

NOM

NO

07809-7

3781

C.A.E.	3781	NO.CONV.	78097
AFFIL.	6	NB.EMPL.	21
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	5713 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M25477001

DÉPÔT

Dépôt N°: **07809-7**
8 3 0 4 0 0 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25477-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-02-22	83-03-01		82-03-01	83-06-15	21	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs en produits Chimiques de Varennes (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant N.L. Chem Canada Inc. Att: G. Deslauriers Dir. Relations Industrielles 3390 Route Marie Victorin Case Postale 5800 Ville de Varennes, Québec J0L 2P0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception de la secrétaire du directeur des relations industrielles, de l'infirmière, du personnel du laboratoire du marketing, des ingénieurs, des chimistes et de ceux déjà couverts par une accréditation.

REF: Inclus dans l'unité, secrétaire des coordonnateurs, technologue-ingénierie, technologue environnement, technologue instrumentation, magasinier, se-

Région	Activité	Affiliation
06-06	3782(5)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

crétaire de direction, secrétaire à l'ingénierie réceptionniste, technologue travaillant à la direction technique.

Prenez note que votre accréditation date du **82-06-22**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Bernette David</i>	83-04-07

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

RECHERCHE

de	de	de	de
196	196	196	196
Nature	Nature	Nature	Nature
A22	A22	A22	A22
Durée	Durée	Durée	Durée
1/6	1/6	1/6	1/6

Signature	A07 Code d'activité
<i>Bernette David</i>	54
Date	Employeur
83-04-07	07809-7

IDENTITE



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3	9
	3.00.78.09.78	31.03.01

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	M L CHEM CANADIA INC	8.3.06/15	8.3.02.223	3.781
A2				Employeur
A3	3.3.9.0 RIVIERE MARIE VICTORIN VARIENNES	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: UO142P0		M.25477001	01010121
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYNDI MATI TRAVI PRODUITS CHIMIQUES	3.781		
A5	VARIENNES	Convention		

archivé: porte n.e. 02731-8

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 0.2	A14 0.1	A15 0.6	644	A16	A17 0.5713	A18 0.62	A19 4	A20 0.0	A21 0.7	A22	A23 1/6
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un empl., un étab., un synd., un certif. 02 Un empl., un étab., un synd., plus. certif. 03 Un empl., un étab., plus. synd., plus. certif. 04 Un empl., plus. étab., un synd., un certif. 05 Un empl., plus. étab., un synd., plus. certif. 06 Un empl., plus. étab., plus. synd., plus. certif. 07 Plus. empl., un étab., un synd., plus. certif. 08 Plus. empl., plus. étab., un synd., plus. certif. 09 Plus. empl., plus. étab., plus. synd., plus. certif. Secteur parapublic 10 Provinciale éducation 11 Provinciale santé 12 Rég-Local éducation 13 Rég-Local santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 CTC 03 CEQ 04 CSC 05 CSD 06 CSN 07 FTQ 08 UPA 09 Indépendant internat 10 Indépendant national 11 Indépendant provinc. 12 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 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 mécan. 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 19 Méc. mach. fixe 20 Chauffeur aut. scolaire 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et tech. 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. 15 Tech. et prod. 16 Tech. sout. adm. et prod. 99 Autres catégories			
Carte	Codificateur	Date				Verificateur					
A6	100	8.3.05.11.8				102		0.0.4			



CODE DE CARTE

lettre d'embauche

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	1 3 9	3781	
	4100781097831031011	NL CHEM CANADA INC	

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUSTRATANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX					CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT				
				PRÉVUE	NUMÉRO MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	REMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NUMÉRO	NORME/NUMÉRO DE JOURS ACCORDÉS		
17	18	22	23	25	26	28	29	30	31	32	33		
3	4	0	9,9	1	0,1	4	1	1	3	3	1		
B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12		
5,01	1409		2	14026	→	→		1402a	→	→	→		

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS					PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE					ARBITRAGE																			
PRÉVU	REMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NUMÉRO	CONGÉS REMUNÉRÉS	1 ^{ère} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	DIS	AUTRE	DÉLAI/SENTENCE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR					
34	35	36	38	41	43	44	48	49	50	51											60	65	66	67	72	73					
1	207	711	0,6	1	10,0,8	2	3	1	X	X				X							0	0	0	0	1	0	919,8	2	0,0,0		
B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23				B24	B25	B26	B27	B28	B29												
1409	→	→	1407	20,01	20,02	20,01a	→	20,01	→	20,02	P.10 f				20,01d																

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION/CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	42	43	47	51	52	53	55
0	2060	0	3	2	7	7	200,370,0,0	2	0,50,0,0	0	0,80,0,0	20,0,5	0	0	0	0	0
C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
	1202a	12	13,01	12,05a	12,05a	12,08	12,03e	12,05			12,03G	13					

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

REMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE				
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC		
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28		
0	0	8	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11		
		606					1307					

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE								
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	AUCUN	LIEN	CHÈM	DECR	IN	TRAITÉ	L	DE	MISSION	AUTRE	NUMÉRO MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36	37	38	42	44									50	52	53	54	58
0	0	0	0	0	0	0									0,0	0	0	0	0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18									D19	D20	D21	D22	D23

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	PRESTATION ASS INVALIDITÉ	
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE				
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX							FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
		PRÉVU	SALAIRES LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RIE	SYN. DICAT	DEL. SYN.	COM. PAR.		AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR
17	18	19	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION						
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC. DISP.					REP. SYND.	REG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES SUP.	COÛT R.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14							

Codificateur ⁶⁷ 0112 *Richard...* Date ⁷⁰ 03/07/18 Vérificateur ⁷⁶ 0164 *Francine Jéguis*

25477-01

'83 MAR -1 13 11

CONVENTION DE TRAVAIL

Entre: NL CHEM CANADA INC.
(ci-après dite la "Compagnie")

d'une part

Et: SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
EN PRODUITS CHIMIQUES DE VARENNES (CSN)

d'autre part

Constate: EN CONSIDERATION DES CONVENTIONS RECIPROQUES
ET DES ENTENTES CONTENUES AUX PRESENTES,
LES PARTIES CONTRACTANTES ET LES EMPLOYE(E)S
COUVERTS PAR CETTE CONVENTION, CONVIENNENT
MUTUELLEMENT DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir les relations harmonieuses entre la Compagnie, ses employés et le Syndicat; d'établir certaines règles qui régiront leurs relations; et, de faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de la présente convention, qui peuvent surgir de temps à autre.

1.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent mutuellement de collaborer pour maintenir et améliorer les conditions et pratiques de sécurité au travail, et de promouvoir les mesures raisonnables nécessaires pour assurer le bien-être pour un maximum de sécurité pour tous les employés durant leurs heures de travail.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat (Le Syndicat National des Travailleurs en Produits Chimiques de Varennes (CSN)) comme le seul agent négociateur pour les salarié(e)s visés par le certificat d'accréditation émis le 22 juin 1982.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.02 Il est entendu par les deux parties, la Compagnie et le Syndicat, que le personnel des surveillants de l'usine ne servira pas à exécuter un travail accompli normalement par des employés à l'heure, excepté aux fins d'entraînement ou en cas d'urgence en attendant que les personnes qualifiées soient rejointes.

2.03 Un employé ne devra subir aucun préjudice, si à la suite de directives ou instructions discordantes de la part de supérieurs, il a suivi adéquatement les dernières directives ou instructions reçues.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.04 La Compagnie se réserve le droit à l'occasion ou au besoin d'assigner du travail normalement effectué par des employés de l'unité de négociation à des contracteurs de l'extérieur. Cette assignation ne sera pas effectuée si elle a pour effet de créer des mises à pied, de retarder le rappel des employés mis à pied, de remplacer les employés qui quittent la compagnie excepté où:

1) les employés qui sont en mises à pied qui ne possèdent pas les exigences normales pour exécuter le travail en question, ou

2) il est plus efficace ou économique de faire effectuer le travail en question par des contracteurs de l'extérieur car la Compagnie ne possède pas l'équipement et/ou les facilités adéquates et suffisantes ou

3) le travail en question ne peut être accompli aussi rapidement que requis ou dans la période de temps disponible avec le personnel existant.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie en ce qui a trait à la direction de l'entreprise dans ses divers aspects comprenant: l'embauchage des nouveaux employés, la mise à la retraite, la gérance et le fonctionnement, la surveillance et le contrôle de l'entreprise, les opérations et les usines, les produits à manufacturer, l'équipement et le matériel utilisés, l'emplacement des usines, les cédules de production, les méthodes, procédés et moyens de fabrication.

a) Sans restreindre la portée de ce qui précède: la Compagnie a le droit de diriger la main-d'oeuvre, d'établir des règlements, discipliner, classifier, promouvoir, mettre à pied, rappeler, déplacer, démettre, suspendre et congédier pour juste cause. Les décisions de la Compagnie dans l'exercice de ces droits seront sujettes aux dispositions de la présente convention collective de travail et tout employé qui pourrait être lésé dans les droits qui lui sont reconnus par la présente convention pourra se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

3.02 Toutes dispositions, à moins qu'il en soit spécifiquement prévu autrement dans la présente convention seront considérées comme étant du domaine de la gérance.

ARTICLE 4 - GREVES - CONTRE-GREVES

4.01 a) Pendant la durée de la présente convention la Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) ou à la grève.

4.01 b) Durant la vie de la convention il n'y aura pas d'interruption ou de ralentissement des opérations par les employés et le Syndicat.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les employés régis par la présente convention, qui sont membres du Syndicat, doivent y maintenir leur adhésion et tous les nouveaux employés doivent adhérer au Syndicat pour la durée de la présente convention collective.

5.02 La Compagnie déduira régulièrement chaque semaine sur le salaire d'un employé le montant de cotisation syndicale tel que déterminé par le Syndicat et remis chaque mois au secrétaire financier du Syndicat, à moins qu'il y ait révocation à la manière prévue par la loi.

5.03 Le Syndicat indemniserà la Compagnie et la dégagera de toute poursuite de quelque nature que ce soit pouvant lui être intentée relativement à toute retenue sur les salaires effectués en conformité avec ce qui précède.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 a) La journée normale de travail pour les employés de jour sera de huit (8) heures et celle des travailleurs d'équipe sera de douze (12) heures.

6.01 b) La semaine normale de travail pour les employés de bureau est de trente sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) à l'exception du magasinier dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.02 a) Travailleurs de jour: Ce terme se rapporte aux employés travaillant normalement huit (8) heures par jour en opérations non continues. La cédule normale de la semaine de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 17 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Un travailleur de jour pourra être assigné à un travail d'équipe, mais pour ce faire, on tiendra compte de l'ancienneté d'usine en autant qu'il soit apte à accomplir le travail.

Il est entendu que les travailleurs de jour seront autorisés à une période de cinq (5) minutes avant le lunch et de cinq (5) minutes avant l'heure du départ pour ramasser leurs outils et se laver.

6.02 b) La journée normale de travail des employés de bureau est de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) réparties comme suit: - 8.30 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures; à l'exception du magasinier dont la journée normale de travail est de huit (8) heures par jour réparties comme suit: - 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures. La période de repas est située entre 12.00 et 13.00 heures.

Un employé de bureau pourra être assigné à une cédule d'équipe mais pour ce faire, on tiendra compte de l'ancienneté d'usine en autant qu'il soit apte à accomplir le travail.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.03 a) Travailleurs d'équipe:

Ce terme se rapporte aux employés travaillant normalement douze (12) heures par jour en opérations continues. Pour les travailleurs d'équipe, le nombre d'heures cédulées en une semaine de paie variera suivant la rotation des équipes, et sera d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine durant une certaine période de temps. Les heures d'équipe seront les suivantes:

8 heures à 20 heures

20 heures à 8 heures

Il est entendu que les travailleurs d'équipe en rotation pourront être relevés par l'équipe rentrant au travail jusqu'à cinq (5) minutes avant l'heure désignée à la fin de leur équipe.

La Compagnie s'engage à ne pas modifier les cédules normales ci-haut mentionnées pendant la durée de la présente convention excepté le mémoire d'entente de la semaine de travail comprimée suivant:

MEMOIRE D'ENTENTE

Advenant qu'une des parties en cause soit d'avis que l'existence de la cédule de travail de douze (12) heures est la cause de problèmes graves (exemple: fatigue excessive des employés déterminée par une autorité compétente; augmentation anormale d'accidents et d'absentéisme; ou encore la venue d'une loi qui, d'une façon significative, augmenterait le coût d'une telle cédule, etc.,) ou de tout autre problème grave qui ne pourrait être résolu que par un retour à une cédule de huit (8) heures la partie plaignante rencontrera d'abord l'autre partie pour lui exposer ses problèmes et, par la suite, avisera par écrit cette même partie de l'abolition ou de la suspension de ladite cédule qui devra s'effectuer dans les trente (30) jours de l'envoi de cette lettre.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.03 b) Pour les travailleurs d'équipe, chaque quatre (4) semaines, huit (8) heures d'une équipe désignée seront payées à temps supplémentaire selon l'article 7.01, ceci représente deux (2) heures en moyenne chaque semaine.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.04 a) Les employés travaillant en opérations continues doivent rester au travail jusqu'à leur relève à moins d'avoir obtenu la permission de partir de leur contremaître.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.04 b) Les employés travaillant en opérations continues auront deux (2) périodes maximum d'une demi-heure payée pour leur lunch, lorsqu'ils travailleront de 8:00 heures à 20:00 heures et une (1) période maximum d'une demi-heure payée, lorsqu'ils travailleront de 20:00 heures à 8:00 heures. Ces périodes de lunch seront prises au lieu de travail et l'heure en sera fixée par le contremaître, pour répondre aux besoins de l'opération. Employés de 8:00 heures à 20:00 heures: entre 11:00 heures et 13:30 heures et entre 17:00 heures et 19:30 heures.

Employés de 20:00 heures à 8:00 heures: période flexible.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.05 La Compagnie se réserve le droit d'assigner un travailleur d'équipe d'une équipe à une autre. Une telle assignation peut être discutée au préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.06 Les heures mentionnées dans cet article ne doivent pas être interprétées comme une garantie d'un nombre minimum d'heures, ni comme une limitation du nombre d'heures que la Compagnie pourra requérir.

Cependant, un employé ne sera pas contraint de faire du temps supplémentaire à moins qu'aucun autre employé capable d'accomplir adéquatement le travail demandé ne soit disponible et n'accepte de le remplacer.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.07 Il est entendu qu'un employé sera au poste de travail qui lui est assigné, prêt à assumer ses devoirs au commencement de sa journée de travail.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.08 Les travailleurs de jour ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, à être prises une au milieu de l'avant-midi et l'autre au milieu de l'après-midi.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.09 Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé n'en a pas été averti avant la fin de son dernier quart régulier, il lui sera accordé quatre (4) heures de salaire à son taux de base régulier si c'est un employé de jour et six (6) heures pour un employé d'équipe.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.01 Le temps travaillé en dehors des heures régulièrement cédulées sera payé comme temps supplémentaire et rémunéré sur la base de une fois et demie le taux horaire régulier de l'individu affecté pour les premières trois (3) heures et deux (2) fois son taux horaire régulier pour les heures subséquentes.

7.02 Le temps travaillé par un travailleur de jour le samedi sera rémunéré à raison de une fois et demie son taux horaire régulier pour les premières trois (3) heures travaillées, et à deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées successivement.

7.03 Le temps travaillé par un travailleur de jour le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.

7.04 Le temps travaillé par un travailleur de jour un jour férié payé, sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire de base régulier.

7.05 Si on demande à un travailleur d'équipe de travailler durant sa journée de congé et que cette journée est un dimanche ou un congé payé, il sera rémunéré sur la même base que le travailleur de jour.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.06 a) Le temps travaillé en dehors d'une cédule affichée ou annoncée, représente du travail supplémentaire et est rémunéré d'après 7.01, 7.03 ou 7.04, selon le cas, basé sur le taux horaire régulier de l'employé concerné. Si un préavis de cinq (5) jours ouvrables ou plus est donné à un employé par son contremaître, soit par écrit, soit au moyen d'un avis affiché, à l'effet qu'il est assigné temporairement à une cédule spéciale ou que sa cédule régulière est changée temporairement, cette cédule spéciale ou modifiée est considérée comme ayant été annoncée, et les huit (8) premières heures de travail ou les douze (12) premières heures de travail par jour selon le cas, dans une telle cédule ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires. Cependant, à défaut d'un tel préavis, les huit (8) premières heures travaillées ou les douze (12) premières heures travaillées seront rémunérées d'après 7.01, 7.03 ou 7.04, selon le cas, basé sur le taux horaire de base de l'employé concerné.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.06 b) Pour un changement de plus d'un mois fait à la demande de la Compagnie si le cinq (5) jours d'avis mentionné à 7.06 a) ci-haut n'est pas donné, l'employé sera payé pour les heures travaillées pendant les quatre (4) premiers jours en accord avec 7.01 - 7.03 - 7.04 selon le cas, basé sur le taux horaire de base de l'employé concerné.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.07 Les primes de travail d'équipes, primes de jours de fêtes ainsi que toute autre prime s'ajoutant au taux horaire régulier d'un employé ne sont pas payées pendant les heures de travail pour lesquelles un employé reçoit déjà la rémunération prévue pour du travail supplémentaire. Quelle que soit la base des calculs, les heures supplémentaires ne sont payées qu'une seule fois.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.08 Les heures additionnelles de travail occasionnées par des changements d'équipe de travail à la requête de l'employé, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires; de tels changements ne pourront être faits sans l'approbation écrite du contremaître concerné sur une formule appropriée.

L'application des permissions de changements d'équipe devra se faire de la façon la plus uniforme possible dans les divers départements de l'usine.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.09 a) Les employés requis de travailler du temps supplémentaire, après ou avant les heures régulières cédulées, auront droit à un billet de repas d'une valeur de \$3.50.

7.09 b) Les employés auront droit à un billet de repas d'une valeur de \$3.50 pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures de temps supplémentaire, avant ou après les heures régulières cédulées, et une période maximum d'une demi-heure (1/2) de temps payé pour manger.

7.09 c) Les travailleurs de jour requis de travailler plus de quinze (15) minutes durant leur temps régulier de repas, recevront un billet de repas d'une valeur de \$3.50. Cependant, dans chaque cas, une période de temps non payée d'une durée minimum de trente (30) minutes sera accordée à ces travailleurs.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.10 Le surtemps est distribué aussi équitablement que les circonstances le permettent en tenant compte de l'opération efficace et économique de l'usine, parmi les employés classifiés dans les groupes appropriés d'opérations ou d'occupations à l'intérieur d'un département donné. Un employé refusant de travailler du surtemps est considéré comme ayant travaillé dans l'enregistrement de la distribution du surtemps parmi les employés classifiés. La liste d'enregistrement du surtemps est tenue à date et affichée dans chaque département de la façon suivante:

Heures refusées - Rouge

Heures travaillées - Bleu

NOTE: La liste d'enregistrement du surtemps sera comptée sur une base cumulative de six (6) mois.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

7.11 Pour les fins de sa sécurité personnelle, un employé pourra s'il le désire, retourner chez lui pour au moins huit (8) heures lorsqu'il aura travaillé pendant seize (16) heures consécutives y compris les périodes de repas, même si la dite période de seize (16) heures de travail se termine avant la fin de ses heures régulières normalement cédulées. Si les exigences des opérations requièrent que tel employé revienne au travail sur son équipe régulière, avec moins de huit (8) heures consécutives sans avoir travaillé, il sera rémunéré à raison de une fois et demi son taux horaire régulier pour les premières trois (3) heures, et à deux (2) fois son taux horaire régulier pour les heures subséquentes d'une telle équipe.

8.01 RAPPEL

Un employé qui est à l'extérieur de l'usine et est appelé pour accomplir un travail, doit recevoir une rémunération équivalente aux clauses 7.01-7.03-7.04 suivant le cas basé sur son taux horaire régulier pour chaque heure consécutive ainsi travaillée, ou un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier, selon ce qui est le plus élevé.

Cependant le paragraphe précédent s'appliquera seulement dans le cas où l'employé rappelé au travail aura été avisé de ce rappel le jour même dudit rappel.

Advenant le cas où plus d'un travail spécifique devraient être accomplis par l'employé durant son séjour à l'usine, il sera rémunéré l'équivalent d'un autre appel au travail tel que décrit plus haut en autant qu'il accomplisse tout autre travail qui pourrait constituer un appel au travail qui lui est assigné par la direction. Dans chaque cas, l'employé ne pourra recevoir qu'un maximum de huit (8) heures à son taux régulier à moins d'être rémunéré selon 7.01-7.03-7.04. Si ce travail se poursuit jusqu'au commencement de la prochaine journée de travail régulièrement cédulée, le temps supplémentaire prend alors fin et l'employé est rémunéré à son taux horaire régulier à compter du début de ses heures de travail régulièrement cédulées. Pour les fins de sa sécurité personnelle, il pourra, s'il le désire, retourner chez lui pour au moins huit (8) heures lorsqu'il aura travaillé pendant seize (16) heures y inclus les périodes de repas, même si ladite période de seize (16) heures de travail se termine avant la fin de ses heures régulières normalement cédulées.

Note: Il est entendu que les dispositions de la clause 7.11 s'appliquent dans le cas ci-haut mentionné.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES PAYES

9.01 Les jours suivants seront reconnus comme jours fériés payés:

- . le jour de la Confédération
- . le premier lundi du mois d'août
(3 août 1981 et 2 août 1982)
- . la fête du Travail
(7 septembre 1981 et 6 septembre 1982)
- . le jour d'Action de grâces
(12 octobre 1981 et 11 octobre 1982)
- . veille de Noël - 24 décembre 1982
(après-midi)
- . le jour de Noël
(25 décembre 1981 et 25 décembre 1982)
- . le lendemain de Noël
(26 décembre 1981 et 26 décembre 1982)
- . travailleurs d'équipe le 26 décembre
- . travailleurs de jour:
(50% le 26 décembre 1981 et 26 décembre 1982)
- . travailleurs de jour:
(50% le 2 janvier 1982 et 2 janvier 1983)
- . veille du Jour de l'An - 31 décembre 1982 (après-midi)
- . le jour de l'An
- . le vendredi-saint
(9 avril 1982 et le 1er avril 1983)
- . le premier mai
(30 avril 1982 et 2 mai 1983)
- . la fête de la reine
(24 mai 1982 et 23 mai 1983)
- . la St-Jean-Baptiste
(24 juin 1982)

ARTICLE 9 - JOURS FERIES PAYES

9.02 L'employé n'aura pas droit à la rémunération du jour férié s'il n'est pas sur la liste de paye active et s'il n'est pas au travail durant son jour de travail cédulé précédant immédiatement et celui suivant immédiatement le jour férié, à moins que son absence n'excédant pas une durée de six (6) mois soit due à une maladie de bonne foi, attestée par un certificat médical si la Compagnie l'exige, ou à toute autre raison jugée acceptable par la Compagnie.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES PAYES

9.03 Les employés qui n'auraient pas à travailler un de ces jours fériés d'après leur cédule, seront éligibles à la paye de jour férié, en autant que les exigences de l'article 9.02 seront respectées.

9.04 Les employés éligibles à la paye de jour férié recevront huit (8) heures de paye pour la journée à leur taux régulier de paye, comme "Paye de Jour Férié".

9.05 Les travailleurs de jour requis de travailler durant l'un de ces jours fériés recevront en plus des huit (8) heures de paye à leur taux horaire régulier, une rémunération équivalente à deux fois leur taux horaire régulier pour tout temps travaillé lors de ces jours fériés payés.

9.06 Les travailleurs d'équipe cédulés de travailler durant un de ces jours fériés seront rémunérés au taux de temps et demi de leur taux horaire régulier en plus de l'indemnité de congé.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES PAYES

9.07 Un employé cédulé de travailler en ces jours fériés et qui ne se présente pas au travail perdra toute paie pour ce jour férié sauf s'il est absent pour les raisons stipulées à 9.02.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES PAYES

9.08 Advenant qu'un jour de congé payé tombe pendant la période de vacances d'un employé, tel employé pourra, au moment de faire le choix par écrit de ses vacances annuelles, décider de le chômer soit au début ou à la fin de sa période de vacances en autant que ce qui précède ne nuise aux opérations.

NOTE: Il est entendu que la décision d'un employé de prendre un tel congé sera indiqué à la liste officielle des vacances gardée au Bureau des Relations Industrielles.

ARTICLE 10 - RETARD

10.01 Il est convenu que des déductions de paye seront pratiquées lorsqu'un employé poinçonne en retard au commencement du travail, ou trop tôt à la sortie, et dans le cas des travailleurs de jour quittant l'usine pour le lunch, lorsqu'ils poinçonnent en retard après le lunch. Les déductions seront:

1 à 6 minutes de retard à l'arrivée ou trop tôt au départ:

6 minutes de déduction (1/10 d'heure).

7 à 12 minutes de retard à l'arrivée ou trop tôt au départ:

12 minutes de déduction (2/10 d'heure).

13 à 18 minutes de retard à l'arrivée ou trop tôt au départ:

18 minutes de déduction (3/10 d'heure).

19 à 24 minutes de retard à l'arrivée ou trop tôt au départ:

24 minutes de déduction (4/10 d'heure). etc...

ARTICLE 10 - RETARD

10.02 Si un employé se présente au travail plus d'une heure en retard de l'heure cédulée pour reprendre le travail sans avoir notifié son contremaître qu'il serait en retard, il pourra être renvoyé chez lui sans aucun horaire de travail pour cette journée, à moins d'incapacité physique de le faire.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01 Calculées à partir du premier janvier de chaque année, ou à la date de son anniversaire d'embauchage, tout employé couvert par la présente convention aura droit à des vacances payées comme suit:

- a) pour moins d'un an de service, suivant l'ordonnance no. 3 de la loi du salaire minimum,
- b) pour une année ou plus mais moins de cinq années de service continu avec la compagnie, deux semaines de congé avec paie à 4% des gains bruts de l'employé pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente,
- c) pour cinq années ou plus de service continu avec la compagnie, trois semaines de congé avec paie à 6% des gains bruts de l'employé pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- d) pour douze années ou plus de service continu avec la compagnie, quatre semaines de congé avec paie à 8% des gains bruts de l'employé pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- e) pour vingt années ou plus de service continu avec la compagnie, cinq semaines avec paie à 10% des gains bruts de l'employé pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01 f) Effectif en 1982, un boni de vacances de \$55.00 est alloué pour chaque semaine complète de vacances auxquelles un employé a droit pourvu qu'il ait travaillé un minimum de cent soixante (160) heures. Ce boni ne s'applique pas aux employés absents en congé sans solde ainsi qu'aux employés temporaires.

11.01 g) Le calcul de la paie de vacances pour les employés de bureau pour l'année 1983 se fera de la manière suivante:

Aux gains bruts de l'employé gagné en 1982 s'ajoutera le montant rétroactif qu'ils ont reçus en 1983 qui couvrirait la période du 1er mars 1982 au 31 décembre 1982.

11.01 h) Le calcul de la paie de vacances pour les employés de bureau pour l'année 1984 se fera de la manière suivante:

Les gains bruts de l'employé (incluant le montant total de la rétroactivité) gagné en 1983 seront diminués du montant rétroactif qu'ils ont reçus en 1983 qui couvrirait la période du 1er mars 1982 au 31 décembre 1982.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.02 a) Les vacances annuelles seront prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année du calendrier dans laquelle elles sont échues, et ne seront ni transférables ni cumulatives.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.02 b) Les dates individuelles de vacances sont au choix de l'employé suivant son ancienneté et elles sont sujettes à l'approbation de la Compagnie en vue de l'opération efficace de l'usine au moment du choix des vacances. En accord avec 11.02 a) la période de vacances normales pour les deux (2) premières semaines ou moins auxquelles un employé a droit va du 24 juin à la Fête du Travail. Cependant, l'employé peut prendre, sujet à l'approbation de la Compagnie en vue de l'opération efficace de l'usine, du temps additionnel de ses vacances régulières aux deux (2) semaines auxquelles il a droit, durant cette période normale. L'excédent des vacances auxquelles un employé a droit doit être choisi entre le 1er janvier et le 24 juin et la Fête du Travail et le 31 décembre. La date limite pour le choix des vacances sera le 1er mai de chaque année.

Pour les travailleurs d'équipe, la période de vacances est définie comme suit:

1 semaine de vacances = 4 jours de 12 heures
2 semaines de vacances = 7 jours de 12 heures
3 semaines de vacances = 11 jours de 12 heures
4 semaines de vacances = 14 jours de 12 heures
5 semaines de vacances = 18 jours de 12 heures

Pour les travailleurs de jour la période de vacances est définie comme suit:

1 semaine de vacances = 5 jours de 8 heures
2 semaines de vacances = 10 jours de 8 heures
3 semaines de vacances = 15 jours de 8 heures
4 semaines de vacances = 20 jours de 8 heures
5 semaines de vacances = 25 jours de 8 heures

ARTICLE 11 - VACANCES

11.02 c) L'employé peut, s'il le désire, prendre une partie ou le total de ses vacances en dehors de la période normale, sujet à l'approbation de la Compagnie en vue de l'opération efficace de l'usine au moment du choix des vacances. Un tel choix doit se limiter à la période entre le 1er janvier et le 24 juin et la Fête du Travail et le 31 décembre.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.03 Avant qu'un employé ne parte en vacances, il recevra sa paie de vacances, qui sera sujette aux mêmes déductions que tout autre paie. A compter du 1er mai, l'employé peut obtenir ses chèques de paie de vacance.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.04 Un employé absent à cause de maladie pour une période n'ex-
cédant pas huit (8) mois s'il est à l'emploi de la Compagnie
depuis une période de plus de dix (10) ans et de six (6) mois s'il
est à l'emploi de la Compagnie depuis une période de moins de dix
(10) ans durant l'année de qualification de vacances aura droit aux
vacances auxquelles le qualifie son ancienneté. Ces vacances seront
calculées au taux de base régulier de l'employé pour une semaine
régulière de travail.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.05 A moins de circonstances particulières où il pourrait y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat, les vacances doivent être prises et non simplement payées.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 Définition

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'usine signifie la durée du service continu avec la Compagnie à l'intérieur des unités de négociation.

12.02 Acquisition

a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai durant les premiers soixante (60) jours effectivement à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur d'un an, et durant ladite période d'essai l'employé n'a aucun droit d'ancienneté.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.02 b) Une fois cette période de soixante (60) jours complétée, la date d'ancienneté de l'employé est la première date d'embauchage en autant que cette date n'excède pas six (6) mois. Si la période de soixante (60) jours est complétée après six (6) mois, la deuxième date d'embauchage devient la date d'ancienneté de l'employé.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.02 Acquisition

c) Durant sa période d'essai, un employé peut, à la discrétion de la Compagnie, être mis à pied ou congédié, sans qu'aucun recours en vertu de la présente convention ne puisse être utilisé ni par lui ni par le Syndicat.

d) Seuls les étudiants engagés pour la période s'étendant du 1er mai au 30 septembre n'acquièrent pas d'ancienneté. Cependant s'ils dépassent cette période, les conditions mentionnées aux paragraphes a, b et c de l'article 12.02 s'appliqueront.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.03 Perte d'ancienneté

Un employé perdra son ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) Il quitte volontairement le service de la Compagnie ou est muté sur une tâche exclue des unités de négociation.
- b) Il est congédié pour juste cause.
- c) Il est absent pour cinq (5) jours consécutifs sans observer la marche à suivre quant à l'avis d'absence.
- d) Dépasse son congé autorisé.
- e) En cas de mise-à-pied de plus de dix-huit (18) mois s'il a cinq (5) ans de service, et de quinze (15) mois s'il a moins de cinq (5) ans de service.
- f) Il décline le ré-emploi lorsque rappelé à son ancienne position, ou à une position comparable, ou ne revient pas au travail après une mise-à-pied lorsque la Compagnie le lui demande, ou ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours après qu'un avis de retour au travail lui aura été envoyé par courrier recommandé par la Compagnie à la dernière adresse connue de la Compagnie.
- g) Un employé étant absent à cause d'une maladie ou d'un accident conservera son ancienneté durant la dite absence. Cependant, la Compagnie aura le droit d'exiger que l'employé se soumette à un examen médical administré par un médecin sur le choix duquel les deux parties seront d'accord. Les résultats du dit examen sera final et liera les deux parties. Si l'absence n'est pas justifiée par la maladie spécifique ou l'accident prétendu par l'employé, la Compagnie aura le droit de rayer cet individu de la liste d'ancienneté.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.04 Droits d'ancienneté

L'ancienneté, en accord avec les dispositions de la présente convention servira dans les mises-à-pied, les déplacements et les ouvertures.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE (Suite)

12.05 a) S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation donnée, parmi les employés capables d'accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche concernée, la procédure suivante s'appliquera et la rétrogradation se fait premièrement à salaire égal et deuxièmement à salaire inférieur.

1) Section opération de pigment TiO_2 - Les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine, seront les premiers à être rétrogradés parmi les employés de cette section.

2) Section Maintenance de Pigment TiO_2 - Les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine sur la position affectée, seront les premiers à être rétrogradés parmi les employés de cette section.

3) Section Laboratoire de Pigment TiO_2 - Les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine seront les premiers à être rétrogradés parmi les employés de cette section.

4) Section Chaudières traitement d'eau et d'acide - Les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine seront les premiers à être rétrogradés parmi les employés de cette section.

5) Section des Employé(e)s de bureau - Les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine seront les premiers à être rétrogradés parmi les employé(e)s de cette section.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE (Suite)

12.05a) (Suite)

Cependant dans les cas d'abolition de tâche ou la fermeture d'un département une période d'entraînement de trente (30) jours sera accordée à l'employé qui possède les exigences normales de la tâche et tel employé pourra déplacer un employé possédant moins d'ancienneté. Toutefois dans les sections maintenance et chaudières, traitement d'eau et d'acide l'employé devra avoir réussi l'examen de compétence régulier et/ou posséder les certificats requis.

12.05 b) Les employés rétrogradés en vertu du paragraphe a) ci-haut, peuvent déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dans l'une des cinq (5) sections énumérées précédemment, en autant qu'ils soient capables d'accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.05 c) Un opérateur chimique, qui à la suite d'un affichage est transféré sur une occupation moins rémunérée, peut advenant une mise à pied, déplacer un opérateur chimique ayant moins d'ancienneté sur une occupation qu'il a déjà occupée dans la Section Opération de Pigment TiO₂ en autant qu'il possède les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.06 Rappel: lors de la reprise de l'emploi normal, les employés mis à pied ou transférés conformément à la procédure ci-haut prévue (clauses 12.04 et 12.05) seront retournés à leur occupation antérieure aussitôt que ladite occupation sera disponible; les employés mis à pied peuvent, avant d'être retournés à leur ancienne occupation, être rappelés dans l'équipe des journaliers durant le temps nécessaire pour remettre leur occupation régulière en opération, à la condition qu'ils répondent à l'avis de rappel au travail.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.07 Liste d'ancienneté

12.07 a) Dans les deux semaines qui suivront la signature de la présente convention, la Compagnie fournira au Syndicat une liste complète de l'ancienneté dans la Compagnie.

12.07 b) Tous les six (6) mois après la signature de la présente convention, la Compagnie enverra au Syndicat une liste d'ancienneté à date, telle que décrite au paragraphe a) ci-dessus.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.07 c) La Compagnie fournira au Syndicat chaque semaine, si nécessaire, un rapport indiquant les embauchages, les cessations d'emploi, les congédiements, les mises-à-pied, les déplacements, les rappels au travail ainsi que les noms d'employés absents pour cause de maladie de plus d'une semaine.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.08 Dans tous les cas de mise à pied les employés concernés recevront un avis de trois (3) jours avant cette mise à pied.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.01 Afin de protéger le droit de chaque employé d'accéder à d'autres tâches, les parties reconnaissent que toutes ouvertures à salaire inférieur, égal ou supérieur, seront remplies par des employés actuels, sur la base de l'ancienneté et les exigences normales de la tâche. Dans les changements, la Compagnie effectuera le déplacement en dedans d'un délai de soixante (60) jours de calendrier à partir de la fin de la période d'affichage à moins de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie (force majeure). Si le transfert n'est pas effectué en dedans d'un délai de soixante (60) jours de calendrier et à moins de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie (force majeure), l'employé commencera à recevoir le taux de base supérieur si applicable après ledit délai de soixante (60) jours de calendrier.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.02 a) Les détails suivants devront apparaître sur l'affichage d'une occupation vacante ou nouvelle:

Le nom de la tâche;

Le salaire horaire;

L'équipe.

L'affichage devra apparaître au tableau d'affichage, pendant une période de cinq (5) jours pleins (120 heures) pendant laquelle les employés intéressés peuvent souscrire une demande de transfert en remplissant la formule disponible à cette fin au département des Relations Industrielles ou à la loge des gardiens.

Si aucun employé n'a appliqué ou si les employés ayant appliqué ne possèdent pas les qualifications nécessaires pour remplir adéquatement la tâche concernée, la Compagnie pourra embaucher la personne de son choix.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.02 b) L'employé qui part en vacances ou pour activités syndicales peut laisser son nom au bureau des Relations Industrielles s'il veut remplir une ouverture éventuelle de son choix qui surviendrait durant son absence. S'il a été choisi il occupera la tâche dans un délai de soixante (60) jours de calendrier à partir de la fin de la période d'affichage. A moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie (force majeure), l'employé commencera à recevoir le taux de base supérieur si applicable après ladite période de soixante (60) jours de calendrier si la nomination ne se fait pas dans un délai de soixante (60) jours de calendrier.

Note: La période d'absence pour activités syndicales est une période n'excédant pas deux (2) semaines.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.02 c) L'employé absent pour cause de maladie peut aviser le département des Relations Industrielles qu'il serait intéressé à remplir une ouverture éventuelle de son choix qui surviendrait durant son absence. Aussitôt que l'ouverture se produira et s'il est choisi, il aura à partir de ce moment, une période maximum de vingt (20) jours ouvrables pour occuper cette tâche. A moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie (force majeure), l'employé commencera à recevoir le taux de base supérieur si applicable après ladite période de soixante (60) jours de calendrier si la nomination ne se fait pas dans le délai de soixante (60) jours de calendrier.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.02 d) A la fin de la période de cinq (5) jours mentionnée au paragraphe a) ci-haut le Président du Syndicat ou son délégué pourra, avec un représentant des Relations Industrielles, reviser la liste des employés qui ont porté leur candidature sur l'occupation affichée.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.03 Dans sa décision concernant le choix de l'employé pour remplir l'occupation vacante ou nouvelle, la Compagnie accordera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu que les employés concernés possèdent les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.04 Les décisions de la Compagnie concernant les qualifications et la sélection d'un individu à être promu ou transféré peuvent être sujettes à la procédure de griefs.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.05 a) Lorsqu'un employé est transféré sur une base permanente à une position autre que la sienne, il commencera à recevoir le taux de la nouvelle position après qu'il aura terminé avec succès une période d'essai de trente (30) jours, sauf en cas de transferts menant vers la mise à pied à l'usine lorsque tout changement de tarif de paie entrera en vigueur immédiatement. Si un homme est jugé être insatisfaisant par la direction après les trente (30) jours de période d'essai, il réintégrera son ancien poste. Il est entendu que pendant cette même période de trente (30) jours l'employé transféré à une autre position, s'il le désire, peut retourner à son ancien poste mais à partir de cette date, il n'aura pas le privilège de retourner à son ancien poste pour tout autre transfert subséquent pour une période de six (6) mois.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.05 b) Dans l'alternative que la Compagnie juge qu'un candidat choisi est insatisfaisant après les trente (30) jours de période d'essai, la Compagnie réaffichera. La même procédure sera suivie si l'employé décide de retourner à son ancien poste dans les mêmes délais.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.05 c) Dans le cas où un employé est absent à cause de maladie pour une période prolongée et qu'il est nécessaire d'avoir un remplaçant temporaire pour une période de soixante (60) jours ou moins, la Compagnie choisit un remplaçant à sa discrétion et les clauses appropriées de la convention collective concernant le paiement des positions mieux rémunérées s'appliquent. Dans le cas où cette période excède soixante (60) jours, le poste de l'employé absent à cause de maladie est affiché pour remplacement temporaire; il est clairement indiqué sur l'avis:- "Remplacement pour maladie". Dans l'éventualité où l'employé remplacé revient au travail, selon l'article 12.03 g), il reprend son ancien poste. Ceci s'applique à tous les employés touchés par le transfert temporaire. Si l'employé absent à cause de maladie ne revient pas au travail, l'employé qui a été déplacé temporairement pour le remplacer, est considéré comme permanent à sa place.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.06 Dans la section de l'entretien, les occupations de jour ou d'équipe devenues vacantes, doivent avant d'être affichées, être offertes aux employés étant déjà dans cette occupation dans l'ordre de leur ancienneté d'usine.

Dans la section du laboratoire, les occupations de jour ou d'équipe devenues vacantes, doivent avant d'être affichées, être offertes aux employés de cette section dans l'ordre de leur ancienneté d'usine.

Dans la section manutention des matériaux, l'occupation d'opérateur d'équipement de jour ou d'équipe devenue vacante, doit avant d'être affichée, être offerte aux employés étant déjà dans cette occupation dans l'ordre de leur ancienneté d'usine.

Dans la section chaudières et traitement d'eau et d'acide l'occupation de jour ou d'équipe devenue vacante devra être offerte aux employés étant déjà dans cette section dans l'ordre de leur ancienneté d'usine avant d'être affichée en autant que les employés possèdent le certificat exigé par la loi régissant les mécaniciens de machines fixes quand requis.

Dans la section des employé(e)s de bureau, l'occupation devenue vacante doit être offerte aux employés étant déjà dans cette section, dans l'ordre de leur ancienneté d'usine, avant d'être affichée.

La Compagnie peut, affecter un mécanicien de relève de machines fixes (2ième classe) ou un autre employé possédant les exigences normales de la tâche. Le taux horaire de cet employé sera de cinquante (0.50) l'heure supérieur à son taux horaire régulier.

ARTICLE 13 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

13.07 Excepté dans le cas d'un transfert occasionné par une mise-à-pied, un employé transféré temporairement pour une période de moins d'un mois (1), à une occupation comportant un salaire inférieur, continuera d'être rémunéré à son taux horaire régulier. S'il est transféré à une occupation mieux rémunérée, il recevra le taux prévu pour ladite occupation conformément à l'Appendice "A" des présentes, s'il a accumulé avec satisfaction un total de cinq (5) jours sur cette occupation, dans le passé.

La présente clause s'appliquera intégralement et de façon uniforme à travers l'usine.

Cependant, il doit sur demande, retourner à l'occupation qu'il avait avant son transfert. Lorsqu'il devient nécessaire pour la Compagnie d'effectuer un transfert temporaire de la façon qui lui paraît la plus pratique, l'expérience acquise par l'employé impliqué dans un tel transfert temporaire ne prédéterminera pas son habileté à accomplir un tel travail sur une base permanente, et ne créera pas de préjudice à un employé sénior.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.01 Aucune activité syndicale, sauf celles prévues dans la présente convention, ne sera exercée dans les locaux de la Compagnie sans la permission de la Compagnie pour chaque cas.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.02 a) La Compagnie accordera un congé sans solde pour activités syndicales aux membres de l'Exécutif du Syndicat, jusqu'à un maximum de sept (7) employés pourvu que la Compagnie soit prévenue de l'absence au moins cinq (5) jours d'avance et que leur absence ne nuise pas au fonctionnement efficace des opérations.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.02 b) La Compagnie accordera à un maximum de un (1) employé une permission d'absence sans solde, pour accomplir une fonction syndicale à plein temps, ne dépassant pas dix-huit (18) mois. Un tel congé doit être demandé par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance par l'employé concerné. Soixante (60) jours avant l'expiration de la période de dix-huit (18) mois ci-haut mentionnée les parties pourront s'entendre pour prolonger la dite permission d'absence pour une autre période de dix-huit (18) mois.

A son retour, cet employé sera réintégré dans l'occupation qu'il occupait à son départ, en tenant compte de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.03 La Compagnie fournira un tableau pour l'affichage des avis de réunions ou autres avis officiels concernant les activités du Syndicat, dûment signés par un officier du Syndicat. A l'exception des avis réguliers de convocation des réunions du Syndicat tout autre avis devra être approuvé par le Directeur des relations aux employés ou son représentant. Ce tableau demeurera la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.04 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer des délégués syndicaux pour représenter les employés de la manière permise par la présente convention, jusqu'à un maximum de onze (11) délégués, comme suit:

- . un pour chaque équipe,
- . un pour la zone 1.
- . un pour la zone 2.
- . un pour la zone 3.
- . un pour la section manutention du matériel et l'entrepôt.
- . un pour le laboratoire.
- . un pour les électriciens et les techniciens en instrumentation.
- . un pour les employés de bureau.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.05 Le Comité de griefs du Syndicat sera composé de trois (3) employés locaux pour le Syndicat plus le délégué du département où le grief a pris naissance. Si le grief implique le délégué de département directement, alors le Président du Comité de griefs devra remplacer le délégué de département dans ses fonctions.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.06 Notification: Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit de la nomination des Délégués et des Membres du Comité de griefs dans les dix (10) jours suivant la signature de la présente convention, et notifiera la Compagnie par écrit, par la suite, de tout changement dans ces nominations. Aucun Délégué ne sera officiellement reconnu jusqu'à ce que la Compagnie en soit avisée par le Syndicat avec identification du nom de l'homme et du groupe figurant à la liste ci-dessus qu'il devra représenter.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.07 Un représentant du Syndicat pourra, après avoir avisé son contremaître, s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable sans perte de salaire régulier pour enquêter sur un grief et/ou le régler, pourvu que ses activités prennent place sur la propriété de l'usine. Cette permission d'absence ne sera pas refusée sans raison valable.

Le contremaître pourra spécifier l'heure à laquelle le représentant devra revenir. En réintégrant ses devoirs réguliers, ce représentant se présentera à son contremaître.

Aucun représentant n'exercera de fonctions de représentant en dehors du groupe spécifique qu'il représente.

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES (Suite)

14.08 Les stipulations de 14.07 s'appliquent aux sept (7) employés membres du comité de négociation pour les rencontres conjointes de négociations directes qui se tiennent sur les propriétés de l'usine ou autre endroit déterminé par la Compagnie. Cependant, le nombre maximum de représentants par section (opération, maintenance, laboratoire, chaudière et traitement d'eau et d'acide et bureau) est de trois (3).

ARTICLE 14 - ACTIVITES SYNDICALES

14.09 La Compagnie maintiendra sa politique de discuter avec les employés régis par la présente convention tout sujet d'intérêt mutuel y compris la sécurité, qui pourrait se présenter de temps à autre. Un maximum de cinq (5) employés de l'unité de négociations de différents départements choisis par le comité exécutif du Syndicat ou un nombre égal de membres de l'exécutif du Syndicat en autant qu'il soit de différents départements participeront à ces discussions incluant le président du Syndicat qui fait partie de tous les comités. Le Syndicat peut requérir l'assistance de son représentant syndical s'il le juge nécessaire. Ce comité sera connu sous le nom de Comité des relations ouvrières.

Les membres ci-haut mentionnés pourront s'absenter de leur travail régulier pour assister auxdites assemblées, et ce, sans perte de salaire régulier, pourvu que ces activités prennent place sur la propriété de l'usine et que le contremaître ou son représentant soit avisé de l'absence.

ARTICLE 15 - SALAIRES

15.01 La Compagnie convient de payer à tous les employés de l'unité de négociation, et les employés conviennent d'accepter, les taux de salaire pour chaque classification de travail telle qu'établie à l'Appendice "A-1" ci-joint.

15.02 Pour déterminer les taux horaires des nouvelles occupations on se basera sur des comparaisons avec les taux des autres occupations existantes de nature similaire.

ARTICLE 16 - PRIME D'EQUIPE

16.01 Les travailleurs d'équipe recevront une prime de quarante-cinq (0.45) cents de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16 heures et 24 heures à compter du 16 juin 1981 jusqu'au 15 juin 1982 et de cinquante (0.50) cents de l'heure à compter du 16 juin 1982.

16.02 Les travailleurs d'équipe recevront une prime de quarante-cinq (0.45) cents de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8 heures à compter du 16 juin 1981 jusqu'au 15 juin 1982 et de cinquante (0.50) cents de l'heure à compter du 16 juin 1982.

16.03 Les travailleurs d'équipe recevront une prime de deux dollars (\$2.00) pour toutes les heures régulières travaillées le dimanche à compter du 16 juin 1981.

Ceci ne s'applique pas lorsque l'employé est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - CONGES POUR DEUIL

17.01 En cas du décès du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru d'un employé, il est convenu de lui payer une compensation pour sa perte de travail et paie pendant les jours de deuil définis comme étant les jours entre le décès et l'enterrement aux conditions suivantes:

17.01 a) L'employé pourra être éligible pour toucher huit (8) heures de paie et l'employé d'équipe douze (12) heures à son taux régulier pour chaque jour de sa cédule de travail régulière qu'il aurait manqué par cause de son deuil, jusqu'à un maximum de trois (3) jours dans l'intervalle entre le décès et l'enterrement.

17.01 b) Pour l'époux(se): - cinq (5) jours. Dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des funérailles.

17.01 c) Un employé ne sera pas éligible à être payé pour aucun jour de deuil pour lequel il:

1. Reçoit déjà de la paie pour ce même travail cédulé comme paie de vacances ou jour férié.
2. Est mis à pied pour cause de suspension de travail.
3. Est en congé sans paie, pour quelque raison que ce soit.
4. N'assiste pas aux funérailles du décédé ou n'y prête pas son concours.
5. N'est pas cédulé pour travailler.

ARTICLE 17 -CONGES POUR DEUIL

17.01 d) Pour demander la paie de congé pour deuil, l'employé fournira tous les détails nécessaires sur une formule de demande de paie de congé pour deuil et signera la formule.

17.02 Sujet aux conditions indiquées au paragraphe 17.01, paragraphes c) et d) ci-haut, en cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère (ceci inclut les grands-parents de l'épouse) d'un employé, il est convenu de lui payer une compensation basée sur son taux horaire régulier, jusqu'à un maximum de huit (8) heures pour un travailleur de jour et douze (12) heures pour un travailleur d'équipe, à la condition qu'il assiste aux funérailles ou qu'il y prête son concours.

ARTICLE 18 - VETEMENTS DE TRAVAIL

18.01 a) Les employés et le Syndicat reconnaissent l'obligation qu'a chaque employé d'utiliser au travail tout vêtement ou appareil de sécurité que la Compagnie peut fournir ou exiger pour certaines occupations ou pour l'ensemble des occupations de l'usine. Pendant la durée de cette convention, la Compagnie fournira à chaque employé rémunéré sur une base horaire, quatre (4) ensembles de vêtements résistants à l'acide dont l'entretien et le lavage sont laissés à l'employé, à ses frais. Si en raison de circonstances particulières, les vêtements d'un employé sont détériorés au travail au point de ne pas être réparables, un ensemble de remplacement sera fourni par la Compagnie. Cependant en aucune circonstance le remplacement d'un ensemble de vêtement ne sera considéré si les dommages ont été causés malicieusement ou par négligence. Les employés pourront obtenir ces ensembles au besoin, sujets à la possibilité pour la Compagnie de les fournir. Les quatre (4) ensembles de vêtements résistants à l'acide prévus au paragraphe a) ci-haut comprenant un pantalon et une chemise par ensemble pourront, suivant les besoins d'un employé soit être des chemises ou pantalons totalisant huit (8) morceaux.

NOTE: Il est entendu qu'un employé qui le désire peut échanger un ensemble de ses vêtements contre un manteau d'hiver (genre canadienne), du modèle discuté avec l'Exécutif du Syndicat.

ARTICLE 18 - VETEMENTS DE TRAVAIL

18.01 b) La clause 18.01 a) ne s'applique pas au personnel féminin.
Cependant, deux (2) douzaines de bas de nylon seront accordées annuellement à chaque employé féminin.

ARTICLE 18 - VETEMENTS DE TRAVAIL

18.02 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie fournira à chaque employé rémunéré sur une base horaire, deux (2) paires de chaussures de sécurité (cuir ou feutre) par année dont elle absorbera le coût en entier. Si en raison de circonstances particulières, les chaussures de sécurité d'un employé sont détériorées au travail au point de ne pas être réparables, une paire de remplacement sera fournie par la Compagnie. Cependant, en aucune circonstance le remplacement ne sera considéré si les dommages ont été causés malicieusement ou par négligence.

NOTE: Il est entendu qu'un employé qui le désire peut échanger une paire de chaussures contre une paire de bottes industrielles adéquate pour l'hiver.

Les employés et le Syndicat conviennent que les employés qui profitent de cette disposition devront porter les chaussures de sécurité à leur travail.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.01 Tout avis qui devra être envoyé au Syndicat aura dûment été donné, lorsqu'il aura été recommandé et mallé au secrétaire du Syndicat, à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie par le secrétaire.

Tout avis qui devra être donné à la Compagnie aura dûment été donné, lorsqu'il aura été recommandé et mallé à l'attention du:

Directeur de l'usine
NL Chem Canada Inc.,
C.P. 5800
Varenes, Qué.
JOL 2PO

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.02 A moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, tous les employés rémunérés à l'heure seront payés le mercredi à compter de 8:00 heures.

19.03 Tout article, ou partie d'article, de la présente convention, qui ne sera pas d'accord avec la loi, présente ou future, sera considéré nul et non avenu, sans affecter la validité du restant de la présente convention.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.04 Pendant qu'un nouveau contrat sera en cours de négociation, la présente convention demeurera en vigueur.

19.05 Avis d'absence: Tout employé qui se trouve, ou sait qu'il se trouvera absent de son travail et n'y a pas été autorisé personnellement par son contremaître doit procéder comme suit pour chaque absence, afin de protéger son emploi:

- a) Appeler la loge de garde de l'usine et donner au garde en service, son nom, numéro de poinçon, département, et le nom de son contremaître.
- b) Donner au garde la raison de son absence.
- c) Demander au garde, et noter, le nom du garde et le numéro du rapport d'absence qu'il a rempli pour l'avis donné par l'employé.

Un employé sera supprimé de la liste de paye sans préavis, lorsqu'il s'absente de son travail pour cinq (5) jours consécutifs, sans avoir les égards mentionnés ci-dessus envers la Compagnie.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.06 L'examen de compétence donné aux employés à l'heure par la Compagnie, afin de déterminer leurs qualifications à une occupation, sera donné en présence d'un employé de l'usine, désigné par l'exécutif du Syndicat. Sur demande du ou des employés ayant subi un tel examen, les résultats obtenus pourront être révisés en sa ou leur présence, et en présence des représentants des deux parties.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.07 Une copie de chaque avertissement écrit sera remis à l'employé avec copie au Syndicat. Cette copie sera écrite dans la langue de l'employé (française ou anglaise). Tout avertissement écrit qui sera donné ne pourra être invoqué contre un employé, à moins que cette procédure ait été observée.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.08 Aucun avertissement écrit de la Compagnie contre un employé et datant de plus de neuf (9) mois n'est invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période de neuf (9) mois, aucun autre avertissement écrit de même nature n'a été inscrit à son dossier.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.09 Indemnité de juré:

Tout employé, choisi ou appelé à agir comme juré, reçoit la différence entre l'indemnité reçue de la Cour et son taux d'occupation, pour le temps perdu sur son équipe régulière de travail prévue, en raison de ce service. Ce paiement est soumis aux réserves suivantes:

- a) Les employés doivent aviser leur surveillant au moins cinq (5) jours avant le début de leurs services comme jurés.
- b) Tout employé, appelé à servir de juré, qui se voit temporairement dispensé de se présenter au tribunal, doit se présenter à son travail s'il reste quatre (4) heures ou plus de travail dans son équipe.
- c) Pour être éligible à de tels paiements, l'employé doit fournir une déclaration écrite de l'officier public en charge, montrant la date et la durée de tel service, et le montant du paiement reçu.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité:

a) La Compagnie fournira gratuitement à tous ses employés tous les appareils protecteurs qu'elle jugera nécessaire à la santé et à la sécurité de ses employés. Il est convenu que tous les appareils protecteurs seront conformes aux normes (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue. Les employés seront tenus de se conformer à tout règlement exigeant le port du dit équipement de protection que la Compagnie jugera nécessaire.

b) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent leur obligation mutuelle de coopérer à assurer en autant que soit possible un environnement dans lequel les conditions de sécurité et d'hygiène seront maintenues conformément aux lois du Québec.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité:

c) Un comité de sécurité de six (6) membres sera établi, étant composé de trois (3) membres de la Compagnie et de trois (3) membres du Syndicat. Le comité se rencontrera, si l'une des parties le désire, deux (2) fois par mois mais jamais moins qu'une (1) fois par mois. Les fonctions du comité sont de faire des recommandations, où applicable, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans le but de réduire ou d'éliminer où possible et raisonnable, des conditions de travail non hygiéniques ou dangereuses qui ne font pas partie des hazards normaux de travail. Les recommandations acceptées majoritairement par un nombre égal de la partie patronale et de la partie syndicale seront mises en application dans les délais prévus par le comité pourvu qu'elles soient dans les limites monétaires approuvées par la Gérance de Varennes. Les rencontres du comité s'effectueront durant les heures normales de travail. La rémunération des employés syndiqués durant les rencontres du comité et/ou durant les inspections déléguées s'effectueront à leur taux horaire régulier de base.

ARTICLE 19 DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité

d) Il y aura enquêtes sur les accidents avec perte de temps ou sur les accidents majeurs sans perte de temps qui seront effectuées par un comité d'enquête formé du directeur des relations industrielles ou son délégué et un chef de département et de trois (3) membres syndicaux du comité de sécurité syndical. La Compagnie avise le comité de sécurité syndical aussitôt que cet accident est déclaré "Accident à perte de temps". Les membres du dit comité peuvent aller constater les faits. La Compagnie fournira les équipements et-ou documents qui aideront le comité dans ces enquêtes. Les membres syndicaux du comité de sécurité seront payés à leur taux de base horaire régulier durant les heures normales de travail.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 e) L'une ou l'autre des parties pourra, seule ou en coopération avec l'autre, s'enquérir aux fins d'obtenir une inspection des lieux par des inspecteurs appropriés du gouvernement, pourvu toutefois qu'aucune demande ne soit faite sans en avoir entièrement informé l'autre partie et pourvu en plus que de telles inspections soient faites en compagnie des représentants de la Compagnie et du Syndicat et que tous les rapports, recommandations, opinions, découvertes et tout autre rapports pertinents soient verbaux ou écrits, soient la possession exclusive de la Compagnie et du Syndicat.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité:

f) Tout employé croyant qu'il existe une situation anormale de danger qui ne fait pas partie de risques normaux de son travail de sorte qu'il encoure un risque de blessure ou un risque sérieux à sa santé, devra immédiatement en avertir son contremaître. Si le contremaître est d'accord qu'une telle condition existe, l'employé pourra être assigné à un autre travail disponible à la discrétion de la Compagnie. S'il y a un désaccord concernant le besoin de l'employé d'être relevé de son travail à cause de cette situation dangereuse, l'employé aura le droit d'exiger que ce cas soit immédiatement référé au chef de département ou à son délégué et à un membre syndical du comité de sécurité ou à son délégué, qui inspecteront la dite condition dangereuse et rendront une décision. Si la décision indique que le travail est dangereux, l'employé sera relevé de son travail et pourra être assigné à un autre travail disponible à la discrétion de la Compagnie, de retourner à son travail d'origine quand les dites conditions dangereuses auront été corrigées ou que des mesures temporaires auront été prises pour minimiser le danger en question. S'il y a un désaccord parmi le groupe d'inspection, l'employé aura le droit de présenter un grief à la deuxième étape. Ce grief sera entendu dans les délais les plus brefs. En attendant la décision de ce grief, l'employé continuera d'effectuer le travail lui étant assigné. La Compagnie se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires si le danger impliqué ne justifiait pas l'action de l'employé ou si l'employé refuse de continuer le travail lui étant assigné en attendant la décision du dit grief.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité:

g) Les employés seront soumis à un examen médical par la Compagnie comme suit:

- 1- Pré-emploi: avant d'acquérir l'ancienneté.
- 2- Moins de 45 ans: une fois à tous les deux ans.
- 3- Au-dessus de 45 ans: une fois par an.

Il est convenu que ces examens médicaux seront administrés par un médecin ou une clinique sur lesquels la Compagnie et le Syndicat seront mutuellement d'accord et que les frais de ce dit examen seront payés par la Compagnie. L'employé continuera d'être payé à son taux régulier de base pendant l'administration d'un examen médical sur les termes de cet article durant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.10 Santé et Sécurité:

h) Tout employé permanent qui pour toute cause reliée à son emploi à NL Chem Canada Inc. a une réclamation devant la Commission Santé et Sécurité au Travail et est absent de son travail pour une période de plus d'une semaine peut, s'il le désire, demander une avance de prestation au Service des Relations Industrielles. Cette avance sur prestation sera faite en forme de signature de reconnaissance de dette de la part de l'employé envers la Compagnie basée sur les conditions particulières de sa réclamation et sera limitée au paiement maximum que la Commission Santé et Sécurité au Travail allouera dans son cas particulier. La Compagnie se réserve le droit d'accepter ou de refuser la demande basée sur l'acceptation ou le refus de sa réclamation par la CSST.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GENERALES

19.11 Advenant que des sous-contracteurs accomplissent des travaux d'importance majeure dans l'usine, le Comité de Sécurité Syndical en est informé et peut aller vérifier de l'aspect sécuritaire des travaux. S'il y a danger imminent pour les employés de l'unité syndicale, le Comité de Sécurité Syndical informe immédiatement le Directeur des Relations Industrielles ou son représentant.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

Toute plainte ou dispute concernant les conditions de travail, telles que stipulées dans cette convention, se rapportant à l'interprétation ou la prétendue violation des termes spécifiques de cette convention, pourra être soumise comme grief et sujette à la procédure suivante:

20.01

a) Premier Stage

L'employé accompagné de son délégué pourra, par écrit sur la formule de griefs Appendice B, porter la violation alléguée de la présente convention directement à son contremaître, dans les huit (8) jours ouvrables après que la cause du grief aura surgi. Le contremaître aura trois (3) jours ouvrables pour répondre au grief.

b) Deuxième Stage

Si le grief n'est pas réglé au stage du contremaître à la satisfaction du plaignant, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réponse du contremaître, l'employé accompagné de son délégué pourra le présenter au Directeur des relations aux employés ou un représentant qu'il aura désigné. Tous les jeudis à 10:00A.M. le Directeur des relations aux employés et deux représentants de la Direction se réuniront avec le Comité de griefs pour discuter les griefs officiels reçus avant le mercredi de la semaine à midi. Si, à ce stage, un grief n'avait pas été réglé à une de ces réunions hebdomadaires, ou à toute autre réunion que les dites parties pourraient convenir, il sera soumis au Directeur de l'usine par écrit.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

20.01

c) Troisième Stage

Si le grief n'est pas réglé au stage du Directeur des Relations aux employés à la satisfaction du plaignant, le délégué du Syndicat présente le grief dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent la réponse du Directeur des Relations aux employés au Directeur de l'Usine. Le Directeur de l'Usine et/ou ses représentants se réunissent avec le Comité de griefs comme il est nécessaire, mais dans les dix (10) jours ouvrables après lui avoir référé, pour discuter, les griefs soumis à ce stage. Le représentant syndical ainsi que, dans des circonstances spéciales, un autre représentant peut ou peuvent accompagner le Comité de griefs aux réunions du troisième stage, mais son ou leur absence ou incapacité d'assister ne peut retarder ou ajourner ces réunions. Il est entendu que le plaignant, s'il le désire, peut être présent à cette troisième étape.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

20.01

d) Dans le cas où il n'y aurait pas eu d'accord au Troisième Stage à une réunion, ou à toute autre réunion subséquente que les parties pourraient convenir dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la dernière rencontre, l'affaire pourra être référée par l'une ou l'autre des parties à un arbitre unique qui sera choisi de gré à gré par les deux parties. Au cas où les deux parties ne viendraient pas en accord sur le choix d'un arbitre unique en dedans d'une période de dix (10) jours ouvrables, l'affaire retournera automatiquement et restera conformément suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec. Toutefois, le désir de l'une ou l'autre des parties d'en référer à l'Arbitrage doit être déclaré par écrit dans un délai de trois (3) semaines à l'autre partie sur la formule de griefs après la réunion du troisième stage à laquelle il fut discuté, et à défaut d'un avis par écrit, le grief sera considéré avoir été réglé suivant la décision de la Gérance de l'usine au Troisième Stage.

Lorsqu'une affaire est référée à un Arbitre unique, la décision de l'Arbitre unique sera définitive et liera l'employé, le Syndicat et la Compagnie mais l'Arbitre n'aura aucun pouvoir pour ajouter, retrancher, modifier, changer ou amender aucun des termes de la présente convention. Il ne fera que déterminer si, oui ou non, une disposition spécifique de la présente convention a été violée. Dans tout Arbitrage, il sera présumé que les dispositions de la présente convention ont été observées, jusqu'à preuve du contraire. Chaque partie, payera ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais des témoins appelés par elle ou ses représentants.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

20.01 e) Si la Compagnie ne donne pas une réponse à un grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement renvoyé au stade suivant. Si le Syndicat ne soumet pas le grief au stade suivant dans les délais prévus, le grief est automatiquement renvoyé au stade suivant. Toutefois, les parties peuvent, par entente mutuelle, prolonger ces délais.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

20.01 f) Dans les cas de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Arbître aura autorité pour décider du maintien de la sanction décrétée, de la réintégration, du réembauchage de l'employé visé ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée ainsi que du montant de compensation s'il y a lieu en tenant compte des salaires ou compensations que l'employé a reçu dans l'intervalle.

Dans ces dits cas, le fardeau de la preuve incombera à la Compagnie.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE GRIEFS

20.02 Si une prétendue violation implique plus qu'un employé, le Syndicat peut signer le grief au nom des employés spécifiant les noms; il est aussi entendu que le Syndicat pourra formuler un grief de nature générale, sujet aux dispositions de la convention, commençant à la troisième étape. Le Syndicat accepte de ne pas utiliser la procédure de grief de nature générale comme moyen de contourner la procédure de grief décrite ci-haut. Il est entendu que la Compagnie peut aussi se prévaloir de la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention prend effet le 1er mars 1982 et se termine le 15 juin 1983.

21.02 Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective, n'entrent en vigueur qu'à compter de la date de la signature, à l'exception du salaire dont les taux apparaissent à l'appendice A-1, le boni de vacance (Article 11.01 f) dont l'entrée en vigueur est le 1er janvier 1983, les heures supplémentaires (Article 7.01), et le régime d'assurance-groupe dont l'entrée en vigueur est le 1er février 1983.

21.03 Les paiements effectués le 3 février 1983 représentent toute la rétroactivité à laquelle les employé(e)s ont droit en vertu de la présente convention.

APPENDICE "A-1"

Au 1er mars 1982, le salaire de chaque employé en vigueur le 28 février 1982 est augmenté de 14%. A compter du 1er février 1983 les taux horaires suivants s'appliqueront.

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire 1er fév.83</u>	<u>Taux horaire 1er mars 83</u>
Commis	\$ 6.86	\$ 6.98
Commis-dactylo**	7.67	7.80
Sténo-dactylo	8.40	8.55
Réceptioniste et secrétaire de relève	8.79	8.94
Commis à la section d'utilité	9.53	9.70
Secrétaire à l'administration	11.13	11.32
Dessinateur junior	9.06	9.22
Dessinateur intermédiaire	13.04	13.27
Technicien à l'utilité	12.05	12.26
Technologiste intermédiaire	13.04	13.27
Technologiste senior	14.20	14.45
Magasinier	11.70	11.90
Technologiste en instrumentation	16.78	17.07
Acheteur senior	14.07	14.32

** Le taux de Mme F. Brunelle-Gendron sera étoilé tant et aussi longtemps qu'elle demeurera à l'emploi de la compagnie. Son taux horaire sera de \$8.85 le 1er février et de \$9.00 le 1er mars 1983.

APPENDICE "B"

FORMULE DE GRIEFS

Grief No. _____

Nom de l'employé _____ No. de Poinçon _____

Position de l'employé _____ Département _____

Equipe _____ Nom du Contremaître _____

J'inscris par les présentes un grief dénonçant violation de l'Article

No. _____ paragraphe _____ de la présente convention de travail en

vigueur le _____ 19 ____ à _____ heures (A.M. ou P.M.)

La nature de mon grief est comme suit: _____

Signature de l'employé _____ Date _____

Grief reçu pour la Compagnie par _____ Date _____

Réponse de Premier Stage du Contremaître _____

Signature du Contremaître _____ Date _____

Réponse (Deuxième Stage) du Gérant des Relations Industrielles _____

Signature du Gérant des Relations Industrielles _____

Date _____

Grief réglé à satisfaction: Oui _____ Non _____ Référé à _____

Signatures du Syndicat _____ Date _____

_____ Date _____

APPENDICE "B" (Suite)

Réponse (Troisième Stage) du Directeur de l'Usine _____

Signature du Directeur de l'Usine _____ Date _____

Grief réglé à satisfaction Oui _____ Non _____

Date de la demande d'Arbitrage _____

Signature du Syndicat _____ Date _____

_____ Date _____

_____ Date _____

MEMOIRE D'ENTENTE

Il est entendu que le régime d'épargne de la Compagnie ne s'applique pas aux employé(e)s couverts par la convention collective.

Cependant, pour les employé(s) dont les noms apparaissent ci-dessous, la Compagnie continuera de leur payer annuellement le montant indiqué vis-à-vis chacun de ces noms.

Ce montant sera réparti également sur une période de douze (12) mois durant l'année.

De plus, ce montant sera accordé à l'employé à la condition que le régime d'épargne demeure en vigueur avec la Compagnie et que l'employé demeure sur la liste de paie des employés à l'heure.

<u>NOMS</u>	<u>MONTANT MENSUEL</u>	<u>MONTANT ANNUEL</u>
J. Beaulieu	\$57.94	\$695.28
D. Beauvais	71.78	861.36
R. Bernèche	60.74	728.88
G. Boutin	35.92	431.04
F. Brunelle-Gendron	37.86	454.32
R. Collette	31.72	380.64
Y. Delisle	34.60	415.20
D. Ferguson	29.52	354.24
R. Gélinas	55.78	669.36
M. Geoffrion	47.60	571.20
M. Hébert	38.76	465.12
A. Jodoin	43.38	520.56
R. Lauzon	40.74	488.88
M. McLeod	37.60	451.20
O. Nardini	20.06	240.72

Signé à Varennes ce 22^e jour de février 1983.

Pour le Syndicat:

Raymond Pouthier
R. L. P. H.
Jacques Beaulieu
Ronald Stojanow
Genevieve Beaulieu

Pour la Compagnie

Robert Nardini
R. J. Domyal

MEMOIRE D'ENTENTE

Entre: Le Syndicat National des Employé(e)s NL Chem Canada Inc. -
Employé(e)s de Bureau.

Et: NL Chem Canada Inc.

1^o La Compagnie s'engage par la présente, et ce à compter du 1er février 1983 et pour la durée de la convention collective à payer \$20.70 par mois, par employé participant au régime couvert par la présente convention collective, comme coût pour le régime d'assurance-groupe présentement en vigueur.

2^o Tout en restant conforme à l'article précédent, la Compagnie convient, de plus par la présente, que le Syndicat pourra s'il le désire transférer son présent régime d'assurance à une autre compagnie, de son choix, et à y changer les modalités qu'il trouvera opportun.

3^o Tout employé permanent, qui a une réclamation devant la compagnie d'assurance et est absent de son travail à cause d'une maladie ou d'un accident non-professionnel peut, s'il le désire, demander une avance de prestation au Département des Relations Industrielles. Cette avance sera l'équivalent de la prestation payée par l'assurance et sera faite avec une signature de reconnaissance de dette de la part de l'employé.

4^o La Compagnie continuera à se charger des procédures administratives et cléricales, relatives aux adhésions, réclamations etc..

5^o Advenant le changement de compagnie d'assurance, le Syndicat transmettra à la Compagnie, copie de la ou des polices maîtresses ainsi que les documents ou correspondance pertinents à la bonne administration des primes de l'assurance-groupe.

Signé à Varennes, Québec, ce 22^e jour de février 1983.

Pour le Syndicat

Martin Monahan
Barbara J. Gauthier
R. L. Pitt
Joseph Beaulieu
Donald Gagnon
Jean Claude Beaulieu

Pour la Compagnie

Seigneur
Rosert Gaudin
A. J. Bouzane

Signé à Varennes, Québec ce 22 février 1983.

Pour:

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉ(E)S
NL CHEM CANADA INC. (Employé(e)s de
Bureau)

Louis Kovacs

Louis Kovacs

Bertrand Gauthier

Bertrand Gauthier

R. Petit

Robert Petit

Jean Beaulieu

Jean Beaulieu

Donald Ferguson

Donald Ferguson

J.C. Beaulieu

Pour:

NL CHEM CANADA INC.

Roland Séguin

Roland Séguin

Gilles Deslauriers

Gilles Deslauriers

Robert Cardinal

Robert Cardinal

Jacques-Yves Bourque

Jacques-Yves Bourque