

No.

653-06

NOM

Société Arbeston Stee

'83 AVR 29 14 21

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILENTRE:

SOCIETE ASBESTONOS LIMITEE
(Usine de Saint-Lambert)

ci-après appelée "LA COMPAGNIE",
"l'EMPLOYEUR" ou "LA DIRECTION".

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRA-
VAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA)
Section locale 1583

ci-après appelé "LE SYNDICAT"



"COPIE CONFORME"

Signature: *y. de Bugele*

Date: *1983-04-25*

T.U.A. DUREE DE LA CONVENTION

Du 1er février 1982
au 29 février 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	JURIDICTION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION ET FONCTIONS RESERVES A LA GERANCE	2
4	NON DISCRIMINATION	3
5	ACTIVITES SYNDICALES	4
6	SECURITE SYNDICALE	6
7	PROCEDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS	7
8	GREVE OU LOCK-OUT	10
9	ANCIENNETE	10
	Réduction de la main-d'oeuvre-déplacements	13
	Augmentation de la main-d'oeuvre	15
	Postes vacants	16
	Transferts temporaires	17
10	DISCIPLINE	18
11	= SECURITE HYGIENE	18
12	NORMES DE TRAVAIL	20
13	TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS	21
14	ALLOCATION DU COUT DE LA VIE	22
15	HORAIRES DE TRAVAIL, PRIME D'EQUIPE, TEMPS SUPPLEMENTAIRE	24
16	FETES	27
17	VACANCES PAYEES	29
18	AUTRES CONGES	32
19	ALLOCATIONS DIVERSES	33
20	ASSURANCE GROUPE	34
21	DIVERS	35
22	DUREE DE LA CONVENTION	36
	ANNEXE "A" EXPOSE DU GRIEF	
	ANNEXE "B" LISTE DES ARBITRES	
	ANNEXE "C" LISTE DES DEPARTEMENTS (re: ancienneté)	
	ANNEXE "D" LISTE DES OPERATIONS	
	ANNEXE "E" TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS	
	LETTRE D'ENTENTE	
	PROTOCOLE D'ENTENTE	

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2- JURIDICTION

- 2.01 Cette convention collective s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.02 Aux fins de cette convention, l'unité de négociation comprend "tous les salariés au sens du Code du travail, à l'emploi de Asbestonos Corporation Ltd., à l'usine de Saint-Lambert, à l'exception des salariés de bureau, des salariés de laboratoire et des services techniques, des salariés cléricaux de l'usine, des salariés des services des ventes et achats, des salariés gardiens et chauffeurs (opérateurs de machines fixes), des étudiants, des contremaîtres, ainsi que toute personne exclue par la loi."
- 2.03 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.02 n'effectue du travail régi par la présente convention, sauf dans les cas suivants:
- a) la formation des employés de l'unité de négociation;
 - b) l'expérimentation et la mise au point de la machinerie et des produits;
 - c) les circonstances urgentes exigeant une action immédiate et lorsqu'aucun employé dans le département concerné n'est disponible sur le champ,
- à la condition que le fait d'effectuer de tels travaux n'ait pas pour effet de réduire ni les heures de travail ni le taux de salaire

2.04 c) suite-

ni de créer une mise à pied d'aucun employé régi par la présente convention.

2.05 La compagnie peut embaucher des étudiants temporairement durant leurs vacances et ce, durant les mois de juin, juillet, août et septembre seulement. La durée de cette période peut être prolongée par entente mutuelle entre les parties. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne peuvent pas déplacer des employés inclus dans l'unité de négociation, ou empêcher le rappel au travail des employés sur la liste de rappel.

2.06 Advenant toute décision de la direction de déménager toute opération régie par la présente convention de son usine actuelle à une autre, elle avise le syndicat de ses intentions au moins six (6) mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et elle examine avec le Syndicat les conséquences pouvant impliquer les employés concernés.

2.07 = Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis, le syndicat en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des négociations sont entamées promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département doivent être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question est soumise au commissaire général du travail.

ARTICLE 3-

DROITS DE LA DIRECTION ET FONCTIONS
RESERVEES A LA GERANCE

Les parties conviennent de ce qui suit quant aux droits de la direction et fonctions réservées à la gérance:

3.01 La compagnie détient les pouvoirs, fonctions, et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la direction et, à cette fin, le droit exclusif de diriger ses opérations, de déterminer le nombre, l'emplacement ou le déménagement de ses usines, les produits à fabriquer, y compris le droit d'étendre, de limiter, de réduire ou de cesser les opérations,

3.01
(suite)

les tâches à accomplir, de déterminer si l'exécution de son travail sera confiée à ses propres employés ou à des entrepreneurs indépendants ou à leurs employés, de désigner les membres du personnel de la compagnie à qui le travail sera assigné, de décider si des transferts, promotions ou rétrogradations doivent être effectués, de déterminer le nombre et le choix des employés à embaucher, d'évaluer le rendement de tout employé, de planifier la production, de déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication, y compris le droit d'établir et d'exiger les taux de production requis selon les normes de la productivité, l'efficacité et la sécurité.

3.02

La compagnie a la responsabilité et le droit de promouvoir, de transférer et rétrograder les employés, de congédier, suspendre ou discipliner tout employé pour cause juste et suffisante et de faire des mises à pied.

3.03

La compagnie a également le droit d'établir, modifier et rescinder les règles et règlements raisonnables devant être observés par les employés, ces règles et règlements ne devant pas venir en contradiction avec les dispositions de cette convention. Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règles et règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'une règle ou d'un règlement lorsqu'ils sont utilisés pour discipliner un employé.

3.04

Les dispositions qui précèdent n'ont aucunement l'effet de limiter ou de restreindre les droits du syndicat ou des salariés en vertu de la présente convention.

ARTICLE 4- NON DISCRIMINATION

4.01

Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie ou le syndicat contre un employé à cause de son adhésion ou non-adhésion au syndicat, ou de sa fonction de délégué ou d'officier, ou du fait qu'il est impliqué dans un grief, ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son statut familial ou de ses opinions politiques.

ARTICLE 5- ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 L'employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et les employés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention..
- 5.02 Le comité syndical d'usine est composé de cinq (5) employés nommés par le syndicat, y compris un président. Les membres de ce comité sont des employés au service actif de la compagnie et doivent, à la date de leur nomination, avoir au moins un (1) an d'ancienneté, sauf que l'ancienneté préférentielle prévue au paragraphe 9.14 ne s'applique que lorsqu'ils ont acquis deux (2) ans d'ancienneté.
- 5.03 Les membres du comité syndical d'usine représentent chacun une zone de l'usine.
= Aux fins de ce paragraphe, les 5 zones sont les suivantes:
- 1- 2e étage- 3e étage - 4e étage;
 - 2- Disques d'embrayage, freins section finition, blocs section finition;
 - 3- Presses à blocs, Presses à disques d'embrayage, Moulange, Expédition, Réception, 1er étage nouvelle bâtisse.
 - 4- Usinage, Entretien, Cardes, Métiers, Twisters, Winders;
 - 5- Employés de nuit.

Nonobstant ce qui précède, le président du comité syndical d'usine, en plus de représenter sa propre zone, peut intervenir comme représentant des autres zones lorsque requis.

5.04

Les membres du comité syndical d'usine sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur contremaître, à quitter leur travail sans perte de salaire, pendant un délai raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur. Une telle permission n'est pas refusée à moins d'abus. Lorsqu'un membre du comité entre dans un département autre que celui de son propre contremaître, il se rapporte d'abord au contremaître de ce département et l'avise de la raison de sa présence. Il est entendu que ces discussions doivent être aussi brèves que possible.

5.05

Les représentants internationaux du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes entre la direction et le syndicat au niveau du gérant de l'usine, mais ils n'ont pas le droit d'entrer dans l'usine pour y rencontrer les employés sans une permission spécifique du gérant de l'usine ou de son délégué.

= Cependant, en l'absence de représentants internationaux du syndicat, le président de la section locale, s'il est employé à l'usine de St-Lambert, a le droit de participer sans solde à toutes les réunions conjointes entre la direction et le syndicat au niveau du gérant de l'usine ou de son délégué.

5.06

Les avis du syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat sont affichés par la compagnie dans l'usine, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux désignés à cet effet par la compagnie, à la condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la compagnie attitré à ces fins. Une telle approbation n'est pas refusée de façon déraisonnable.

5.07

a) A la demande du syndicat, la compagnie accorde un congé aux employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures, y compris l'affectation de plus longue durée à des fonctions au nom du syndicat local ou international. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant cette absence. Ces congés sont limités pour l'ensemble de l'unité à une durée totale de soixante-quinze (75) jours ouvrables

5.07-
suite)

a) par année contractuelle. Cependant, les jours consacrés à la négociation de la convention collective ne sont pas comptés dans les soixante-quinze (75) jours. La limite ici mentionnée ne s'applique pas à un congé nécessité par un stage au Collège canadien des travailleurs. Cette disposition ne s'applique pas plus qu'une fois au cours de la convention collective. A moins de circonstances incontrôlables, telles demandes doivent être faites cinq (5) jours à l'avance.

b) Lorsqu'un employé de l'usine, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère ou sa soeur décède, un (1) représentant syndical pourra assister aux funérailles sans perte de salaire jusqu'à concurrence de quatre (4) heures.

5.08-

La compagnie accepte de maintenir sa pratique d'accorder au secrétaire-financier du syndicat deux (2) heures par mois, sans perte de salaire, pour s'occuper des affaires financières du syndicat.

5.09

Sauf en cas d'urgence, la compagnie s'engage à ne pas céder du travail supplémentaire pendant qu'une assemblée générale du syndicat est en cours.

ARTICLE 6-

SECURITE SYNDICALE

6.01

Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé inclut dans l'unité de négociation doit devenir membre en règle du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de cette convention.

6.02

La compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et au droit d'entrée, s'il y a lieu.

6.03

Les nouveaux employés sont régis par cet article dès leur date d'embauchage et la compagnie s'engage alors à faire la retenue prévue au paragraphe 6.02.

Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation.

6.04

La retenue prévue ci-dessus est faite sur la première paie de chaque mois. Toutefois, la déduction du droit d'entrée, lorsqu'il y a lieu, est faite sur la deuxième paie du mois concerné. La compagnie remet mensuellement par chèque au secrétaire-trésorier de la section locale dans les quinze (15) jours de leur perception, les montants ainsi retenus avec un état de compte indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci. Le syndicat informe la direction du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

ARTICLE 7-PROCEDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

7.01

Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.

7.02

Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et normalement pendant les heures de travail.

7.03

Avant d'initier un grief, l'employé doit tout d'abord soumettre le problème à son contremaître afin de lui donner l'opportunité de régler le problème. Il peut, s'il le désire, être accompagné ou non d'un membre du comité syndical d'usine.

7.04-

PREMIERE ETAPE:

Le grief est présenté par écrit au contremaître sur la formule prévue à l'annexe "A" par un membre du comité syndical d'usine accompagné ou non de l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eu l'employé. Le contremaître doit répondre par écrit au membre du comité syndical d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

7.05- DEUXIEME ETAPE

Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est donnée dans les délais prévus ci-haut, le grief est présenté au surintendant par deux membres du comité syndical d'usine dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Le surintendant doit répondre par écrit aux membres du comité syndical d'usine dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

7.06- TROISIEME ETAPE

Si la réponse du surintendant n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est donnée dans les délais prévus ci-haut, le comité syndical d'usine demande alors, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, une rencontre avec le gérant de l'usine afin de discuter le grief. Le représentant international peut accompagner le comité syndical d'usine lors de cette étape.

7.07 Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre prévue ci-haut, sauf circonstances exceptionnelles, il peut être alors soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.08 En cas de congédiement ou de suspension, le comité syndical d'usine doit soumettre le grief de l'employé immédiatement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le congédiement ou la suspension.

7.09 Dans le cas de griefs relatifs à l'application de l'ancienneté ou relatifs à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

7.10 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

7.11 La direction ne tente pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité syndical d'usine ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.12

Les parties choisissent comme arbitres pour la durée de la présente convention les personnes dont les noms apparaissent à l'annexe "B" des présentes, qui agissent à tour de rôle comme arbitre des griefs référés à l'arbitrage. Si l'arbitre approprié est dans l'incapacité d'entendre un grief dans les vingt (20) jours ouvrables complets de la date de référence, il avise ainsi les parties par écrit. En tel cas, le grief est référé au prochain arbitre et ainsi de suite. Si pour quelque raison que ce soit, aucune des personnes mentionnées à l'Annexe "B" est en mesure d'entendre le grief, les parties tentent de s'entendre sur un autre arbitre. A défaut d'entente à ce sujet, l'arbitre est alors désigné par le Ministre du travail et de la main d'oeuvre. Quoique l'arbitre agisse normalement comme arbitre unique, il doit, à la demande de l'une ou l'autre partie, pour un grief particulier, agir comme président d'un tribunal composé de lui-même, un arbitre patronal nommé par la compagnie et un arbitre syndical nommé par le syndicat.

7.13

Chaque partie paie les frais de ses propres témoins et de ses représentants.

7.14

La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre.

7.15

L'arbitre n'a aucun pouvoir d'ajouter à, de soustraire de, ou de modifier aucune des dispositions de cette convention.

7.16

Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

7.17

Les frais et honoraires du président ou de l'arbitre suivant le cas sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

7.18

Toute entente intervenue relative au règlement d'un grief doit être consignée par écrit, est finale et engage la direction, les employés et le syndicat.

- 7.19 Les délais ci-haut prévus dans le présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.20 Le défaut par un employé de se prévaloir de son droit de grief ou de l'étape suivante équivaut de sa part à un retrait dudit grief. Dans ce cas, tel défaut ou tel retrait ne peuvent être considérés comme un précédent.
- 7.21 Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement doit être entendu et tranché en priorité sur tout autre grief alors référé à l'arbitrage.

ARTICLE 8- GREVE OU LOCKOUT

- 8.01 Toute grève ou lockout est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Le syndicat s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.
- 8.03 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refuse de pénétrer dans la propriété de n'importe quel autre employeur impliqué dans un différend ouvrier avec les Travailleurs unis de l'automobile ou avec l'un de leurs syndicats locaux ou avec tout autre syndicat reconnu, quand il y existe une ligne de piquetage, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

ARTICLE 9- ANCIENNETE

- 9.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, le mot "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de service de soixante (60) jours de calendrier dans l'unité de négociation, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, à compter de son premier jour d'emploi. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté rétroagit à une date de soixante (60) jours de calendrier précédant le jour où il a complété ses soixante (60) jours de calendrier accumulés.

9.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

9.04 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de mesures disciplinaires, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence. Lorsqu'il est absent à cause de maladie ou d'accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence pendant une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée au début de l'absence, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois, après quoi son ancienneté s'interrompt mais il ne la perd pas. Il n'existe aucune limite à l'accumulation de l'ancienneté pendant une absence due à une maladie ou à un accident relevant de la Loi des accidents de travail.

9.05 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

9.06 a) Un salarié transféré ou ayant été transféré hors de l'unité de négociation maintient les droits d'ancienneté acquis alors qu'il était dans l'unité de négociation pour une période de six (6) mois, après quoi il perd tous ses droits d'ancienneté.

b) Un salarié transféré ou ayant été transféré hors de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois et qui est retourné à ladite unité est considéré comme un nouvel employé.

- 9.06 (suite) Cet Article 9.06, cependant, n'entre en vigueur qu'à compter de la date de la signature de la présente convention. Au surplus, les salariés, qui étaient régis par l'ancien article 9.06, deviennent régis par le nouvel article 9.06 plus haut réitéré à compter de la date de cette signature de telle manière que ces employés antérieurement transférés hors de l'unité de négociation sont considérés à toutes fins que de droit comme étant transférés de nouveau (de novo) hors de l'unité à compter de la signature et jouissent, en conséquence, d'une période de six (6) mois pour décider s'ils retournent ou non à ladite unité aux termes du paragraphe a) du nouvel article 9.06. A défaut de se pourvoir de ce privilège dans ladite période de six (6) mois du nouvel article 9.06, le paragraphe b) s'appliquera.
- 9.07 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée dont il doit établir le bien-fondé, est considéré comme titulaire de son occupation. A son retour au travail, il reprend automatiquement son occupation à la condition d'être encore apte à la remplir. Dans le cas contraire, il est alors considéré comme ayant été déplacé de son occupation. Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.
- 9.08 La liste d'ancienneté des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée, sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste est affichée en permanence dans l'usine et doit être maintenue à date par la compagnie. Le syndicat et les employés doivent être informés par écrit de toute modification à la liste.
- 9.09 Lorsque plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, l'ordre dans lequel ils sont placés aux fins de droit d'ancienneté est basé sur la période de travail pour laquelle ils ont été payés lors de leur première journée d'ouvrage; par exemple, un employé ayant été payé huit (8) heures pour sa première journée a plus d'ancienneté qu'un autre ayant été payé moins de huit (8) heures cette journée là. Lorsque plusieurs employés ont la même date d'ancienneté et ont été payés pour la même période de travail lors de leur première journée d'ouvrage, l'ordre dans lequel ils sont placés aux fins de droits d'ancienneté est basé sur leur âge, l'employé le plus âgé ayant une ancienneté supérieure à un employé moins âgé.

9.10

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il est absent pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable dont il doit établir le bien-fondé;
- d) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 9.04, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être envoyée au syndicat; cependant, les dispositions de ce paragraphe 9.10 (d) ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable dont il doit établir le bien-fondé pour ne pas se présenter au travail dans le temps voulu;
- e) pour avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté; pour une période de douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de cinq (5) d'ancienneté lors de la mise à pied; dix-huit (18) mois consécutifs, s'il a cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté lors de la mise à pied.

9.11

Réduction de la main d'oeuvre et déplacements

Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire de cette période de temps avant toute mise à pied d'une durée de plus de dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis doit être transmise en même temps au syndicat. Dans les cas de mise à pied de moins de dix (10) jours ouvrables, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures est donné.

9.12

Dans tous les cas de réduction de la main d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à la condition que les employés demeurant au travail soient capables et acceptent d'accomplir les exigences du travail à accomplir, après une période d'entraînement de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Un employé déplacé de son occupation peut exercer ses droits d'ancienneté de la même façon.

9.13

L'exercice des droits d'ancienneté prévu au paragraphe 9.12 doit s'exercer comme suit:

- a) à l'intérieur du département concerné, tel qu'énuméré à l'annexe "C" 1 et/ou
- b) sur n'importe quelle occupation dans l'unité de négociation déjà accomplie dans le passé par l'employé concerné; et/ou
- c) sur n'importe laquelle des occupations énumérées à l'annexe "D".

L'employé peut exercer l'option (a) ou (c) à la condition qu'il soit capable d'accomplir ledit travail après une période d'entraînement de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

L'employé peut exercer l'option (b) à la condition qu'il soit capable d'accomplir ledit travail immédiatement.

9.14

Aux fins de cet article, les parties conviennent que les membres du comité syndical d'usine ainsi que le président de la section locale du syndicat jouissent d'une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à la condition qu'ils soient capables et acceptent d'accomplir ledit travail relevant de l'unité de négociation, après une période d'entraînement de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

- 9.15 Dans le cas d'une réduction de la main d'oeuvre d'une durée ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, aucun employé, nonobstant les autres dispositions du présent article, ne peut exercer ses droits d'ancienneté en dehors de son département ou dans son propre département à moins d'être capable d'accomplir, dans les trois (3) jours ouvrables, le travail qu'il réclame en vertu de ses droits d'ancienneté.

Augmentation de la main d'oeuvre:

- 9.16 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date.
- 9.17 Le nom des employés mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté; pour une période de douze (12) mois s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; dix-huit (18) mois consécutifs, s'il a cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté lors de la mise à pied.
- 9.18 Dans le cas de rappel ou d'une augmentation de la main d'oeuvre, les employés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, tel que décrit à l'article 9.12, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu, pourvu qu'il soit capable et accepte d'accomplir le travail disponible après une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 9.19 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à une occupation moins bien rémunérée ou en cas de maladie ou de blessure ou toute autre raison justifiée dont il doit établir le bien-fondé. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté. Il est convenu que ceci ne constitue pas une garantie de trente (30) jours de calendrier de travail à un employé qui accepte le

- 9.19 rappel en vertu du présent paragraphe au cas où
(suite) des faits ultérieurs occasionneraient une nouvelle mise à pied pendant cette dite période.

POSTES VACANTS:

- 9.20 a) Dans les cas de poste vacant (y compris une nouvelle occupation) ou de promotion, le poste est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des employés qui sont au travail ou sur la liste de rappel, pourvu qu'ils soient capables d'accomplir avec compétence et efficacité raisonnable le travail de ladite occupation après une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Cependant, le postulant pouvant remplir les exigences de la production avant la fin de sa période d'entraînement sera rémunéré au taux maximum de l'occupation. Le postulant ne pouvant remplir les exigences de la production reçoit cinq cents (5¢) l'heure de moins pendant sa période d'entraînement.
- b) Aucun employé ne peut postuler plus d'une fois par année à moins qu'il n'y ait une amélioration financière pour lui, ou une chance d'obtenir une promotion future, ou pour toute autre raison valable.
- c) L'employé acceptant le travail sur les postes suivants: cardes, métiers, twisters, ne peut postuler avant dix-huit (18) mois à moins qu'il y ait une amélioration financière pour lui ou une chance d'obtenir une promotion future.
- 9.21 La compagnie affiche pendant deux (2) jours ouvrables un avis informant les employés du poste vacant et, si aucun postulant ne fait application durant ces deux (2) jours ouvrables, la compagnie remplit le poste à sa guise. Tout poste vacant ainsi affiché doit être rempli dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs qui suivent. A défaut de le remplir dans le délai prévu ci-dessus, l'avis d'affichage est automatiquement annulé.

- 9.22 Un employé qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à une autre occupation, peut, dans les cinq (5) jours ouvrables d'entraînement, choisir de retourner à son ancienne occupation, pourvu qu'il y ait dans ladite occupation un titulaire ayant moins d'ancienneté à moins qu'il y ait entente à ce contraire entre les parties. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.
- 9.23 Si le postulant choisi décide, dans les cinq (5) jours ouvrables d'entraînement de retourner à son ancienne occupation, ou s'il est retourné par l'employeur à son ancienne occupation, l'employeur, sans nouvel affichage, épuise la liste des postulants; à défaut de tels postulants, l'employeur remplit le poste à sa guise.
- 9.24 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert permanent, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.
- 9.25 Dans le cas où un employé est absent pour une période de moins de quinze (15) jours ouvrables, un membre du comité syndical sous sa signature peut postuler au nom de l'employé absent; cependant, dans ces circonstances, l'employé concerné devra être disponible s'il y a lieu de remplir le poste vacant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'affichage.

Transferts temporaires:

- 9.26 Les transferts temporaires sont ceux d'une durée de quinze (15) jours ouvrables ou moins. Cependant, cette durée peut être prolongée suivant entente mutuelle entre les parties.
- 9.27 L'employé ou les employés sont dans l'obligation d'accepter un transfert temporaire lorsque ce transfert est fait dans le but de remplir un emploi laissé vacant par un employé absent ou en congé approuvé ou pour entraîner un employé appelé à remplir un poste laissé vacant ou pour répondre à des exigences de la production.
- Aucun employé n'est dans l'obligation, en vertu de ce

- 9.27 (suite) paragraphe, d'accepter des transferts temporaires pendant plus de quinze (15) jours ouvrables par année contractuelle. Cependant, cette durée peut être prolongée suivant entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 10- DISCIPLINE

- 10.01 Toute personne agissant au nom du syndicat, sur demande faite dans un délai raisonnable, peut avoir accès au dossier disciplinaire individuel des employés.
- 10.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni invoquée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 10.03 Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 10.04 Une plainte inscrite au dossier disciplinaire d'un employé est automatiquement annulée après un (1) an.
- 10.05 Un membre du comité syndical d'usine est présent à toute entrevue entre la direction et un employé lorsqu'il est question de sanction disciplinaire.
- 10.06 En cas de suspension ou de congédiement, l'employé concerné peut, avant son départ de l'usine, discuter de la chose avec un membre du comité syndical.
- 10.07 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.

ARTICLE 11- SECURITE ET HYGIENE

- 11.01 Un comité de sécurité, tel que prévu par le règlement concernant les établissements industriels et commerciaux, est créé et maintenu pendant la durée de la présente convention.

- 11.02 La compagnie s'engage à favoriser toutes mesures nécessaires en vue d'assurer la sécurité et l'hygiène des employés au travail.
- 11.03 La compagnie s'engage à maintenir des commodités sanitaires convenables.
- 11.04 Les employés doivent agir conformément à tous les règlements raisonnables de sécurité tels qu'établis de temps à autre par la compagnie, et le syndicat coopère afin que ces mesures de sécurité soient observées et que le matériel de sécurité fourni par la compagnie soit utilisé.
- 11.05 Des lunettes de sécurité, des ciseaux, des casques protecteurs, des mesures de bois pour les tisserands, des gants, des mitaines ainsi que tout outil que la compagnie juge nécessaire au travail de l'employé sont fournis gratuitement aux employés qui en auront besoin pour accomplir leur travail. L'employé est responsable de ces articles et, advenant la perte, la destruction délibérée ou l'usure anormale, le salarié s'engage à rembourser le prix à l'employeur.
- Lorsqu'un employé est contraint de porter des lunettes de sécurité sur prescription, la compagnie contribue un montant maximum de dix (\$10.00) dollars dans une période de deux (2) ans en guise de compensation sur l'achat des dites lunettes.
- 11.06 Dans le cas des employés requis de porter l'uniforme, ce dernier est fourni gratuitement par la compagnie, laquelle assume également le coût du nettoyage et du remplacement.
- 11.07 La compagnie maintiendra sa pratique établie quant au partage du coût des souliers de sécurité requis par les employés qui en ont besoin dans l'exécution de leurs fonctions, soit de contribuer un montant de dix dollars (\$10.00) en guise de compensation pour un tel achat à raison d'une paire par année.
- 11.08 La compagnie fournit gratuitement des salopettes ou couvre-tout à tous les employés qui, dans l'opinion de la compagnie, en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions et assume le coût de leur nettoyage et remplacement.

- 11.09 Lorsqu'un employé est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le coût du transport.
- 11.10 Lorsqu'un employé victime d'un accident au travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le coût du transport est assumé par la compagnie et l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 11.11 La compagnie peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie aux frais de la compagnie. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de quelque façon que ce soit son statut d'employé, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin personnel. A défaut d'entente entre le médecin de la compagnie et le médecin de l'employé, l'employé est examiné par un troisième médecin choisi par les deux premiers. L'opinion de ce troisième médecin est finale. Les frais de ce troisième médecin sont défrayés à parts égales par les parties.
- 11.12 Dans les cas d'employés atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.
- 11.13 Lorsqu'un employé atteint l'âge normal de la retraite prévu au régime des rentes du Québec, il doit être mis à la retraite dans les six (6) mois, à moins d'une entente mutuelle contraire entre les parties signataires.

ARTICLE 12- NORMES DE TRAVAIL

- 12.01 Si la compagnie décide d'instaurer de nouvelles normes de travail, elle doit utiliser la méthode de chronométrage continu et doit établir ces normes avec justice et équité selon la capacité raisonnable de travail d'employés expérimentés normaux, travaillant à une allure normale, afin de fournir un travail de qualité effectué à la manière prescrite par la compagnie.

.../21

- 12.02 Les modalités des nouvelles normes de travail font l'objet de négociation au préalable entre les parties. A défaut d'entente, le litige devient matière à grief arbitrable.

Les parties doivent s'entendre sur le choix, soit de Pierre H. Dufresne, soit de Jean-Paul Deschênes, soit de Paul Imbeau comme arbitre. A défaut d'entente, le Ministre du travail et de la main d'oeuvre nomme un arbitre spécialisé dans cette matière.

ARTICLE 13- TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 13.01 Toutes les occupations et les taux de salaires-correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe "E" attachée aux présentes et qui en forme partie.
- 13.02 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu à l'Annexe "E" pour son occupation.
- 13.03 A moins de circonstances exceptionnelles, les salaires sont payés par chèque, le jeudi matin de chaque semaine, pendant les heures régulières de travail et le mercredi soir de chaque semaine, pendant les heures régulières de travail pour les employés de nuit. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie ou le lendemain, le jour de paie est alors le mercredi matin si possible.
- 13.04 Si, au cours de la présente convention, le caractère et la nature d'une occupation sont modifiés par suite d'un changement dans le mode de production, soit par l'addition de nouvelles machines, soit pour toute autre raison, ou qu'une ou plusieurs nouvelles occupations doivent être créées, le taux de toute nouvelle occupation ou de toute occupation modifiée est fixé dans les quinze (15) jours de la mise en marche de ladite occupation et après entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie. A défaut d'entente, la question est référée à l'arbitrage pour décision finale. Le taux de salaire donc agréé et édicté par l'arbitre ou le tribunal est rétroactif au premier jour de la mise en marche de l'opération.

- 13.05 Une fois le salaire de l'occupation nouvelle ou modifiée finalement décidé, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent.
- 13.06 Lorsqu'un employé est transféré temporairement à la demande de la compagnie, tout salarié ainsi transféré temporairement par l'employeur ne subit, pendant la durée de ce transfert, aucun changement de salaire. Si le taux de salaire de l'occupation est supérieur au sien, il a droit au salaire supérieur pourvu qu'un tel travail soit d'une durée minimum d'une demi ($\frac{1}{2}$) journée ouvrable.
- Nonobstant ce qui précède, un employé transféré temporairement à l'occupation "Opérateur de séchoir" (bondomatic), "opérateur Banbury" et "Opérateur de Rubber Mill" reçoit le taux de cette occupation pour chaque heure travaillée dans ladite occupation.
- 13.07 Le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine ou au mois) d'un employé ne peut être changé sans l'accord des parties aux présentes.
- 13.08 Trois (3) minutes de retard par jour ne sont pas considérées comme perte de temps sur les heures régulières de travail pour les deux (2) premiers jours avec retard dans une semaine régulière, pourvu que l'employé effectue son travail dès son arrivée. A compter du troisième (3e) jour avec retard dans une semaine régulière, l'employé perd quinze (15) minutes de salaire s'il arrive plus de trois (3) minutes en retard pour chaque jour additionnel où il arrivera en retard.

ARTICLE 14 - ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

- 14.01 En plus des taux de salaires prévus à l'Annexe "E", les employés reçoivent une allocation du coût de la vie de 1¢ l'heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971 - 100) tel que publié par "Statistique Canada", la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de novembre 1982, soit 269.2 sous réserve de ce qui est prévu ci-après.

14.02 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas, les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'Annexe "E".

14.03 Consécutivement à la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation février 1983, le premier ajustement a lieu à compter du 28 février 1983 et le calcul se fait à partir du 28 février 1983 avec ajustement sur la paie de la semaine suivante et, par la suite, les ajustements de l'allocation du coût de la vie ont lieu une fois par trimestre, à compter de la publication, par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation, soit en mai 1983, en août 1983 et en novembre 1983 à partir de la première journée de la publication dudit indice avec ajustement sur la paie de la semaine suivante et ceci pour la durée de la convention.

Cependant, ces ajustements, dans leur totalité, sont plafonnés à un maximum de \$0.50; ce maximum de \$0.50 étant aussi un minimum garanti au cas où les ajustements du coût de la vie seraient inférieurs à ladite somme de \$0.50. A titre d'exemple, si au mois de novembre 1983 ou avant, les ajustements versés atteignent \$0.50, aucun autre ajustement ne sera versé pour la période contractuelle; si, au contraire, au mois de novembre 1983, les ajustements générés par l'allocation du coût de la vie sont inférieurs à ladite somme de \$0.50 et se situent en deçà de \$0.50, le différentiel dans ce coût, soit la somme manquante pour atteindre \$0.50, sera versé pour tenir lieu du minimum garanti.

- 14.04 a) Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie plus haut prévue ou ce qui en tient lieu de minimum garanti est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie, pour travail supplémentaire, jours de fête, vacances, absences payées, etc...
- b) Les montants versés en guise d'ajustements et prévus plus haut sont considérés alors comme faisant partie du taux contractuel pour chaque occupation et les taux prévus à l'Annexe "E" sont considérés comme étant majorés en conséquence par la suite.

ARTICLE 15- HORAIRES DE TRAVAIL, PRIME D'EQUIPE,
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 La semaine de travail comprend quarante (40) heures et cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. Ceci ne constitue pas une garantie hebdomadaire de travail.

15.02 Quand il y a deux (2) équipes au travail, l'horaire de travail est le suivant:

a) pour l'équipe de jour:

-de 8 h. à 17h., avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.

Cependant, certains employés pourraient commencer leur journée de travail entre 7h. et 8h.

b) pour l'équipe de nuit:

-nonobstant ce qui précède, de 19h.30 à 5h. avec une période d'une demi-heure non rémunérée pour le repas.

Certains employés pourraient commencer leur journée de travail entre 18h.30 et 19h.30 .

Cependant, du premier lundi de juin au dernier vendredi du mois d'août, pour les employés qui sont présentement de 8:00 a.m. à 5:00 p.m., l'horaire sera le suivant:

Entrée	: 7:00 a.m.
Repos	: 10:00 a.m. à 10:10 a.m.
Dîner	: 12:00 a.m. à 12:30 p.m.
Repos	: 2:00 p.m. à 2:10 p.m.
Sortie	: 3:30 p.m.

Pour les employés, qui sont présentement de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., de 4:00 p.m. à 12:00 p.m. et de 12:00 p.m. à 8:00 a.m., l'horaire sera de:

Jour	: 7:00 a.m. à 3:00 p.m.
Soir	: 3:00 p.m. à 11:00 p.m.
Nuit	: 11:00 p.m. à 7:00 a.m.

15.03

Quand il y a trois (3) équipes au travail, l'horaire de travail est le suivant:

- a) Equipe de jour: de 8h.- à 16h.
- b) Equipe du soir: de 16h. à 24h.
- c) Equipe de nuit: de 24h. à 8h.

Tout employé affecté à l'une des trois équipes a droit à une période de repas rémunérée d'une durée de vingt (20) minutes.

15.04

Tout travailleur d'équipe (b) et (c) reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'équipe de vingt deux cents (22¢) par heure travaillée sur l'équipe du soir et également sur l'équipe de nuit. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

15.05

Tout travail effectué en dehors de l'horaire prévu aux paragraphes 15.02 et 15.03 est rémunéré comme suit:

a) du lundi au vendredi inclusivement

- temps et demi pour les quatre (4) premières heures par jour;
- temps double après les quatre (4) premières heures par jour.

b) le samedi:

- temps et demi pour les huit (8) premières heures par jour;
- temps double après les huit (8) premières heures par jour.

c) -le dimanche:

- temps double

d) -un jour de fête mentionné à l'article 16

- temps double en plus du salaire régulier de la journée de la fête.

- 15.06 Aux fins des dispositions du paragraphe 15.05 (a), une période continue de travail supplémentaire est considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté.
- 15.07 Tout travail supplémentaire autorisé par l'employeur doit être réparti équitablement entre tous les employés travaillant régulièrement dans l'occupation concernée et dans le même département.
- Tout travail supplémentaire est volontaire.
- Le temps supplémentaire est compilé dans chaque département par les contremaîtres, par périodes mensuelles, et les contremaîtres doivent tenir un dossier à ces fins.
- Le représentant du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la période mensuelle, a accès pendant les heures régulières de travail à ce dossier. Dans cette période de cinq (5) jours ouvrables qui suit la compilation mensuelle, l'employé qui ne reçoit pas de temps supplémentaire tel que stipulé au présent article peut formuler un grief dans ce délai. Si l'employeur reconnaît le bien-fondé du grief, il fournit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent à l'employé concerné l'opportunité de reprendre le temps supplémentaire perdu, sinon, l'employeur rembourse le temps ainsi perdu.
- 15.08 Tout employé appelé ou rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures au taux applicable du taux supplémentaire. Ceci ne devra pas être interprété comme garantissant un minimum de quatre (4) heures à l'employé qui est averti avant la fin de son travail quotidien de la nécessité d'effectuer du temps supplémentaire.
- 15.09 Tout employé se présentant à l'usine pour un travail régulier tel que convenu, à qui on refuse du travail pour des raisons hors de son contrôle, sans l'avoir averti avant son départ la veille, est payé deux (2) heures au taux applicable, y compris le samedi.

- 15.10 Dans le cas d'un employé rémunéré à la semaine, le calcul de la rémunération du travail supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire divisé par quarante (40) heures ou quarante-cinq (45) heures, selon le cas.
- 15.11 Les employés bénéficient d'une période payée de repos de dix (10) minutes dans la première moitié de leur journée de travail et d'une seconde période de même durée durant la deuxième moitié de leur journée de travail selon la pratique actuelle.
- 15.12 Tout employé bénéficie d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de sa journée de travail pour lui permettre de ranger ses outils et de se laver. Font exception à cette règle de cinq (5) minutes de préparation pour la sortie, les employés suivants:
- les employées féminins qui ont dix (10) minutes avant l'heure du départ pour leur permettre de poinçonner avant les employés masculins;
 - tous les opérateurs de presse et les opérateurs de "racks" de Banbury et trempage qui ont dix (10) minutes;
 - les opérateurs du département de moulange, les préposés au rebuts et les préposés au mélange du 42W qui ont quinze (15) minutes.
- 15.13 En autant que possible, les employés sont prévenus au moins quatre (4) heures à l'avance lorsque du travail supplémentaire doit être accompli.

ARTICLE 16- FETES

- 16.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison de huit (8) heures ou neuf (9) heures, selon le cas, au taux régulier de l'employé, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable:

- Une demi-journée (veille de Noël)
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Fête de Dollard (observée le même jour que la fête de la Reine)
- St-Jean-Baptiste;
- Jour de la Confédération;
- Fête du Travail;
- Actions de grâces;

ainsi qu'une journée mobile au choix de l'employé non cumulative et non payable si le congé mobile n'est pas pris. Pas plus de cinq (5) personnes pourront choisir le même jour à cette fin.

16.02-

Pour avoir droit au paiement des fêtes prévues au paragraphe 16.01, un employé doit se présenter au travail pas plus de deux (2) heures en retard et doit travailler la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:

- a) absence autorisée se terminant durant la semaine où intervient la fête;
- b) absence pour activités syndicales durant la semaine où intervient la fête;
- c) mise à pied le jour précédant ou le jour suivant la fête;
- d) mise à pied durant la semaine où intervient la fête;
- e) absence due à un accident de travail durant la semaine où intervient la fête;
- f) autre accident durant la semaine où intervient la fête; dans ce cas, l'employé doit, à la demande de la compagnie, soumettre un certificat médical;
- g) toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif acceptable à la compagnie.

Nonobstant ce qui précède, un employé travaillant un jour de fête n'est pas sujet aux restrictions ci-haut mentionnées. Nonobstant également ce qui précède, un employé malade ou accidenté a droit au paiement de la fête concernée s'il travaille la dernière journée ouvrable avant cette fête ou la première journée ouvrable suivant cette fête.

16.03

Sauf en cas d'extrême urgence, aucun travail n'est accompli un jour de fête.

16.04

Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle est, aux fins de la présente convention, célébrée le vendredi précédent ou le lundi suivant, au choix de la compagnie. Avant de prendre sa décision, l'employeur consulte préalablement le syndicat.

16.05

Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE 17- VACANCES PAYEES

17.01

Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 30 juin de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 30 juin de l'année en cours.

17.02

Un employé qui a complété un (1) an de service le 30 juin de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 30 juin de l'année en cours ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures durant l'année, deux (2) semaines de salaire au taux régulier, selon ce qui est le plus avantageux à l'employé.

17.03

Un employé qui a complété quatre (4) ans de service le 30 juin de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances prévues par année. La paie de ces vacances représente 6% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 30 juin de l'année en cours ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures durant l'année, trois (3) semaines de salaire au taux régulier, selon ce qui est le plus avantageux à l'employé.

17.04

Un employé qui a complété onze (11) ans de service le 30 juin de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente 8% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 30 juin de l'année en cours ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures durant l'année, quatre (4) semaines de salaire au taux régulier, selon ce qui est le plus avantageux à l'employé.

17.05

Un employé qui a complété vingt-trois (23) ans de service le 30 juin de l'année en cours pour la première année du contrat a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année; un employé qui a complété vingt-deux (22) ans de service le 30 juin de l'année en cours pour la deuxième année du contrat a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année; un employé qui a complété vingt et un (21) ans de service le 30 juin de l'année en cours pour la troisième année du contrat a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente 10% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 30 juin de l'année en cours ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures durant l'année, cinq (5) semaines de salaire au taux régulier, selon ce qui est le plus avantageux à l'employé.

17.06

La période normale de vacances est de deux (2) semaines consécutives durant les mois de juillet et/ou août. Des exceptions à cette règle sont acceptées en certains secteurs de l'usine où la présence de certains employés est requise pendant cette période.

Quant à la prise de la troisième, de la quatrième ou de la cinquième semaine par tout employé qui y a droit, elle est décidée par entente mutuelle, en tenant compte du désir de l'employé et des exigences de la production. Cependant, un nombre maximal de vingt-six (26) employés peuvent prendre leur troisième (3e) semaine de vacances consécutivement à la période normale de vacances ou la précédant immédiatement; la moitié (½) de ces vingt-six (26) employés avant et l'autre moitié (½) après. En cas de conflit entre

17.06-
(suite)

employés quant au choix d'une période donnée, la priorité du choix sera établie par ancienneté, l'employé possédant le plus d'ancienneté ayant le premier choix, et ainsi de suite.

La liste des vacances est établie et affichée avant le 1^{er} mai de chaque année. Une fois établie, la période de prise de vacances de tout employé ne peut être modifiée à moins d'entente entre le ou les employés affectés et la direction.

17.07

Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

17.08

L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances.

17.09

Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle ou au paiement de cette journée, à son taux régulier de salaire.

17.10

En plus de vacances payées prévues aux paragraphes 17.01, 17.02, 17.03, 17.04 et 17.05, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances, basée sur ses revenus bruts depuis le 1^{er} juillet de l'année en cours:

-moins d'un (1) an de service:

4% ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures, une (1) semaine au taux régulier.

-un (1) an ou plus mais moins de quatre (4) ans:

4% ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures, deux (2) semaines au taux régulier.

-quatre (4) ans ou plus mais moins de onze (11) ans:

6% ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures, trois (3) semaines au taux régulier.

-onze (11) ans mais moins de vingt-trois (23) ans:

8% ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures, quatre (4) semaines au taux régulier.

17.10
(suite)

-vingt-trois (23) ans ou plus:

10% ou, s'il a travaillé plus de 1040 heures,
cinq (5) semaines au taux régulier.

(à compter du 1er février 1980, vingt-deux (22) ans ou plus
à compter du 1er février 1981, vingt et un (21) ans ou plus.

ARTICLE 18- AUTRES CONGES

18.01

Un congé de deuil de cinq (5) jours consécutifs de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du conjoint.

Un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, pourvu qu'ils assistent aux funérailles.

Un congé de deuil d'un (1) jour de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du grand-père, de la grand'mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, pourvu qu'ils assistent aux funérailles.

Un congé de deuil d'une (1) journée sans perte de salaire est accordé aux employés dans le cas du décès d'un parent (soit oncle, tante ou cousin germain), à la condition qu'il soit établi à la satisfaction de l'employeur que ce parent réside au domicile de l'employé.

A l'exception des cas où le congé de deuil est d'une durée d'un (1) jour, le congé de deuil doit commencer dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent le décès.

Un congé additionnel d'une (1) journée sans diminution de traitement est accordé à tout salarié qui doit se rendre à plus de 100 milles de son domicile pour assister aux funérailles, à la condition que cette journée additionnelle soit consécutive aux autres et tombe sur un jour ouvrable.

- 18.02 Lorsque l'épouse d'un employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.
- 18.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé à agir comme juré, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré.
- 18.04 Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour civile ou criminelle à titre d'employé de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux approprié.
- 18.05- Tout employé ayant droit de vote au cours d'élections fédérales ou provinciales doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé de trois (3) heures avant la fermeture des bureaux de scrutin, en vue d'exercer son droit de vote.
- 18.06 La compagnie peut accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.

ARTICLE 19- ALLOCATIONS DIVERSES

- 19.01 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à prendre un ou des repas sur la route, la compagnie lui rembourse pour chaque repas un montant raisonnable sur présentation de pièces justificatives, mais pas moins de quatre (\$4.00) dollars, et lui accorde une période raisonnable (considérée comme temps travaillé) pour prendre son repas.
- 19.02 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est appelé à passer la nuit en dehors de son domicile, la compagnie paie son logement.

19.03 Si un employé termine son travail entre minuit et 5h.30 heures du matin, et si aucun mode de transport en commun n'est alors disponible, la compagnie doit le faire reconduire gratuitement chez lui ou lui verser une allocation minimale de \$4.00, au choix de la compagnie, sauf si l'interruption de travail est due à des causes échappant au contrôle de l'employeur.

19.04 Il est entendu que dans l'exercice de ses fonctions, aucun employé ne doit se servir de son automobile privée. Si, dans des circonstances exceptionnelles, un employé se sert de son automobile privée dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur lui verse une allocation de vingt (\$0.20) cents du mille.

ARTICLE 20 ASSURANCE GROUPE

20.01 L'employeur défraye, pour tous les employés régis par la présente convention, cent pour cent (100%) du coût de la prime:

B. du régime privé d'assurance collective, lequel demeure en vigueur pendant la durée de la présente convention, modifié afin de prévoir les frais d'hospitalisation de manière à assurer le paiement de la différence entre ce que le gouvernement paie et le taux de ladite chambre semi-privée;

C. du régime d'assurance-vie et de décès accidentel et mutilation en vigueur lors de la signature de la présente convention, modifié afin de prévoir pour tout employé un montant d'assurance de:

- \$11,000.00 à compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective;

- \$12,000.00 à compter du 1er février 1980;

- \$13,000.00 à compter du 1er février 1981;

- 20.02 Dans le cas d'un employé mis à pied si la durée de la mise à pied dépasse soixante (60) jours, cet employé, s'il désire bénéficier des avantages prévus à l'article 20.01 ci-haut, devra en assumer le coût total à compter du soixantième (60e) jour de ladite mise à pied, à la condition que les termes de ladite police d'assurance le permettent.

ARTICLE 21- DIVERS

- 21.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 21.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 21.03 Aux fins des bénéfices marginaux, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie, à quelque titre que ce soit.
- 21.04 Tout employé bénéficiant d'un salaire et/ou autre condition de travail supérieurs à ceux prévus aux présentes doit continuer à en bénéficier pendant la durée de cette convention.
- 21.05 La direction doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copies au syndicat.
- 21.06 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation et taux de salaire. Le syndicat doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

- 21.07 La compagnie s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté.
- 21.08 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 21.09 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante:

Président, comité syndical
Travailleurs unis de l'Automobile
Section locale 1583
48, rue Fort
Saint-Lambert, Québec
J4P 2E8

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat.

ARTICLE 22 -- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du jour de sa signature et le restera jusqu'au 29 février 1984 inclusivement ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail.
- 22.02 La présente convention collective n'a aucune portée rétroactive.
- 22.03 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 26e jour de novembre 1982.

POUR LE SYNDICAT:

POUR LA COMPAGNIE:

Gaston O'Brien
André Beaulieu
Raymond Bergeron
Yvon Roby

Edouard Fournier
E. Blanche Bodson

Robert Bourne
William J. Lavoie

Reçu par le contremaître

Date:

Heure:

Reçu par le contremaître

Signature du contremaître

Reçu par le contremaître

Date:

Reçu satisfaisant

OUI

NON

ANNEXE "A" - EXPOSE DU GRIEF

Section locale 1583- TUA

Date:

Heure:

Nom de l'employé:

No. de département:

Nature du grief:

Redressement demandé:

Signature de l'employé:

Signature du membre de comité:

Grief reçu par le contremaître

Date:

Heure:

Décision du contremaître:

Signature du contremaître:

Décision reçue par membre du comité:

Date:

Réponse satisfaisante?

OUI

NON

Grief reçu par surintendant

Date:

Heure:

Décision du surintendant:

Signature du surintendant:

Décision reçue par membre de comité

Date:

Réponse satisfaisante?

OUI

NON

Grief reçu par gérant de l'usine

Date:

Heure:

Décision du gérant de l'usine:

Signature du gérant de l'usine:

Décision reçue par le membre du comité

Date:

Réponse satisfaisante?

OUI

NON

ANNEXE B-

LISTE DES PERSONNES QUI AGISSENT
COMME ARBITRE DE GRIEFS

Référence au paragraphe 7.12 de la convention
collective:

-Me André Montpetit

-Me Jean-Guy Clément

ANNEXE C- LISTE DES DEPARTEMENTS OU L'ANCIENNETE S'APPLIQUE
D'APRES LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 9.13(a) et
DE L'ARTICLE 15.07

DEPARTEMENT DES TRAVES

-Département de l'Electricité

-Département de l'Entretien

-Département de l'Usinage

-Département des Métiers (Textile)

DEPARTEMENT DE

-Département des Cardes (Textile)

-Département des Freins- Section finition

-Département des Freins- Section Block
42W

-Département des Freins-
Trempage
Moulange

DEPARTEMENT DES DISQUES D'EMBRAYAGE

-Département de Disques d'embrayage

-Département de l'Expédition

-Département de la Réception

DEPARTEMENT DE

-Département de Freins à disque, Finition
42-W, 46-T

-Aide-expéditeur
Section du caoutchouc et
de la colle

DEPARTEMENT DE

-Département des Sabots et des Freins garnis.

ET CANTONNIER

-Préposés aux machines à rivets

-Aide à l'opération de la colle des freins

DEPARTEMENT DU TEXTILE

-Opérateurs de machines à pelotons (Winder)

-Préposés au travail de fourrageur

ANNEXE D- LISTE DES OPERATIONS OU L'ANCIENNETE S'APPLIQUE
D'APRES LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 9.13(c)

DEPARTEMENT DES BLOCKS

- Opérateurs de foreuses
- Opérateurs de scies à ruban
- Opérateurs de scies automatiques
- Opérateurs de meules
- Opérateurs de Pesage (Presse 1)

DEPARTEMENT DES DISQUES D'EMBRAYAGE

- Opérateurs de foreuses
- Opérateurs de transport
- Opérateurs de meules (Exception Tours)
- Opérateurs de Presses (Die Baking)

DEPARTEMENT DES FREINS (FINITION)

- Opérateurs de meules
- Opérateurs de foreuses
- Opérateurs de transport

DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

- Aide-expéditeur
- Etampage de rondelles d'embrayage

DEPARTEMENT DES FREINS A DISQUE, PREPARATION DES FREINS
ET CAOUTCHOUC

- Préposés sur machines à rivets
- Aide à l'opération de la colle des freins

DEPARTEMENT DU TEXTILE

- Opérateurs de machines à pelotons (Winder)
- Préposés au travail de fournisseur

DEPARTEMENT DE SABOTS, FREINS GARNIS

- Opérateurs de meules (sauf meules automatiques)
- Opérateurs de transport
- Opérateurs sur machines "Bondomatic" servant
à la cuisson des freins réguliers
- Opérateurs de machine à correction (sabots)

DEPARTEMENT DE LA RECEPTION

- Préposés à la distribution et à la réception
(Aides)

ANNEXE "E" - (page 2) - TAUX DES SALAIRES ET OCCUPATIONS

B. DEPARTEMENT DES FREINS

26 NOVEMBRE 1982

1. Moulange	\$ 9.06
2. Presse (1)	9.40
Presse (2)	9.06
Presse (3)	9.53
Presse (4)	9.21
Presses (14) à (20)	9.21
3. Meules	9.01
4. Foreuses (machines)	9.01
5. Tours	9.01
6. Empaqueurs	9.01
7. Presses à blocks	9.16
8. Scie à rubans	9.01
9. Peseurs (presse -1)	9.01
10. Peseurs (presse -3)	9.53
11. Presse blocks "L", scie automatique et formation	9.26

C. DEPARTEMENT DES ANNEAUX D'EMBRAYAGE

1. Trempage au zig-zag	9.19
2. Dévidoirs (racks)	9.15
3. Machines à zig-zag	9.19
4. Presses (die baking)	9.27
5. Meules, dégrossissage	9.03
6. Grosse meule	9.01
7. Gros tours	9.06
Petit tour	9.01
8. Foreuses (machines)	9.01
9. Presse à poinçons (punch press)	9.01
10. Presse - 1122	9.16

ANNEXE "E" - TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

A) DEPARTEMENT DU TEXTILE

26 NOVEMBRE 1982

1. Machines à bobine (spooler)	\$ 9.01
2. Machines à fuseaux (félines)	9.01
3. Machines à pelotons (winder)	9.01
4. Machines à doubler (twister)	
- opérateur et entretien	9.11
- opérateur	9.01
5. Machines à carder (cardes)	9.22
6. Machine à mélanger (picker)	9.03
7. Machines à tisser (métiers)	
- No: 1-2-3-4-5-9-10	
- No: 11 - tissage de moins de 12"	
- à l'entrée	8.76
- après 3 mois	8.90
- après 6 mois	8.95
- après 1 an	9.01
- No: 11 - tissage de 12" et plus	
- No: 12 - à l'entrée	8.92
- après 3 mois	8.97
- après 6 mois	9.00
- après 1 an	9.05
8. Trempeur (40-R, 46-T, 41-K) Fil W-6	9.01
9. Calendre (40-R, 46-T, 41-K) W-6	9.01
10. Homme de service (textile)	9.09

D. DEPARTEMENT DES SABOTS ET
DES FREINS GARNIS (BONDING)

26 NOVEMBRE 1982

1. Opérateur de séchoir (bondomatic)	9.16
2. Opérateur de machine à nettoyer (Blastmaster)	9.06
3. Fournisseur pour opérateur de séchoir	9.16
4. Empaqueur	9.06
5. Préposé aux commandes	9.06
6. Opérateur de machine anti-rouille	9.06
7. Opérateur de meules (grinder) (Thomason et automatique)	9.06
8. Opérateur de meules (autres)	9.01
9. Réception	9.06
10. Transport et autres opérateurs	9.01
11. Machine à correction des sabots	9.01

E. DEPARTEMENT DES FREINS A DISQUE,
FINITION 42-W, SECTION CAOUTCHOUC
ET DE LA COLLE

1. Banbury et Mills	9.13
2. Aides	9.01
3. Aides (rivets)	9.01
4. Opérateur de machine à décoller (debonder)	9.06
5. Posage de cérametalix	9.01
6. Opérateur de machine à colle	9.06
7. Préposé au triage des sabots	9.01
8. Machine à dériveter automatique et manuelle et pointeur	9.01
9. Presses de freins à disque	9.16
10. Presses pour formation des freins à disque (pre-form)	9.16

E. DEPARTEMENT DES FREINS A DISQUE,
ETC. (suite)26 NOVEMBRE 1982

11. Presse à découpage des freins à disque (steel rule die)	9.01
12. Opérateur de machine à peinture et lavage freins à disque	9.01.
13. Meules de freins à disque (Blanchard)	9.06
14. Foreuses manuelles	9.01
15. Opérateur de machines à riveter	9.01
16. Empaqueur freins à disque	9.01
17. Machine à formation automatique	9.16.
18. Meules	9.01
19. Counter sink (foreuse automatique)	9.06

F. SECTION DES FREINS SEMI-MOULES

1. Mélangeur (mixer)	9.03
2. Opérateur machines 42-W, 52-W manuelles et automatiques	9.14
3. Séchoirs électriques ou vapeur	9.01
4. Opérateur scie automatique et machine à rayons	9.01

G. DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION
ET DE LA RECEPTION

26 NOVEMBRE 1982

1. Expéditeur (export)	9.03
2. Aides générales	9.01
3. Empaqueur (rivets)	8.85
4. Machine à imprimer (disques d'embrayage)	9.01
5. Entrepôt (aides)	9.01
6. Opérateur de monte-charge (fork lift)	9.06

H. GENERAL

1. Journaliers	9.01
2. Préposés aux toilettes et douches	9.01
3. Employés de moins de 18 ans	8.81

I. DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

1. Préposé à l'entretien	9.14
2. Plombier	9.65
3. Electricien	9.65
4. Huileur et vidanges - poussière	9.06
5. Peintre	9.01
6. Soudeur	9.65
7. Menuisier	9.39
8. Maître machiniste	10.01
Machiniste "A"	9.70
Machiniste "B"	9.55
Machiniste "C"	9.28
9. Balayeur et nettoyeur, les toilettes y compris	9.01

Les chefs de groupes ont une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure de plus que le taux régulier de leur occupation.

A compter de la signature de la présente convention, tout nouvel employé sera rémunéré à compter de la date de son embauchage à un taux horaire de quinze cents (15¢) de moins que le taux horaire prévu ci-dessus pour son emploi. Après deux (2) mois de service, il aura droit à une majoration de quinze cents (15¢) l'heure pour ainsi atteindre le taux prévu ci-dessus pour son emploi.

Exception à cette règle, les machines à tisser, voir Annexe "E", département du textile, No. 7

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: ASBESTONOS CORPORATION LIMITED

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)
Section Locale 1469

1.- CONTRATS FORFAITAIRES

La compagnie avisera le syndicat à l'avance de tout contrat forfaitaire qu'elle se propose d'octroyer et examinera avec le syndicat les conséquences de tel contrat sur la main d'oeuvre.

2.- SECTEUR DE L'ELECTRICITE

Lors des négociations, la compagnie a fait valoir les exigences de l'entreprise et la nécessité que la situation de l'électricité se continue tel que par le passé. En conséquence, durant la vie de ce contrat, la situation sera maintenue telle quelle.

3. ASSURANCE

Lorsqu'un employé exclu de l'unité de négociation est transféré à l'unité de négociation en vertu du paragraphe 9.06 de la convention collective, il demeurera assuré au groupe d'assurance collective des employés de bureau pendant un (1) an après son transfert.

4. VACANCES (Dept. des sabots et freins garnis)

Nonobstant les stipulations du paragraphe 17.05 de la convention collective, les employés du département des sabots et des freins garnis (Bonding) auront droit à au moins deux (2) semaines de leurs vacances annuelles pendant la période entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année.

Lors des négociations pour le renouvellement de la Convention Collective en 1979, il y avait eu discussion d'interprétation sur la clause "9.15". La partie syndicale, T.U.A., Me Claude Lavery, et la Société Asbestonos, ont convenu verbalement que l'interprétation de la clause "9.15" est celle que Gilbert Simard a donnée à la table de négociations, à savoir: dans le cas d'une réduction de main-d'oeuvre d'une durée ne dépassant pas dix (10) jours, le droit d'ancienneté s'applique seulement dans le département, et de plus, l'employé doit être capable de faire et d'accomplir, dans ce même département, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, le travail qu'il réclame en vertu de ses droits d'ancienneté.

Gilbert R. Simard

DÉPÔT

Dépôt N°: 813 016 21217

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-653-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-11-26	83-04-29		82-02-01	84-02-29	105

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Intern. des trav. Unis de l'autom., de l'aérop. et de l'out..(TUA) local 1583 7811 L.H.Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	☐ Déposant Société Asbestonos Limitée 48 rue Fort St-Lambert, Qué J4P 2E8

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des salariés de bu-
reau, des salariés de laboratoire et des services techniques, des salariés clé-
ricaux de l'usine, des salariés des services des ventes et achats, des salariés
gardiens et chauffeurs (opérateurs de machines fixes), des étudiants, des con-
tremaîtres, ainsi que toute personne exclue par la loi"

Région	06-06	Activité	3080 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Le 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

DEPOSANT

Lavery, O'Brien
Att.: Claude Lavery, cr
2 Compl. Desjardins ste 3100
Case Postale 156, Succ.
Place Desjardins
Montréal, Qué
H5B 1G4

- certificat de dépôt corrigé pour
unité de négociation

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Manon Garneau /sg	83-07-13

CERTIFICAT
CORRIGÉ

Pour renseignements

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

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

EMPLOYEUR