

No.

16035-01

NOM

Laguna Oryzine (1968) Lee

32 DEC -9 13-18

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: SAGUENAY OXYGENE (1968) LIMITEE
RIVIERE DU MOULIN, QUEBEC

ci-après appelée " LA COMPAGNIE "

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 7287

ci-après appelé " LE SYNDICAT "



ATTENDU que les représentants soussignés du Syndicat déclarent qu'ils sont autorisés à exécuter cette Convention au nom des Métallurgistes-Unis d'Amérique, local 7287, et au nom de tous les employés visés par cette Convention, et que les représentants soussignés de la Compagnie déclarent qu'ils sont autorisés à exécuter cette Convention au nom de la Compagnie:

EN CONSEQUENCE les parties aux présentes on fait entre elles les conventions suivantes:

ARTICLE I

BUT

1:01- Le but de cette Convention est de pourvoir à l'établissement de relations collectives harmonieuses entre la Compagnie et le Syndicat, d'assurer un règlement juste et prompt des griefs, une opération efficace et ininterrompue du commerce, de maintenir pour tous les employés auxquels cette Convention s'applique, des conditions d'emploi et de travail ainsi que des salaires et heures de travail satisfaisants que les deux parties s'engagent à observer.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET RELATIONS

2:01- La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent de négociations collectives pour tous les employés de la Compagnie à Chicoutimi, Jonquière, Alma et Chibougamau, Qué., le tout conformément au Code du travail du Québec et à l'accréditation, suivant jugement du commissaire-enquêteur Conrad Rochette, en date du 11 mars 1975.

Le terme "Employés" dans cette Convention, signifie les employés représentés par le Syndicat, tel que ci-haut décrit.

2:02- La Compagnie consent à reconnaître les officiers et les délégués du Syndicat, tel que ci-après désigné, pour les fins de négociation collective avec les employés concernant tout ce qui se rapporte aux salaires et conditions de travail et termes d'emploi.

2:03- La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition par la Compagnie ou ses représentants à l'égard d'aucun employé du fait qu'il est membre du Syndicat.

2:04- Le Syndicat convient qu'il ne doit pas y avoir d'intimidation ni de contrainte envers les employés par ses membres ou représentants. Le Syndicat convient de plus que ses membres ou représentants ne

devront pas s'engager dans aucune activité syndicale sur la propriété de la Compagnie ni durant les heures de travail, sauf celle permises par la Convention Collective.

2:05- Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie les noms de ses officiers, dûment élus et de ses représentants nommés ou élus pour agir en rapport avec cette Convention et la Compagnie s'engage à fournir au Syndicat les noms de tous ses représentants qui pourraient être appelés à poser tout acte se rapportant à cette Convention.

2:06- Les employés de la Compagnie qui ne font pas partie de l'unité de négociation, selon l'article 2:01, ne devront pas effectuer le travail des employés membres de l'unité de négociation, sauf pour fins d'enseignement, expérience, de mise-au-point de nouvel équipement, ou en cas d'urgence.

2:07- La Compagnie convient de déduire de la paie de chaque employé, qu'il soit membre ou non du Syndicat, un montant établi par le Syndicat en conformité avec le termes de la constitution du Syndicat. Tous les employés devront comme condition d'emploi signer une autorisation de déduction sur la formule dûment acceptée, à l'annexe "A" de cette convention.

L'autorisation demeurera en vigueur, sujette aux conditions énoncées dans cette autorisation.

Les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire financier du Syndicat avant le 10ième jour du mois suivant le mois au cours duquel les déductions ont été faites.

Il est entendu et convenu que le Syndicat dégagera la Compagnie de toute responsabilité en ce qui concerne toutes les réclamations qui pourraient être faites contre elle par un employé concernant les montants déduits des salaires, tel que décrit dans cet article.

2:08- La Compagnie convient, pour chaque employé qui lui demandera par écrit, de déduire deux cents (0.02¢) de l'heure travaillée par ledit employé, ce montant étant destiné à un fonds d'éducation des employés et remettra cette somme au Syndicat, par chèque séparé, au même moment que la remise des cotisations syndicales prévue au paragraphe précédent.

2:09- Le Syndicat s'engage à donner des instructions à tous ses officiers, délégués et membres faisant partie des comités, afin qu'ils coopèrent pleinement avec la Compagnie et avec toutes les personnes qui représentent la Compagnie en ce qui concerne l'exécution des dispositions de cette convention. La Compagnie s'engage à donner des instructions à ses représentants afin qu'ils coopèrent pleinement avec le Syndicat en ce qui concerne l'exécution des dispositions de cette Convention.

2:10- La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'aucun employé que ce soit, pour une raison de race, de croyance, de couleur, de sexe, d'origine nationale ou pour tout autre motif.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3:01- Le Syndicat comprend et reconnaît que la fonction de direction et d'opération de l'entreprise commerciale appartiendra uniquement à la Compagnie et comprendra, sans toutefois s'y limiter, l'embauchage et la direction de la main-d'oeuvre, la détermination du nombre d'employés requis pour remplir les différentes classifications des positions; le droit de promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner, suspendre et congédier les employés pour juste cause; la détermination du ou des sites de l'entreprise; l'achat des marchandises, services et équipements; le genre et la quantité des produits; la formulation et la mise en application des règlements en vue de la promotion de la sécurité, l'efficacité et la discipline et la protection des employés et de l'usine de la Compagnie, l'équipement, les produits, les marchés et les opérations. Les autres droits qui n'ont pas été spécifiquement restreints par cette Convention continueront à appartenir à la Compagnie.

L'application de cet article n'abrégera pas les droits du Syndicat qui sont déjà stipulés dans d'autres articles de cette Convention.

3:02- Lorsque la Compagnie procède à juger des qualifications des employés et employées, dans quelque but que ce soit, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en

cause et elle doit exercer son jugement de bonne foi, sur une base objective et sans discrimination.

3:03- Sous réserve des dispositions de l'article 8:08 des présentes, la Compagnie ne pourra utiliser des sous-traitants que pour des tâches qui sont impossibles à effectuer avec le personnel régulier ou dans des circonstances spéciales rendant impossible la création d'un emploi permanent. Ce droit n'affectera en rien les employés actuels, ni l'ouverture de nouvelle succursale où un poste exige plus de vingt-quatre (24) heures d'ouvrage par semaine.

ARTICLE 4

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

4:01- La journée normale de travail sera de huit (8) heures et de sept (7) heures pour les employés de bureau. La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et de trente-cinq (35) heures pour les employés de bureau.

4:02- Aux fins de cet article, un "jour" sera considéré comme les vingt-quatre (24) heures consécutives commençant au début de l'horaire de travail d'un employé. Toutefois la semaine commencera à 8.00a.m. le lundi matin pour ce terminer à 4:55p.m. le vendredi de cette même semaine.

4:03- Les heures de travail excédant huit (8) heures dans une journée ou sept (7) heures dans une journée pour les employés de bureau, ou excédant quarante (40) heures dans une semaine ou excédant trente-cinq (35) heures dans une semaine pour les employés de bureau seront payés au taux et demi pourvu que le surtemps par jour et par semaine ne soit pas payé pour les mêmes heures.

Les taux de surtemps ne s'appliqueront pas le jour d'un transfert ou de tout autre arrangement personnel effectué à la demande d'un employé.

4:04- Lorsque requis, les employés (e) doivent travailler à temps supplémentaire. Ils en seront excusés

pour des raisons valables ou si un autre employé qualifié est disponible.

4:05 Un employé qui travaille à temps supplémentaire ne se verra pas forcer de prendre un congé pour compenser pour le temps supplémentaire qu'il a fait.

4:06 La Compagnie fournira un repas à un employé qui travaille deux (2) heures consécutives ou plus de temps supplémentaire à la suite de son équipe régulière. Cette période sera aux frais de la Compagnie et sera considérée comme temps travaillé. Cette période ne devra pas excéder une demi heure ($\frac{1}{2}$). S'il est à prévoir que le temps supplémentaire excédera deux (2) heures consécutives, le repas pourra être pris à une heure appropriée. Advenant, que l'employé choisit de ne pas prendre ledit repas, il se verra attribuer par la Compagnie, le prix normal dudit repas et la demi heure ($\frac{1}{2}$) du repas.

4:07- Si un employé s'absente de son travail une partie de la journée sans raison acceptable à la Compagnie, alors cette partie de journée non travaillée ne sera pas considérée comme travaillé lors du calcul du temps supplémentaire de cette semaine là.

4:08- Aucune prime ou paye de surtemps ne sera superposée à toute autre prime ou paye de surtemps. Lorsque plusieurs primes ou taux de surtemps s'appliquent, le plus élevé sera payé.

4:09- Si un employé est obligé de prendre un ou des repas à l'extérieur de la ville où est située la succursale ou le bureau où il est affecté afin d'accomplir son travail ou de coucher sur la route à l'endroit désigné par la Compagnie, il sera remboursé sur remise de pièces justificatives, jusqu'à concurrence des sommes suivantes:

	1er année	2è année
Petit déjeuner:	4.00	4.00
Déjeuner :	7.00	7.00
Dîner :	8.00	8.00
Coucher :	Les dépenses réellement encourue.	

Lorsque les repas ci-haut mentionnés doivent être pris à Chibougamau ou Chapais, le montant alloué sera majoré de .75 cents.

4:10- Si un employé se présente au travail à l'heure de son poste régulier sans avoir au préalable été avisé de ne pas se présenter et s'il n'y a pas suffisamment de travail, il recevra au moins quatre (4) heures de paie pour cette journée au taux normal de son occupation. Cette disposition ne s'appliquera pas en cas de grève, arrêt de travail causé par force majeure (act of God) tel qu'incendie, inondation, panne de service ou d'équipement essentiel, catastrophe, etc..

4:11- La Compagnie sera dégagée de sa responsabilité concernant la garantie ci-haut mentionnée lorsqu'un employé aura négligé d'aviser la Compagnie en ce qui concerne son adresse et son numéro de téléphone actuel.

4:12- Un employé qui a quitté la propriété de la Compagnie et qui est appelé à l'établissement commercial pour exécuter un travail devra être rénuméré au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) son taux de base pour le temps travaillé ou un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire de base, selon le plus élevé des deux.

4:13- Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à temps et demi ($1\frac{1}{2}$). Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps double.

4:14- La Compagnie fournira une automobile aux représentants techniques pour effectuer leur travail et un véhicule adéquat, genre Econoline, aux représentants des ventes aussi pour effectuer leur travail. Elle paiera sur présentation des pièces justificatives, les dépenses du véhicule découlant de cette utilisation. Elle verra à ce que le véhicule soit adéquatement assuré et entretenu. Chaque employé appelé à conduire les véhicules de la Compagnie, doit demeurer assurable en tout temps. Aucune réparation ne devra être effectuée sur un véhicule sans le consentement explicite de la Compagnie à moins de force majeure.

ARTICLE 5

SE PRESENTER AU TRAVAIL

5:01- Un employé qui s'absente pendant quatre (4) jours de travail consécutifs de son horaire régulier de travail sans donner immédiatement à la Compagnie une explication satisfaisante de telle absence, sera considéré comme démissionnant volontairement et perdra son ancienneté.

5:02- Un employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours devra fournir un certificat du médecin attestant ses capacités de retourner au travail. Cette attestation devra être fournie au moins douze (12) heures ouvrables avant le retour au travail.

ARTICLE 6

FETES STATUTAIRES

6:01- Les jours suivants seront reconnus comme fêtes chômées et payées:

- La veille du Jour de l'An;
- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La St-Jean-Baptiste;
- La fête de la Confédération;
- La fête du Travail;
- Le jour d'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;

Si la fête tombe un dimanche, elle sera observée le lendemain et si elle tombe un samedi, elle sera observée la veille.

Une fête statutaire observée par la Compagnie et qui a lieu durant une période de vacances permet à un employé alors en vacances d'obtenir un congé additionnel équivalent à la fête, si tel employé aurait été cédulé pour travailler cette journée là, n'eut été un jour de fête, à moins que les conditions d'opération ou d'autres circonstances ne rendent impraticable de le faire. Dans tel cas, l'employé sera en droit d'être rémunéré au lieu de prendre congé.

De plus chaque employé aura droit de prendre chaque année trois (3) jours de congés flottant qui lui seront payés à condition qu'il avise l'employeur au moins quarante-huit (48) heures avant le jour choisi, qu'il sera absent le jour en question. De plus, les congés flottants pourront être pris consécutivement si l'employé avise l'employeur au moins une semaine à l'avance.

Pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, il ne pourra y avoir en congé flottant qu'un employé à la fois dans chacune des succursales de la Compagnie.

6:02- L'intention de la Compagnie est de protéger tout employé contre la perte de temps au taux régulier, pour les fêtes énumérées dans la section 6:01 de cet article. Pour cette raison, la Compagnie convient de payer pour chacune de ces fêtes, les heures normales d'un employé qui aurait travaillé ce jour n'était pas une fête, mais sujet aux conditions suivantes.

Pourvu que l'employé travaille le dernier jour de son horaire précédent immédiatement la fête et le premier jour de son horaire suivant immédiatement la fête. Une absence entière ou partielle l'un ou l'autre de ces deux jours pourra être excusée. Cette clause ne s'appliquera pas si l'absence est occasionnée par maladie, accident découlant de son travail ou d'une absence pour laquelle il est rémunéré aux termes de la présente convention.

6:03- La paye de fête sera de huit (8) heures au taux régulier ou sept (7) heures au taux régulier pour le cas des employés de bureau.

6:04- Un employé qui travaille un jour de fête nommé dans la section 6:01 sera payé au taux de temps double pour les heures effectivement travaillées en plus de la paye de fête.

ARTICLE 7

SALAIRES & VACANCES

7:01- L'échelle de classifications et de taux de salaires est ci-attachée comme annexe "B" et fait partie de cette convention.

7:02- Les taux de salaire pour les positions nouvelles ou modifiées, établis par la Compagnie durant le terme de cette convention, seront ajoutés à l'échelle des salaires. La Compagnie avisera le Syndicat à ce sujet avant leur mise en vigueur. Ces taux de salaire devront être en conformité avec ceux déjà établis pour des positions relativement semblables.

7:03- La paye aura lieu le jeudi de chaque semaine et ce-là pour la période de travail s'étant écoulé le vendredi précédent.

7:04- Le camionneur appelé à faire un voyage de Chibougamau à Alma ou Chicoutimi, ou en sens inverse, avec retour la même journée, sera rémunéré au taux supplémentaire pour les heures de travail supplémentaires qu'il sera appelé à effectuer.

Le camionneur en question sera choisi par son supérieur en autant que ledit camionneur soit consentant à faire le travail. Si aucun camionneur ne peut ou ne veut effectuer un tel voyage, le supérieur pourra alors exiger

que ce travail soit accompli par le camionneur ayant le moins d'ancienneté qui devra alors se conformer à cette décision.

7:05- Le régime de vacances s'appliquant à tous les employés sera:

A) Afin d'être éligible à des vacances initiales, un employé doit compléter un (1) an de service à la Compagnie. Après avoir atteint une telle éligibilité et durant le reste de cette année civile, il devra recevoir deux (2) semaines de vacances.

B) Durant les années civiles au cours desquelles un employé complète de un (1) à trois (3) ans de crédit de service à la Compagnie, il devra recevoir deux (2) semaines de vacances.

C) Durant les années civiles au cours desquelles un employé complète de quatre (4) à huit (8) ans de crédit de service à la Compagnie, il devra recevoir trois (3) semaines de vacances.

D) Durant les années civiles au cours desquelles un employé complète de neuf (9) à quinze (15) ans de crédit de service à la Compagnie, il devra recevoir quatre (4) semaines de vacances.

E) Durant les années civiles au cours desquelles un employé complète de seize (16) à vingt-cinq (25) ans de crédit de service à la Compagnie, il devra recevoir cinq (5) semaines de vacances.

F) Durant les années civiles au cours desquelles un employé complète vingt-six (26) ans ou plus de crédit de service à la Compagnie, il devra recevoir six (6) semaines de vacances.

7:06- L'Employé recevra, à son choix, comme salaire de vacances soit les pourcentages suivants de ses gains totaux annuels:

- 4% s'il a droit à moins de 2 semaines de vacances;
- 5% s'il a droit à 2 semaines;
- 7% s'il a droit à 3 semaines;
- 9% s'il a droit à 4 semaines;

11% s'il a droit à 5 semaines;
13% s'il a droit à 6 semaines;

Ou son salaire hebdomadaire régulier.

PROCEDURE DE VACANCES

7:07- Les vacances seront déterminées par la Compagnie comme suit:

1) Les vacances se prendront durant une période de 12 mois, soit du 1er avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante. Cette période sera considérée comme la saison annuelle des vacances.

2) Les vacances de chaque employé ne pourront être remises à une période précédent ou suivant la saison annuelle de vacances

3) La saison annuelle de vacances sera divisée en deux (2) périodes. La première, appelée période estivale s'étendra du dernier dimanche précédent la fête de la St-Jean-Baptiste jusqu'à la fête du travail. La deuxième période comprendra le reste de la saison annuelle des vacances.

4) En toute période, il n'y aura qu'un seul employé en vacances et ce par succursale.

5) Le principe d'ancienneté sera appliqué en autant que les employés fassent parvenir par écrit à la compagnie la date souhaitée de leurs vacances avant les délais suivants:

a) Le troisième (3ième) dimanche de mai en ce qui concerne la période estivale. Dans les quinze (15) jours suivants, la Compagnie affichera alors une Cédule définitive.

b) (1) mois avant la date souhaitée pour la deuxième période.

c) Après ces délais, un employé ne pourra plus demander un changement dans les périodes de vacances qui devront alors être observées telles que cédulées.

6) Les employés ne pourront prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période estivale.

Durant la seconde période, les vacances pourront se prendre au complet de manière consécutive pour chaque employé jusqu'à concurrence des limites spécifiées à L'ARTICLE 7:05.

7) Ce qui précède pourra être modifié pour une période temporaire si des circonstances spéciales le justifient.

ARTICLE 8

ANCIENNETE

8:01- Le principe d'ancienneté sera appliqué dans les cas de transfert, promotion, rétrogradation, réduction, mise à pied et rappel au travail, pourvu que l'employé possède les qualifications pour effectuer le travail. Pour fins d'ancienneté, la date d'entrée au service de la Compagnie sera le point de départ du calcul de l'ancienneté d'un employé. Une liste d'ancienneté sera affichée une fois à tous les quatre mois et une copie sera envoyée au Syndicat. Toute erreur à cette dernière liste d'ancienneté pourra être corrigée en tout temps afin que des corrections apparaissent sur la liste suivante.

Un employé obtiendra son ancienneté après avoir complété une période initiale de soixante (60) jours de service continu. Durant cette période initiale de probation, un employé pourra être mis à pied ou congédié à la discrétion de la Compagnie. L'ancienneté sera établie en antidatant soixante (60) jours de travail de la date où ils complètent leur période d'essai.

8:02- Il est du devoir d'un employé d'aviser la compagnie de tout changement de son adresse et/ou numéro de téléphone. Si l'employé néglige de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un avis ne lui parvient pas.

8:03- Rien dans cette convention ne limitera d'aucune façon la Compagnie dans son droit de transférer ou de promouvoir les employés à des positions de surveillance ou à d'autres positions non couvertes par cette convention, le tout avec le consentement de l'employé, et les employés ainsi transférés ou promus, continueront de maintenir leur ancienneté pendant la durée de tel emploi. S'il devient nécessaire pour un employé, transféré, ou promu tel qu'indiqué ci-haut, de retourner dans l'unité de négociation, cet employé sera assigné à la position inférieure de l'unité de négociation et aura par la suite les mêmes droits d'ancienneté que les autres employés de l'unité de négociation.

8:04- Lorsqu'il sera nécessaire de remplir des positions vacantes permanentes ou des positions vacantes temporaires de plus de trente (30) jours de calendrier un avis de telle position sera affiché dans les établissements commerciaux durant une période de sept (7) jours ouvrables. Les candidats seront choisis suivant leur capacité d'accomplir l'ouvrage et leur ancienneté. Un officier du Syndicat pourra inscrire le nom d'un employé absent durant la période d'affichage.

8:05- Un changement de position à l'intérieur de l'unité de négociation pourra être effectué par l'employeur et pourra être refusé par l'employé concerné que s'il y a un autre employé ayant moins d'ancienneté et ayant les capacités requises pour combler le poste.

8:06- Sous réserves des dispositions de 8:01, tout employé doit accepter un transfert géographique déterminé par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur paiera les dépenses occasionnées par ce transfert comme suit:

- a) s'il s'agit d'un transfert permanent, les dépenses seront les suivantes:
 - 1- le coût de transport pour effectuer le déménagement par la compagnie de transport choisi par l'employeur;
 - 2- deux (2) fois le loyer mensuel payé pour l'ancienne résidence et ceci pour couvrir les frais inhérents au réaménagement de la résidence;
 - 3- les frais de déplacement et de repas encourus afin de trouver le nouveau logement;
 - 4- les déboursés encourus pour la résiliation d'un bail ou la vente de la résidence le cas échéant;

Un délai de deux (2) mois sera accordé par l'employeur à l'employé pour effectuer ledit déménagement.

- b) Si le transfert n'est que temporaire l'employé aura le choix de voyager matin et soir et être payé en temps supplémentaire pour le temps réellement nécessaire pour se rendre à son travail et à sa résidence, ou il peut se prévaloir, suivant les circonstances, des dispositions de l'article 4:09 de la convention collective de travail et être rémunéré tel que mentionné à cet article

L'employé recevra dix-huit (18) cents du kilomètre parcouru s'il utilise sa propre voiture pour son transport d'une succursale de la Compagnie à une autre.

c) Advenant une réduction du personnel suite à une mise à pied de moins de six mois, l'employé déplacé géographiquement pourra bénéficier des dispositions du paragraphe "b" ci-haut.

8:07- Si un employé est assigné temporairement à une position comportant une rémunération supérieure à la sienne, il recevra pour la durée de ladite assignation, ladite rémunération supérieure.

8:08- a) S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés, la Compagnie convient de suivre les étapes suivantes:

- 1- Eliminer ou réduire autant que possible le temps supplémentaire;
- 2- Les mises à pied s'effectueront par ordre d'ancienneté;
- 3- Les parties pourront s'entendre pour une réduction des heures de travail.

b) La Compagnie avisera le Syndicat aussitôt que possible à l'avance et par écrit de toute réduction générale des employés ou de toute suspension temporaire d'ouvrage.

c) Lorsque les employés seront rappelés, après une mise à pied, ils seront réintégrés à l'ouvrage dans l'ordre inverse de celui de la mise à pied.

d) L'employé régulier qui débute sa semaine de travail le lundi matin est assuré de travailler jusqu'au vendredi soir s'il le désire.

8:09- La Compagnie fera un effort particulier pour protéger les employés âgés ou handicapés avant l'âge de la retraite.

8:10- Un employé perdra son ancienneté pour l'un ou l'autre des raisons suivantes:

- 1) l'employé quitte volontairement son emploi;
- 2) l'employé a été congédié et n'a pas été réintégré selon les dispositions de cette convention;
- 3) l'employé mis à pied ne se présente pas au travail à la suite d'un rappel suivant une mise à pied ou ne fait pas des arrangements satisfaisants avec la Compagnie dans les cinq (5) jours de la date où la Compagnie lui a envoyé par courrier recommandé ou télégramme, un avis à cet effet. Tel avis devra être envoyé à la dernière adresse connue de l'employé par la Compagnie et une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat.
- 4) l'employé a été mis à pied pour manque de travail depuis plus de deux (2) ans;
- 5) l'employé ne se présente pas au travail à la suite d'une permission d'absence sans qu'une raison satisfaisante soit fournie le plus tôt possible.

6) l'employé s'absente durant une période de quatre (4) jours de travail consécutifs tel que stipulé à l'article 5:01 de cette convention.

8:11- Une allocation de mise à pied sera payable à l'employé mis à pied pour manque de travail, selon les dispositions du système d'allocation de mise à pied incorporé aux présentes comme annexe "C".

8:12- Si une employée est absente de son travail parce qu'elle est enceinte et qu'elle reçoit les indemnités de la Commission d'assurance-chômage prévues à cet effet, la Compagnie lui versera, après son accouchement, l'équivalent de ce que la Commission d'assurance-chômage lui aurait versé si cette dernière payait les deux (2) semaines de carence au début de son absence pour cette raison.

ARTICLE 9

PROCEDURE DE GRIEFS

9:01- Les parties conviennent que les griefs devront être réglés aussi promptement que possible. Pour être considéré en vertu de cet article, un grief doit être soumis dans les cinq (5) jours de l'incident, excluant les samedis, dimanches et fêtes, selon la procédure suivantes:

Première étape:

L'employé (avec son délégué syndical s'il le désire) présente son grief sans formalité à son supérieur immédiat. Celui-ci devra donner à l'employé une réponse verbale dans les trois (3) jours suivant la discussion du grief. Si le grief n'est pas réglé de cette manière, il devra être soumis par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réponse verbale de son supérieur immédiat.

Deuxième étape:

Si l'employé ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse verbale donnée en première étape, un avis écrit sera remis au supérieur immédiat dans les cinq (5) jours suivants. Une rencontre concernant ce grief sera tenue entre les représentants des deux parties dans les dix (10) jours suivant la réception de cet avis.

La Compagnie soumettra sa réponse écrite au Syndicat dans les sept (7) jours suivant cette rencontre.

Troisième étape:

Si le grief n'est pas ainsi réglé, il peut être référé à l'arbitre par le Syndicat, pourvu que la Compagnie en soit avisée par écrit dans les sept (7) jours suivant la réponse écrite de deuxième étape. Le cas sera alors entendu à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 10.

9:02- Dans toutes périodes de temps prévues dans cet article, les samedi, dimanche et jours de fête seront exclus.

9:03- Tout grief qui n'est pas référé à une étape subséquente ou à l'arbitrage dans les limites de temps ci-haut spécifiées par l'une ou l'autre des parties sera considéré comme réglé selon la demande ou la réponse faite dans le grief; à moins d'une entente écrite entre les parties prolongeant lesdites limites de temps.

9:04- Un employé ainsi que le délégué syndical pourront s'absenter de leur travail sans subir une perte de salaire régulier jusqu'à la deuxième étape de la procédure de griefs inclusivement, afin d'assister aux réunions concernant le grief de l'employé avec la Compagnie.

9:05- Aucun grief ne sera soumis en ce qui concerne la mise à pied, la suspension, le renvoi ou le transfert d'un employé qui n'a pas complété sa période d'essai.

9:06- Les griefs affectant plus de deux (2) employés peuvent être présentés comme griefs de groupe en conformité avec la procédure de griefs.

ARTICLE 10

ARBITRAGE

10:01- Le but de cet article est de déterminer la procédure à suivre pour le règlement final des griefs concernant tout différend dans l'application et la prétendue violation de cette convention.

10:02- Tout grief ou différend qui n'est pas résolu d'une façon satisfaisante entre les parties après avoir été convenablement discuté aux différentes étapes de la procédure de griefs pourra être soumis à un arbitre unique qui sera choisi par les parties toujours selon leur disponibilité dans le temps, le plus disponible devant être celui auquel le grief est référé.

ME JEAN-JACQUES TURCOTTE

ME JEAN MORENCY

ME ROGER BRODEUR

Si aucun des arbitres ci-haut mentionnés n'était disponible, les deux parties devront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre. Les parties d'un accord mutuel pourront nommer chacune, un conseiller à l'arbitre en autant que ce conseiller n'engendre pas de retard à l'audition du grief ou différend ou à la décision de l'arbitre.

L'avis par le Syndicat de son désir de soumettre un grief à l'arbitrage devra être présenté dans les quinze (15) jours suivant la décision rendue par écrit ou de l'expiration du délai pour ce faire à l'étape finale de la procédure de grief.

10:03- Une déclaration concernant le différend ou grief exposant la question à être réglée par l'arbitre sera préparée par la Compagnie dans les dix (10) jours suivant réception de l'avis d'arbitrage et sera envoyée au Syndicat. Une déclaration conjointe ou des déclarations séparées seront soumises à l'arbitre ainsi qu'une copie du grief dans les dix (10) jours de la réception par le Syndicat de la déclaration de la Compagnie.

10:04- La décision de l'arbitre obtenue en conformité avec les dispositions de cette convention, constituera la sentence et sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et toute personne concernée.

10:05- Toute sentence émise par l'arbitre ne sera pas rétroactive à une date antérieure à la date où le grief a été présenté en premier lieu en conformité avec l'article 9.

10:06- La Compagnie et le Syndicat défraieront également les honoraires de l'arbitre.

10:07- En arrivant à une décision, l'arbitre devra se limiter à la considération du différend ou de la question exposée dans la déclaration, ou dans les déclarations mentionnées à l'article 10:03 et ne devra d'aucune façon amender, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention, à moins que l'arbitre décide que la Compagnie a violé les termes formels de cette convention.

10:08- Dans toutes les périodes de temps mentionnées dans cet article, les samedi, dimanche et fêtes sont exclus.

ARTICLE 11

SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

11:01- Si un employé est suspendu ou congédié et que cet employé ou le Syndicat considère que cette suspension ou ce congédiement est fait sans juste cause, le cas devra être étudié par les représentants de la Compagnie et du Syndicat, de la manière établie à la deuxième étape de la procédure de griefs, pourvu que l'employé ou le Syndicat fasse la demande dans les cinq (5) jours ouvrables après cette suspension ou ce congédiement. Si la Compagnie et le Syndicat sont d'accord que cette suspension ou ce congédiement a été fait sans juste cause, l'employé sera rétabli sans perte d'ancienneté et de crédit de service avec la Compagnie, et suivant entente avec ou sans perte de salaire régulier. La décision conjointe du Syndicat et de la Compagnie devra être donnée en ces cas, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la suspension ou du congédiement. S'ils ne peuvent s'entendre, le cas sera référé à un arbitre, tel que prévu dans l'article 10 des présentes, à la demande écrite du Syndicat, mais si telle demande n'est pas faite dans les sept (7) jours ouvrables, le cas sera considéré comme réglé. Si l'arbitre décide que la suspension ou le congédiement a été fait sans juste cause, la Compagnie devra rétablir l'employé sans perte d'ancienneté et de crédit de service avec la Compagnie et suivant la décision de l'arbitre, avec ou sans perte de salaire régulier, ou avec une perte moindre que celle imposée par la Compagnie si l'arbitre juge qu'il pouvait avoir juste cause mais que la pénalité imposée était trop sévère selon lui.

ARTICLE 12

ARRET DE TRAVAIL

12:01- Le Syndicat convient qu'il ne causera pas et qu'il découragera activement les membres de l'unité de négociation d'instiguer ou de participer à aucune grève, ralentissement de travail, grève d'occupation ou toute autre sorte de grève ou toute autre interruption ou tout autre arrêt de travail, total ou partiel en ce qui concerne les opérations de la Compagnie durant la durée de cette convention.

Pareillement, les membres de l'unité de négociation conviennent qu'ils ne participeront pas à aucune grève, ralentissement, interruption ou arrêt de travail. Toute violation de cet article 12 par un employé ou groupe d'employé sera considérée comme juste cause pour action disciplinaire allant de l'avertissement au congédiement, sujet aux dispositions de la procédure de griefs.

La Compagnie ne causera pas, ne s'engagera pas ou ne permettra pas de lock-out durant la durée de cette convention.

ARTICLE 13

TABLEAU D'AFFICHAGE

13:01- La Compagnie fournira et permettra au Syndicat de maintenir dans chaque établissement commercial un tableau d'affichage (grandeur 30 po. par 30 po. avec vitre et barrure. Les clés devront être en la possession des deux parties). Ce tableau sera installé par la Compagnie à un endroit convenu par les deux parties. Tous les avis à être affichés seront d'abord soumis au gérant de l'établissement ou à son représentant autorisé pour approbation.

13:02- Le Syndicat convient que ni lui ni aucun de ses officiers ou membres distribueront ou feront distribuer aucun pamphlet, annonce ou autre sorte de littérature dans l'usine ou sur la propriété de la Compagnie, à moins que l'autorisation écrite n'ait d'abord été obtenue de la Compagnie.

13:03- Les parties devront s'assurer que le tableau d'affichage est fermé à clé en tout temps.

ARTICLE 14

REGIME EN CAS DE FUNERAILLES

14:01- La Compagnie protégera un employé admissible contre toute perte de salaire à son taux horaire régulier (y compris prime d'équipe s'il y a lieu) durant une absence causée par un décès dans sa famille immédiate, sujet à ce qui suit:

- a) L'employé devra posséder 60 jours de crédit de service continu avec la Compagnie;
- b) La famille immédiate est définie comme suit: le père, la mère, l'époux, l'épouse, le fils, la fille, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère.
- c) Les grands-parents de l'employé.
- d) Beau-frère, belle-soeur.

14:02- Un employé admissible sera protégé contre toute perte de salaire à son taux régulier (y compris prime d'équipe s'il y a lieu) durant le temps qu'il s'absentera de ses heures régulières de travail, sujet à ce qui suit:

- a) Le temps à être payé peut être n'importe quelle période de quatre (4) jours ouvrables à compter de la journée du décès jusqu'à la journée après les funérailles dans les cas de décès du conjoint, du fils ou de la fille d'un employé. Ce temps sera réduit à trois (3) jours dans les cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé; Ce temps sera réduit à un (1) jour dans le cas du décès du beau frère, de la belle soeur, du grand-père ou de la grand mère d'un employé.

- b) Un paiement sera fait pour le temps perdu mais ne devra pas excéder quatre fois la paie pour les heures que l'employé doit travailler dans une journée régulière de son horaire;
- c) Les heures ainsi payées mais non travaillées seront exclues dans le calcul du surtemps de la semaine;
- d) Si un employé est appelé en aucun temps du jour, il sera payé à compter du moment qu'il quittera son travail et continuera d'être payé jusqu'à un maximum de quatre fois sa paie pour une journée régulière de travail;
- e) Aucune allocation supplémentaires ne sera accordée en cas de décès multiples ou simultanées survenant dans une période de trois jours.
- f) Aucune allocation ne sera accordée si l'employé ne peut assister aux funérailles de la personne décédée, soit pour cause de distance ou pour toutes autres raisons;
- g) Si la compagnie le demande, l'employé devra remettre une preuve satisfaisante du décès.

14:03- Un employé ne sera pas admissible, en aucun temps, aux paiements en vertu de ce régime, lorsqu'il reçoit d'autres paiements de la Compagnie telles qu'allocation de vacances, paie de fêtes, etc.

Un employé ne sera pas admissible à recevoir un paiement en vertu de ce régime si:

- a) Pour aucune raison une permission d'absence sans paie lui a été accordée.
- b) A été mis à pied soit temporairement ou indéfiniment, à cause d'un arrêt de travail ou manque de travail.
- c) Est en grève.

ARTICLE 15

SERVICE COMME JURE ET TEMOIN DE LA COURONNE

15:01- Si un employé est empêché de travailler alors qu'il doit servir comme juré ou témoin de la couronne il recevra la différence entre le salaire de base régulier qu'il aurait reçu s'il avait travaillé selon son horaire normal et le montant qui lui aura été versé comme juré.

15:02- L'employé doit fournir à la Compagnie une preuve satisfaisante de la Cour montrant les dates, heures passées comme juré ou témoin de la couronne ainsi que les montants versés à cette occasion.

15:03- L'employé ne recevra pas de salaire s'il doit se présenter à la Cour et servir comme juré ou témoin de la couronne durant une période vacances. Il pourra cependant recéduler ses jours de vacances ainsi perdus conformément à la convention.

15:04- Dans le calcul des paiements, seuls les jours de travail de l'horaire d'un employé qui auront été passés en Cour seront pris en considération.

15:05- Si la Compagnie le demande, l'employé devra se rapporter au travail pour son horaire régulier, aussitôt que possible après avoir été libéré par la Cour, à chaque jour ainsi qu'à l'expiration de son terme comme juré.

ARTICLE 16

ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES

16:01- Dépendant des conditions d'opération, une permission d'absence pourra être accordée sans solde à un seul employé à n'importe quel temps, s'il a été élu ou nommé par le Syndicat pour assister à des conférences ou à des congrès syndicaux. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit sept (7) jours civils à l'avance en spécifiant le nom de l'employé, la raison et la durée de l'absence. Une telle permission d'absence sera accordée pendant une période n'excédant pas vingt (20) jours de travail par année. Toute autre permission d'absence demandée par le Syndicat pour des raisons suffisantes pourra être accordée pour une période de temps définie.

16:02- Un employé, officier du Syndicat, qui désire s'absenter de son travail pour affaires syndicales devra en aviser la Compagnie par écrit au moins vingt-quatre (24) heures avant le début d'une telle absence.

16:03- Le Syndicat devra désigner un comité de négociation de trois (3) employés, dont la responsabilité sera de rencontrer les représentants de la direction locale selon entente mutuelle. Ces trois (3) employés recevront de l'employeur leur salaire régulier lorsqu'il assisteront à des séances de négociations avec l'employeur à la condition qu'il soient appelés à négocier tant dans l'avant-midi que dans l'après-midi.

16:04- La Compagnie accordera un congé spécial sans salaire ne dépassant pas un (1) an à un employé pour qu'il travaille à titre officiel au service du Syndicat local ou international sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté et son ancienneté continuera de s'accumuler durant cette absence. L'employé doit demander ce congé par écrit et un officier du Syndicat doit approuver ce congé qui peut être prolongé pour des périodes additionnelles d'un an.

16:05- Un employé, à la demande du représentant du Syndicat aura une permission d'absence, sans solde, non limitée, pour agir comme président de l'unité générale et sans perte d'ancienneté et son ancienneté continuera de s'accumuler durant cette absence et il gardera tous ses privilèges et droits acquis.

16:06- Les articles 16:04 et 16:05 ne pourront s'appliquer concurremment de sorte qu'en vertu des dits articles un seul employé pourra être absent de son travail à la fois.

ARTICLE 17

SECURITE - SANTE ET HYGIENE

17:01 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé, sécurité et hygiène dans les locaux de la Compagnie.

b) Les parties s'engagent à respecter toutes les lois en vigueur en matière de sécurité, santé et hygiène au travail.

17:02 La Compagnie accepte:

a) De prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité, la santé et l'hygiène des employés pendant les heures de leur emploi.

b) De fournir les équipements et accessoires d'usages pour la protection des employés y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection incluant casque protecteur, gants de cuir, lunette de sécurité (adaptée à la vue selon le besoin) pour les camionneurs vendeurs, magasinier, chef magasinier, homme d'entrepôt et représentant des ventes. Des couvres-bottines en caoutchouc seront fournis aux camionneurs vendeurs, magasinier, chef magasinier, homme d'entrepôt et représentant des ventes à tous les ans. De plus la Compagnie allouera aux employés ci-haut mentionnés une somme de \$65.00 à chaque année pour l'achat de bottines de sécurité. Le versement de cette somme sera

effectué en novembre de chaque année. Cependant les vendeurs et les magasiniers seulement pourront avoir une paire de souliers de sécurité au lieu d'une paire de bottines de sécurité . De plus la Compagnie fournira en raison d'une fois tous les deux (2) ans un habillement pour les camionneurs, magasiniers, chef magasinier, homme d'entrepôt et représentants des ventes. Cet habillement comprendra pantalon, veste, cravate, et quatre (4) chemises, plus un couvre-chef. Tout ce qui précède sera choisi par la Compagnie et acheté par celle-ci suivant ses exigences et sa politique interne tout en étant de bonne et convenable qualité. Les employés devront maintenir les articles ci-haut en bon état de propreté et d'entretien.

- c) L'habillement ci-haut sera acheté par la Compagnie à une ou des périodes quelle déterminera pendant l'année ou l'achat devra se faire. Pour avoir droit à cet habillement cependant l'employé devra avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de six (6) mois.
- d) Les délais ci-haut mentionnés ne s'appliqueront pas lorsque le bris est anormal et exceptionnel.
- e) De donner suite dans les délais recommandés aux recommandations du Comité de sécurité.

17:03-Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder la Compagnie dans les recommandations du Comité de sécurité.

17:04- La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de sécurité et de santé dans l'entreprise, composé de deux (2) membres désignés par la Compagnie et deux (2) membres désignés par le Syndicat et ceci dans le but d'élaborer, de mettre au point et de surveiller les programmes d'information qui peuvent être mis en vigueur comme suite de la présente clause. La fonction du Comité sera:

- a) De conseiller la Compagnie et le Syndicat afin de promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielles dans l'entreprise.
- b) De faire enquête sur tous les accidents de travail et d'en faire rapport dans les meilleurs délais aux parties. Dans les cas d'accident de la route seulement les rapports usuels de police et/ou d'assurance seront étudiés par le Comité pour rédiger son rapport.
- c) De se réunir une fois tous les trois (3) mois pour discuter des accidents, de leur cause et des moyens de les prévenir. Ou dans les cas spéciaux à la suite d'accident à la demande de deux (2) membres du Comité.
- d) D'élaborer et de mettre au point avec l'aide technique nécessaire des programmes d'information dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution.

e) De faire des inspections de tous les lieux de travail au moins une fois par mois selon les procédures établies par le Comité de sécurité, lesdites inspections devant cependant être effectuées par des employés de la succursale impliquée et représentant les deux parties.

f) Etablir les règles et règlements concernant son fonctionnement, s'inspirant des principes de l'alternance, la procédure, les procès-verbaux, etc.

g) De faire un compte-rendu de toutes ces réunions et inspections, copie étant donnée aux parties.

17:05 Le comité et le président du Syndicat ou sont substitué sera informé dans les quarante-huit (48) heures de toute accident

b) Le Comité désignera deux (2) membres, soit un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat pour faire enquête dans chaque cas selon la technique précédemment convenue. Après réception du rapport d'enquête l'une ou l'autre des parties pourront introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il jugera utile aux fins de l'enquête et ces faits nouveaux ou commentaires feront partie intégrante du rapport d'enquête.

c) Le mot accident utilisé dans cet article signifie un événement imprévu et indésirable qui survient lors d'un travail, qui produit (ou aurait pu produire) des blessures.

17:06- a) Un employé victime d'un accident de travail recevra pour les heures de travail cédulées perdues le jour de l'accident son salaire journalier régulier y compris la prime d'équipe et tout temps supplémentaire applicable pour les équipes régulières. L'employé sera aussi payé pour le temps perdu pour les visites supplémentaires pour son traitement. L'intention de cette provision n'est pas de rendre la Compagnie responsable pour le paiement de tous temps qui peuvent être compensés par la Commission des accidents du travail.

b) La Compagnie avancera le montant prévu par la Commission des accidents du travail à un ou des employés victimes d'un accident de travail pour la durée de son incapacité telle qu'établie par les médecins de la C.A.T.

17:07- La Compagnie continuera d'assister un employé blessé à remplir le rapport de l'accident et la formule de réclamation à la Commission des accidents du travail dont copie lui sera remise (et copie au Syndicat) ainsi que toute formule requise de l'employeur par la Commission des accidents du travail.

17:08- a) Tout salarié qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident ou s'il juge que les conditions dans lesquelles il doit travailler constituent un risque anormal, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son contremaître et le délégué syndical qui feront enquête immédiatement.

Si le salarié et le délégué syndical ne sont pas satisfaits de la décision du contremaître immédiat, le contremaître fera immédiatement les arrangements nécessaires pour qu'il y ait discussion au sujet de cette assignation avec le supérieur immédiat du contremaître en présence du délégué syndical.

Si le salarié, le délégué syndical et les représentants du Syndicat sur le Comité de sécurité ne sont pas satisfaits de la décision du supérieur immédiat du contremaître, ils pourront soumettre un grief qui sera considéré à la troisième étape de la procédure de griefs. Jusqu'à ce que le grief ait été réglé, le salarié ne sera pas requis d'accomplir le travail en question et la Compagnie ne pourra demander à un autre salarié d'effectuer le travail en question.

b) Si le tout, après les étapes précédentes, entraîne la mise à pied du salarié, l'arbitre, en maintenant le grief devra ordonner que l'employé soit pleinement compensé pour toute perte de salaire subie.

17:09- Toutes les réunions ou enquêtes du Comité de sécurité se tiendront sur les heures normales de travail et les heures passées à ces réunions par les membres du Comité de sécurité syndicale devront être payées par la Compagnie comme des heures régulières normalement travaillées.

ARTICLE 18

ETUDIANTS

18:01- La Compagnie aura le droit d'embaucher pour la période estivale, soit du 15 mai jusqu'au 1er septembre de chaque année, des étudiants. Ces étudiants ne seront pas assujettis à la présente convention collective de travail. Aucun employé permanent ne sera affecté par ces employés étudiants.

ARTICLE 19

ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE PENSION

19:01- L'employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels, un plan d'assurance-groupe couvrant l'assurance-vie salaire et/ou autres avantages tel que présenté par l'assurance Prudentielle. L'employeur paiera 75% de la prime, le salarié paiera l'autre 25%.

19:02- Les parties conviennent de mettre en vigueur le plus rapidement possible, comme unique plan de pension des employés de la Compagnie, le régime enregistré d'épargne retraite collectif similaire à celui soumi par la Mutuelle S.S.Q., laquelle soumission est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante comme annexe D. Ce fond de pension, requiert que l'employeur ne verse qu'une somme de 3% du salaire annuel de chaque employé participant.

19:03- Lorsque le plan d'assurance groupe dont il est question au paragraphe 19:01 sera en force, chaque employé pourra accumuler un (1) jour de congé accident maladie par année de service, jusqu'au nombre de trois (3). Ces jours accumulés devront être utilisés pour permettre à l'employé de réclamer de la Compagnie, ce que la Compagnie d'assurance lui aurait versé en vertu des termes du plan d'assurance-groupe, si la Compagnie d'assurance avait eu à payer pour les 1, 2, ou 3 jours précédant immédiatement la période ou débutent les prestations de ladite Compagnie d'assurance.

ARTICLE 20

A V I S

20: 01- Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre sera envoyé par courrier enregistré adressé comme suit, avec copie au bureau régional du Syndicat:

COMPAGNIE

SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE
C.P. 1058,
Chicoutimi,
G7H 5G4

SYNDICAT

Le président, Métallurgistes
Unis d'Amérique
Local 7287,

Nom et adresse soumis par le Syndicat.

BUREAU REGIONAL

Mr. Clément Lemieux, représentant
Métallurgistes Unis d'Amérique
2212 rue, Perrier,
Jonquière (Québec)
G7X 9C9

20:02- Les parties seront avisées sans délai de tout changement de nom, adresse et numéro de téléphone.

ARTICLE 21

DUREE DE CETTE CONVENTION

21:01 Cette convention entrera en vigueur le 29
Octobre 1982 et le demeurera jusqu'au 29 Octobre 1984.

L'une ou l'autre des parties avisera l'autre
par écrit, conformément au code du travail (articles 40,
40a, 40b,) de son désir de renouveler ou modifier la présen-
te convention collective à son expiration.

Si à la suite de telles négociations, une entente
sur le renouvellement ou la modification de cette convention
n'est pas réalisée avant la date d'expiration courante, la
présente convention continuera à être en vigueur jusqu'à ce
que l'une ou l'autre des parties se serve de son droit de grè-
ve ou de lock-out.

21:02 a) La Compagnie fera préparer à ses frais la présen-
te convention collective de travail en livret décent et en
remettra une copie à chaque employé et en fournira trente-cinq
(35) à la partie syndicale.

b) Ces copies devront être remises aux employés et au Syndicat au plus tard un mois après la signature de la Convention.

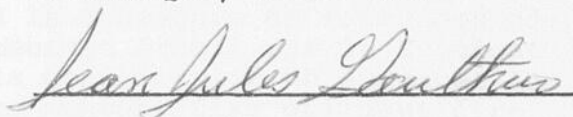
EN FOI DE QUOI, chacune des parties a consenti à ce que leurs représentants autorisés signent ce jour.

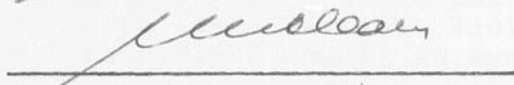
SIGNE A CHICOUTIMI, ce 3^{ème} jour de Décembre 1982.

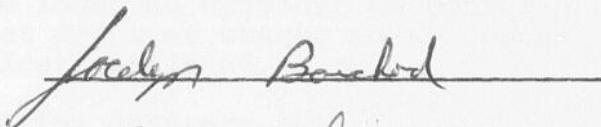
SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE

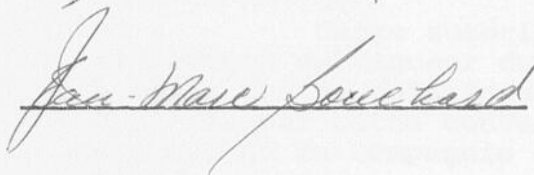
LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, local 7287

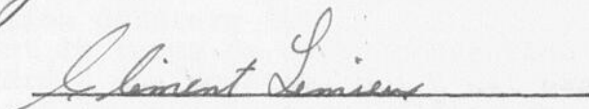












ANNEXE "A"

AUTORISATION DE DEDUCTION

DATE: _____

A: SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE
Chicoutimi, Qué.

A la suite de la convention survenue entre Saguenay Oxygène Ltée et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7287 en vigueur le 29 octobre 1977, j'autorise par les présentes et demande à la Compagnie de faire des déductions de mes gages au montant établi par le Syndicat local avec les termes de la constitution du Syndicat International ou de tel autre montant fixe qui peut être établi par la suite par le local du Syndicat en conformité avec l'article 2:07 et de payer chaque mois le montant ainsi déduit au Syndicat mentionné.

Cette autorisation débutera le _____ et restera en vigueur durant le terme de cette convention à moins que je sois transféré à une position qui n'est pas couverte par cette convention, ou que je cesse d'être un employé de la Compagnie durant le terme de cette convention.

Dans le cas où la convention est automatiquement remplacée par une nouvelle convention contenant des clauses de déductions identiques, je consens à ce que cette autorisation demeure en vigueur pendant la durée de cette période additionnelle, à moins que je sois transféré à une position qui n'est pas couverte par cette convention, ou que je cesse d'être un employé de la Compagnie.

TEMOIN_____
EMPLOYE

ANNEXE "B"CLASSIFICATIONS & SALAIRES

<u>CAMIONNEURS-VENDEURS</u>	<u>29/10/82</u>	<u>29/10/83</u>
0 - 3 mois de service	370.30	393.30
4-12 mois de service	386.80	409.80
1 an et plus de service	397.80	420.80
2 ans et plus de service	408.80	431.80
<u>MAGASINIER</u>		
0 - 3 mois de service	370.30	393.30
4 - 12 mois de service	386.80	409.80
1 an et plus de service	397.80	420.80
2 ans et plus de service	408.80	431.80
<u>COMMIS (BUREAU ET COMPTABILITE</u>		
0 - 3 mois de service	364.80	387.80
4 - 12 mois de service	381.30	404.30
1 an et plus de service	392.30	415.30
2 ans et plus de service	403.30	426.30
<u>OPERATEURS DE MACHINES COMPTABLES</u>		
0 - 3 mois de service	342.80	365.80
4 - 12 mois de service	359.30	382.30
1 an et plus de service	370.30	393.30
2 ans et plus de service	386.80	409.80
<u>HOMMES D'ENTREPOT (JUNIOR)</u>		
0 - 3 mois de service	348.30	371.30
4 - 12 mois de service	353.80	376.80
1 an et plus de service	359.30	382.30
2 ans et plus de service	364.80	387.80
<u>HOMMES D'ENTREPOT (SENIOR)</u>		
0 - 3 mois de service	370.30	393.30
4 - 12 mois de service	375.80	398.80
1 an et plus de service	381.30	404.30
2 ans et plus de service	392.30	415.30

ANNEXE "B"
CLASSIFICATIONS & SALAIRES

<u>LIVREURS</u>	<u>29/10/82</u>	<u>29/10/83</u>
0 - 3 mois de service	359.30	382.30
4 - 12 mois de service	367.00	390.00
1 an et plus de service	375.80	398.80
2 ans et plus de service	381.30	404.30
 <u>DACTYLO-RECEPTIONNISTE</u>		
0 - 3 mois de service	326.30	349.30
4 - 12 mois de service	331.80	354.80
1 an et plus de service	340.60	363.60
2 ans et plus de service	348.30	371.30
 <u>REPRESENTANTS DES VENTES</u>		
0 - 3 mois de service	408.80	431.80
1 an et plus de service	425.30	448.30
2 ans et plus de service	436.30	459.30
 <u>REPRESENTANTS TECHNIQUES</u>		
0 - 12 mois de service	410.80	433.80
1 an et plus de service	436.30	459.30
2 ans et plus de service	447.30	470.30
 <u>CHEF-MAGASINIER</u>		
2 ans et plus de service	425.30	448.30

Les salaires ci-haut mentionnés sont rétroactifs au 29 Octobre 1982.

ANNEXE "C"

SYSTEME D'ALLOCATION DE MISE A PIED

BUT DU SYSTEME:

Ce système a pour but de venir en aide à l'employé qui a été mis à pied pour cause de manque d'ouvrage, durant la période où il reste sans emploi ou durant celle qui précède la réception des bénéfices d'assurance-chômage.

CONDITIONS DE PAIEMENT:

1.- Les allocations pour mise à pied seront versées en plus de la paie de vacances accumulées qui peut être payable en vertu du système de vacances de la Compagnie.

2.- Dans le cas de mise à pied pour cause de manque d'ouvrage, la politique de la Compagnie est d'en donner un avis préalable aussitôt que possible, qu'une allocation soit payable ou non en vertu des présentes.

3.- Une allocation pour mise à pied est payable à l'employé qui a trois mois ou plus de crédit de service à la Compagnie et qui reçoit sa mise à pied pour cause de manque d'ouvrage, à moins que ce congé ne soit causé par une suspension temporaire de l'ouvrage, ou que l'employé n'ait été engagé pour un travail intermittent ou fortuit, ou comme employé temporaire soit pour une période de temps limitée soit pour un ouvrage spécifique. Un

arrêt temporaire de travail de dix (10) jours de travail ou moins causé par force majeure (act of God), tel qu'incendie, inondation, panne de service ou d'équipement essentiel, catastrophe, ne sera pas considéré comme une mise à pied, en ce qui concerne le système d'indemnité de mise à pied.

4.- Une allocation pour mise à pied n'est pas payable à l'employé qui met volontairement fin à son emploi, ou qui est renvoyé, ou qui donne sa démission sur les instances de la Compagnie, ou auquel la Compagnie accorde un congé sans solde. (leave of absence).

5.- A moins d'une autorisation du département de la Compagnie spécialement concerné, à l'effet que ces paiements seront effectués au moyen d'une somme globale, ou autrement, les paiements d'allocations pour mise à pied seront effectués, pour les périodes autorisées, par le paiemaître régulier, aux jours réguliers.

RE-EMPLOI:

Lorsqu'un employé est ré-employé par la Compagnie après avoir reçu des allocations pour mise à pied, son crédit de service à la Compagnie, en ce qui regarde les allocations pour congé provisoire futur, sera calculé à compter de la date de ce ré-emploi.

CEDULE DE PAIEMENTS:

Une allocation pour mise à pied sera payable à l'employé qui a droit en vertu de ce système, selon la cédule suivante. Le montant payable sera calculé comme suit:

- En se basant sur la semaine régulière d'ouvrage au taux fixé en vigueur à l'époque de la mise à pied excluant toute prime pour travail supplémentaire;

CREDIT DE SERVICE A LA COMPAGNIE:

- Allocation pour mise à pied
- Moins de trois (3) mois:
- Pas d'allocation.
- Trois (3) mois et moins d'un (1) an:
- La fraction de paie d'une semaine qui équivaut au nombre de ses mois complets de service sur douze (12) mois. (Exemple: pour huit (8) mois de crédit de service, l'allocation sera des $8/12$ des gages d'une (1) semaine).
- Un (1) an et moins de trois (3) ans:
- Les gages d'une (1) semaine.
- Trois (3) ans et moins de cinq (5) ans:
- Les gages d'une semaine et demie ($1\frac{1}{2}$).
- Cinq (5) ans et moins de sept (7) ans:
- Les gages de deux (2) semaines.
- Sept (7) ans et moins de dix (10) ans:
- Les gages de trois (3) semaines.
- Dix (10) ans:
- Les gages de quatre (4) semaines.
- Onze (11) ans et plus:
- La même chose que pour dix (10) ans, plus $\frac{1}{2}$ semaine pour chaque année supplémentaire de crédit de service à la Compagnie.

ANNEXE D

ADMISSIBILITE

Les employés de Saguenay Oxygène sont admissibles au régime le premier (1er) du mois suivant la date où ils ont complété une période de 6 mois auprès de l'employeur.

PARTICIPATION

Tous les employés admissibles à la date d'entrée en vigueur du régime doivent adhérer au régime à cette date. Toutefois, l'employé a le droit de refuser d'adhérer dans les 31 jours suivant la date de son admissibilité.

Tous les employés qui entrent au service de l'employeur après la date de la mise en vigueur du régime doivent adhérer au régime à compter de la date à laquelle ils deviennent admissibles. Toutefois, un employé a le droit de refuser d'adhérer dans les 31 jours suivant la date de son admissibilité.

Un employé admissible qui refuse d'adhérer au régime doit le signifier par écrit.

Les contributions prévues par les présentes sont payables en cas de cessation temporaire de travail quelle qu'en soit la cause si le salaire ne subit pas d'interruption. S'il y a interruption de salaire, le versement des contributions peut être suspendu.

Aucun participant ne peut discontinuer sa participation au régime alors qu'il est employé par l'employeur.

L'employé doit remplir, signer et remettre à l'employeur la formule préparée à cette fin autorisant ce dernier à retenir et à verser des contributions au fiduciaire du régime.

CONTRIBUTIONS

Employé: La contribution hebdomadaire minimale que doit verser l'employé au régime enregistré d'épargne-retraite est de 3% de son salaire gagné.

Employeur: L'employeur verse dans le régime enregistré d'épargne-retraite de chaque employé*un supplément de salaire égal à 3% du salaire annuel gagné.

* participant

CONTRIBUTIONS ADDITIONNELLES

L'employé peut verser des contributions additionnelles. Le maximum possible est celui déterminé à l'article 146 de la loi de l'impôt sur le revenu soit 20% du revenu annuel gagné jusqu'à concurrence de \$5,500 ou \$3,500 si l'employé participe à un autre régime supplémentaire de rentes auquel un employeur contribue.

AGE NORMAL DE LA RETRAITE

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq (65) ans mais le participant peut prendre sa retraite à n'importe quel moment à partir de l'âge de cinquante (50) ans.

QU'ARRIVE-T-IL EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI?

Le participant ne peut retirer ses contributions tant qu'il est employé de l'employeur. Lorsqu'il quitte son emploi de façon définitive, il a droit de retirer ses contributions plus les intérêts accumulés moins les frais d'administration.

La loi de l'impôt oblige l'assureur à déduire l'impôt sur tout remboursement de contributions fait à un participant d'un régime enregistré d'épargne-retraite.

QU'ARRIVE-T-IL EN CAS DE DECES?

Décès avant la retraite: Le bénéficiaire du participant a droit à toutes les contributions du participant accumulées avec intérêt moins les frais d'administration.

Décès après la retraite: Dépendant du choix du participant au moment de sa retraite et du bénéficiaire désigné, la rente continue d'être versée au conjoint selon la garantie déterminée au moment de la retraite ou les montants encore dus sont versés comptant au bénéficiaire.

LORSQU'UN PARTICIPANT TERMINE SON EMPLOI, CESSE D'ETRE ADMIS-
SIBLE OU PREND SA RETRAITE, QU'ARRIVE-T-IL?

Il a le choix entre:

- a) retirer ses contributions avec intérêt moins les frais d'administration si l'argent est retiré comptant;
- b) retirer le montant accumulé avec intérêt sous forme de rente certaine pendant un nombre d'années déterminé (minimum 3 ans, maximum 15 ans);
- c) choisir de recevoir à compter de l'âge de soixante (60) ans une rente viagère avec ou sans garantie soit à compter de la retraite ou de la date d'abandon, soit à compter d'une date ultérieure (rente différée);
- d) laisser son argent en dépôt, lequel continue de s'accumuler avec intérêt et choisir plus tard une des options a), b) ou c) décrites ci-dessus;
- e) prendre arrangement avec SSQ et continuer à contribuer individuellement.

Le tout, conformément à la loi de l'impôt sur le revenu.

SI JE QUITTE MON EMPLOI, CE REGIME PEUT-IL ETRE CONTINUE?

Le participant peut continuer d'en faire partie sur une base individuelle en faisant parvenir directement ses contributions à SSQ.

QUEL GENRE DE RAPPORT NOUS EST FOURNI?

Chaque année, SSQ émet un reçu pour fins d'impôt. De plus, le participant reçoit un rapport sur l'état de ses contributions versées et accumulées avec intérêt et le groupe reçoit un rapport financier sur l'état des transactions au cours de l'année.

30-11-79

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYE
AU REGIME ENREGISTRE D'EPARGNE-RETRAITE COLLECTIF

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

- 1- L'employé verse dans le régime enregistré d'épargne-retraite collectif une contribution égale à 6% de son salaire annuel gagné.
- 2- L'employeur accorde un supplément de salaire équivalent à la moitié (50%) de la contribution de l'employé au régime enregistré d'épargne-retraite collectif tel qu'indiqué au paragraphe 1 ci-dessus (soit 3% du salaire).
- 3- L'employé s'engage à ne pas retirer ses contributions du régime enregistré d'épargne-retraite collectif tant qu'il est à l'emploi de l'employeur.
- 4- Les autres modalités sont celles décrites dans le projet du régime enregistré d'épargne-retraite collectif.
- 5- Sur présentation d'une autorisation de retenue à cet effet, l'employeur effectue des retenues sur le salaire et les fait parvenir mensuellement à SSQ, Mutuelle d'assurance-groupe.

En foi de quoi les parties ont signé:

Employé

Employeur

Titre

Date _____ 19__.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

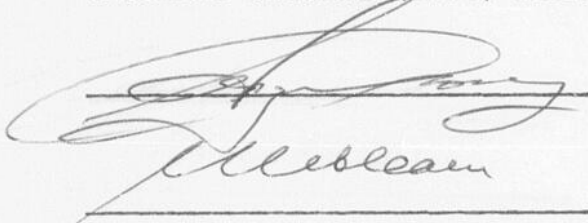
Les parties soussignées, qui ont signé ce jour une convention collective de travail, conviennent que l'employé suivant ne sera pas rénuméré selon l'échelle des classifications et salaires de l'annexe "B".

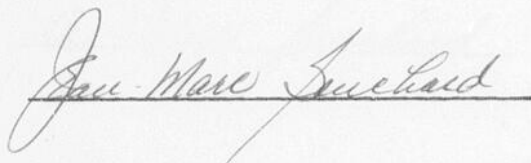
Le salaire de Rémi Larouche s'établira comme suit et ce à partir du 29 Octobre 1982:

	29/10/82	29/10/83
Rémi Larouche	455.30	466.80

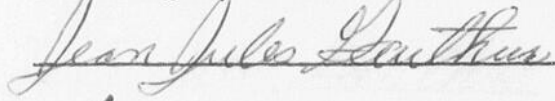
CHICOUTIMI, ce 3^{ème} jour de Décembre 1982.

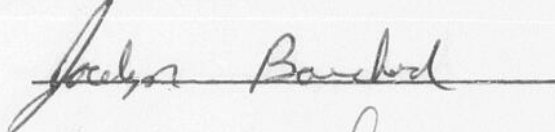
SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE

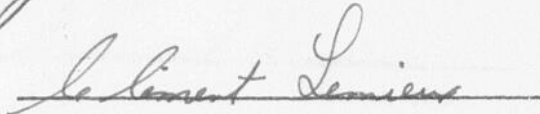




LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, local 7287







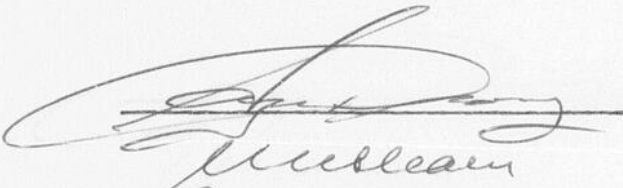
LETTRE D'ENTENTE NO.2

Les parties soussignées, qui ont signé ce jour une convention collective de travail, conviennent qu'un congé de paternité d'une (1) journée ouvrable payé par la Compagnie sera alloué à tout employé durant la semaine de l'accouchement de son épouse. A condition que l'employé soit à son horaire de travail régulier durant cette journée.

CHICOUTIMI, ce 3^{ème} jour de ~~Decembre~~

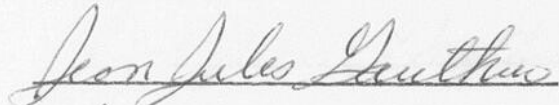
1982.

SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE

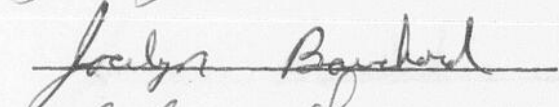


Jean-Marc Poucheaud

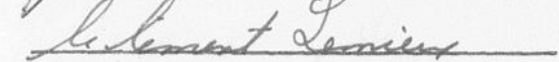
LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, local 7287



Jean Jules Gauthier



Jocelyne Bouchard



Levent Lemieux


LETTRE D'ENTENTE NO.3

Les parties soussignées, qui ont signé ce jour une convention collective de travail, conviennent que tout employé appelé à coucher à l'extérieur dans l'exécution de son travail, recevra une allocation de \$4.00 pour un soir et de \$6.00 pour chaque soir additionnel.

CHICOUTIMI, ce 3^{ème} jour de Décembre

1982.

SAGUENAY OXYGENE' (1968) LTEE


Michel Gauthier

Jean-Marc Leclerc

LES METALLURGISTES UNIS

D'AMERIQUE, local 7287

Jean Jules Gauthier

Jaclyn Bouchard

Clément Lemieux


LETTRE D'ENTENTE NO. 4

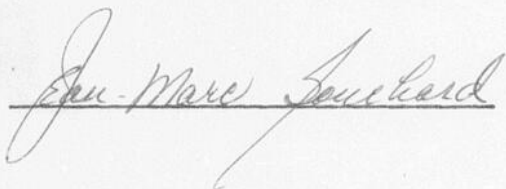
Les parties soussignées, qui ont signé ce jour une convention collective de travail, conviennent qu'à la succursale de Chibougamau, le gérant pourra effectuer lui-même les livraisons tant et aussi longtemps que ce travail n'exigera pas plus de vingt-quatre (24) heures d'ouvrage par semaine.

CHICOUTIMI, ce 3^{ème} jour de Décembre

1982.

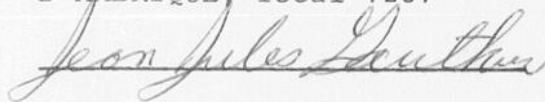
SAGUENAY OXYGENE (1968) LTEE

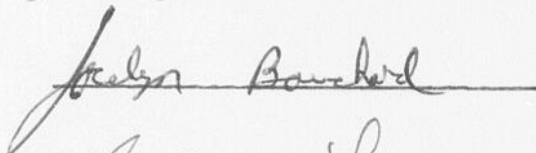

Muscouan

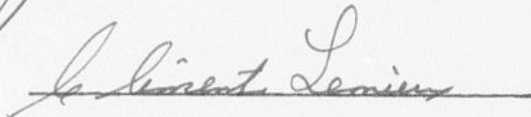

Jean-Marc Touchard

LES METALLURGISTES UNIS

D'AMERIQUE, local 7287


Jean-Jules Gauthier


Jean-Benoit Bouchard


Laurent Lemieux