

No.

NOM

17655-02 | Domfer Poudres métalliques Ltée

8

17653-02

26

01-FÉVRIER 1979

1ER JANVIER 1979 - 31 DECEMBRE 1980

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMFER POUDRES METALLIQUES LTEE
L'USINE DES POUDRES
LA SALLE, QUEBEC

ET

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET
OUVRIERS ALLIES
LOCAL 178
MONTREAL, QUEBEC

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

AVR 21 11 16 AM '79

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

POSTE

'79 FEB -8 10 41

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

POSTE

'79 FEB 13 9 40

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Microfilmé

TABLE DES MATIERE

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 OBJET	1
2 CHAMP D'APPLICATION	1
3 DROITS DE LA COMPAGNIE	2
4 RECONNAISSANCE DE L'UNION	3
5 RETENUE SYNDICALE	4
6 ANCIENNETE	5
7 ABSENCES AUTORISEES	8
8 COMITES	9
9 PROCEDURE DES GRIEFS	11
10 ARBITRAGE	14
11 NI GREVES NI LOCK-OUT	15
12 ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL	16
13 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	17
14 TAUX DE SALAIRES	19
15 CONGES DE L'USINE	20
16 VACANCES PAYEES	22
17 REGIME D'ASSURANCE GROUPE	24
18 GENERALITES	26
19 DUREE DE LA CONVENTION	28
ANNEXE "A"	30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

E N T R E

DOMFER POUDRES METALLIQUES LTEE, compagnie incorporée selon les lois du Canada et ayant son siège social établi au 1550 ouest boulevard de Maisonneuve, Montréal, Québec, Suite 1010 n'agissant par les présentes que pour son usine des Poudres située au 6090 boulevard Newman, La Salle, Québec, ci-après nommée la " compagnie ".

E T

L'UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES, Local 178 4920 ouest boulevard de Maisonneuve, Suite 306, Montréal, Québec H3Z - 1N1 ci après nommée " l' union ".

OBJET

- 1.01 La compagnie et l'union ont conclu cette convention à La Salle, Québec, dans le but de consigner par écrit les clauses et conditions d'emploi résultant de leurs négociations collectives et auxquelles les parties à la présente convention devront se conformer. Ils souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses employés, régler amiablement tous les différends comme il est stipulé dans cette convention, et travailler ensemble pour promouvoir la sécurité et la santé des employés et atteindre le rendement maximum de l'usine.

ARTICLE II

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Cette convention s'appliquera à tous les employés de la compagnie à l'exception de ceux mentionnés aux catégories suivantes:

- (a) tout le personnel de bureau, y compris la gérance, les préposés aux ventes, les ingénieurs, le personnel de laboratoire, comptabilité et employés de bureau;
- (b) les employés superviseurs ayant le grade de contremaître ou un grade supérieur;
- (c) les gardiens.

Le terme " employé " ou " employés " quand il est utilisé dans la présente convention signifiera tout travailleur ou travailleurs couverts par cette convention, sauf ceux qui en sont exclus par cet article.

- 2.02 La compagnie se réserve le privilège de laisser vacante la fonction de l'opérateur en chef.

ARTICLE III

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 L'Union reconnaît à la compagnie la charge et le droit exclusif de:
- (a) opérer et diriger son entreprise sous tous les rapports;
 - (b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - (c) établir et changer, de temps à autre, les status et règlements qui doivent être observés par les employés, à la condition que ces status et règlements ne soient par incompatibles avec la présente convention;
 - (d) planifier le production et diriger le personnel au travail .
 - (e) embaucher;
 - (f) diriger la main-d'oeuvre, promouvoir, rétrograder, transférer, mettre à pied pour cause de manque de travail et rappeler au travail selon les termes de cette convention, pourvu que les réclamation d'action discriminatoire concernant une promotion, une rétrogradation, un transfert, une mise à pied ou un rappel au travail soient sujettes à la procédure des griefs prévue dans cette convention;

- (g) discipliner, suspendre ou congédier pour " juste cause " tout employé pourvu que les plaintes de mesures disciplinaires ou congédiements injustes soient sujettes à la procédure des griefs prévue dans cette convention.

L'expression " cause " dont il est question plus haut comprendra, mais ne sera pas limitée aux actions et à la conduite de certains employés, telles que stipulées dans les statuts et règlements de l'usine susmentionnés.

ARTICLE IV

RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 4.01 La compagnie reconnaît l'union, accréditée par la Commission des relations de travail du Québec le 25 janvier, 1979, pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paye, et autres conditions d'emploi, ainsi qu'il est dit dans la présente convention.
- 4.02 Un employé, membre de l'union au moment de la date de mise en vigueur de cette convention ou qui le deviendra après sa mise en vigueur, devra rester membre de l'union pendant toute la durée de cette convention sous peine de perdre son emploi, sauf qu'il a le droit de mettre fin par écrit à son affiliation à l'union dans les sept (7) jours précédant la date d'expiration de cette convention.
- 4.03 Aucun employé ne fera l'objet, de la part de la compagnie, de l'union ou de représentants de l'une ou de l'autre partie, de discrimination, coercition, ingérence ou contrainte du fait qu'il soit ou ne soit pas membre de l'union . L'union consent

à ce qu'il n'y ait ni sollicitation, ni activité de propagande en faveur de l'union pendant les heures de travail ou sur la propriété de la compagnie, à l'exception de ce qui est prévu aux présentes. Cette clause ne sera pas interprétée comme visant à empêcher les employés de parler fortuitement de questions se rapportant à l'union pendant les périodes de repos et de lunch.

ARTICLE V

RETENUE SYNDICALE

- 5.01 La compagnie reconnaît à l'union le droit de percevoir des droits d'admission et des cotisations.
- 5.02 A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tous les employés à l'essai, membres ou non membres de l'union, paieront et ceci sera une condition d'emploi, les cotisations syndicales s'élevant au montant certifié par l'union à la compagnie. La compagnie accepte de déduire un montant uniforme chaque semaine pour les cotisations syndicales et les droits d'admission s'élevant au montant certifié par l'union à la compagnie, cette déduction étant faite à même la paye de chaque employé qui remettra à cet effet à la compagnie une déclaration écrite de cession de salaire. La forme de cette cession sera approuvée par la compagnie.
- Le montant annuel déduit pour les cotisation syndicales devra apparaitre sur les formules T 4.
- 5.03 Il est entendu que la compagnie n'aura aucune responsabilité en ce qui concerne le recouvrement et la déduction de cotisations ou autres montants dûs.
- 5.04 La compagnie remettra à l'union avant le 15 de chaque mois le montant des cotisations et des droits d'admission déduit durant le mois précédent, accompagné d'une liste écrite des noms des employés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction. Une copie de cette liste sera donnée au Vice Président du syndicat.

ARTICLE VI

ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un employé sera déterminée par la durée de son emploi continu au service de la compagnie. Les nouveaux employés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant les quarante-cinq (45) premiers jour de calendrier d'emploi, ou pendant toute période plus longue sur laquelle on pourrait se mettre d'accord, et par la suite ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à partir de la date à laquelle ils ont été embauchés. Tant qu'un employé n'aura pas terminé ses quarante-cinq (45) premier jours de calendrier d'emploi à l'essai, il n'aura pas droit à l'ancienneté et pourra être congédié sans qu'il puisse avoir recours à la procédure des griefs.
- 6.02 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied et rappel au travail, la compagnie tiendra compte des facteurs suivants, et là où, de l'avis de la compagnie, les facteurs (b) et (c) s'appliqueront de façon relativement égale à deux (2) ou plusieurs employés, leur ancienneté régira le cas:
- (a) ancienneté
 - (b) capacité d'accomplir le travail
 - (c) aptitude physique
- Il est entendu que nonobstant les mot " de l'avis de la compagnie " un conseil d'arbitrage peut rendre une décision basée sur les éléments du cas en litige.
- 6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de la compagnie sera à toutes fins terminé s'il:
- (a) quitte volontairement la compagnie;
 - (b) est légitimement congédié;
 - (c) est mis-à-pied par la compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs; une absence de plus de six (6) mois mais de moins d'un (1) an sera déduite de la durée de service continu d'un employé à la compagnie;

- (d) néglige de notifier la compagnie de son intention de reprendre le travail dans les trois (3) jours de calendrier ou néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la compagnie. Les exceptions à cette clause sont les suivantes;
- (i) lorsque l'employé est incapable de reprendre le travail dans les limites prévues ci-dessus pour cause de maladie confirmée par un certificat médical;
 - (ii) quand l'employé est incapable de reprendre le travail dans les limites de temps prévues ci-dessus pour des raisons qui donnent satisfaction à la compagnie, raisons n'incluant pas le manquement de notifier la compagnie d'un changement d'adresse, et à la condition que l'employé obtienne une prolongation dans les limites de temps prévues ci-dessus.
- (e) est absent sans permission pour une période excédant deux (2) jours consécutifs. Exception faite pour une maladie dont la durée n'excède pas douze (12) mois, confirmée par un certificat médical, à la condition que l'employé en avertisse la compagnie dans les deux (2) jours sus-mentionnés. Une absence de plus de six (6) mois et de moins d'un (1) an pour cause de maladie sera déduite de la durée de service continu d'un employé à la compagnie.

6.04 En cas de mise à pied le vice-président de la section locale et deux (2) délégués, seront considérés comme les employés les plus anciens de l'usine en ce qui concerne la sécurité d'emploi, à la condition qu'il y ait du travail disponible pour eux et qu'ils aient la compétence technique et la capacité pour accomplir le travail requis. Cette clause ne s'appliquera pas quand il sera question d'ancienneté en vue de promotion.

- 6.05 La compagnie établira annuellement une liste d'ancienneté. Une copie en sera portée au tableau d'affichage et une autre sera fournie à l'union. Toute erreur dans cette liste devra être rapportée à la compagnie dans le mois de calendrier qui suivra son affichage.
- 6.60 Un employé mis à pied ne sera couvert par aucune des dispositions de cette convention, sauf dans les cas spécialement prévus par celle-ci.
- 6.07 Les vacances d'occupation permanentes payées au-dessus du taux de la main-d'oeuvre seront portées au tableau d'affichage pendant trois (3) jours, afin de laisser à tous les employes intéressés l'occasion de poser leur candidature à ces occupations. Le candidat reçu sera choisi dans les cinq (5) jours suivants sur la base de la clause 2 ci-avant et il sera placé à sa nouvelle occupation dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de l'occupation à condition que les exigences de celle-ci soient encore existantes.
- 6.08 Un employé qui accepte un transfert de l'union à une position avec le personnel continuera d'accumuler sa séniorité pour un (1) an. Durant cette période (un (1)an) si l'employé retourne dans l'union il reprendra son ancienne position, et les employées impliqués dans ce changements devront aussi ré-intégrer leur anciennes positions. Après un (1) an de service l'employé cessera d'accumuler l'ancienneté d'usine mais retiendra ses crédits accumulés à ce jour. Toutefois, advenant un retour éventuel dans l'union son ancienneté ne pourra être utilisé pour déloger " bumping " les membres de l'union, mais s'appliquera pour toutes autres raisons.

ARTICLE VIII

ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 Toutes absences autorisées seront non payées sauf dans les cas expressément prévus dans cette convention.
- 7.02 Toute demande de permission de s'absenter devra être faite par écrit sur une formule fournie par la compagnie et aucun congé ne sera pris sans l'approbation officielle de la compagnie. Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident ou couverts par la Commission des Accidents de Travail seront automatiquement considérés comme ayant la permission de s'absenter, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat médical.
- 7.03 Un employé perdra ses droits à l'ancienneté pour toute absence autorisée:
- (a) dépassant douze (12) mois pour cause de maladie confirmée par un certificat médical;
 - (b) dépassant douze (12) mois pour toute autre raison sauf s'il s'agit d'un emploi permanent à l'union (voir clause 4 ci-dessous).
- 7.04 Sous réserve des conditions de la clause 5 mentionnée ci-dessous, la compagnie accordera n'importe quand, un maximum de deux (2) semaines d'absence à pas plus d'un représentant élu de l'union, pour la conduite des affaires légitimes de l'union en dehors des locaux de la compagnie. Au cas d'élection d'un employé à un emploi permanent à l'union, qui pourrait nécessiter une absence de plus de deux (2) semaines, la question sera étudiée par la compagnie et le comité de l'union.
- 7.05 Les absences autorisées telles que décrites à la clause 4 ci-dessous ne seront accordées que si la compagnie peut trouver un employé ou des employés de remplacement qui acceptent et ont la compétence technique et la capacité d'accomplir le travail de l'employé absent.

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISEES

- 7.06 La compagnie accordera la permission de s'absenter à ceux de ses employés requis d'assister à des procédures de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces employés sera réduit à un minimum, afin de ne pas entraver la bonne marche de l'usine.
- 7.07 Une permission de s'absenter peut être prolongée par la compagnie pour les raisons légitimes.

ARTICLE VIII

COMITES

8.01 Comité de négociations

La compagnie consent à ce qu'un comité de négociations, composé d'un maximum de trois (3) employés, et ne comprenant pas plus d'un (1) employé par équipe, choisis par l'union, soit reconnu comme représentant négociateur autorisé de l'union. La compagnie traitera avec ce comité en ce qui concerne les propositions de modification de cette convention suivant les dispositions de l'article XX. Un représentant officiel accrédité de l'union peut participer à n'importe laquelle de ces négociations.

L'union fournira à la compagnie le nom des employés constituant le comité de négociations, et il informera la compagnie, deux (2) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions de la compagnie et du comité de négociations se tiendront à des moments occasionnant le moins de perte de temps pour la compagnie et pour les membres du comité.

8.02 Comité des griefs

La compagnie consent à ce qu'un comité des griefs composé d'un maximum de deux (2) employés, choisis par l'union, soit reconnu comme représentant autorisé de l'union pour s'occuper de tous griefs, suivant les dispositions de l'article IX, stade 2, procédure des griefs.

L'union fournira à la compagnie le nom des employés constituant le comité des griefs et elle informera la compagnie, deux (2) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions de la compagnie avec le comité des griefs se teindront à des moments occasionnant le moins de perte de temps pour la compagnie et pour les membres du comité.

8.03 La compagnie accepte de payer aux membres du comité leur salaire normal pour le temps perdu à leur travail régulier prévu, par suite des négociations directes avec la compagnie et des auditions de griefs. La compagnie ne payera pas les membres du comité pour la perte de temps subie à l'occasion des séances de conciliation et d'arbitrage.

8.04 La compagnie consent à ce que tout employé choisi par l'union puisse faire partie des deux comités et que la composition des deux (2) comités puisse être la même.

8.05 Comité de santé et sécurité

(a) La compagnie et l'union conviennent d'établir et de maintenir un comité de Santé et de Sécurité. Ce comité sera composé de deux (2) membres nommés par l'union et de deux (2) membres nommés par la compagnie. Parmi les membres nommés, la compagnie nommera un président qui préparera les ordres du jour, dirigera les discussions et adressera les procès-verbaux.

- (b) Le dit comité, à titre de conseiller seulement, collaborera avec la compagnie au maintien de la propreté de l'usine et à l'observance par tous les employés des règlements de sécurité.
- (c) La comité se réunira une fois par mois à une période convenant aux membres de l'union et de la compagnie lorsque ce sera possible. Les réunions auront lieu durant les heures régulières de travail. Lorsque les réunions n'auront pas lieu pendant les heures régulières de travail, les employés concernés recevront une compensation au taux de temps simple pour le temps passé à ces réunions.

ARTICLE IX

PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des différends sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, dans les sept (7) jours de la naissance du grief:

Stade un: Par un employé qui en informera par écrit son contremaître, accompagné de son délégué d'usine. Le grief écrit présentera le litige en cause en termes concis, il spécifiera en quoi la convention a été violée ou mal interprétée, en se référant à la cause ou aux clauses déterminées sur lesquelles il s'appuie et il stipulera la nature de la réparation ou du dédommagement qu'il recherche. Le contremaître donnera sa réponse par écrit dans un délai de deux (2) jours après la réception du grief.

Stade deux: Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours qui suivent la réponse du contremaître, il peut être soumis au surintendant de l'usine et discuté par l'employé et son délégué d'usine. Le surintendant de l'usine donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours.

Stade trois: Si le grief n'est pas réglé dans les trois (3) jours qui suivent la réponse du surintendant de l'usine, le grief peut être soumis au gérant de l'usine par le comité des griefs. L'employé qui se croit lésé, le délégué d'usine, le comité des griefs un officiel accrédité de l'union et tout officiel que la compagnie peut désigner, peuvent assister à toutes réunions tenues à ce stade. La compagnie donnera sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivront la date à laquelle le grief a été soumis au gérant de l'usine. A défaut de règlement, la question peut être soumise à l'arbitrage, comme prévu à l'article X section I.

9.02 Un grief soumis par la compagnie ou l'union concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit à l'autre partie, au stade trois, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.

9.03 Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cette convention, sans en avoir avisé son contremaître et en avoir obtenu l'autorisation, ou en l'absence de celui-ci, de la personne immédiatement inférieure dans l'ordre hiérarchique.

- 9.04 Tout grief provenant du congédiement d'un employé qui a terminé sa période d'essai sera soumis au stade trois (3) de la procédure des griefs dans les trois (3) jours ouvrables suivant le congédiement de l'employé. Un employé sera réintégré sans perte d'ancienneté s'il est prouvé par la procédure des griefs ou d'arbitrage, qu'il fut congédié sans cause raisonnable. En cas de réintégration, le paiement du temps perdu n'est pas obligatoire, mais cette question fera partie du règlement du grief.
- 9.05 Les samedis, dimanches et jours de congé ne seront pas prise en considération pour déterminer le temps dans lequel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article X. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, par accord entre la compagnie et l'union.

ARTICLE X

ARBITRAGE

- 10.01 Si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article IX, stade 3, l'autre partie devra en être avisée par écrit. La compagnie et l'union nommeront alors chacune, dans les cinq (5) jours, un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés se réuniront immédiatement et si, dans les cinq (5) jours qui suivent, ils ne parviennent pas à résoudre le grief, ils devront alors s'efforcer de s'entendre sur la nomination d'un tiers arbitre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si le tiers arbitre n'est pas choisi dans un autre délai de cinq (5) jours, le ministère du travail de la province de Québec sera prié de nommer un président impartial.
- D'un commun accord entre la compagnie et l'union le grief pourrait être porté devant un seul et unique arbitre, au lieu d'un comité de (3) trois membres, pour la résolution finale du grief. La rémunération et les dépenses de l'arbitre seront supportées en parts égales par la compagnie et l'union.
- 10.02 Aucune personne ne sera nommée comme arbitre si elle a précédemment été directement impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement du grief.
- 10.03 Chaque partie payera la rémunération et les dépenses, s'il y en a, de l'arbitre nommé par elle-même, et la rémunération et les dépenses du président seront supportées, en parts égales par la compagnie et l'union. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelés.
- 10.04 La compagnie et l'union se feront un devoir d'accélérer les procédures du conseil d'arbitrage. La décision de la majorité de ce conseil sera définitive et liera les parties intéressées; mais les arbitres ne seront pas autorisés à prendre, et ne prendront pas des décisions ou des recommandations incompatibles avec les clauses de cette convention, ni ne changeront, modifieront, ou amenderont quelque clause que ce soit de cette convention, ni ne procéderont à aucun changement général, tel que changement du taux des salaires, ni ne traiteront d'aucune question non couverte par cette convention.

10.05 Si un employé est congédié ou suspendu et que cet employé allègue que ce congédiement ou cette suspension a été fait sans justecause, il peut faire l'objet d'un grief et peut être soumis, par écrit, au stade trois (3) de la procédure des griefs.

Si les parties ne parviennent pas à régler ce grief de façon satisfaisante au stade trois (3), le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon le présent article.

Sous réserve des conditions stipulées dans le présent article, le tribunal d'arbitrage pourra:

- (a) approuver l'action et la décision de la compagnie;
- (b) réintégrer l'employé avec compensation pour le temps perdu;
- (c) rendre toute décision que le tribunal considérera juste et équitable compte tenu de toutes les circonstances.

ARTICLE XI

NI GREVES, NI LOCK - OUT

11.01 L'union consent à ce qu'il n'y ait ni grève, ni arrêt, ni ralentissement ou réduction de la production pendant toute la durée de cette convention et à ce que tout employé ou tous les employés prenant part ou incitant à pareils grèves, arrêt, ralentissement ou réduction de la production, soient exposés au renvoie ou à toutes autres mesures disciplinaires appliquées par la compagnie, à la condition toutefois, que tout employé qui croit avoir été renvoyé ou puni injustement, puisse se prévaloir de la procédure des griefs.

11.02 La compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XII

ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- 12.01 Il est convenu que pendant toute suspension générale du travail à l'usine, quels qu'en soient le moment et la cause, la propriété de la compagnie sera protégée et le matériel de la compagnie maintenu en bon état par les employés.
- 12.02 Il est convenu que les employés requis de rester au travail d'après la clause No. 1 ci-dessus, seront disponibles pour ce travail pendant une période de quarante-huit (48) heures à partir du début de la suspension du travail.
- 12.03 Les employés mentionnés à la clause 2 seront payés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01 Les heures normales de travail seront de huit (8) heures par jour et de quarante-deux (42) heures ou une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, comme suit:
- Travailleurs d'équipe - Une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, calculée sur une période de quatre (4) semaines.
- Travailleurs de jour - Les jours normaux de travail seront du lundi au vendredi. Quarante-deux (42) heures par semaine réparties en quatre (4) jours de huit heures et demi (8-1/2) et un (1) jour de huit (8) heures.
- 13.02 Sauf dans le cas mentionné à la clause 3 ci-dessous, toutes les heures de travail dépassant le nombre d'heures régulières prévues par jour ou, par semaine, seront considérées comme heures supplémentaires et seront payées à temps et demi (1-1/2).
- Tous les heures travaillés au déla de treize (13) heures dans une période de 24 heures, autre que les heures de la cédule normale de l'employé seront payé à deux (2) fois le taux normal.
- Le paiement des heures supplémentaires calculé sur une base quotidienne ne pourra faire double emploi avec le paiement calculé sur une base hebdomadaire.
- 13.03 Le travail accompli en plus des heures journalières régulières de travail par suite d'un changement dans le roulement normal des équipes ou d'un échange d'horaire d'équipe intervenu après accord mutuel entre les employés intéressés et avec l'approbation du contremaître, sera payé au taux régulier simple.

- 13.04 Lorsque la compagnie le jugera nécessaire, elle s'attend à ce que les employés accomplissent des heures supplémentaires en plus de leur horaire régulier établi. La compagnie décidera à quel moment les heures supplémentaires devront être accomplies et à quel moment l'employé devra se présenter au travail. La compagnie prendra en considération toute raison légitime pour laquelle un employé ne désire pas faire d'heures supplémentaires et s'efforcera de lui trouver un remplaçant. A défaut de quoi, on s'attend à ce que l'employé accomplisse ces heures supplémentaires. Les heures supplémentaires seront distribuées aussi également que possible parmi les employés qui accomplissent normalement pareil travail.
- Le surintendant de l'usine informera l'union du temps supplémentaire travaillé à tous les trois (3) mois.
- 13.05 Si un employé est requis au travail avec une autre équipe que celle prévue au cycle normal, sans avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures, il recevra temps et demi pour sa première équipe à horaire modifié, mais sera payé à temps simple par la suite pour tout travail accompli selon l'horaire modifié.
- 13.06 Les employés appelés pour un travail non continu au travail de leur équipe normale recevront un salaire minimum de quatre (4) heures à leur taux régulier et à temps simple, ou le salaire des heures effectivement travaillées à temps et demi, soit la rémunération la plus élevée. Cette clause ne s'appliquera pas dans les cas des employés d'équipe appelés pour remplir leurs devoirs réguliers quand ils remplacent un absent.
- 13.07 Les employés qui se présentent au travail et qui n'ont pas été avisés pendant la période de leur équipe précédente de ne pas se présenter au travail recevront un salaire garanti équivalent à quatre (4) heures de travail payé à leur taux régulier et à temps simple. Il est entendu que la compagnie peut attribuer à ces employés tout travail disponible dans l'usine. Cette clause ne s'appliquera pas à un employé absent durant la période de son équipe précédente.
- 13.08 Cet article a pour seul but d'établir les horaires de travail et la façon de calculer les heures supplémentaires et ne doit pas être interprété comme une garantie des horaires de travail journaliers ou hebdomadaires.

ARTICLE XIV

TAUX DE SALAIRES

- 14.01 La compagnie et l'union conviennent que les taux de salaires, tels qu'établis à l'annexe " A " ci-jointe feront partie de cette convention et seront appliqués pendant toute la durée de cette convention.
- 14.02 A l'exception des gardiens, les employés régulièrement affectés à des équipes travaillant l'après-midi et la nuit recevront une prime d'équipe de trente (30) cents l'heure respectivement en plus de la payé à temps simple reçue pour ce travail.
- 14.03 Un employé requis de travailler à une occupation dont le taux de salaire est plus élevé, sera payé à ce taux plus élevé pendant tout le temps qu'il y sera occupé, mais l'employé ne sera pas considéré comme remplissant la tâche d'une occupation affectée d'un taux plus élevé, aussi long-temps qu'un autre employé est payé pour remplir la même tâche au même moment.
- 14.04 Si une nouvelle occupation est créée, ou si un changement important est apporté aux attributions d'une occupation existante, pendant la durée de cette convention, il est entendu, que la compagnie établira le taux de paye pour cette occupation nouvelle ou changée, après avoir pris en considération les classification des occupations actuelles telles qu'établies à l'annexe " A " de cette convention. La compagnie accepte de rencontrer l'union pour discuter de tels taux, avant de les établir.
- 14.05 Les employés recevront une prime de trois dollars (\$3.00) pour toutes les heures de travail

pendant lesquelles ils travailleront à temps simple entre samedi à minuit et dimanche à minuit. A compter du 1er janvier, 1980 cette prime sera de trois dollars et cinquante (\$3.50).

14.06 Allocation pour repas

Quand un travailleur d'équipe est requis de continuer à rester en fonction pendant une période de temps supplémentaire de plus de deux (2) heures immédiatement avant ou après son équipe une allocation de repas ne dépassant pas quatre dollars (\$4.00) sera payée par la Compagnie. Cette allocation sera remboursée sur présentation des reçus ou payée comptant. A compter du 1er janvier, 1980, l'allocation de repas sera de quatre dollars et cinquante (\$4.50).

ARTICLE XV

CONGES DE L'USINE

- 15.01 Pour l'application des dispositions de cette convention, les jours suivants ou tous autres jours qui leur seront substitués par décret ou loi du Gouvernement Provincial ou Fédéral seront reconnus comme congés d'usine payés:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Jour qui suit le	Le Jour d'Action de Grâce
jour de l'An	L'Armistice
Le Vendredi Saint	Le Noel
Le Lundi de Pâques	Le 26 décembre
La Fête de la Reine	
La St. Jean Baptiste	
Le Jour du Canada	

- 15.02 Un employé en congé durant n'importe lequel des jours mentionnés ci-dessus mais qui autrement aurait travaillé si le congé n'avait pas été observé, recevra son taux prévu de paye, à temps simple, pour les heures qu'il aurait normalement travaillées.

Il est entendu qu'un employé n'aura pas droit à être ainsi payé:

- (a) s'il ne travaille pas pendant les jours de congé mentionnés ci-dessus lorsqu'il en a été requis ou lorsque son horaire le prévoit;

- (b) s'il est absent sans permission préalable de son travail ou d'une partie de son travail pour le jour ouvrable prévu qui précède ou qui suit les jours de congé mentionnés plus haut. Cependant, si un employé a obtenu la permission de s'absenter de son travail ou d'une partie de son travail pour le jour ouvrable prévu qui précède ou suit les dits jours de congé, il sera payé pour le jour de congé. Pour l'application des dispositions de ce sous-paragraphe seulement, l'expression " permission de s'absenter comprendra toute absence due à une mise à pied pour toute ou partie d'une journée de travail prévue précédant ou suivant le jour de congé, mais pas pour les deux journées.
- (c) si les jours de congé ci-haut mentionnés, tombent pendant qu'il est mis à pied, ou en congé autorisé, ou sous le régime de la Commission des Accidents de Travail.
- (d) à moins qu'il ait été à l'emploi de la compagnie depuis plus de quarante cinq (45) jours.

- 15.03 Un employé qui est absent à cause de maladie durant les jours prévus à l'article 2 (b) ci-haut, recevra la paye de congé prévue à l'article 2 pour le premier congé qui survient durant le premier trente (30) jours de maladie seulement.
- 15.04 Un employé sera payé temps et demi pour tout travail requis pendant un des jours de congé susmentionnés en plus du congé payé auquel il peut avoir droit d'après la clause a de cet article.
- 15.05 Tous les employés auront droit à recevoir paiement pour un jour de congé qui tombe pendant un de ses jours de repos prévus, à la condition qu'il remplisse toutes les exigences mentionnées dans cet article.

ARTICLE XVIVACANCES PAYEES

- 16.01 L'année de vacances s'étend du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.
- 16.02 Tout employé ayant accompli moins d'un an de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service accompli jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de vacances avec paye égale à quatre pour cent (4%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances.
- 16.03 Tout employé ayant accompli un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paye égale à quatre pour cent (4%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances.
- 16.04 Tout employé ayant accompli cinq (5) ans mais moins de treize (13) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, aura droit à trois (3) semaines de vacances avec paye égale à six pourcent (6%) de son revenu brut gagné pendant l'année au cours de laquelle il aura acquis le droit à obtenir ses vacances. A compter du 1er janvier, 1980 le service continue pour obtenir trois semaines (3) de vacances sera réduit à quatre (4) ans.
- 16.05 Tous les employés ayant accompli treize (13) ans mais moins de vingt-trois (23) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec paye égale à huit pourcent (8%) du revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ces vacances aura été acquis.
- 16.06 Tous les employés ayant accompli vingt-trois (23) ans mais moins de trente (30) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque, auront droit à cinq (5) semaines de vacances avec paye égale à dix pourcent (10%) du revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ces vacances aura été acquis.

- 16.07 Tous les employés ayant accompli trente (30) ans de service continu à la compagnie avant le 1er juin d'une année quelconque auront droit à six (6) semaines avec paye égale à douze (12%) du revenu brut gagné durant l'année au cours de laquelle le droit d'obtenir ces vacances aura été acquis.
- 16.08 Par semaine de vacances on entendra semaine civile. Un employé qui est absent par suite de maladie ou accident (incluant un accident compensable par la C.A.T.) durant une année de vacances sera payé pour ses vacances l'année suivante sur la base du pourcentage applicable de son revenu brut durant l'année de vacances pendant laquelle il aura acquis le droit d'obtenir ses vacances ou sur la base de ce qui lui revient pour ses vacances multiplié par son taux horaire à temps simple, selon celui de ces deux montant qui sera le plus élevé.
- 16.09 Pour l'application des dispositions de cet article, la continuité de service pour fins de vacances ne sera pas considérée comme interrompue par mise à pied due au manque de travail, sous réserve des dispositions de l'article VI, Clause 3.
- 16.10 Autant que faire se peut, tous les vacances seront accordées au temps demandé par l'employé entre le 1er juin et le 30 septembre, et la préférence pour l'attribution de la période de vacances se fera en considération de l'ancienneté d'usine. (L'ancienneté de compagnie prévaudra lorsque deux ou plusieurs employés auront la même ancienneté d'usine calculée sur la base de jours.) Toutefois pour assurer la bonne marche de l'usine, c'est à la compagnie qu'il appartiendra de déterminer en fin de compte la période de vacances.
- La compagnie avisera les employés avant le 1er avril advenant qu'elle décide de fermer l'usine pour fin de vacances.
- 16.11 Quand un employé quitte le service de la compagnie, sa paie de vacances sera calculée à quatre (4); six (6); huit (8); dix (10); ou douze (12) pourcent de ses gains bruts pendant l'année de vacances au cours de laquelle son emploi se termine, suivant qu'il est éligible à deux (2), trois (3), quatre (4) cinq (5), ou six (6) semaines de vacances.
- 16.12 Quand un congé de l'usine tombe pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un

jour supplémentaire de vacances payées à un moment qui conviendra à la Compagnie et à l'employé. Si l'employé le désire il peut choisir de recevoir le nombre d'heures équivalent à son taux régulier au lieu de la journée de congé.

- 16.13 Sujet à l'approbation de la Compagnie les employés pourront par demande écrite avoir la possibilité de recevoir en argent la partie de vacances qui dépasse trois (3) semaines. Les heures de travail durant les semaines excédantes seront toutefois rétribuer suivant les taux réguliers des salaires.

ARTICLE XVII

REGIME D'ASSURANCE GROUPE

- 17.01 L'indemnité hebdomadaire pour les employés absent pour cause de maladies ou d'accidents, sera de 66-2/3% des gains hebdomadaires de base avec un maximum de 66-2/3% des gains assurables établis par la loi de l'assurance chômage pour l'année en cours.

	<u>1er janvier 1979</u>	<u>1er janvier 1980</u>
Assurance Vie	\$15,000.	\$20,000.
A.D. & D.	Même montants que l'assurance vie	
Déductible	N i l	N i l
Indemnité Hebdomadaire	1-3-52	1-3-52

Les primes du régime d'assurance groupe sont défrayés 100% par la compagnie qui se réserve le contrôle du choix de la firme d'assurance utilisée.

En vue de l'amélioration de l'indemnité hebdomadaire et du Régime d'Assurance Groupe, les 5/12^e de la réduction de la prime (part de l'employé), seront retenus par la Société à partir de la date d'entrée en vigueur en vertu de la Loi de l'assurance-chômage.

Toutes augmentations dans les bénéfices de l'assurance pour un employé, seront en vigueur le premier jour activement au travail coïncidant ou suivant immédiatement la date d'éligibilité.

Les nouveaux employés ne sont pas éligibles au régime d'assurance groupe jusqu'à ce qu'ils aient complété six (6) mois d'emplois. Toutefois, pour les nouveaux employés désignés pour occuper une tâche permanente les bénéfices de l'assurance groupe seront en force dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'essai.

Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent des lois accordant les prestations déjà protégées par ce régime, la Société aura droit à l'intégration totale des prestations et des coûts.

La Société versera le montant nécessaire afin de maintenir le niveau actuel des prestations, mais ne sera pas tenue de verser un montant plus élevé que celui indiqué dans la présente convention.

Toute économie réalisée par une intégration de ce genre sera répartie en fonction des accords de frais partagés passés à la date d'entrée en vigueur et servira à diminuer le coût de la part de l'employé le cas échéant.

Les bénéficiaires d'assurance groupe seront administrés selon les termes et conditions de la Police d'assurance groupe.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire auquel un employé a droit en vertu du programme d'assurance groupe doit être réduit d'un montant égal à 100% du montant du revenu perçu par l'employé en vertu de tous les programmes gouvernementaux incluant, mais sans s'y restreindre, le Régime des rentes du Québec, le Régime de pensions du Canada et la Loi de l'assurance-chômage.

Il est agréé d'un commun accord que des changements mineurs dans les bénéficiaires et conditions d'éligibilités peuvent être requis par les politiques de la compagnie assurant les bénéficiaires de l'assurance groupe.

Advenant que ces changements mineurs affectent les bénéficiaires présents la Compagnie en accord avec l'Union compensera d'une façon quelconque les bénéficiaires réduits.

Les employés absents pour cause de maladie pourront retirer une avance de \$15.00 par jour sur leur indemnité dû de la compagnie d'assurance jusqu'à un maximum de \$400., en attente du chèque d'indemnité hebdomadaire de la compagnie d'assurance. L'avance reçue par l'employé pourra être remise par rémission des chèques d'assurance ou par réduction salariale.

ARTICLE XVIIIGENERALITES

- 18.01 La compagnie et l'union coopéreront dans le domaine de la prévention des accidents en encourageront les mesures nécessaires pour assurer la sécurité maximum et la santé de tous les employés.
- 18.02 La compagnie consent à ce que l'union puisse afficher des avis dans l'usine sur un tableau d'affichage fourni dans ce but par la compagnie à la condition que ces avis aient été approuvés individuellement par écrit par la compagnie et qu'ils aient été signés par des représentants responsables de l'union.
- 18.03 Tel que requis par la loi cette convention est rédigée en français; toutefois, pour fin de négociation et d'administration une version anglaise officielle est émise.
- 18.04 Congé pour cause de décès
En cas de décès d'un membre de sa proche famille un employé aura droit à un congé rémunéré n'excédant pas trois (3) jours sous réserve des conditions suivantes:
- (a) l'employé a au moins trois (3) mois de service continu
 - (b) l'employé doit assister aux funérailles
 - (c) les journées admissibles en vue du paiement seront consécutives et inclueront la journée des funérailles, le jour précédant immédiatement le jour des funérailles, et le jour qui suit immédiatement les funérailles; seront comptés à l'employé comme jour de travail ceux de ces jours pendant lesquels, n'eût le deuil, il eût travaillé
 - (d) par "membre proche de la famille" on entendra seulement le père, la mère, le mari, l'épouse, le fils, la fille, le frère ou la soeur. Un deuil multiple dû aux mêmes circonstances sera considéré comme un deuil unique
 - (e) advenant le décès du beau-père et de la belle-mère la compagnie autorisera une absence payée d'une journée soit le jour des funérailles, conformément aux conditions ci-dessus.

18.05 Salopettes

La compagnie paiera 100% pour le service de location des salopettes aux employés permanents. Le coût du changement des habits s'appliquera selon la politique établie. La Compagnie fournira aux employés du service de l'entretien une (1) paire de salopettes additionnelles.

18.06 Souliers de Sécurité

La compagnie contribuera jusqu'à une valeur maximum de trente-cinq (\$35) dollars par employé, par année civile à ceux qui sont requis par la compagnie de porter des souliers de sécurité. A compter de 1980 le maximum permis sera augmenter à quarante dollars (\$40.00).

18.07 La compagnie accepte que tous ses employés passent une fois par an des radiographies pulmonaires au coût de la compagnie.

18.08 Empaquetage

Les employés qui seront absents pour une période complète de travail seront remplacés si la production l'exige.

18.09 Jurés

Un employé appelé à faire partie d'un juré recevra la différence entre la rémunération pour cette fonction et sa paie régulière sous réserve des conditions suivantes:

- (a) l'employé doit avoir accumulé une (1) année de service continu.
- (b) les jours éligibles pour un tel paiement ne peuvent excéder cinq (5) jours de travail par semaine selon l'horaire établi à son taux normal de salaire pour la durée de la fonction de juré.
- (c) lorsque ses service ne sont pas requis comme juré, l'employé doit travailler selon son horaire régulier de travail.

- 18.10 Quelque soit la terminologie de cette convention collective, l'union et la compagnie agréée d'un commun accord que des changements sont possibles pour corriger des omissions, des erreurs et des circonstances incontrôlables ou modifier une injustice résultant de l'application textuelle de la convention. Toutefois, pour que ces changements soit valides ils doivent être rédigés par écrits et signés par leurs représentants autorisés.

ARTICLE XIX

DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 Cette convention entrera en vigueur le premier jour de janvier, 1979 et demeurera en vigueur jusqu'au 31ème jour de décembre, 1980, et elle sera automatiquement renouvelée pour une période d'un (1) an à moins que l'une ou l'autre des parties n'informe l'autre par écrit de toute modification ou terminaison, et ce, durant la période du 1er octobre, 1980 jusqu'au 1er décembre, 1980.
- 19.02 La première réunion aux fins de négocier des amendements à cette convention devra se tenir dans les trentes (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Durant les négociations se rapportant à l'une quelconque des modifications proposées aux clauses de cette convention, celle-ci restera en force et en vigueur.
- 19.03 A moins de spécification contraires, toutes les stipulations et conditions d'emploi telle qu'énoncées dans la présente convention entreront en vigueur à la date de ratification de cette convention.

EN FOI DE QUOI, la compagnie et l'union ont fait signer
les présentes par leurs représentants dûment autorisés, à
la date donnée ci-dessous, pour prendre effet le
1er janvier, 1979.

DOMFER POUDRES METALLIQUES LTEE
USINE DES POUDRES, LA SALLE, QUEBEC.

Howan

[Signature]

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES
LOCAL 178, MONTREAL, QUEBEC.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SIGNE LE

1^{er} JOUR DE FEVRIER 1979.

A N N E X E "A"TAUX DE SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u> <u>GROUPE I</u>	<u>1er janvier</u> <u>1979</u>	<u>1er janvier</u> <u>1980</u>
Opérateur en Chef	\$ 7.47	\$ 7.97
Opérateur de "Decarb" 1ère Classe	\$ 7.37	\$ 7.87
Opérateur de "Screen"	\$ 7.37	\$ 7.87
Expéditeur 1ère Classe	\$ 7.17	\$ 7.67
Expéditeur 2ème Classe	\$ 6.98	\$ 7.48
Chef d'équipe maintenance	\$ 7.57	\$ 8.07
 <u>GROUPE II</u>		
Opérateur de "Decarb" 2ème Classe	\$ 6.77	\$ 7.27
Empaqueteur (Baggers)	\$ 6.73	\$ 7.23
Maintenance 1ère Classe	\$ 7.17	\$ 7.67
Maintenance 2ème Classe	\$ 6.77	\$ 7.27
Opérateur - Machine à coudre	\$ 6.83	\$ 7.33
Concierge	\$ 6.73	\$ 7.23
 <u>GROUPE III</u>		
Manoeuvre à l'essaie (45 jours)	\$ 6.02	\$ 6.52