

A.E.M. 9338-02 DÉPÔT

3197-1

Dépôt N°: 8 5 1 1 1 3 6

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

03197-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26699-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
	85-09-26	85-11-19		85-06-15	88-06-14	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Plastique de Coaticook - CSD 225 rue Noel Asbestos, Qué J1T 2E1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Plastiques Tucker Inc 271 rue St-Jacques Coaticook, Qué J1A 2P3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques - CSD Att.: M. Jean-Claude Simoneau 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	Région 05-00 Activité 1650 (5) Affiliation 9

Notre 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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>ll</i>	85-11-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

(A.E. M-9338.02)

3197-1

'85 NOV 19 13 34

266 99-01

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LES PLASTIQUES TUCKER INC. (COATICOOK)

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK (CSD) '85 OCT 22 12:48

Réf.: Clause 16.05 - Assurance Groupe

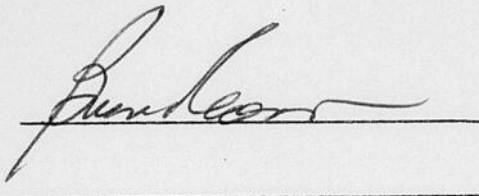
BCCF
MONTREAL

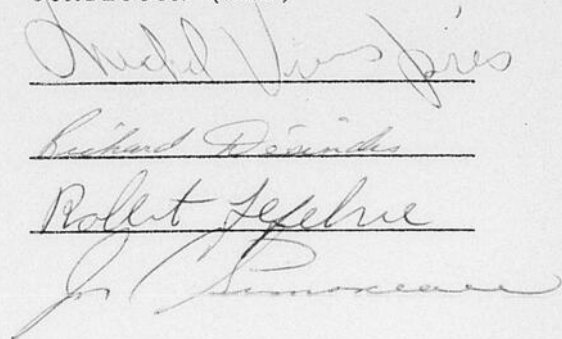
La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, un document qui donnera les explications en ce qui regarde le coût payé par la Compagnie en ce qui concerne l'assurance-groupe.

Le Syndicat pourra par la suite négocier avec des compagnies d'assurance et l'Employeur s'engage de continuer à payer le montant qu'il paie actuellement.

LES PLASTIQUES TUCKER INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAIL-
LEURS DU PLASTIQUE DE
COATICOOK (CSD)





'85 NOV 19 13 34

3141 01 01

'85 OCT 22 12:48

BCCT
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LES PLASTIQUES TUCKER INC. (COATICOOK)

d'une part

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK (CSD)

d'autre part

15 juin 1985 au 14 juin 1988

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat des Travailleurs du Plastique de Coaticook (C.S.D.) comme le seul autorisé, en vertu du certificat émis le 12 juin 1974 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, à négocier au nom des employés visés par la présente convention.
- 1.02 Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les employés de la Compagnie travaillant à l'usine de Coaticook P.Q., à l'exception de:
- a) Les employés de bureau;
 - b) Les contremaîtres et contremaîtresses;
 - c) Toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.
- 1.03 Dans le cas d'un différend, à savoir si une fonction est assujettie ou non à l'accréditation, l'on réfère le cas au commissaire enquêteur en chef du Ministère du Travail du Québec.

ARTICLE 2

FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît comme appartenant exclusivement à la Compagnie l'exercice des fonctions suivantes:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) Engager, congédier, classifier, diriger, permutation, promouvoir, démettre, mettre à pied, et suspendre les employés ou leur imposer quelque autre mesure disciplinaire, à condition qu'un employé qui se croit injustement discipliné puisse avoir recours à la procédure des griefs et d'arbitrage.
 - c) Etablir, réviser et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés, à condition d'en fournir copie au Syndicat.
 - d) De façon générale, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie

est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer l'agencement de ses opérations, l'attribution du travail de chaque employé le nombre d'employés requis, en tout temps, pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres manières concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité ailleurs dans la présente convention.

2.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions décrites ci-haut de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

2.03 En autant que possible, la Compagnie utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont mis-à-pied et qui ont des droits d'ancienneté, pour le travail régulier de production, d'entretien et de service à la production, pourvu que la Compagnie ait les outils et l'équipement nécessaires et que ces salariés soient qualifiés pour accomplir le travail prévu.

La Compagnie remplacera tout outil personnel brisé, usé ou perdu par un employé dans l'accomplissement de son travail, à condition que l'employé retourne à la Compagnie l'outil brisé ou usé et que dans le cas d'un outil perdu, il explique les circonstances de la perte.

2.04 Le travail normalement accompli par les salariés de cette unité n'est pas fait par d'autres salariés que ceux reconnus ou à être reconnus comme faisant partie de cette unité et ce, à condition qu'il y ait des employés, membres de l'unité qui sont compétents à accomplir le travail en question.

Advenant la nécessité d'utiliser d'autres personnes que celles faisant partie de l'unité parce qu'on ne peut trouver un employé compétent dans l'unité, ces personnes doivent toujours être accompagnées d'un employé de l'unité.

- 2.05 La Compagnie se doit de remplacer par des employés de cette unité, en autant que le besoin de faire faire le travail continue, tout poste ou fonction de cette unité devenu vacant ou créé par surplus de besoins.

ARTICLE 3 ATELIER SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE

- 3.01 Aucun employé occupant une position régie par les dispositions de cette convention ne demeurera au service de la Compagnie pour une période excédant trente (30) jours, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat.
- 3.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.01, advenant que le Syndicat refuse d'intégrer dans ses rangs un employé préposé par la Compagnie dans la période de trente (30) jours prévue, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier cet employé et dans ce cas, la Compagnie déduit quand même sur la paie de cet employé la cotisation syndicale tel que prévu par le Syndicat.
- 3.03 La Compagnie doit, pour la durée de cette convention, retenir sur les gages de tous les employés membres de l'unité de négociation une somme égale aux cotisations syndicales; le trésorier du Syndicat devra aviser par écrit la Compagnie de son adresse de résidence et du montant de cotisation syndicale ainsi que de tout changement qui y sera apporté par la suite: cet avis servira de mandat absolu à la Compagnie pour effectuer la retenue prescrite.
- 3.04 Le Syndicat dégage la Compagnie advenant des poursuites intentées par un employé concernant l'application de l'article 3.03 ci-dessus.
- 3.05 La Compagnie doit faire la remise des cotisations au Syndicat sous forme de chèque à tous les deuxième lundi de chaque mois en donnant la liste des employés impliqués ainsi que le montant retenu pour chacun d'eux.

ARTICLE 4 REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 Le Syndicat désigne les délégués de département qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure des griefs.
- 4.02 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués du Syndicat et comme membres du Comité des griefs. Tels délégués et membres du Comité des griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.
- 4.03 Un (1) délégué, sauf lorsqu'il est autrement prévu, représentera les départements suivants, et chaque délégué sera employé dans le département ou le groupe de départements qu'il représente:
- a) Département de l'assemblage;
 - b) Département de l'expédition;
 - c) Tous les autres départements.
- 4.04 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, des noms des délégués ainsi que du département ou groupe de départements qu'ils représentent, ainsi que des noms des membres du Comité des griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiers. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.
- 4.05 Il est entendu que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils ne subiront pas de perte de salaire à leur taux horaire respectif. Ils s'entendront avec leur supérieur immédiat pour s'absenter à un moment où le travail en souffrira le moins.

4.06

Comité des griefs

Les délégués de département sont nommés par le Syndicat de la façon prévue à 4.01 et 4.03 et composent les membres du Comité de grief. Les membres de ce comité auront droit de s'absenter de leur travail pour des périodes de temps raisonnables afin de faire enquête et aussi d'assister aux réunions qui seront jugées nécessaires avec la Direction. Les membres du comité sont rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à telle réunion.

4.07

Comité de négociations

Les employés, jusqu'à un maximum de trois (3) venant de départements différents, qui prennent part aux négociations pour le renouvellement d'une convention collective, sont payés pour leur perte de temps régulier et nécessaire pour la période que dure la négociation.

4.08

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant, la Compagnie, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ce représentant et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les règlements de griefs et pour la négociation, comme représentant extérieur du Syndicat.

ARTICLE 5PROCEDURE DES GRIEFS

5.01

Le terme grief désigne tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

5.02

C'est le désir mutuel des parties aux présentes, que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.

5.03

Il est entendu que, de façon générale, avant de se servir de la procédure ci-après prévue dans le paragraphe suivant, un employé doit d'abord donner à son supérieur immédiat, dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte,

l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner du délégué syndical qui a juridiction dans son département.

5.04

La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son supérieur immédiat, peut être soulevée par écrit comme un grief, par cet employé ou le Syndicat dans un délai additionnel de sept (7) jours ouvrables de la manière et dans l'ordre ci-après établi:

Stade no. 1

Le contremaître du département impliqué doit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief rendre sa décision écrite au signataire du grief.

Stade no. 2

Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au stade no. 1, le Syndicat pourra soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou à un autre supérieur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision du contremaître. Le gérant ou l'autre supérieur rencontrera le comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief et rendra sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

Stade no. 3

Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au stade no. 2, il peut être porté à l'arbitrage par le Syndicat ou la Compagnie, en avisant l'autre partie par écrit de son intention de procéder à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 6, à l'intérieur des 35 jours ouvrables à partir de la date de présentation du grief au stade no. 2. Si aucune demande d'arbitrage n'est reçue dans ce délai, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné selon le cas.

GENERALITES

5.05

Tout différend ou grief qui survient directe-

- ment entre la Compagnie et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis, par écrit, au stade no. 2 par l'une ou l'autre des parties dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement suscitant le grief.
- 5.06 Lorsque deux (2) employés ou plus dans un même département ont un grief semblable découlant de l'interprétation ou d'une prétendue violation de la présente convention, un tel grief sera présenté par écrit au stade no. 2 dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.
- 5.07 Lorsqu'un groupe d'employés de départements différents ont des griefs qui sont semblables, découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, le grief peut être soumis par écrit au stade no. 2 dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.
- 5.08 Si les délais prévus au stade nos. 1 et 2 ci-dessus ne sont pas respectés, le grief sera alors réglé à l'avantage de la partie qui n'aura pas manqué aux délais, à moins d'entente préalable écrite entre les parties.
- 5.09 A n'importe quel stade de la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.
- 5.10 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires et des vacances annuelles lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à/ou compléter chacun des stades de la Procédure des griefs.
- 5.11 Toute décision à laquelle la Compagnie et les représentants du Syndicat en viennent

sera finale et exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

5.12 La nature du grief, la correction demandée doivent apparaître dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des griefs, sa nature ne pourra en être changée. Une erreur technique dans la rédaction du grief n'aura pas pour effet d'annuler le grief.

5.13 Il est convenu que le règlement d'un grief ne sera pas interprété comme un précédent et ne liera pas la Compagnie ou le Syndicat en rapport avec tout autre grief, à moins d'entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat.

CAS DE SUSPENSION ET DE CONGEDIEMENT

5.14 a) Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en probation pendant les premiers trente (30) jours travaillés cumulatifs de leur emploi. Le congédiement d'un employé en probation ne pourra faire l'objet d'un grief.

b) Un employé mis-à-pied durant sa période de probation se verra crédité du temps accumulé au moment de sa mise-à-pied. Il jouira de ce temps de fait pour déterminer le moment où il pourra être rappelé au travail et ce temps équivaldra à la durée du temps durant sa période de probation. Au retour au travail de cet employé, il continuera de terminer sa période de probation, c'est-à-dire que le temps accumulé durant sa période de probation avant sa mise-à-pied lui sera alors crédité.

5.15 A la condition d'informer l'employé immédiatement par écrit de toutes les raisons motivées justifiant la Compagnie dans son action, la Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie avise le Syndicat

par la présente clause qu'elle adoptera la procédure suivante:

- a) Dans le cas d'offenses majeures: sujet à un renvoi immédiat;
- b) Dans le cas d'une première offense mineure, avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contre-maître, selon que la situation l'exige;
- c) Dans le cas d'une deuxième offense mineure, suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la nature de l'offense;
- d) Dans le cas d'une troisième offense mineure, suspension sans paie pour une période maximale de quinze (15) jours;
- e) Dans le cas de toute offense subséquente: renvoi immédiat;
- f) Lorsqu'un employé se sera mérité six (6) mois continus de bonne conduite sans offense mineure, cela annulera toutes les offenses mineures antérieures qui seraient alors indiquées à son dossier;
- g) Les parties conviennent que cette clause sera sujette aux dispositions du présent article: Procédure des griefs.

Note: Il y a une exception aux règles ci-haut établies concernant les opérateurs de molders de la section "molding" où il est strictement défendu de risquer ou de causer du dommage aux machines, soit en les ajustant ou de toute autre façon possible. Dans le cas contraire, les employés concernés seront soumis immédiatement à la clause 5.15, paragraphe "A". Les règlements ou dispositions du présent paragraphe s'appliquent également aux employés (tous ceux qui remplacent durant la période de repos) qui remplaceraient temporairement un opérateur régulier de molders de la section "molding".

Pour leur protection, les opérateurs de molders de cette section devront

refuser des ordres dans ce sens et auront le devoir et le droit d'en aviser le gérant de l'usine.

5.16

Un grief qui concerne une suspension ou un congédiement pour raison d'ordre administratif ou punitif peut se régler sous la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) Le maintien ou la modification par l'arbitre de la décision de la Direction relative à la suspension ou au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) La réinstallation de l'employé avec compensation égale à l'équivalent de salaire et autres avantages dont il a été privé par son congédiement ou suspension, moins tout montant qu'il aurait pu gagner par son travail alors qu'il était suspendu ou congédié; ou
- c) Tout autre arrangement qui peut être jugé juste et équitable.

ARTICLE 6ARBITRAGE

6.01

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 5.03 (Stade no. 3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie désignera en même temps un arbitre. Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivants, l'autre partie devra aviser la partie plaignante de son acceptation de l'arbitre désigné ou de son choix d'un autre arbitre. Les deux (2) parties devront dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, tenter de s'entendre sur le choix de l'arbitre. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la Province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

- 6.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne peut être nommée comme arbitre.
- 6.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord passé par tous les stades requis de la Procédure des griefs.
- 6.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention et son mandat sera limité aux matières soulevées dans les documents écrits prévus au stade no. 2 de la Procédure des griefs. Dans les cas de sanctions qu'elles soient d'ordre punitif ou administratif, l'arbitre a les pouvoirs de changer ou de modifier la décision de la Compagnie s'il trouve que la Compagnie a agi de façon arbitraire envers l'employé.
- 6.05 Les parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et sa décision, rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions, sera finale et liera les parties aux présentes, et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe pourra être prolongée sur demande de l'arbitre.
- 6.06 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.
- 6.07 Les séances d'arbitrage auront lieu à Coaticook ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.
- 6.08 Aucune action civile pouvant résulter d'un grief ne sera exercée devant les tribunaux de droit commun avant que la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, n'ait été épuisée. Cette disposition ne s'applique pas aux mesures légales que l'une ou l'autre des parties pourrait prendre à l'endroit d'un tribunal d'arbitrage qui, dans sa décision, a agi sans juridiction ou a excédé sa juridiction.

ARTICLE 7 PAS D'ARRET DE TRAVAIL

7.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lock-out de ses employés et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse (Walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

7.02 Il est entendu que tout employé ou tous les employés prenant part à/ou causant une telle grève, ou toute autre action collective, peuvent être traités en conséquence par la Direction selon l'article 2 de cette convention.

7.03 Les mots "grève" et "lock-out" utilisés dans cette convention ont la même signification que dans le Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté est reconnue par la Compagnie sur une base départementale et basée sur les services continus d'un employé à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauche par la Compagnie. Sujet aux autres dispositions de cette convention, le service continu est déterminé par la période sans interruption qu'un employé fait pour l'employeur. Les départements sont comme suit:

1. Département de moulage, emballage, assemblage;
2. Département de l'expédition;
3. Département de l'entretien;
4. Entrepôt;
5. Peinture.

8.02 Tout employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur

la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de trente (30) jours travaillés cumulatifs pour la Compagnie, le tout en conformité avec les dispositions de la clause 5.14.

8.03

a) Des listes d'ancienneté établies en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés pour la dernière fois au service de la Compagnie, seront établies pour chaque département et une copie sera fournie au Syndicat lorsque la période d'affichage stipulée aux présentes sera expirée, et, par la suite, à tous les six (6) mois. Les listes d'ancienneté seront affichées dans chaque département pendant une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. Les listes d'ancienneté seront sans appel, excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'affichage, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établi qu'elle n'était pas exacte.

b) Aux fins d'application de l'ancienneté, advenant qu'il y ait plus d'un employé entré au service de la Compagnie la même journée, la priorité sera établie de la façon suivante:

1er. L'employé qui a légalement le plus de personnes à sa charge, qu'il soit marié ou vit maritalement.

2è. Si le nombre de personnes à charge est égal, alors l'employé le plus âgé est considéré.

8.04

Sujet aux dispositions des paragraphes 8.01 et 8.02 ci-dessus, l'employé réduit d'une équipe à l'intérieur de son département peut, s'il a l'ancienneté et est qualifié, demander d'être assigné à une autre fonction dans son département et le dernier employé embauché sera, dans le cas de mise-à-pied, le premier

mis-à-pied; et, de la même façon, le dernier employé mis-à-pied sera le premier réembauché, pourvu que les employés possédant le plus d'ancienneté, ou à être réembauchés soient pleinement qualifiés pour le travail disponible à accomplir. La détermination des qualifications d'un employé demeure une fonction exclusive de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.

- 8.05 Dans le cas de promotion, permutation, réduction d'équipe, déplacement, transfert ou rétrogradation, excluant les promotions à des positions en-dehors de l'unité de négociation, l'ancienneté s'appliquera dans tous les sens, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 8.04.
- 8.06 Les promotions à des positions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention. Les personnes ainsi transférées accumuleront leur ancienneté que si leur stage en dehors de l'unité de négociation dure moins d'un (1) an et que ces transferts ne se fassent pas plus d'une fois par cinq (5) ans. Si de tels employés devaient être ramenés ou transférés dans l'unité de négociation après leur stage d'un (1) an complété, ils seront considérés comme des nouveaux employés aux fins d'ancienneté.
- 8.07 Dans le cas d'un employé qui a subi un accident de travail et qui ne peut plus remplir de façon adéquate son travail régulier durant une période temporaire de quarante-cinq (45) jours ouvrables, la Compagnie, en autant que personne ne soit déplacé de son travail régulier, ne sera pas tenue de suivre les règles relatives à l'ancienneté et aura le droit d'accorder une attention spéciale à tel employé en lui fournissant du travail pourvu que tel employé soit disponible et qu'il soit qualifié pour l'exécuter. Ce paragraphe ne devra pas être interprété comme obligeant la Compagnie à fournir du travail à tel employé.

- 8.08 Quand un employé est transféré d'une façon temporaire pour une période moindre de trente (30) jours ouverts ou par toute période plus longue, les deux (2) périodes devant être convenues entre la Compagnie et le Syndicat, l'employé conservera son ancienneté dans l'unité originale d'ancienneté telle qu'indiquée à l'appendice "B", d'où il a été transféré en premier lieu.
- 8.09 A l'exception des emplois temporaires dont la durée est moindre de trente (30) jours ouvrables, tous les emplois vacants sont affichés sur un tableau durant une période de six (6) jours ouvrables et les employés intéressés doivent inscrire leur nom sur la formule d'affichage s'ils veulent être considérés. Les employés du département concerné ont le privilège du choix suivant leur ancienneté. Advenant qu'il n'y ait pas d'employé qualifié ou intéressé dans le département en question, les autres employés des autres départements ont le choix suivant leur ancienneté pour cette fonction avant l'embauche de l'extérieur de d'autres employés en autant qu'ils soient qualifiés pour le travail prévu.
- 8.10 L'application du 8.09 ci-dessus se fait sans discrimination à l'égard du sexe tout en assurant la continuité de la production. Suite à l'affichage le nom du candidat choisi est affiché au tableau pour une période de cinq (5) jours.
- 8.11 L'employé choisi, suite à un affichage, peut retourner sur son ancienne fonction, s'il n'a pas travaillé dix (10) jours sur sa nouvelle fonction. Advenant que l'employé choisi refuse ou que l'employeur le retourne durant cette même période parce que non satisfaisant l'employeur choisit un autre employé parmi ceux qui ont mis leur nom sur l'affichage en question.
- 8.12 L'employeur ne peut pas obliger un employé mis-à-pied d'accepter un poste autre qu'un poste dans le département dans lequel il

travaillait avant sa mise-à-pied et son nom demeurera toujours sur la liste d'ancienneté.

8.13

L'employeur donne la préférence aux employés qui ont le plus d'ancienneté au moment de combler un poste vacant sur le quart de jour et aussi lors de besoin de transfert d'un quart à un autre. A moins d'entente contraire entre les parties, le changement de quart se fait toujours au début de la semaine suivante.

ARTICLE 9PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un employé perdra tout ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) Il est congédié pour cause;
- c) Sujet aux dispositions de l'article 8.12, suite à une mise-à-pied, il fait défaut, dans les dix (10) jours de la mise à poste d'un avis de retourner au travail qui lui est signifié par lettre recommandée, d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail, et s'il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un tel avis. Si un employé informe la Compagnie de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, à condition que les raisons avancées aient été trouvées valables;
- d) Mise-à-pied pour une période excédant la durée d'emploi maximale, douze (12) mois;
- e) Promu contremaître pour une période de plus d'un (1) an.

9.02

- a) Lors du retour au travail à la suite d'une maladie ou accident, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue,

excepté si la période de l'absence pour maladie ou accident dure plus d'un (1) an civil. Dans ce dernier cas, l'excédant ne sera pas compté pour le calcul de service d'un employé.

b) Lors du retour au travail, à la suite d'un accident de travail, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue.

9.03 Advenant la prévision de mise-à-pied d'employé pour une période d'une semaine ou plus, la Compagnie affiche sur une liste le nom des employés impliqués au moins une (1) semaine avant la date de la mise-à-pied.

ARTICLE 10 ABSENCES AU TRAVAIL

10.01 Sujet aux autres dispositions de la présente convention, toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et la Compagnie pourra agir, en vertu de l'article 2 de la présente convention, contre tout employé absent sans permission.

10.02 Si un employé, à cause de maladie ou d'accident, s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avisera la Compagnie dans la demi-heure avant le commencement de son quart, en autant qu'il soit physiquement capable de le faire.

10.03 La Compagnie accordera permission d'absence à pas plus de deux (2) membres du Syndicat ne travaillant pas dans le même département et sur une même opération, et qui sont délégués pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que la Compagnie soit avisée par écrit une (1) semaine à l'avance de telle requête pour permission d'absence, ainsi que des noms des personnes désignées à cette fin, et pourvu aussi que telles permissions d'absence n'excèdent pas trente (30) jours en tout au cours d'une période de douze (12) mois.

10.04 Toute employée qui est enceinte se verra accordée un congé d'absence qui débutera au moment

déterminé par le médecin mais, en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement, et qui prendra fin au plus tard trois (3) mois après la naissance et si plus avantageux, le projet de règlement de la Loi 126 au chapitre 5 s'applique.

10.05 La Compagnie accordera, une fois pendant chaque année de cette convention, un congé d'absence sans paie, de pas moins de trois (3) mois et de pas plus d'un (1) an, à pas plus d'un employé à la fois, un congé d'absence pour travailler à plein temps pour le Syndicat, Centrale ou Fédération avec laquelle il y a affiliation, le tout à condition que la Compagnie soit avisée d'une telle demande au moins un (1) mois à l'avance si possible. Le même employé n'aura pas droit à plus d'un congé d'absence pendant la durée de cette convention pour les fins de ce paragraphe.

10.06 Toute permission d'absence sera donnée par écrit et signée par un officier autorisé de la Compagnie, et copie sera envoyée au Syndicat. Telle permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée. Si un employé est occupé ailleurs à un emploi rémunérateur pendant qu'il est en congé d'absence, il perdra toute ancienneté, à moins qu'il n'ait obtenu la permission écrite de la Compagnie pour se livrer à tel travail.

10.07 Pour éviter des malentendus, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat, par écrit, de tous les congés d'absence accordés qui excèdent cinq (5) jours.

ARTICLE 11 SALAIRES ET CHARGES DE TRAVAIL

11.01 a) Les salaires et les classifications seront tels que prévus à l'appendice "A" ci-annexé et constitueront une partie intégrante de cette convention.

b) Augmentation générale des salaires:

- Le salaire payé en date du 15 juin 1984 est maintenu pour la période du 15 juin 1985 au 14 juin 1986.
- Trois pour cent (3%) à compter du 15 juin 1986.
- Trois pour cent (3%) à compter du 15 juin 1987.

11.02 Tout employé qui est requis temporairement d'accomplir un autre travail que son travail régulier, recevra le taux de salaire pour le travail auquel il est transféré ou son taux de salaire régulier, le plus élevé des deux. Les dispositions de ce paragraphe, toutefois, ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas de travail disponible sur l'occupation régulière de l'employé.

11.03 Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu que, s'il en est requis par la Compagnie, l'employé s'acquittera du travail disponible qui pourra lui être assigné, et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas de panne d'électricité, de feu, d'inondation ou quelque autre condition que ce soit hors du contrôle de la Compagnie, et au cas d'un employé qui se présente à l'ouvrage après une absence non autorisée.

11.04 Lorsqu'un employé est rappelé au travail, alors qu'il a poinçonné sa carte à/ou après l'heure, quand son quart normal est terminé, ou qu'il est rappelé pour travailler un dimanche ou un jour de fête, ou qu'il se rapporte pour un rappel retardé mais prévu, il reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux simple ou la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié selon ce qui est le plus considérable.

11.05 Les taux applicables aux nouvelles occupations ou aux occupations existantes qui sont substantiellement changées pendant la durée de cette

convention, seront déterminés par la Compagnie en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

Tout différend au sujet de ces taux sera réglé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

11.06 Dans le cas où la Compagnie voudrait installer un système au rendement ou un plan bonis, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent afin de s'entendre sur les modalités d'un tel plan avant qu'il puisse être mis en vigueur.

- 11.07
- a) La Compagnie s'engage à ne pas donner de surcharge de travail à ses employés.
 - b) La Compagnie est d'accord à former un comité formé de trois (3) représentants syndicaux, lesquels pourront s'adjoindre un technicien syndical au besoin afin de discuter de tout problème possible de charge de travail et elle s'engage à corriger toute plainte dans ce sens dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures.
 - c) La Compagnie est d'accord à permettre à ce comité de siéger sur les heures de travail et ceci sans perte de salaire aussi souvent que les besoins s'en feront sentir.

11.08 Le salarié reçoit sa paie le jeudi de chaque semaine et si le jeudi est un jour de congé reconnu, la paie est distribuée le jour précédent. Advenant une erreur sur la paie, la Compagnie corrigera cette erreur dans la semaine même où l'erreur est constatée.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures dans tous les départements, et elle est répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures débutant le lundi (exception faite du département du moulage, emballage et assemblage où le début pour le quart de nuit

est onze (11) heure p.m. le dimanche) pour se poursuivre jusqu'au vendredi inclusivement et les quarts sont les suivants:

Département du moulage, emballage, assemblage:

7:00 hre a.m. à 15:00 hre p.m.
15:00 hre p.m. à 23:00 hre p.m.
23:00 hre p.m. à 7:00 hre a.m.

Département de la peinture:

8:00 hre a.m. à 16:00 hre p.m.

Département de l'entrepôt:

8:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m. (jour)
13:00 hre p.m. à 17:00 hre p.m. (jour)
15:00 hre p.m. à 23:00 hre p.m. (soir)

Réception et expédition:

1er mai au 1er octobre:

7:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m.
13:00 hre p.m. à 16:00 hre p.m.

Balance de l'année:

8:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m.
13:00 hre p.m. à 17:00 hre p.m.

12.02

- a) Bien que le paragraphe 12.01 établisse les heures normales de travail, il ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un montant spécifique d'heures de travail par semaine.
- b) Advenant une diminution de travail, la Compagnie procède par mise-à-pied au lieu de diminution d'heures de travail parmi les employés concernés.

12.03

- a) Tous les employés qui travaillent sur les quarts à heures continues, ont une période de vingt (20) minutes payées pour leur repas.
- b) La Compagnie accorde à tous les employés une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail et aussi une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque quart de travail pour permettre aux employés de se laver et être en mesure de quitter à l'heure précise. Les employés de département du "Moulding" sont payés cinq (5) minutes aux taux simple en surplus de leur huit (8) heures pour se laver les mains.

c) Quant un employé, à la demande de la Compagnie, travaille une et demie (1 1/2) heure ou plus au taux de surtemps, comme prolongation de son quart ou journée normale, il lui sera accordé une demi-heure (1/2) avec paie au taux de surtemps pour prendre un repas. S'il optait à ne pas prendre de repas, mais continuait à travailler il serait rémunéré d'une demi-heure (1/2) au taux de surtemps additionnel aux heures travaillées.

d) L'employé qui travaille en surtemps, a droit aux mêmes périodes de repos que l'employé qui travaille à temps régulier.

12.04

a) Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et l'on doit l'offrir aux employés de la classification qui ont le plus d'ancienneté et qui sont désireux et physiquement capables de le faire.

b) Si la Compagnie n'offre pas le surtemps à l'employé tel que prévu à 12.04 a), l'employé ainsi lésé est payé pour les heures de surtemps qui auront été accomplies.

12.05

Tout travail autorisé, exécuté par un employé sur sa journée régulière de congé ou en sus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, sera considéré comme surtemps et sera payé au taux de son salaire horaire régulier plus cinquante pour cent (50%).

L'employé absent du travail dans sa semaine normale peut demander à la Compagnie du travail en dehors des heures normales afin de compléter sa semaine de travail et si accepté par la Compagnie, l'employé sera rémunéré au taux régulier de sa classification pour les heures ainsi travaillées.

En ce qui regarde les opérateurs de camion, le temps supplémentaire leur est payé après 10:00 heures de travail.

12.06

Tout travail exécuté un dimanche à la demande de la Compagnie sera payé au taux de salaire horaire plus cent pour cent (100%).

- 12.07 Dans le cas d'opération continue, un employé demeurera au travail jusqu'à ce qu'il soit remplacé. Tout employé qui laisse, sans surveillance, une machine à opération continue, sera sujet à la discipline.
- 12.08 Tout travail autorisé accomplit l'un ou l'autre des jours de congés mentionnés au paragraphe 13.01, sera rémunéré au taux de surtemps, en plus de la paie pour congé statutaire à laquelle un employé peut avoir droit.
- 12.09 On ne pourra pas recevoir du temps supplémentaire en double pour une journée ou pour une semaine de travail. On paiera pour du temps supplémentaire, seulement les heures qui ont réellement été travaillées en surplus de la journée ou de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 13 CONGES STATUTAIRES

- 13.01 La Compagnie accordera à tous les employés douze (12) congés statutaires payés tel qu'énumérés ci-bas, que les congés tombent ou non un jour ouvrable.
- Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 24 mai
 Saint-Jean-Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Veille de Noel
 Noel
 Lendemain de noel
 Veille du Jour de l'An
- A partir du 15 juin 1986, tout salarié a droit à un congé mobile par année de convention à une date de son choix. Ce congé doit être demandé cinq (5) jours précédent la journée de congé que le salarié désire.
- 13.02 Pour chacun des jours ci-haut mentionnés, un employé reçoit l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux régulier de sa classification.
- 13.03 Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées,

s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'équipe régulière de jour. Toutefois, lorsqu'un autre jour est observé au lieu de la fête, ces dispositions s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour de congé.

13.04

a) Congé de deuil:

La Compagnie convient au cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant, de l'employé ou de l'époux ou de l'épouse de ses employés, du beau-père, de la belle-mère, d'accorder un congé d'absence de trois (3) jours payés. Au cas du décès du beau-frère et de la belle-soeur, un congé d'absence de trois (3) jours sera accordé dont deux (2) jours payés par l'employeur. Ces heures payées seront comptées comme travaillées pour fins de calcul du surtemps.

b) A la demande d'un employé, la Compagnie convient d'accorder une demie (1/2) journée de congé sans solde sans perte d'ancienneté lors du décès d'un ami ou de parenté qui ne serait pas déjà couvert(e) dans le 13.04 ci-haut, pour lui permettre d'assister aux funérailles.

13.05

Ce boni est payé à tous les employés sur le rôle de paye et aussi à tous les employés absents pour les raisons suivantes: Maladie, accident, affaire syndicale, devoir civique à la cour. Ont aussi droit à ce boni payé, les employés en permis d'absence, mis à pied suite à un manque de travail, qui ont travaillé au moins un (1) quart complet durant les huit (8) semaines précédent le jour de fête, et les employés mis à pied qui sont rappelés au travail, ainsi que les employés en permis d'absence qui retournent au travail dans les huit (8) semaines suivant le jour de fête ont aussi droit au boni payé pour ce jour de fête.

ARTICLE 14VACANCES PAYEES

14.01

Tous les employés auront droit à des vacances annuelles dont la rémunération et la durée seront établies conformément au tableau suivant:

<u>Durée des services continus au 30 juin</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de paie de vacances</u>
Jusqu'à 2 ans	2 semaines	4% des gains pour travail accompli pour la Compagnie pendant les 12 mois précédents et comprenant la dernière période de paie au 30 juin.
De 2 à 3 ans	2 semaines	6%
<u>De 3 à 5 ans</u>	<u>2 semaines</u>	<u>6.25%</u>
<u>De 5 à 8 ans</u>	<u>3 semaines</u>	<u>8%</u>
<u>De 8 ans et plus</u>	<u>4 semaines</u>	<u>9%</u>

14.02

Il y aura trois (3) semaines d'arrêt général des opérations durant le mois de juillet de chaque année et à moins d'entente contraire entre les parties, ces trois (3) semaines seront les trois (3) dernières semaines complètes de juillet, et, personne ne peut être tenue de travailler durant cette période. Les employés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances devront les prendre durant l'année à un moment établi à la convenance des parties en tenant compte de l'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, s'il y a urgence, c'est-à-dire nécessité de travailler qui ne pouvait absolument pas être fait avant la période d'arrêt général, même en considération de payer du temps supplémentaire, la Compagnie pourra faire travailler les employés nécessaires qui ont le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité et qui sont qualifiés pour accomplir le travail exigé.

Advenant ce cas, l'employé appelé à travailler sera remboursé, sur présentations de pièces à l'appuie, les coûts qu'il a dû assumer à cause de la cancellation de réservations.

14.03

La paie de vacances qui est due à chaque employé lui sera payée le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances et couvrira la paie pour la période de vacances à être prise à

ce moment seulement et si la Compagnie néglige l'application du paragraphe précédent, elle devra payer à chaque employé impliqué un montant supplémentaire de cinquante dollars (\$50.00) par semaine de vacances en cause.

ARTICLE 15 SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés pendant les heures de travail.

15.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie en encourageant et en donnant son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.

15.03 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés soit à la maison, soit à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils sont blessés.

15.04 La Compagnie accorde un emplacement approprié pour les premiers soins et elle voit à ce que l'équipement nécessaire soit sur les lieux afin de parer aux cas d'urgence.

ARTICLE 16 GENERAL

16.01 La Compagnie convient que les employés non régis par la convention collective n'accompliront pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention sauf pour fins d'entraînement de recherches et la vérification des moules, ou si la chose devenant nécessaire à cause de condition d'urgence, de danger.

- 16.02 La Compagnie fournira chaque mois au Syndicat:
- a) Liste des nouveaux avec leur adresse, leur date d'entrée, leur occupation;
 - b) Liste des départs;
 - c) Liste des transferts des employés mentionnant leur occupation nouvelle et leur nouveau département;
 - d) Liste des employés qui, par la suite de leur mariage, ont un nouveau nom.
- 16.03 Tout employé qui agit comme juré, candidat juré ou qui comparaît devant une Cour de Justice, suite à une convocation par subpoena, ne subit aucune perte de salaire pour les heures régulières de travail perdues de ce fait, l'employeur lui verse son taux de salaire pour chacune desdites heures, moins l'indemnité allouée par la Cour.
- 16.04 Toutes les appendices ou annexes de cette convention en font partie intégrante.

ASSURANCE GROUPE

- 16.05 La Compagnie s'engage à fournir un régime d'assurance groupe dont les modalités et bénéfices sont définis dans la brochure "Votre Régime d'Assurance Collective" en vigueur le 1er juin 1978 et tel que modifié par la suite.

Le coût de ces assurances sont entièrement aux frais de la Compagnie.

La Compagnie fournit aux employés une brochure donnant les informations au sujet des assurances applicables aux employés.

ARTICLE 17

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 La Compagnie convient de laisser au Syndicat l'usage d'un (1) tableau d'affichage qui sera placé à un endroit choisi d'un commun accord par les parties à la condition que ce tableau d'affichage soit limité à l'affichage d'avis. Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés:

- Avis d'activité sociale et récréative du Syndicat;
- Avis concernant les élections du Syndicat, les résultats de telles élections, les nominations par le Syndicat; et
- Avis d'assemblée du Syndicat ou de toute activité similaire du Syndicat.

ARTICLE 18

CORRESPONDANCE

18.01

Excepté dans le cas où il est prévu différemment, les communications officielles, sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat, devraient être adressées par la poste, sous pli recommandé aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE

L'original à:

Les Plastiques Tucker Inc.
271, rue St-Jacques Sud
Coaticook, Québec
J1A 2P3

Une copie à:

M. Donald B. Henderson
Tucker Plastic Inc.
3701 Chesswood Avenue
Suite 320
Donwvew, Ontario
M3J 2P6

AU SYNDICAT

L'original à:

Le Président
Syndicat des Travailleurs du
Plastique de Coaticook (C.S.D.)
(à l'adresse qui sera fournie à la
Compagnie par le Syndicat).

Une copie à:

Secrétaire, archiviste
Syndicat des Travailleurs du
Plastique de Coaticook (C.S.D.)
(à l'adresse qui sera fournie à la
Compagnie par le Syndicat).

Une copie à:

Conseiller technique
Fédération Démocratique de la Métallurgie,
des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.)
608 boul. Simoneau
Asbestos, Québec
J1T 4P8

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01

- a) Cette convention est en vigueur pour une période de trois (3) ans à partir du 15 juin 1985 au 14 juin 1988.
- b) Si les négociations en vue de révision ou modifications de cette convention s'étendent au-delà des délais fixés par le Code du Travail du Québec, la présente convention sera considérée, après cette date, comme un contrat provisoire qui demeurera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau contrat ou jusqu'à la date où l'une ou l'autre des parties se prévaut de leur droit légal acquis suivant les prévisions de l'Article cinquante-huit (58) du Code du Travail du Québec.

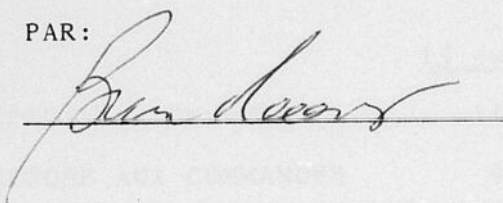
19.02

Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention, la Compagnie édite cette convention dans un livre format poche et distribue copie à chaque employé et elle remet vingt (20) copies au permanent au Syndicat.

Signé à Sherbrooke, ce 26ème jour de septembre 1985.

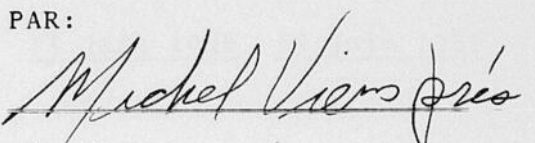
TUCKER PLASTIC PRODUCTS
LIMITED

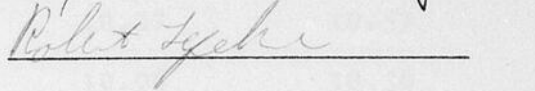
PAR:

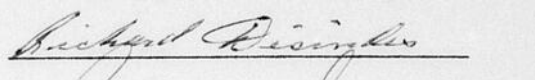


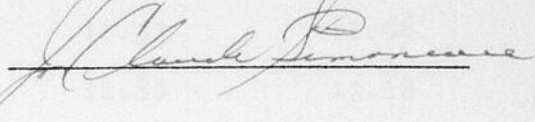
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK
(C.S.D.)

PAR:









CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
APPENDICE "A"
CLASSIFICATION - TAUX DE PAIE

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
HOMME DE PLANCHER CLASSE A - QUART A.B.C.	11.38	11.72	12.07
HOMME DE PLANCHER CLASSE B - QUART A.B.C.	10.53	10.84	11.16
HOMME DE PLANCHER CLASSE C - QUART A.B.C.	9.77	10.06	10.36
PREPOSE AU MELANGEUR	11.38	11.72	12.07
MATERIAL GRINDER	9.77	10.06	10.36
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE A - A.B.C.	11.38	11.72	12.07
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE B - A.B.C.	10.53	10.84	11.16
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE C - A.B.C.	9.77	10.06	10.36

- NOTES: 1. Tous les mouleurs classe "C" sont promus à la classe "B" après avoir travaillé six (6) mois comme mouleur classe "C" et reçoivent le taux maximal de cette classe immédiatement lors de leur promotion.
2. Un mouleur qui a travaillé un (1) an dans la classe "B" est promu à la classe "A" et reçoit le taux maximal de cette classe immédiatement lors de la promotion.
3. Les règles établies ci-haut dans les notes 1 et 2 s'appliquent également pour les occupations de préposé au mélangeur et homme de plancher.

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
EXPEDITEUR EN CHEF	11.78	12.13	12.49
PREPOSE AUX COMMANDES	9.98	10.27	10.57
PREPOSE A L'ENTREPOT	9.77	10.06	10.36
COMMIS A LA RECEPTION	10.42	10.73	11.05
OPERATEUR DE CAMION	11.00	11.33	11.66
HOMME DE MAINTENANCE	12.43	12.80	13.18
CONCIERGE	8.13	8.37	8.62
EMPAQUETAGE: DEBUT	6.62	6.81	7.01
APRES 30 JOURS OUVRABLES	8.38	8.63	8.88
APRES 90 JOURS OUVRABLES	9.77	10.06	10.36

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
 APPENDICE "A"
 CLASSIFICATION - TAUX DE PAIE

Les employés déjà à l'emploi de la Compagnie utilisés à l'em-
 paquetage sont rémunérés au taux maximal de la fonction au moment
 ou ils sont utilisés sur cette fonction.

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
PEINTURE	6.04	6.22	6.40
APRES 30 JOURS	7.57	7.79	8.02
APRES 90 JOURS	8.44	8.69	8.95

CONTRAT A FORFAIT

L'employeur convient de ne pas donner à contrat ou sous-contrat
 du travail qui est effectué par les employés de l'unité de négo-
 ciation, et ce, tenant compte du personnel qui est sur la liste
 de rappel et de l'équipement disponible pour faire le travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- NOTES: 1. Equipe "B" pour tous les employés qui travaillent sur l'équipe "B", une prime d'équipe de \$0.15 l'heure s'ajoute aux taux horaires des occupations ci-haut mentionnées pour la première et la deuxième année.
2. Equipe "C" pour tous les employés qui travaillent sur l'équipe "C", une prime d'équipe de \$0.20 l'heure s'ajoute aux taux horaires des occupations ci-haut mentionnées pour la première et la deuxième année.

APPENDICE "B"

APPLICATION DE L'ANCIENNETE SUIVANT 8.01

1. DEPARTEMENT DU MOULAGE

Assistant-Contremaître	QUART A QUART B QUART C
Homme de plancher	QUART A QUART B QUART C
Préposé au mélangeur (Classe A.B.C.)	QUART A QUART B QUART C
Préposé aux presses (Classe C.)	QUART A QUART B QUART C
Préposé aux presses (Classe B.)	QUART A QUART B QUART C
Empaqueteur (euse)	
Assembleur (euse)	

2. DEPARTEMENT D'EXPEDITION3. DEPARTEMENT D'ENTRETIEN4. DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT5. DEPARTEMENT DE PEINTURE

APPENDICE "C"

1. La Compagnie garantit la présence régulière d'un (1) concierge quand les opérations sont en fonction.
2. La Compagnie paie aux opérateurs de camion un montant de dix dollars (\$10.00) par jour quand ils sont cédulés pour Montréal et pour les autres endroits elle paie les dépenses sur présentation des factures.
3. La Compagnie s'engage à avoir une salle à manger adéquate avec climatiseur et intérieur convenable, et à voir à ce que cet endroit soit toujours tenu convenable.
4. La Compagnie s'engage après avoir reçu autorisation signée des employés impliqués de faire la retenue sur leur salaire hebdomadaire des montants consentis lesquels devront être remis chaque semaine à la Caisse d'Economie de la Celanese de Coaticook.

A.E.M. 9338-02 DÉPÔT

3197-1

Dépôt N°: 8 5 1 1 1 3 6

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

03197-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26699-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
	85-09-26	85-11-19		85-06-15	88-06-14	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Plastique de Coaticook - CSD 225 rue Noel Asbestos, Qué J1T 2E1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Plastiques Tucker Inc 271 rue St-Jacques Coaticook, Qué J1A 2P3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques - CSD Att.: M. Jean-Claude Simoneau 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	Région 05-00 Activité 1650 (5) Affiliation 9

Notre 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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>ll</i>	85-11-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

(A.E. M-9338.02)

3197-1

'85 NOV 19 13 34

266 99-01

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LES PLASTIQUES TUCKER INC. (COATICOOK)

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK (CSD) '85 OCT 22 12:48

Réf.: Clause 16.05 - Assurance Groupe

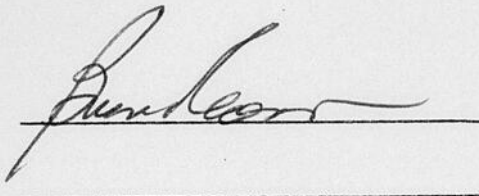
BCCP
MONTREAL

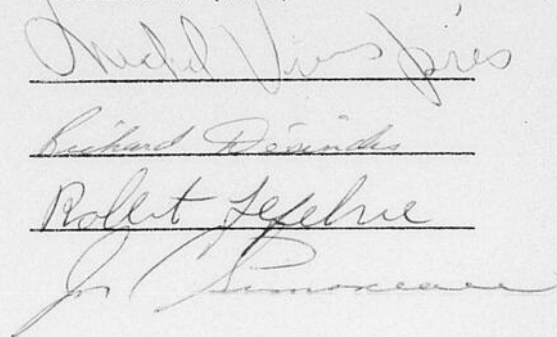
La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, un document qui donnera les explications en ce qui regarde le coût payé par la Compagnie en ce qui concerne l'assurance-groupe.

Le Syndicat pourra par la suite négocier avec des compagnies d'assurance et l'Employeur s'engage de continuer à payer le montant qu'il paie actuellement.

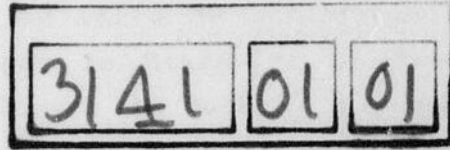
LES PLASTIQUES TUCKER INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAIL-
LEURS DU PLASTIQUE DE
COATICOOK (CSD)





'85 NOV 19 13 34



'85 OCT 22 12:48

BCCT
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LES PLASTIQUES TUCKER INC. (COATICOOK)

d'une part

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK (CSD)

d'autre part

15 juin 1985 au 14 juin 1988

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat des Travailleurs du Plastique de Coaticook (C.S.D.) comme le seul autorisé, en vertu du certificat émis le 12 juin 1974 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, à négocier au nom des employés visés par la présente convention.
- 1.02 Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les employés de la Compagnie travaillant à l'usine de Coaticook P.Q., à l'exception de:
- a) Les employés de bureau;
 - b) Les contremaîtres et contremaîtresses;
 - c) Toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.
- 1.03 Dans le cas d'un différend, à savoir si une fonction est assujettie ou non à l'accréditation, l'on réfère le cas au commissaire enquêteur en chef du Ministère du Travail du Québec.

ARTICLE 2

FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît comme appartenant exclusivement à la Compagnie l'exercice des fonctions suivantes:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) Engager, congédier, classifier, diriger, permutation, promouvoir, démettre, mettre à pied, et suspendre les employés ou leur imposer quelque autre mesure disciplinaire, à condition qu'un employé qui se croit injustement discipliné puisse avoir recours à la procédure des griefs et d'arbitrage.
 - c) Etablir, réviser et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés, à condition d'en fournir copie au Syndicat.
 - d) De façon générale, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie

est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer l'agencement de ses opérations, l'attribution du travail de chaque employé le nombre d'employés requis, en tout temps, pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres manières concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité ailleurs dans la présente convention.

2.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions décrites ci-haut de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

2.03 En autant que possible, la Compagnie utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont mis-à-pied et qui ont des droits d'ancienneté, pour le travail régulier de production, d'entretien et de service à la production, pourvu que la Compagnie ait les outils et l'équipement nécessaires et que ces salariés soient qualifiés pour accomplir le travail prévu.

La Compagnie remplacera tout outil personnel brisé, usé ou perdu par un employé dans l'accomplissement de son travail, à condition que l'employé retourne à la Compagnie l'outil brisé ou usé et que dans le cas d'un outil perdu, il explique les circonstances de la perte.

2.04 Le travail normalement accompli par les salariés de cette unité n'est pas fait par d'autres salariés que ceux reconnus ou à être reconnus comme faisant partie de cette unité et ce, à condition qu'il y ait des employés, membres de l'unité qui sont compétents à accomplir le travail en question.

Advenant la nécessité d'utiliser d'autres personnes que celles faisant partie de l'unité parce qu'on ne peut trouver un employé compétent dans l'unité, ces personnes doivent toujours être accompagnées d'un employé de l'unité.

- 2.05 La Compagnie se doit de remplacer par des employés de cette unité, en autant que le besoin de faire faire le travail continue, tout poste ou fonction de cette unité devenu vacant ou créé par surplus de besoins.

ARTICLE 3 ATELIER SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE

- 3.01 Aucun employé occupant une position régie par les dispositions de cette convention ne demeurera au service de la Compagnie pour une période excédant trente (30) jours, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat.
- 3.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.01, advenant que le Syndicat refuse d'intégrer dans ses rangs un employé préposé par la Compagnie dans la période de trente (30) jours prévue, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier cet employé et dans ce cas, la Compagnie déduit quand même sur la paie de cet employé la cotisation syndicale tel que prévu par le Syndicat.
- 3.03 La Compagnie doit, pour la durée de cette convention, retenir sur les gages de tous les employés membres de l'unité de négociation une somme égale aux cotisations syndicales; le trésorier du Syndicat devra aviser par écrit la Compagnie de son adresse de résidence et du montant de cotisation syndicale ainsi que de tout changement qui y sera apporté par la suite: cet avis servira de mandat absolu à la Compagnie pour effectuer la retenue prescrite.
- 3.04 Le Syndicat dégage la Compagnie advenant des poursuites intentées par un employé concernant l'application de l'article 3.03 ci-dessus.
- 3.05 La Compagnie doit faire la remise des cotisations au Syndicat sous forme de chèque à tous les deuxième lundi de chaque mois en donnant la liste des employés impliqués ainsi que le montant retenu pour chacun d'eux.

ARTICLE 4 REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 Le Syndicat désigne les délégués de département qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure des griefs.
- 4.02 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués du Syndicat et comme membres du Comité des griefs. Tels délégués et membres du Comité des griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.
- 4.03 Un (1) délégué, sauf lorsqu'il est autrement prévu, représentera les départements suivants, et chaque délégué sera employé dans le département ou le groupe de départements qu'il représente:
- a) Département de l'assemblage;
 - b) Département de l'expédition;
 - c) Tous les autres départements.
- 4.04 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, des noms des délégués ainsi que du département ou groupe de départements qu'ils représentent, ainsi que des noms des membres du Comité des griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiers. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.
- 4.05 Il est entendu que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils ne subiront pas de perte de salaire à leur taux horaire respectif. Ils s'entendront avec leur supérieur immédiat pour s'absenter à un moment où le travail en souffrira le moins.

4.06

Comité des griefs

Les délégués de département sont nommés par le Syndicat de la façon prévue à 4.01 et 4.03 et composent les membres du Comité de grief. Les membres de ce comité auront droit de s'absenter de leur travail pour des périodes de temps raisonnables afin de faire enquête et aussi d'assister aux réunions qui seront jugées nécessaires avec la Direction. Les membres du comité sont rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à telle réunion.

4.07

Comité de négociations

Les employés, jusqu'à un maximum de trois (3) venant de départements différents, qui prennent part aux négociations pour le renouvellement d'une convention collective, sont payés pour leur perte de temps régulier et nécessaire pour la période que dure la négociation.

4.08

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant, la Compagnie, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ce représentant et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les règlements de griefs et pour la négociation, comme représentant extérieur du Syndicat.

ARTICLE 5PROCEDURE DES GRIEFS

5.01

Le terme grief désigne tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

5.02

C'est le désir mutuel des parties aux présentes, que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.

5.03

Il est entendu que, de façon générale, avant de se servir de la procédure ci-après prévue dans le paragraphe suivant, un employé doit d'abord donner à son supérieur immédiat, dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte,

l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner du délégué syndical qui a juridiction dans son département.

5.04

La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son supérieur immédiat, peut être soulevée par écrit comme un grief, par cet employé ou le Syndicat dans un délai additionnel de sept (7) jours ouvrables de la manière et dans l'ordre ci-après établi:

Stade no. 1

Le contremaître du département impliqué doit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief rendre sa décision écrite au signataire du grief.

Stade no. 2

Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au stade no. 1, le Syndicat pourra soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou à un autre supérieur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision du contremaître. Le gérant ou l'autre supérieur rencontrera le comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief et rendra sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

Stade no. 3

Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au stade no. 2, il peut être porté à l'arbitrage par le Syndicat ou la Compagnie, en avisant l'autre partie par écrit de son intention de procéder à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 6, à l'intérieur des 35 jours ouvrables à partir de la date de présentation du grief au stade no. 2. Si aucune demande d'arbitrage n'est reçue dans ce délai, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné selon le cas.

GENERALITES

5.05

Tout différend ou grief qui survient directe-

- ment entre la Compagnie et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis, par écrit, au stade no. 2 par l'une ou l'autre des parties dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement suscitant le grief.
- 5.06 Lorsque deux (2) employés ou plus dans un même département ont un grief semblable découlant de l'interprétation ou d'une prétendue violation de la présente convention, un tel grief sera présenté par écrit au stade no. 2 dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.
- 5.07 Lorsqu'un groupe d'employés de départements différents ont des griefs qui sont semblables, découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, le grief peut être soumis par écrit au stade no. 2 dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.
- 5.08 Si les délais prévus au stade nos. 1 et 2 ci-dessus ne sont pas respectés, le grief sera alors réglé à l'avantage de la partie qui n'aura pas manqué aux délais, à moins d'entente préalable écrite entre les parties.
- 5.09 A n'importe quel stade de la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.
- 5.10 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires et des vacances annuelles lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à/ou compléter chacun des stades de la Procédure des griefs.
- 5.11 Toute décision à laquelle la Compagnie et les représentants du Syndicat en viennent

sera finale et exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

5.12 La nature du grief, la correction demandée doivent apparaître dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des griefs, sa nature ne pourra en être changée. Une erreur technique dans la rédaction du grief n'aura pas pour effet d'annuler le grief.

5.13 Il est convenu que le règlement d'un grief ne sera pas interprété comme un précédent et ne liera pas la Compagnie ou le Syndicat en rapport avec tout autre grief, à moins d'entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat.

CAS DE SUSPENSION ET DE CONGEDIEMENT

5.14 a) Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en probation pendant les premiers trente (30) jours travaillés cumulatifs de leur emploi. Le congédiement d'un employé en probation ne pourra faire l'objet d'un grief.

b) Un employé mis-à-pied durant sa période de probation se verra crédité du temps accumulé au moment de sa mise-à-pied. Il jouira de ce temps de fait pour déterminer le moment où il pourra être rappelé au travail et ce temps équivaldra à la durée du temps durant sa période de probation. Au retour au travail de cet employé, il continuera de terminer sa période de probation, c'est-à-dire que le temps accumulé durant sa période de probation avant sa mise-à-pied lui sera alors crédité.

5.15 A la condition d'informer l'employé immédiatement par écrit de toutes les raisons motivées justifiant la Compagnie dans son action, la Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie avise le Syndicat

par la présente clause qu'elle adoptera la procédure suivante:

- a) Dans le cas d'offenses majeures: sujet à un renvoi immédiat;
- b) Dans le cas d'une première offense mineure, avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contre-maître, selon que la situation l'exige;
- c) Dans le cas d'une deuxième offense mineure, suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la nature de l'offense;
- d) Dans le cas d'une troisième offense mineure, suspension sans paie pour une période maximale de quinze (15) jours;
- e) Dans le cas de toute offense subséquente: renvoi immédiat;
- f) Lorsqu'un employé se sera mérité six (6) mois continus de bonne conduite sans offense mineure, cela annulera toutes les offenses mineures antérieures qui seraient alors indiquées à son dossier;
- g) Les parties conviennent que cette clause sera sujette aux dispositions du présent article: Procédure des griefs.

Note: Il y a une exception aux règles ci-haut établies concernant les opérateurs de molders de la section "molding" où il est strictement défendu de risquer ou de causer du dommage aux machines, soit en les ajustant ou de toute autre façon possible. Dans le cas contraire, les employés concernés seront soumis immédiatement à la clause 5.15, paragraphe "A". Les règlements ou dispositions du présent paragraphe s'appliquent également aux employés (tous ceux qui remplacent durant la période de repos) qui remplaceraient temporairement un opérateur régulier de molders de la section "molding".

Pour leur protection, les opérateurs de molders de cette section devront

refuser des ordres dans ce sens et auront le devoir et le droit d'en aviser le gérant de l'usine.

5.16

Un grief qui concerne une suspension ou un congédiement pour raison d'ordre administratif ou punitif peut se régler sous la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) Le maintien ou la modification par l'arbitre de la décision de la Direction relative à la suspension ou au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) La réinstallation de l'employé avec compensation égale à l'équivalent de salaire et autres avantages dont il a été privé par son congédiement ou suspension, moins tout montant qu'il aurait pu gagner par son travail alors qu'il était suspendu ou congédié; ou
- c) Tout autre arrangement qui peut être jugé juste et équitable.

ARTICLE 6ARBITRAGE

6.01

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 5.03 (Stade no. 3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie désignera en même temps un arbitre. Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivants, l'autre partie devra aviser la partie plaignante de son acceptation de l'arbitre désigné ou de son choix d'un autre arbitre. Les deux (2) parties devront dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, tenter de s'entendre sur le choix de l'arbitre. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la Province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

- 6.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne peut être nommée comme arbitre.
- 6.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord passé par tous les stades requis de la Procédure des griefs.
- 6.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention et son mandat sera limité aux matières soulevées dans les documents écrits prévus au stade no. 2 de la Procédure des griefs. Dans les cas de sanctions qu'elles soient d'ordre punitif ou administratif, l'arbitre a les pouvoirs de changer ou de modifier la décision de la Compagnie s'il trouve que la Compagnie a agi de façon arbitraire envers l'employé.
- 6.05 Les parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et sa décision, rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions, sera finale et liera les parties aux présentes, et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe pourra être prolongée sur demande de l'arbitre.
- 6.06 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.
- 6.07 Les séances d'arbitrage auront lieu à Coaticook ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.
- 6.08 Aucune action civile pouvant résulter d'un grief ne sera exercée devant les tribunaux de droit commun avant que la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, n'ait été épuisée. Cette disposition ne s'applique pas aux mesures légales que l'une ou l'autre des parties pourrait prendre à l'endroit d'un tribunal d'arbitrage qui, dans sa décision, a agi sans juridiction ou a excédé sa juridiction.

ARTICLE 7 PAS D'ARRET DE TRAVAIL

7.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lock-out de ses employés et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse (Walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

7.02 Il est entendu que tout employé ou tous les employés prenant part à/ou causant une telle grève, ou toute autre action collective, peuvent être traités en conséquence par la Direction selon l'article 2 de cette convention.

7.03 Les mots "grève" et "lock-out" utilisés dans cette convention ont la même signification que dans le Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté est reconnue par la Compagnie sur une base départementale et basée sur les services continus d'un employé à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauche par la Compagnie. Sujet aux autres dispositions de cette convention, le service continu est déterminé par la période sans interruption qu'un employé fait pour l'employeur. Les départements sont comme suit:

1. Département de moulage, emballage, assemblage;
2. Département de l'expédition;
3. Département de l'entretien;
4. Entrepôt;
5. Peinture.

8.02 Tout employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur

la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de trente (30) jours travaillés cumulatifs pour la Compagnie, le tout en conformité avec les dispositions de la clause 5.14.

8.03

a) Des listes d'ancienneté établies en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés pour la dernière fois au service de la Compagnie, seront établies pour chaque département et une copie sera fournie au Syndicat lorsque la période d'affichage stipulée aux présentes sera expirée, et, par la suite, à tous les six (6) mois. Les listes d'ancienneté seront affichées dans chaque département pendant une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. Les listes d'ancienneté seront sans appel, excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'affichage, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établi qu'elle n'était pas exacte.

b) Aux fins d'application de l'ancienneté, advenant qu'il y ait plus d'un employé entré au service de la Compagnie la même journée, la priorité sera établie de la façon suivante:

1er. L'employé qui a légalement le plus de personnes à sa charge, qu'il soit marié ou vit maritalement.

2è. Si le nombre de personnes à charge est égal, alors l'employé le plus âgé est considéré.

8.04

Sujet aux dispositions des paragraphes 8.01 et 8.02 ci-dessus, l'employé réduit d'une équipe à l'intérieur de son département peut, s'il a l'ancienneté et est qualifié, demander d'être assigné à une autre fonction dans son département et le dernier employé embauché sera, dans le cas de mise-à-pied, le premier

mis-à-pied; et, de la même façon, le dernier employé mis-à-pied sera le premier réembauché, pourvu que les employés possédant le plus d'ancienneté, ou à être réembauchés soient pleinement qualifiés pour le travail disponible à accomplir. La détermination des qualifications d'un employé demeure une fonction exclusive de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.

8.05

Dans le cas de promotion, permutation, réduction d'équipe, déplacement, transfert ou rétrogradation, excluant les promotions à des positions en-dehors de l'unité de négociation, l'ancienneté s'appliquera dans tous les sens, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 8.04.

8.06

Les promotions à des positions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention. Les personnes ainsi transférées accumuleront leur ancienneté que si leur stage en dehors de l'unité de négociation dure moins d'un (1) an et que ces transferts ne se fassent pas plus d'une fois par cinq (5) ans. Si de tels employés devaient être ramenés ou transférés dans l'unité de négociation après leur stage d'un (1) an complété, ils seront considérés comme des nouveaux employés aux fins d'ancienneté.

8.07

Dans le cas d'un employé qui a subi un accident de travail et qui ne peut plus remplir de façon adéquate son travail régulier durant une période temporaire de quarante-cinq (45) jours ouvrables, la Compagnie, en autant que personne ne soit déplacé de son travail régulier, ne sera pas tenue de suivre les règles relatives à l'ancienneté et aura le droit d'accorder une attention spéciale à tel employé en lui fournissant du travail pourvu que tel employé soit disponible et qu'il soit qualifié pour l'exécuter. Ce paragraphe ne devra pas être interprété comme obligeant la Compagnie à fournir du travail à tel employé.

- 8.08 Quand un employé est transféré d'une façon temporaire pour une période moindre de trente (30) jours ouverts ou par toute période plus longue, les deux (2) périodes devant être convenues entre la Compagnie et le Syndicat, l'employé conservera son ancienneté dans l'unité originale d'ancienneté telle qu'indiquée à l'appendice "B", d'où il a été transféré en premier lieu.
- 8.09 A l'exception des emplois temporaires dont la durée est moindre de trente (30) jours ouvrables, tous les emplois vacants sont affichés sur un tableau durant une période de six (6) jours ouvrables et les employés intéressés doivent inscrire leur nom sur la formule d'affichage s'ils veulent être considérés. Les employés du département concerné ont le privilège du choix suivant leur ancienneté. Advenant qu'il n'y ait pas d'employé qualifié ou intéressé dans le département en question, les autres employés des autres départements ont le choix suivant leur ancienneté pour cette fonction avant l'embauche de l'extérieur de d'autres employés en autant qu'ils soient qualifiés pour le travail prévu.
- 8.10 L'application du 8.09 ci-dessus se fait sans discrimination à l'égard du sexe tout en assurant la continuité de la production. Suite à l'affichage le nom du candidat choisi est affiché au tableau pour une période de cinq (5) jours.
- 8.11 L'employé choisi, suite à un affichage, peut retourner sur son ancienne fonction, s'il n'a pas travaillé dix (10) jours sur sa nouvelle fonction. Advenant que l'employé choisi refuse ou que l'employeur le retourne durant cette même période parce que non satisfaisant l'employeur choisit un autre employé parmi ceux qui ont mis leur nom sur l'affichage en question.
- 8.12 L'employeur ne peut pas obliger un employé mis-à-pied d'accepter un poste autre qu'un poste dans le département dans lequel il

travaillait avant sa mise-à-pied et son nom demeurera toujours sur la liste d'ancienneté.

8.13

L'employeur donne la préférence aux employés qui ont le plus d'ancienneté au moment de combler un poste vacant sur le quart de jour et aussi lors de besoin de transfert d'un quart à un autre. A moins d'entente contraire entre les parties, le changement de quart se fait toujours au début de la semaine suivante.

ARTICLE 9PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un employé perdra tout ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) Il est congédié pour cause;
- c) Sujet aux dispositions de l'article 8.12, suite à une mise-à-pied, il fait défaut, dans les dix (10) jours de la mise à poste d'un avis de retourner au travail qui lui est signifié par lettre recommandée, d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail, et s'il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un tel avis. Si un employé informe la Compagnie de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, à condition que les raisons avancées aient été trouvées valables;
- d) Mise-à-pied pour une période excédant la durée d'emploi maximale, douze (12) mois;
- e) Promu contremaître pour une période de plus d'un (1) an.

9.02

- a) Lors du retour au travail à la suite d'une maladie ou accident, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue,

excepté si la période de l'absence pour maladie ou accident dure plus d'un (1) an civil. Dans ce dernier cas, l'excédant ne sera pas compté pour le calcul de service d'un employé.

b) Lors du retour au travail, à la suite d'un accident de travail, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue.

9.03 Advenant la prévision de mise-à-pied d'employé pour une période d'une semaine ou plus, la Compagnie affiche sur une liste le nom des employés impliqués au moins une (1) semaine avant la date de la mise-à-pied.

ARTICLE 10 ABSENCES AU TRAVAIL

10.01 Sujet aux autres dispositions de la présente convention, toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et la Compagnie pourra agir, en vertu de l'article 2 de la présente convention, contre tout employé absent sans permission.

10.02 Si un employé, à cause de maladie ou d'accident, s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avisera la Compagnie dans la demi-heure avant le commencement de son quart, en autant qu'il soit physiquement capable de le faire.

10.03 La Compagnie accordera permission d'absence à pas plus de deux (2) membres du Syndicat ne travaillant pas dans le même département et sur une même opération, et qui sont délégués pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que la Compagnie soit avisée par écrit une (1) semaine à l'avance de telle requête pour permission d'absence, ainsi que des noms des personnes désignées à cette fin, et pourvu aussi que telles permissions d'absence n'excèdent pas trente (30) jours en tout au cours d'une période de douze (12) mois.

10.04 Toute employée qui est enceinte se verra accordée un congé d'absence qui débutera au moment

déterminé par le médecin mais, en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement, et qui prendra fin au plus tard trois (3) mois après la naissance et si plus avantageux, le projet de règlement de la Loi 126 au chapitre 5 s'applique.

10.05 La Compagnie accordera, une fois pendant chaque année de cette convention, un congé d'absence sans paie, de pas moins de trois (3) mois et de pas plus d'un (1) an, à pas plus d'un employé à la fois, un congé d'absence pour travailler à plein temps pour le Syndicat, Centrale ou Fédération avec laquelle il y a affiliation, le tout à condition que la Compagnie soit avisée d'une telle demande au moins un (1) mois à l'avance si possible. Le même employé n'aura pas droit à plus d'un congé d'absence pendant la durée de cette convention pour les fins de ce paragraphe.

10.06 Toute permission d'absence sera donnée par écrit et signée par un officier autorisé de la Compagnie, et copie sera envoyée au Syndicat. Telle permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée. Si un employé est occupé ailleurs à un emploi rémunérateur pendant qu'il est en congé d'absence, il perdra toute ancienneté, à moins qu'il n'ait obtenu la permission écrite de la Compagnie pour se livrer à tel travail.

10.07 Pour éviter des malentendus, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat, par écrit, de tous les congés d'absence accordés qui excèdent cinq (5) jours.

ARTICLE 11 SALAIRES ET CHARGES DE TRAVAIL

11.01 a) Les salaires et les classifications seront tels que prévus à l'appendice "A" ci-annexé et constitueront une partie intégrante de cette convention.

b) Augmentation générale des salaires:

- Le salaire payé en date du 15 juin 1984 est maintenu pour la période du 15 juin 1985 au 14 juin 1986.
- Trois pour cent (3%) à compter du 15 juin 1986.
- Trois pour cent (3%) à compter du 15 juin 1987.

11.02 Tout employé qui est requis temporairement d'accomplir un autre travail que son travail régulier, recevra le taux de salaire pour le travail auquel il est transféré ou son taux de salaire régulier, le plus élevé des deux. Les dispositions de ce paragraphe, toutefois, ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas de travail disponible sur l'occupation régulière de l'employé.

11.03 Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu que, s'il en est requis par la Compagnie, l'employé s'acquittera du travail disponible qui pourra lui être assigné, et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas de panne d'électricité, de feu, d'inondation ou quelque autre condition que ce soit hors du contrôle de la Compagnie, et au cas d'un employé qui se présente à l'ouvrage après une absence non autorisée.

11.04 Lorsqu'un employé est rappelé au travail, alors qu'il a poinçonné sa carte à/ou après l'heure, quand son quart normal est terminé, ou qu'il est rappelé pour travailler un dimanche ou un jour de fête, ou qu'il se rapporte pour un rappel retardé mais prévu, il reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux simple ou la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié selon ce qui est le plus considérable.

11.05 Les taux applicables aux nouvelles occupations ou aux occupations existantes qui sont substantiellement changées pendant la durée de cette

convention, seront déterminés par la Compagnie en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

Tout différend au sujet de ces taux sera réglé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

11.06 Dans le cas où la Compagnie voudrait installer un système au rendement ou un plan bonis, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent afin de s'entendre sur les modalités d'un tel plan avant qu'il puisse être mis en vigueur.

- 11.07
- a) La Compagnie s'engage à ne pas donner de surcharge de travail à ses employés.
 - b) La Compagnie est d'accord à former un comité formé de trois (3) représentants syndicaux, lesquels pourront s'adjoindre un technicien syndical au besoin afin de discuter de tout problème possible de charge de travail et elle s'engage à corriger toute plainte dans ce sens dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures.
 - c) La Compagnie est d'accord à permettre à ce comité de siéger sur les heures de travail et ceci sans perte de salaire aussi souvent que les besoins s'en feront sentir.

11.08 Le salarié reçoit sa paie le jeudi de chaque semaine et si le jeudi est un jour de congé reconnu, la paie est distribuée le jour précédent. Advenant une erreur sur la paie, la Compagnie corrigera cette erreur dans la semaine même où l'erreur est constatée.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures dans tous les départements, et elle est répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures débutant le lundi (exception faite du département du moulage, emballage et assemblage où le début pour le quart de nuit

est onze (11) heure p.m. le dimanche) pour se poursuivre jusqu'au vendredi inclusivement et les quarts sont les suivants:

Département du moulage, emballage, assemblage:

7:00 hre a.m. à 15:00 hre p.m.
15:00 hre p.m. à 23:00 hre p.m.
23:00 hre p.m. à 7:00 hre a.m.

Département de la peinture:

8:00 hre a.m. à 16:00 hre p.m.

Département de l'entrepôt:

8:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m. (jour)
13:00 hre p.m. à 17:00 hre p.m. (jour)
15:00 hre p.m. à 23:00 hre p.m. (soir)

Réception et expédition:

1er mai au 1er octobre:

7:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m.
13:00 hre p.m. à 16:00 hre p.m.

Balance de l'année:

8:00 hre a.m. à 12:00 hre a.m.
13:00 hre p.m. à 17:00 hre p.m.

12.02

- a) Bien que le paragraphe 12.01 établisse les heures normales de travail, il ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un montant spécifique d'heures de travail par semaine.
- b) Advenant une diminution de travail, la Compagnie procède par mise-à-pied au lieu de diminution d'heures de travail parmi les employés concernés.

12.03

- a) Tous les employés qui travaillent sur les quarts à heures continues, ont une période de vingt (20) minutes payées pour leur repas.
- b) La Compagnie accorde à tous les employés une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail et aussi une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque quart de travail pour permettre aux employés de se laver et être en mesure de quitter à l'heure précise. Les employés de département du "Moulding" sont payés cinq (5) minutes aux taux simple en surplus de leur huit (8) heures pour se laver les mains.

c) Quant un employé, à la demande de la Compagnie, travaille une et demie (1 1/2) heure ou plus au taux de surtemps, comme prolongation de son quart ou journée normale, il lui sera accordé une demi-heure (1/2) avec paie au taux de surtemps pour prendre un repas. S'il optait à ne pas prendre de repas, mais continuait à travailler il serait rémunéré d'une demi-heure (1/2) au taux de surtemps additionnel aux heures travaillées.

d) L'employé qui travaille en surtemps, a droit aux mêmes périodes de repos que l'employé qui travaille à temps régulier.

12.04

a) Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et l'on doit l'offrir aux employés de la classification qui ont le plus d'ancienneté et qui sont désireux et physiquement capables de le faire.

b) Si la Compagnie n'offre pas le surtemps à l'employé tel que prévu à 12.04 a), l'employé ainsi lésé est payé pour les heures de surtemps qui auront été accomplies.

12.05

Tout travail autorisé, exécuté par un employé sur sa journée régulière de congé ou en sus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, sera considéré comme surtemps et sera payé au taux de son salaire horaire régulier plus cinquante pour cent (50%).

L'employé absent du travail dans sa semaine normale peut demander à la Compagnie du travail en dehors des heures normales afin de compléter sa semaine de travail et si accepté par la Compagnie, l'employé sera rémunéré au taux régulier de sa classification pour les heures ainsi travaillées.

En ce qui regarde les opérateurs de camion, le temps supplémentaire leur est payé après 10:00 heures de travail.

12.06

Tout travail exécuté un dimanche à la demande de la Compagnie sera payé au taux de salaire horaire plus cent pour cent (100%).

- 12.07 Dans le cas d'opération continue, un employé demeurera au travail jusqu'à ce qu'il soit remplacé. Tout employé qui laisse, sans surveillance, une machine à opération continue, sera sujet à la discipline.
- 12.08 Tout travail autorisé accomplit l'un ou l'autre des jours de congés mentionnés au paragraphe 13.01, sera rémunéré au taux de surtemps, en plus de la paie pour congé statutaire à laquelle un employé peut avoir droit.
- 12.09 On ne pourra pas recevoir du temps supplémentaire en double pour une journée ou pour une semaine de travail. On paiera pour du temps supplémentaire, seulement les heures qui ont réellement été travaillées en surplus de la journée ou de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 13 CONGES STATUTAIRES

- 13.01 La Compagnie accordera à tous les employés douze (12) congés statutaires payés tel qu'énumérés ci-bas, que les congés tombent ou non un jour ouvrable.
- Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 24 mai
 Saint-Jean-Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Veille de Noel
 Noel
 Lendemain de noel
 Veille du Jour de l'An
- A partir du 15 juin 1986, tout salarié a droit à un congé mobile par année de convention à une date de son choix. Ce congé doit être demandé cinq (5) jours précédent la journée de congé que le salarié désire.
- 13.02 Pour chacun des jours ci-haut mentionnés, un employé reçoit l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux régulier de sa classification.
- 13.03 Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées,

s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'équipe régulière de jour. Toutefois, lorsqu'un autre jour est observé au lieu de la fête, ces dispositions s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour de congé.

13.04

a) Congé de deuil:

La Compagnie convient au cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant, de l'employé ou de l'époux ou de l'épouse de ses employés, du beau-père, de la belle-mère, d'accorder un congé d'absence de trois (3) jours payés. Au cas du décès du beau-frère et de la belle-soeur, un congé d'absence de trois (3) jours sera accordé dont deux (2) jours payés par l'employeur. Ces heures payées seront comptées comme travaillées pour fins de calcul du surtemps.

b) A la demande d'un employé, la Compagnie convient d'accorder une demie (1/2) journée de congé sans solde sans perte d'ancienneté lors du décès d'un ami ou de parenté qui ne serait pas déjà couvert(e) dans le 13.04 ci-haut, pour lui permettre d'assister aux funérailles.

13.05

Ce boni est payé à tous les employés sur le rôle de paye et aussi à tous les employés absents pour les raisons suivantes: Maladie, accident, affaire syndicale, devoir civique à la cour. Ont aussi droit à ce boni payé, les employés en permis d'absence, mis à pied suite à un manque de travail, qui ont travaillé au moins un (1) quart complet durant les huit (8) semaines précédent le jour de fête, et les employés mis à pied qui sont rappelés au travail, ainsi que les employés en permis d'absence qui retournent au travail dans les huit (8) semaines suivant le jour de fête ont aussi droit au boni payé pour ce jour de fête.

ARTICLE 14VACANCES PAYEES

14.01

Tous les employés auront droit à des vacances annuelles dont la rémunération et la durée seront établies conformément au tableau suivant:

<u>Durée des services continus au 30 juin</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de paie de vacances</u>
Jusqu'à 2 ans	2 semaines	4% des gains pour travail accompli pour la Compagnie pendant les 12 mois précédents et comprenant la dernière période de paie au 30 juin.
De 2 à 3 ans	2 semaines	6%
<u>De 3 à 5 ans</u>	<u>2 semaines</u>	<u>6.25%</u>
<u>De 5 à 8 ans</u>	<u>3 semaines</u>	<u>8%</u>
<u>De 8 ans et plus</u>	<u>4 semaines</u>	<u>9%</u>

14.02

Il y aura trois (3) semaines d'arrêt général des opérations durant le mois de juillet de chaque année et à moins d'entente contraire entre les parties, ces trois (3) semaines seront les trois (3) dernières semaines complètes de juillet, et, personne ne peut être tenue de travailler durant cette période. Les employés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances devront les prendre durant l'année à un moment établi à la convenance des parties en tenant compte de l'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, s'il y a urgence, c'est-à-dire nécessité de travailler qui ne pouvait absolument pas être fait avant la période d'arrêt général, même en considération de payer du temps supplémentaire, la Compagnie pourra faire travailler les employés nécessaires qui ont le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité et qui sont qualifiés pour accomplir le travail exigé.

Advenant ce cas, l'employé appelé à travailler sera remboursé, sur présentations de pièces à l'appui, les coûts qu'il a dû assumer à cause de la cancellation de réservations.

14.03

La paie de vacances qui est due à chaque employé lui sera payée le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances et couvrira la paie pour la période de vacances à être prise à

ce moment seulement et si la Compagnie néglige l'application du paragraphe précédent, elle devra payer à chaque employé impliqué un montant supplémentaire de cinquante dollars (\$50.00) par semaine de vacances en cause.

ARTICLE 15 SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés pendant les heures de travail.

15.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie en encourageant et en donnant son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.

15.03 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés soit à la maison, soit à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils sont blessés.

15.04 La Compagnie accorde un emplacement approprié pour les premiers soins et elle voit à ce que l'équipement nécessaire soit sur les lieux afin de parer aux cas d'urgence.

ARTICLE 16 GENERAL

16.01 La Compagnie convient que les employés non régis par la convention collective n'accompliront pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention sauf pour fins d'entraînement de recherches et la vérification des moules, ou si la chose devenant nécessaire à cause de condition d'urgence, de danger.

- 16.02 La Compagnie fournira chaque mois au Syndicat:
- a) Liste des nouveaux avec leur adresse, leur date d'entrée, leur occupation;
 - b) Liste des départs;
 - c) Liste des transferts des employés mentionnant leur occupation nouvelle et leur nouveau département;
 - d) Liste des employés qui, par la suite de leur mariage, ont un nouveau nom.
- 16.03 Tout employé qui agit comme juré, candidat juré ou qui comparait devant une Cour de Justice, suite à une convocation par subpoena, ne subit aucune perte de salaire pour les heures régulières de travail perdues de ce fait, l'employeur lui verse son taux de salaire pour chacune desdites heures, moins l'indemnité allouée par la Cour.
- 16.04 Toutes les appendices ou annexes de cette convention en font partie intégrante.

ASSURANCE GROUPE

- 16.05 La Compagnie s'engage à fournir un régime d'assurance groupe dont les modalités et bénéfices sont définis dans la brochure "Votre Régime d'Assurance Collective" en vigueur le 1er juin 1978 et tel que modifié par la suite.

Le coût de ces assurances sont entièrement aux frais de la Compagnie.

La Compagnie fournit aux employés une brochure donnant les informations au sujet des assurances applicables aux employés.

ARTICLE 17

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 La Compagnie convient de laisser au Syndicat l'usage d'un (1) tableau d'affichage qui sera placé à un endroit choisi d'un commun accord par les parties à la condition que ce tableau d'affichage soit limité à l'affichage d'avis. Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés:

- Avis d'activité sociale et récréative du Syndicat;
- Avis concernant les élections du Syndicat, les résultats de telles élections, les nominations par le Syndicat; et
- Avis d'assemblée du Syndicat ou de toute activité similaire du Syndicat.

ARTICLE 18

CORRESPONDANCE

18.01

Excepté dans le cas où il est prévu différemment, les communications officielles, sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat, devraient être adressées par la poste, sous pli recommandé aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE

L'original à:

Les Plastiques Tucker Inc.
271, rue St-Jacques Sud
Coaticook, Québec
J1A 2P3

Une copie à:

M. Donald B. Henderson
Tucker Plastic Inc.
3701 Chesswood Avenue
Suite 320
Donwvew, Ontario
M3J 2P6

AU SYNDICAT

L'original à:

Le Président
Syndicat des Travailleurs du
Plastique de Coaticook (C.S.D.)
(à l'adresse qui sera fournie à la
Compagnie par le Syndicat).

Une copie à:

Secrétaire, archiviste
Syndicat des Travailleurs du
Plastique de Coaticook (C.S.D.)
(à l'adresse qui sera fournie à la
Compagnie par le Syndicat).

Une copie à:

Conseiller technique
Fédération Démocratique de la Métallurgie,
des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.)
608 boul. Simoneau
Asbestos, Québec
J1T 4P8

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01

- a) Cette convention est en vigueur pour une période de trois (3) ans à partir du 15 juin 1985 au 14 juin 1988.
- b) Si les négociations en vue de révision ou modifications de cette convention s'étendent au-delà des délais fixés par le Code du Travail du Québec, la présente convention sera considérée, après cette date, comme un contrat provisoire qui demeurera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau contrat ou jusqu'à la date où l'une ou l'autre des parties se prévaut de leur droit légal acquis suivant les prévisions de l'Article cinquante-huit (58) du Code du Travail du Québec.

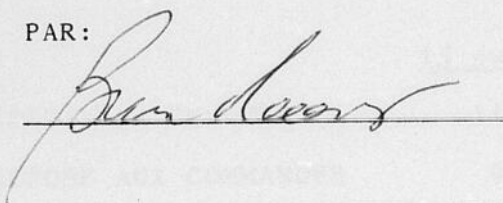
19.02

Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention, la Compagnie édite cette convention dans un livre format poche et distribue copie à chaque employé et elle remet vingt (20) copies au permanent au Syndicat.

Signé à Sherbrooke, ce 26ème jour de septembre 1985.

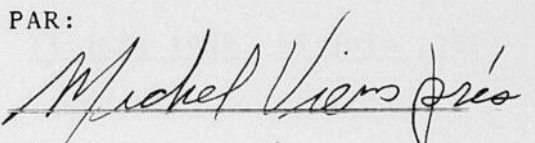
TUCKER PLASTIC PRODUCTS
LIMITED

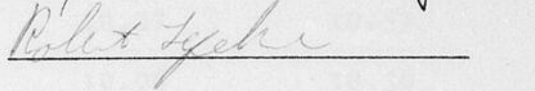
PAR:

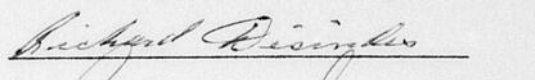


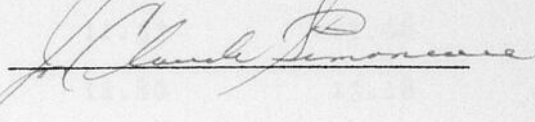
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PLASTIQUE DE COATICOOK
(C.S.D.)

PAR:









CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
APPENDICE "A"
CLASSIFICATION - TAUX DE PAIE

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
HOMME DE PLANCHER CLASSE A - QUART A.B.C.	11.38	11.72	12.07
HOMME DE PLANCHER CLASSE B - QUART A.B.C.	10.53	10.84	11.16
HOMME DE PLANCHER CLASSE C - QUART A.B.C.	9.77	10.06	10.36
PREPOSE AU MELANGEUR	11.38	11.72	12.07
MATERIAL GRINDER	9.77	10.06	10.36
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE A - A.B.C.	11.38	11.72	12.07
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE B - A.B.C.	10.53	10.84	11.16
PREPOSE AUX PRESSES CLASSE C - A.B.C.	9.77	10.06	10.36

- NOTES: 1. Tous les mouleurs classe "C" sont promus à la classe "B" après avoir travaillé six (6) mois comme mouleur classe "C" et reçoivent le taux maximal de cette classe immédiatement lors de leur promotion.
2. Un mouleur qui a travaillé un (1) an dans la classe "B" est promu à la classe "A" et reçoit le taux maximal de cette classe immédiatement lors de la promotion.
3. Les règles établies ci-haut dans les notes 1 et 2 s'appliquent également pour les occupations de préposé au mélangeur et homme de plancher.

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
EXPEDITEUR EN CHEF	11.78	12.13	12.49
PREPOSE AUX COMMANDES	9.98	10.27	10.57
PREPOSE A L'ENTREPOT	9.77	10.06	10.36
COMMIS A LA RECEPTION	10.42	10.73	11.05
OPERATEUR DE CAMION	11.00	11.33	11.66
HOMME DE MAINTENANCE	12.43	12.80	13.18
CONCIERGE	8.13	8.37	8.62
EMPAQUETAGE: DEBUT	6.62	6.81	7.01
APRES 30 JOURS OUVRABLES	8.38	8.63	8.88
APRES 90 JOURS OUVRABLES	9.77	10.06	10.36

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
 APPENDICE "A"
 CLASSIFICATION - TAUX DE PAIE

Les employés déjà à l'emploi de la Compagnie utilisés à l'em-
 paquetage sont rémunérés au taux maximal de la fonction au moment
 ou ils sont utilisés sur cette fonction.

	<u>15 juin 1985</u>	<u>15 juin 1986</u>	<u>15 juin 1987</u>
PEINTURE	6.04	6.22	6.40
APRES 30 JOURS	7.57	7.79	8.02
APRES 90 JOURS	8.44	8.69	8.95

CONTRAT A FORFAIT

L'employeur convient de ne pas donner à contrat ou sous-contrat
 du travail qui est effectué par les employés de l'unité de négo-
 ciation, et ce, tenant compte du personnel qui est sur la liste
 de rappel et de l'équipement disponible pour faire le travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- NOTES: 1. Equipe "B" pour tous les employés qui travaillent sur l'équipe "B", une prime d'équipe de \$0.15 l'heure s'ajoute aux taux horaires des occupations ci-haut mentionnées pour la première et la deuxième année.
2. Equipe "C" pour tous les employés qui travaillent sur l'équipe "C", une prime d'équipe de \$0.20 l'heure s'ajoute aux taux horaires des occupations ci-haut mentionnées pour la première et la deuxième année.

APPENDICE "B"

APPLICATION DE L'ANCIENNETE SUIVANT 8.01

1. DEPARTEMENT DU MOULAGE

Assistant-Contremaître	QUART A QUART B QUART C
Homme de plancher	QUART A QUART B QUART C
Préposé au mélangeur (Classe A.B.C.)	QUART A QUART B QUART C
Préposé aux presses (Classe C.)	QUART A QUART B QUART C
Préposé aux presses (Classe B.)	QUART A QUART B QUART C
Empaqueteur (euse)	
Assembleur (euse)	

2. DEPARTEMENT D'EXPEDITION3. DEPARTEMENT D'ENTRETIEN4. DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT5. DEPARTEMENT DE PEINTURE

APPENDICE "C"

1. La Compagnie garantit la présence régulière d'un (1) concierge quand les opérations sont en fonction.
2. La Compagnie paie aux opérateurs de camion un montant de dix dollars (\$10.00) par jour quand ils sont cédulés pour Montréal et pour les autres endroits elle paie les dépenses sur présentation des factures.
3. La Compagnie s'engage à avoir une salle à manger adéquate avec climatiseur et intérieur convenable, et à voir à ce que cet endroit soit toujours tenu convenable.
4. La Compagnie s'engage après avoir reçu autorisation signée des employés impliqués de faire la retenue sur leur salaire hebdomadaire des montants consentis lesquels devront être remis chaque semaine à la Caisse d'Economie de la Celanese de Coaticook.