLES

- 29.01 Les employés ont droit à des vacances annuelles basées sur leur ancienneté et sont payés en proportion de leur salaire selon les modalités suivantes:
- 29.02 Les employés qui ont moins d'un an d'ancienneté, ont droit à une journée de vacances par mois complet de service, avec salaire égal à 4% du total de ses gains.
- 29.03 Les vacances sont accordées comme suit:
- | | |
|---------------------|------------------|
| de 1 à 4 ans: | 2 semaines à 4% |
| de 5 à 14 ans: | 3 semaines à 6% |
| de 15 à 24 ans: | 4 semaines à 8% |
| de 25 ans et plus : | 5 semaines à 10% |
- 29.04 En raison de la nature des opérations, la période où les vacances peuvent être prises sont fixées par la compagnie. Lorsque les vacances ne sont pas prises simultanément le choix se fera par ordre d'ancienneté. Au plus tard le premier avril de chaque année, par voie d'affichage, la période de vacances sera communiquée aux employés. Si les vacances ne sont pas prises simultanément ces derniers auront 30 jours pour manifester leur choix par écrit sur une liste affichée au tableau. Normalement les vacances seront prises entre les 15 mai et le 15 septembre.
- 29.05 Lorsqu'un employé, après avoir choisi la date de ses vacances, décide de changer son choix, une nouvelle date sera choisie, compte tenu des choix déjà exprimés.
- 29.06 Les vacances sont prises de façon continue jusqu'à concurrence de 3 semaines. Lorsqu'il y a excédent la période est fixée par accord mutuel.
- 29.07 Un employé reçoit la paye de vacances à laquelle il a droit avant son départ pour vacances.

XXX BENEFICES MARGINAUX

- 30.01 La compagnie s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention le régime d'assurance-groupe actuellement existant ou pour le moins son équivalent.

- 30.02 L'employé bénéficiaire d'une indemnité en vertu de la loi ou de cette convention ne pourra prétendre à toute autre rémunération à moins qu'elle ne soit spécifiquement mentionnée dans la convention.

XXXI SECURITE ET SANTE

- 31.01 Les parties conviennent de collaborer afin de maintenir un niveau élevé de sécurité et de santé et de faire disparaître les causes d'accidents et les dangers à la santé.

Les parties conviennent de se conformer aux règlements et recommandations définis par le Ministère du travail du Québec.

- 31.02 La compagnie convient de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. A cette fin, elle convient de fournir gratuitement les accessoires et les vêtements protecteurs nécessaires contre les risques de blessure et de maladies industrielles. Les parties coopéreront pour qu'il en soit fait un usage utile et adéquat. Il y aura un poste de premiers soins avec personnel qualifié disponible durant les heures de travail.

- 31.03 Le comité de sécurité.

- a) Les parties conviennent de former un comité de sécurité.
- b) Il se compose de quatre membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible aux parties d'avoir un observateur et au comité lui-même un invité.
- c) Les parties désignent un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe: les deux personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions.
- d) Les réunions régulières sont mensuelles sur une base de 10 par année et des réunions spéciales peuvent être convoquées à la demande de l'un ou l'autre co-président. L'assemblée statutaire doit être convoquée à une semaine d'avis et les assemblées extraordinaires à trois jours d'avis. Les représentants du syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé à ces réunions et le procès verbal de chacune de ces réunions est envoyé à chacun des membres dudit comité.

- e) Une inspection régulière des installations et appareils de sécurité doit avoir lieu la semaine précédant l'assemblée.
- f) Il incombe aux parties de mettre en vigueur toutes les recommandations du comité de sécurité. Toutefois lorsque ces recommandations comporteront des déboursés, il appartiendra au comité de les justifier devant le directeur général.
- g) En des circonstances exceptionnelles deux (2) membres du comité de sécurité, sur avis, ont la permission de s'absenter temporairement de leur travail pour faire enquête.
- h) Toute inspection et enquête prévue à E) et G) sont faites sans perte de salaire. Toute inspection est suivie d'un rapport ajouté au procès-verbal de l'assemblée du comité de sécurité suivant l'enquête.
- i) Au cas de désaccord au sein du comité ou de non-application du paragraphe F) les parties peuvent formuler un grief à la deuxième étape (2ième).

31.04

- a) Si un employé croit qu'il existe une condition de danger dans le travail à accomplir ou une condition susceptible de nuire à la santé il a le droit de cesser le travail.
- b) L'employé doit avertir le contremaître des raisons qui motivent son refus de travailler. Une étude de la situation se fait sans délai.
- c) S'il ne peut être pallié à la situation dans l'immédiat l'employé est assigné à un autre poste disponible conformément aux clauses d'ancienneté et de l'assignation temporaire. L'employé peut choisir une mise à pied.

Si, par contre, il peut être pallié dans un délai raisonnable l'arrêt de travail sera sans perte de salaire.

tant qu'il n'y est pas pallié aucun employé ne sera assigné à cette tâche.

- d) S'il y a désaccord entre l'employé et le contremaître sur la situation, le cas est traité sans délai selon 31.03g). Si le désaccord persiste le comité de sécurité se réunit de toute urgence.

Durant ce temps l'employé est assigné à un autre poste disponible conformément aux clauses de l'ancienneté et de l'assignation temporaire. L'employé peut choisir une mise à pied.

- 31.05 L'employeur s'engage à fournir au syndicat et aux membres du comité de sécurité tous les renseignements utiles concernant la sécurité dans l'usine.
- 31.06 L'employeur s'engage à fournir aux membres du comité de sécurité, et, aux employés tous les renseignements utiles concernant l'hygiène et la santé dans l'usine.
- 31.07 La compagnie s'engage à fournir au comité de sécurité l'identité de tous les produits chimiques auxquels les employés peuvent être exposés de même que les mesures de protection et les antidotes contre ces produits. Les employés doivent recevoir des directives adéquates sur les précautions à prendre quant à la manipulation de tels produits.
- 31.08 La partie patronale s'engage à remettre au comité de sécurité pour fins de discussion les résultats des tests concernant l'environnement dans l'usine (bruit, température, éclairage, air, etc.).
- 31.09 La compagnie s'engage à mettre à la disposition des employés les services médicaux et examens de contrôle nécessaires.
- 31.10 Il n'y a aucune perte de salaire lorsque les consultations et examens de contrôle se font sur les heures de travail.
- Si l'examen médical annuel a lieu en dehors des heures régulières de travail de l'employé, ce dernier recevra une indemnisation de trois heures à son taux horaire régulier.
- 31.11 Si le médecin décide qu'un employé doit être mis au repos à la suite d'un accident de travail la compagnie paiera la première journée.
- 31.12 La compagnie convient de fournir gratuitement les accessoires et les vêtements protecteurs nécessaires contre les risques de blessure et de maladies industrielles.
- La compagnie paiera jusqu'à concurrence de \$35.00 par année sur preuve pour l'achat de bottines de sécurité.
- Ce même versement se fera rétroactivement à tout nouvel employé qui a complété un an de service et qui démontre qu'il a au cours de l'année procédé à l'achat de telles bottines.
- 31.13 L'employé victime d'un accident de travail est payé pour le temps perdu le jour de l'accident. L'employeur assume un transport adéquat à ce dernier selon les circonstances.

- 31.14 A la fin de leur quart de travail tous les employés auront 20 minutes pour prendre une douche. Ce temps devra être nécessairement employé à cette fin et l'employé en profitera pour nettoyer son respirateur et le reconditionner. Cette période sera rémunéré au taux régulier y compris la prime d'équipe.

XXXII REGLEMENTS D'ATELIER

- 32.01 Conformément à l'article 4 de la compagnie lorsqu'elle édictera des règlements concernant la discipline, la sécurité ou l'hygiène en remettra une copie à chacun des employés qui en accusera réception par écrit. Un exemplaire sera également remis au syndicat. Jusqu'à ce que tels exemplaires soient distribués les règlements actuellement en vigueur demeurent en force.
- 32.02 Tout modification ou tout nouveau règlement sera par la suite affiché et copie en sera remise au syndicat.
- 32.03 Conformément à 5.01 sont considérées comme graves encourageant possiblement le congédiement les infractions suivantes:
- a) se présenter au travail en état d'ébriété, apporter ou consommer des boissons enivrantes à l'usine;
 - b) s'approprier ou endommager délibérément des biens appartenant à la compagnie ou à un employé;
 - c) négligence flagrante mettant en danger sa sécurité ou sa santé ou celles de toute autre personne se trouvant sur les lieux;
 - d) insubordination flagrante;
 - e) se bagarrer sur les lieux de travail ou en tout autre endroit de façon à nuire aux relations entre employés ou la direction;
 - f) intimider ou menacer un confrère de travail ou tout autre employé;
 - g) s'absenter ou quitter son poste de travail sans droit ou sans avis;
 - h) fumer ou consommer aux endroits interdits;

XXXIII TRAVAIL D'ETUDIANTS


- 33.01 En autant que le travail régulier des membres de l'unité n'est pas affecté, il est loisible à la partie patronale d'embaucher des étudiants pour faire certains travaux. Ces derniers ne sont pas

assujettis à la convention collective mais devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale. Dans le choix préférence sera donnée aux enfants des employés.

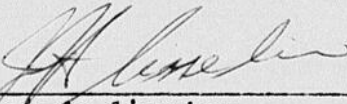
XXXIV DUREE

34.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1979 en ce qui a trait à l'article 25 sur la rémunération, et au jour de sa signature quant aux autres clauses et annexes, pour expirer le 31 décembre 1980.

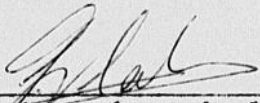
THE CARTER WHITE LEAD CO. LTD.



Vice-président et Directeur-général

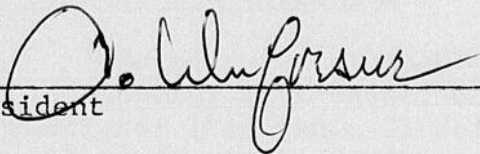


Surintendant de l'usine



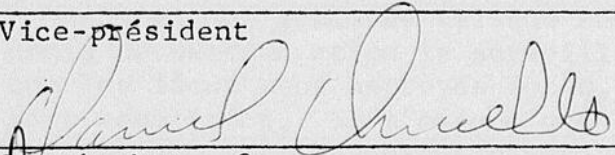
Surintendant de la production

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
LOCAL 7625

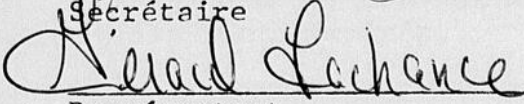


Président


Vice-président



Secrétaire



Représentant.

le 4 avril 1979 

ANNEXE "A"

Temps requis pour l'entraînement des nouveaux préposés aux tâches de l'usine.

| <u>GRADE</u> | <u>TEMPS</u> |
|--------------|--------------------|
| 3.0 | 15 jours ouvrables |
| 4.0 | 10 jours ouvrables |
| 5.0 | 10 jours ouvrables |
| 6.0 | 5 jours ouvrables |
| 7.0 | 3 jours ouvrables |
| 8.0 | 5 jours ouvrables |
| 9.0 | 2 jours ouvrables |
| 10.0 | 1 jour ouvrable |
| 11.0 | instructions |

DESCRIPTION DES TACHES:1.0 Mécanicien d'entretien

Celui qui est capable de faire tous les travaux d'entretien général de l'usine, d'ériger un nouvel équipement et de réaligner l'ancien. Il doit aussi réparer et opérer toutes les pièces d'outillage nécessaires à l'entretien de l'usine. Egalement, il voit à ce que toute la machinerie de l'usine soit bien huilée et graissée tel que requis et demandé par les chefs de section et/ou le surveillant de l'usine. Il fait l'inspection à la fin des réparations et s'assure que tout est dans l'ordre.

2.0 Préposé à l'entretien

Celui qui est capable de faire des travaux d'entretien général de l'usine, d'ériger un nouvel équipement et de réaligner l'ancien. Il doit aussi réparer et opérer toutes les pièces d'outillage nécessaires à l'entretien de l'usine. Egalement, il voit à ce que toute la machinerie de l'usine soit bien huilée et graissée tel que requis et demandé par les chefs de section et/ou le surveillant de l'usine. Il s'assure que les lieux sont nettoyés après, lorsque les réparations sont complétées. Il s'assure que les lieux sont nettoyés pendant que les travaux de réparation sont en cours et après qu'ils sont terminés.

2.1 Aide d'entretien

Celui assigné comme aide général aux travaux d'entretien. Il assiste les préposés à l'entretien lorsque c'est nécessaire. Il remplace les lampes grillées. Il huile et graisse la machinerie. Il nettoie les pièces d'équipement pour l'usinage. Il nettoie les lieux de travail pendant que les réparations sont en cours et après qu'elles sont terminées et toutes autres tâches connexes.

3.0 Préposé au procédé Barton

Celui qui fait fonctionner l'équipement Barton au complet de façon à produire de l'oxyde de plomb de données spécifiques. Il apporte les lingots de plomb au creuset et le remplit à un rythme régulier tel que requis pour obtenir le produit désiré pour alimenter les différentes trémies d'entreposage et y vérifier l'espace disponible pour les différents produits. Il doit voir à ce que le creuset, les convertisseurs et la salle de dépoussiérage soient livrés de toutes accumulation; il doit faire de simples épreuves périodiques sur les produits en cours de fabrication.

4.0 Préposé aux fours mécaniques

Celui qui fait le chargement des fours à calcination soit à la main ou à l'aide de transporteurs à vis sans fin et fait fonctionner les brûleurs à l'huile avec efficacité de façon à produire les produits demandés. Il vidange les fours et décharge les produits des camions dans le receveur du transporteur et doit voir à ce que les différents produits soient acheminés vers leurs propres trémies et, lorsque nécessaires, moule les matériaux de la bêche d'alimentation et les transporte aux trémies d'ensachage. Il échantillonne également les matières en voie de transformation et les produits finis et il soumet périodiquement ces matières à des épreuves simples de contrôle.

5.0 Préposé à la fabrication des sels chimiques

Celui qui prépare une suspension de litharge suivant des normes indiquées, qui la transfère dans une cuve de réaction où il y ajoutera les produits chimiques suivant une formule donnée jusqu'à un pH donné. Il transfère ensuite le produit dans une cuve d'entreposage.

Il s'occupe également de mouler une suspension de sable fin, laquelle est ajoutée à une suspension de litharge et le tout est traité chimiquement jusqu'à un pH donné. Le produit de la réaction est ensuite soumis à l'action d'un four rotatif automatique. Il moule le produit et le transfère dans des trémies d'entreposage. Il échantillonne les produits en voie de transformation et finis.

6.0 Préposé au chariot élévateur

Celui qui à l'aide du chariot élévateur, reçoit les matières premières et voit à l'expédition des produits finis. Il s'occupe du transport interne des matières premières et des produits finis, les place et les entrepose selon les directives.

7.0 Préposé à la fabrication du blanc de plomb en pâte

Celui qui a la tâche d'incorporer la pulpe de blanc de plomb à l'huile de façon à obtenir de la suspension de blanc de plomb, une pâte convenable pour le laminage et le finissage. Il en fera le laminage et le remplissage. Il échantillonne les produits finis.

8.0 Préposé au séchoir

Celui qui voit au fonctionnement du séchoir et de la machinerie connexe, y compris le pompage de la suspension à l'atelier de séchage. Il doit faire passer le produit dans le séchoir et à la trémie d'entreposage. Il échantillonne les produits finis et les soumet à des épreuves simples.

9.0 Préposé aux mélanges et à l'emballage des sels chimiques

Celui dont la fonction est de mélanger divers sels de plomb suivant des formules établies. Il doit mettre dans des contenants appropriés les produits finis et les peser. Il échantillonne les produits finis et doit garder son endroit de travail propre.

10.0 Remplisseur et emballeur

Celui dont la fonction est de mettre les quantités voulues des divers produits de l'usine dans des contenants appropriés. Il échantillonne et scelle ces produits selon qu'il convient.

11.0 Journalier

Le travailleur non spécialisé qui exécute les tâches de nature générale. Ceci est un poste transitoire et temporaire servant à évaluer les possibilités d'avancement des nouveaux employés aux postes plus élevés.

ANNEXE " B "" HORAIRE " 12 heures

I

| | <u>L</u> | <u>M</u> | <u>M</u> | <u>J</u> | <u>V</u> | <u>S</u> | <u>D</u> |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7:30 A.M. - 7:30 P.M. | C | A | A | C | C | A | A |
| 7:30 P.M. - 7:30 A.M. | D | B | B | D | D | B | B |

II

| | <u>L</u> | <u>M</u> | <u>M</u> | <u>J</u> | <u>V</u> | <u>S</u> | <u>D</u> |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7:30 A.M. - 7:30 P.M. | A | C | C | A | A | C | C |
| 7:30 P.M. - 7:30 A.M. | B | D | D | B | B | D | D |

III

| | <u>L</u> | <u>M</u> | <u>M</u> | <u>J</u> | <u>V</u> | <u>S</u> | <u>D</u> |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| 7:30 A.M. - 7:30 P.M. | C | A | A | C | C | A | D |
| 7:30 P.M. - 7:30 A.M. | D | B | B | D | D | B | B |

IV

| | <u>L</u> | <u>M</u> | <u>M</u> | <u>J</u> | <u>V</u> | <u>S</u> | <u>D</u> |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7:30 A.M. - 7:30 P.M. | A | C | C | A | A | C | C |
| 7:30 P.M. - 7:30 A.M. | B | D | D | B | B | D | D |

2 jours de travail suivis de 3 jours de congé (première semaine)
 2 jours de travail suivis de 2 jours de congé (deuxième semaine)

1 semaine 48 heures

1 semaine 36 heures

84 ou 42 heures moyen.

ANNEXE "C"

JOURS FERIES:

Le Jour de l'An

Le jour précédant ou suivant le Jour de l'An
(ou selon entente signée par les parties).

Le Vendredi Saint

La fête de la Reine

La Saint Jean Baptiste

La fête du Canada

La fête du Travail

Le jour de l'Action de Grâces

Le jour de Noel

Le jour précédant et le jour suivant le jour
de Noel (ou selon entente signée par les parties).