



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 0 5 2 7 5**

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

**01622-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 22612-06</b>
Date	Signature <b>84-04-10</b>	Reception <b>84-05-24</b>	Durée	Du <b>85-02-15</b>	Au <b>87-02-14</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>161</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan</b> <b>442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc</b> <b>G9N 6T8</b> <b>Att: M. Mario Mercier</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>B.F. Goodrich Canada Inc.</b> <b>Usine de Shawinigan</b> <b>C.P. 800, Rue des Cèdres Shawinigan, Qc</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>3993-05</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

**Mémoire d'entente pour prolonger la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley Duro</i>	<b>84-05-28</b>

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

MEMOIRE D'ENTENTE #3 *R.P.*

entre

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
Usine de Shawinigan

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Le statu quo de la convention collective de travail du 3 avril 1983 au 14 février 1985 est maintenu sauf sur les points suivants:

ARTICLE IV

SALAIRES

401 - Outre les taux de salaires augmentés de 5.54% la première (1ère) année du contrat, soit du 15 février 1985 au 14 février 1986, la Cédule "A" mentionne aussi les taux de salaires augmentés pour la deuxième (2ème) année calculés à raison d'une augmentation générale de 6.95% devant entrer en vigueur le 15 février 1986.

402 - Les primes des travailleurs d'équipe pour toutes les heures travaillées, sont fixées comme suit:

- Equipe de 4:00 p.m. à minuit: 35¢ l'heure.
- Equipe de minuit à 8:00 a.m.: 45¢ l'heure.

Cette prime d'équipe s'applique aussi aux travailleurs de jour qui sont cédulés pour deux relèves consécutives ou plus entre 16h00 et 8h00.

ARTICLE V

HEURES DE TRAVAIL ET  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 500 - A) La semaine de travail est une moyenne de quarante (40) heures pour les employés sur des opérations non continues.
- B) La semaine de travail est une moyenne de trente-sept heures et un tiers (37-1/3) pour les employés sur des opérations continues. La semaine est répartie sur une cédule "6-3".

Voir annexe III concernant la semaine de travail à l'Unité des Composés.

*J.R.*  


- 505 - A) Les travailleurs de relève bénéficieront d'un jour complet de repos (24) heures après chaque six (6) jours de travail.
- B) Si à la demande de la compagnie un employé est tenu de travailler plus de six (6) jours consécutifs, la septième (7e) journée sera considérée comme du temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi. Il en sera de même pour toutes les journées subséquentes constituant un multiple de sept (7). (Ex.: 14e journée, 21e journée consécutive, etc.).

Les dispositions de cet article 505 A) et B) ne s'appliquent pas si l'employé se prévaut de ses droits dans les cas de déplacement, d'ouverture ou de remplacement selon 807 B), ou si cette situation est causée par de multiples rappels.

#### ARTICLE VI

##### CONGES STATUTAIRES PAYES

Les congés statutaires demeurent les mêmes que dans la convention actuelle à l'exception de l'épiphanie et du lendemain de l'ascension qui sont remplacés par deux (2) congés mobiles payés.

- 600 - Nouveau paragraphe.

Les salariés doivent aviser leur supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de leur intention de prendre un congé mobile. L'employé a le choix de prendre ces deux (2) congés mobiles ou d'en recevoir le paiement.

#### ARTICLE VII

##### VACANCES PAYEES

- 707 - Si un employé a été incapable de travailler une partie ou toute l'année de calendrier précédente à cause de maladie ou d'accident et pour ces raisons seulement, sa paye de vacances calculée selon la clause 706 est moindre de 70% du salaire horaire moyen de l'usine multiplié par 40 heures. Sa paye de vacances sera augmentée jusqu'à 70% du salaire hebdomadaire moyen tel que calculé ci-dessus arrondi au \$5.00 le plus près.

Pour la première année de la convention, le montant sera de \$350. par semaine.

Pour la deuxième année de la convention, le montant sera de \$370. par semaine.

Dans tous les cas où la compagnie complète la paye de vacances d'un employé pour atteindre le montant de \$350. ou \$370., cet employé doit avoir recommencé à travailler pour une période d'au moins trois (3) mois avant que de telles vacances soient accordées.

J.R.  


ARTICLE VIIIANCIENNETE

810-2-c - Ajouter au paragraphe actuel:

Un employé en vacances ou absent pour raison autre que maladie pourra appliquer sur un poste lors de son retour au travail. Dans le cas ou un employé est absent à cause de maladie, la compagnie le contactera durant le délai d'affichage.

810-2-g-11-b Nouveau.

Cependant, dans les cas d'ouvertures aux occupations de gardien et concierge, la compagnie choisira selon l'ancienneté parmi tous les employés de l'usine qui auront fait application. Si l'ouverture est remplie par un employé de la section entretien, cet employé ne pourra exercer ses droits de déplacement à l'entretien durant les fermetures qui sont cédulées en avril de chaque année.

ARTICLE XIDIVERS

1103-3 - Changer trois (3) représentants par cinq (5) représentants.

1106 - a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la loi des Accidents du Travail, il reçoit une paye de maladie à chaque semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines pour chaque période d'incapacité. La rémunération en congé maladie s'applique selon la cédule suivante:

70% du salaire horaire moyen de l'usine multiplié par 40 heures.  
La rémunération en congé maladie sera de 70% du salaire hebdomadaire moyen tel que calculé ci-dessus arrondi au \$5.00 le plus près.

Pour la première année de la convention, le montant sera de \$350. par semaine.

Pour la deuxième année de la convention, le montant sera de \$370. par semaine.

1106-a - Troisième paragraphe actuel: changer \$330. et \$350. par \$350. et \$370.

1106-b - Preuve d'incapacité:

1<sup>o</sup> Para.: Biffer: Si un conflit survient à ce sujet, la décision du médecin de la compagnie sera finale.

J. R.  
AB

ARTICLE XI - Suite

1106-b - Suite - 2<sup>o</sup> Para.: Modifié.

Si un conflit survient entre la décision du médecin de la compagnie et la décision du médecin de l'employé concernant la durée de la maladie, le médecin de l'employé et le médecin de la compagnie désigneront un troisième médecin, et s'ils ne peuvent s'entendre sur ce choix, le cas sera soumis au Collège des Médecins dont la décision sera finale.

ARTICLE XIIIDUREE DE LA CONVENTION

- 1300 - La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1985. Elle expirera le 14 février 1987.
- 1301 - Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis, sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les huit (8) jours de la date de l'avis.
- 1302 - Si l'avis prévu au paragraphe précédent (1301) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au quatre-vingt-dixième (90ème) jour après que l'avis prévu aux articles 40, 41, et 46 du Code du Travail aura été reçu par le Ministre du Travail. Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

CEDULE A

L'occupation "Commis Magasin" sera modifiée et réévaluée dans les six (6) mois suivant la signature du présent mémoire d'entente.

LETTRE D'ENTENTE SUR LES  
QUESTIONS PARTICULIERES

- 10 - Le montant de la retraite est de \$19.00 par mois par année de service pour la 1ère année de la convention. Ce montant passe à \$19.50 pour la deuxième année de la convention.
- Nouveau 13 - A partir du 15 février, 1986, la compagnie défraiera le coût d'achat ou de réparation de lunettes ou verres de contact jusqu'à concurrence de \$60.00 par membre de famille par période de 24 mois consécutifs, à condition que ces lunettes ou verres de contact soient prescrits par écrit par un médecin ou optométriste. Les lunettes soleil, les lunettes esthétiques, les étuis, les nettoyeurs et les garanties ne sont pas couverts par ce programme.
- Nouveau 14 - La compagnie défraie le coût du premier \$10,000. d'assurance-vie à partir du 1er mars 1985.

J. R.  
CB

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE  
A L'ASSURANCE-VIE  
POUR LES EMPLOYES RETRAITES  
DE B.F.GOODRICH SHAWINIGAN

La Compagnie convient de maintenir en vigueur, à ses frais, un montant d'assurance-vie de \$5,500. (excluant l'assurance-perte accidentelle de la vie ou de membres) pour tout employé qui prend sa retraite et qui devient éligible à une rente de retraite mensuelle (pour des raisons autres que l'invalidité et autres que des avantages acquis ou rente différée) selon le régime de retraite.

L'employé aura l'option d'acheter à ses frais 45% du montant d'assurance-vie additionnelle contributive qu'il détenait à sa date de retraite.

Le coût de cette assurance-vie additionnelle contributive sera au même taux que le coût à la compagnie pour l'assurance-groupe.

Shawinigan,..... 1985

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

ANNEXE III

SEMAINE DE TRAVAIL DE SEPT (7)  
JOURS A L'UNITE DES COMPOSES

Le Syndicat et la Compagnie sont d'accord, qu'ensemble, ils peuvent améliorer la sécurité d'emploi, augmenter le nombre d'emplois, et rehausser la rentabilité de l'usine de Shawinigan en ayant en place un horaire de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés.

Les deux parties acceptent donc de bonne foi le plan d'action suivant:

- 1) Avoir une semaine de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés, en utilisant le concept d'un horaire 6-3, qui sera utilisé seulement durant les périodes où les prévisions du marché et les niveaux d'inventaires en indiquent la nécessité. La semaine de travail de sept (7) jours s'appliquera suite à une rencontre et entente entre les parties au moins deux (2) semaines avant chaque application d'une période de neuf (9) semaines ou plus de la cédule 6-3.



ANNEXE III - Suite

- 2) Tous les services concernés et affectés par le surplus de production causé par la cédule 6-3 devront ajouter du personnel en conséquence afin qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire facultatif ou obligatoire durant les fins de semaine dans aucun de ces services.
- 3) Cette application d'une cédule 6-3 à l'Unité des Composés ne devra pas être la cause de mise à pied massive ou de fermeture temporaire des départements concernés à la suite de chacune de ces périodes de neuf (9) semaines ou plus de la cédule 6-3. Par fermeture temporaire, on entend les fermetures autres que celles cédulées en avril de chaque année.

DIVERS

Les termes de la présente entente sont nuls et sans effet s'il n'y a pas d'expansion à l'Unité des Composés. La convention collective prendra alors fin tel que prévu soit le 14 février 1985. S'il y a prolongation il n'y aura pas de réouverture et la convention sera alors en vigueur jusqu'au 14 février 1987.

J.R.  
A.B.

CEDULE "A"

SECTION PRODUCTION

<u>EQUIPES VOLANTES</u>	<u>15 FEVRIER 1985</u>	<u>15 FEVRIER 1986</u>
Opérateur - Autoclaves et Auxiliaire (U.R.)	12.53	13.40
Opérateur - Récupération et Alimentation (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Séchoirs et Service (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Mélangeurs et Banbury C-9 (U.C.)	12.33	13.19
Opérateur - Opérateur Senior et Op. Soutien C-8 (U.C.)	12.33	13.19
Opérateur - Pesées et Alimentation C-8 (U.C.)	12.02	12.86
 <u>OPERATION</u>		
Opérateur - Autoclaves (U.R.)	12.53	13.40
Opérateur - Auxiliaire (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Soutien (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Séchoirs (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Récupération (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Alimentation (U.R.)	12.02	12.86
Opérateur - Service (U.R.)	11.85	12.67
Utilité d'Opération (U.R.)	11.82	12.64
Opérateur Senior - Salle des Couleurs (U.C.)	12.53	13.40
Opérateur - Salle des couleurs (U.C.)	12.02	12.86
Opérateur Senior - C-9 (U.C.)	12.33	13.19
Opérateur - Mélangeur Banbury C-9 (U.C.)	11.85	12.67
Opérateur Senior - C-8 (U.C.) (M.C.F.)	12.33	13.19
Opérateur - Alimentation C-8 (U.C.)	12.02	12.86
Opérateur - Pesées C-8 (U.C.)	12.02	12.86
Opérateur de Soutien C-8 (U.C.)	12.02	12.86
Opérateur Senior - Mélangeurs (U.C.)	12.33	13.19
Opérateur - Utilité - Mélangeurs (U.C.)	12.02	12.86
Opérateur - Henschel (U.C.)	11.92	12.75
Opérateur - Utilité Henschel (U.C.)	11.92	12.75
Opérateur - Mise en sac/boîte Henschel (U.C.)	11.71	12.52
Opérateur - Hachoir à caoutchouc (U.C.)	12.02	12.86
Employé à l'entraînement	11.01	11.78

CEDULE "A" - SuiteDIVERS15 FEVRIER 198515 FEVRIER 1986

Chef - Opérateur - Mat. premières et Récupération (U.C.)	12.15	12.99
Opérateur de Service (Manutention et chauffeur de camion) (U.C.)	12.02	12.86
Utilité de Service (U.C.)	11.71	12.52
Gardien - Concierge	12.15	12.99
Manoeuvre	11.52	12.32
Concierge	11.71	12.52

LABORATOIRE

Vérificateur - Matières premières	12.89	13.79
Technicien Senior - Couleur	12.89	13.79
Technicien de Contrôle	12.53	13.40
Technicien - Couleur	12.31	13.17
Technicien Junior de contrôle	12.20	13.05

EXPEDITION

Préposé aux entrepôts	12.15	12.99
Préposé au déchargement des wagons et aux manoeuvres de triage	12.05	12.89
Opérateur de chariot élévateur et vérificateur	11.93	12.76
Expéditeur - Système pneumatique	11.93	12.76

COMMIS DE BUREAU

Commis - Magasin (3 premiers mois)	12.08	12.92
Commis - Magasin (après 3 mois)	12.39	13.25

SECTION ENTRETIENENTRETIEN

Machiniste	P.Q.	13.14	14.05
Mécanicien	P.Q.	13.14	14.05
Tuyauteur	P.Q.	13.14	14.05
Soudeur	P.Q.	13.14	14.05
Electricien	P.Q.	13.14	14.05
Tech. instrumentation	P.Q.	13.14	14.05
Insp. protection incendie	P.Q.	13.14	14.05
	interm.	12.59	13.47
Peintre	P.Q.	12.40	13.26
	interm.	12.19	13.04

CEDULE "A" - Suite

SECTION ENTRETIEN - Suite

15 FEVRIER 1985

15 FEVRIER 1986

MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Chef opérateur	12.73	13.61
Opérateur - Réfrigération	12.50	13.37
Opérateur - Bouilloires	12.50	13.37
Utilité - P.Q.	13.14	14.05
Utilité - interm.	12.59	13.47
Opérateur - Equipe volante	12.73	13.61

PRIME POUR LES DETENTEURS DE CERTIFICAT

CERTIFICAT DE BOUILLLOIRE A VAPEUR

4ème Classe	0.10	0.10
3ème Classe	0.20	0.20
2ème Classe	0.30	0.30
1ère Classe	0.40	0.40

CERTIFICAT DE REFRIGERATION

Classe D	0.05	0.05
Classe C	0.15	0.15
Classe B	0.17	0.17
Classe A	0.19	0.19

---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 10ième jour du mois d'avril 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Jean Robert *Jean Robert* Président

Gérald Gélinas *Gérald Gélinas* Vice-Président

Claude Lefebvre *Claude Lefebvre* Secrétaire

André Rinfret *André Rinfret* Trésorier

Denis Cossette *Denis Cossette* Directeur

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

C. Bayard *C. Bayard* Directeur de l'usine

S. Marsden *S. Marsden* Directeur - Relations Industrielles

E. Bibeau *E. Bibeau* Directeur du Personnel

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22612-06
Date	Signature: 83-03-24 Réception: 83-05-13	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan,</b> 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: <u>Mad. Ginette Duplessis</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>B.F. Goodrich Canada Inc.</b> Usine de Shawinigan Rue des Cèdres, C.P. 800 Shawinigan, Qc

Unité de négociation

**OBJET: Entente de retour au travail**

Région	04-03	Activité	3993-5	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

Remarques						
Q 200 83-02 B.F. Goodrich						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <th>Signature</th> <th>Date</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Chérie Demers</i></td> <td>83-06-15</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Chérie Demers</i>	83-06-15
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
<i>Chérie Demers</i>	83-06-15					

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

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

83 MAI 13 11:42

ENTRE:

B.F. GOODRICH CANADA INC.  
Usine de Shawinigan

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

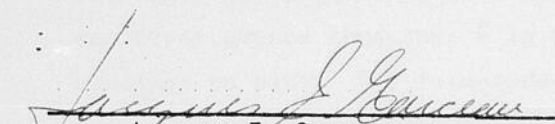
Les parties conviennent ce qui suit:

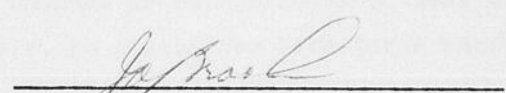
- 1) La compagnie s'engage à ne donner aucune paie de vacance soit passée ou anticipée pour la période du conflit soit du 14 mars 1983 au 26 mars 1983;
- 2) La compagnie s'engage à remettre au comité de mobilisation le montant d'argent tel que stipulé dans l'entente de sortie de l'usine signée le 14 mars 1983 entre les parties, qui stipule ce qui suit: 20% de tout gain net ~~avant~~ <sup>est après</sup> déductions normales de tout les travailleurs;
- 3) Le retour au travail se fait tel que négocié avec le comité de négociation.

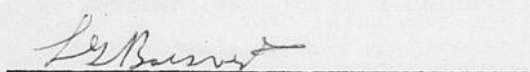
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 24 ième jour du mois de mars 1983.

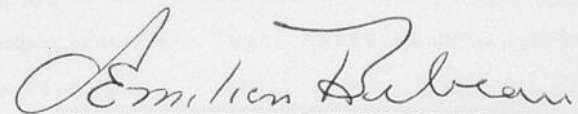
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

B.F. GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

  
Jacques-E. Garceau

  
J.A. Brooks

  
Louis-Georges Boisvert

  
Emilien Bibeau



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

16220

2

Dépôt N°:

8 4 0 3 0 4 9

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22612-06
Date	Signature 84-02-24	Reception 84-03-01	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: M. Mario Mercier	<input type="checkbox"/> Déposant B.F. Goodrich Canada Inc. Usine de Shawinigan Rue des Cèdres C.P. 800 Shawinigan, Qc

Unité de négociation

**OBJET:** Améliorer la sécurité d'emploi, augmenter le nombre d'emplois et relever la rentabilité de l'usine de Shawinigan en ayant la possibilité de mettre en place un horaire de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés.

Région	04-03	Activité	3993-05	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Q 20083-02

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Mario Mercier*

84-03-08

Pour renseignements

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

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

2

LETTRE D'ENTENTE

entre

B.F.GOODRICH CANADA INC.

'84 MAR -1 15:49

Usine de Shawinigan

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (CSN)

Cette entente établie et conclue ce 24<sup>e</sup> jour de février 1984 par et entre B.F.Goodrich Canada Inc. ci-après appelé "La Compagnie" et Syndicat des Travailleurs de B.F.Goodrich de Shawinigan (CSN) ci-après appelé "Le Syndicat" demeurera en vigueur jusqu'au 14 février 1985 date à laquelle les deux parties pourront renouveler cette entente.

Le Syndicat et la Compagnie sont d'accord, qu'ensemble, ils peuvent améliorer la sécurité d'emploi, augmenter le nombre d'emplois et rehausser la rentabilité de l'usine de Shawinigan en ayant la possibilité de mettre en place un horaire de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés.

Les deux parties acceptent donc de bonne foi le plan d'action suivant:

- 1) Adopter une semaine de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés, en utilisant le concept d'un horaire 6-3, qui prendrait force seulement durant les périodes où les prévisions du marché et les niveaux d'inventaires en indiquent la nécessité. La semaine de travail de sept (7) jours s'appliquera suite à une rencontre et entente entre les parties au moins deux (2) semaines avant chaque application d'une période de neuf (9) semaines ou plus de la cédule 6-3.
- 2) Tous les services concernés et affectés par le surplus de production causé par la cédule 6-3 devront ajouter du personnel en conséquence afin qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire facultatif ou obligatoire durant les fins de semaine dans aucun de ces services.
- 3) Cette entente pour l'application d'une cédule 6-3 à l'Unité des Composés n'est accepté qu'à titre d'expérience et sur la bonne foi des deux (2) parties et à condition que ceci ne cause pas de mise-à-pied massive ni de fermeture temporaire des départements concernés à la suite de chacune de ces périodes de neuf (9) semaines ou plus. Par fermeture temporaire, on entend les fermetures autres que celles cédulés en avril de chaque année.
- 4) Cet accord est valable pour la deuxième année de la convention, i.e. jusqu'au 14 février 1985, et si l'entente ou l'expérience est jugée satisfaisante, elle sera renouvelable sur entente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 24 ième jour du mois de février 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Jean Robert  
Jean Robert Président

Claude Lefebvre  
Claude Lefebvre Secrétaire

Mario Mercier  
Mario Mercier Conseiller Syndical

B.F.GOODRICH CANADA INC.

USINE DE SHAWINIGAN

C. Bayard  
C. Bayard Directeur de l'usine

S. Marsden  
S. Marsden Directeur - relations industrielles

E. Bibeau  
E. Bibeau Directeur du personnel

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22612-06
Date	Signature 83-04-20	Réception 83-05-13	Durée	Du 83-02-15	Au 85-02-14	Nombre de salariés régis par la convention collective 150

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan (CSN)</b> 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: <u>Mme Ginette Duplessis</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>B.F. Goodrich Canada Inc.</b> Usine de Shawinigan Rue des Cèdres, C.P. 800 Shawinigan, Qc

Unité de négociation

**OBJET: Mémoire d'entente tenant lieu de renouvellement de convention collective.**

Région	04-3	Activité	3993-5	Affiliation	CSN(1)
--------	------	----------	--------	-------------	--------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

**Egalement inclus, lettre d'entente signée le 20 avril 1983 et reçue le 13 mai 1983, portant sur la possibilité de mettre en place un horaire de travail de 7 jours à l'Unité des Composés.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-06-15

Pour renseignements

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



DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Monsieur le Commissaire général du Travail,  
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre,  
Hôtel du Gouvernement,  
QUEBEC, Qué.

ARTICLE 60 - Code du travail -

DOSSIER : Q-20083-02

Q 20083-02

- 1) NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT :  
Syndicat des travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan (C.S.N.)  
442, rue Willow, Case Postale 7,  
Shawinigan QC G9N 6T3
- 2) NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR :  
B.F. Goodrich Canada Inc., Usine de Shawinigan  
Rue des Cèdres, Case Postale 800  
SHAWINIGAN QC
- 3) DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION : 26 janvier 1973 et amendé le 30 août 1978
- 4) DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION :  
"Tous les salariés au sens du Code du travail payés à l'heure".
- 5) NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE : environ 150 salariés.
- 6) DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : et d'une lettre d'entente - signées le  
Entrée en vigueur : 15 février 1983 20 avril 1983.  
Expirant le : 14 février 1985 -  
Lettre d'entente signée le 20 avril 1983 et demeurera en vigueur jusqu'au 15  
février 1984.

*Fichier*

*Ginette Duplessis*

SHAWINIGAN, 10 mai 1983.

Ginette Duplessis, FM-CSN  
442, rue Willow  
Case Postale 7  
Shawinigan QC

c.c.: Syndicat  
Dossier.

83-05-13  
819-536-4434

pièces jointes (5)

Lettre certifiée no. L 7493656

RECOIMAXINDEX

*une requête en modification  
accompagnée de dossier*

83-05-13

LETTRE D'ENTENTE

entre

B.F.GOODRICH CANADA INC.

Usine de Shawinigan

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE

B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (CSN)

'83 MAI 13 11:43

Cette entente établie et conclue ce 20 jour d'avril 1983 par et entre B.F.Goodrich Canada Inc. ci-après appelé "La Compagnie" et Syndicat des Travailleurs de B.F.Goodrich de Shawinigan (CSN) ci-après appelé "Le Syndicat" demeurera en vigueur jusqu'au 15 février 1984, date à laquelle les deux parties pourront renouveler cette entente.

Le Syndicat et la Compagnie sont d'accord, qu'ensemble, ils peuvent améliorer la sécurité d'emploi, augmenter le nombre d'emplois et rehausser la rentabilité de l'usine de Shawinigan en ayant la possibilité de mettre en place un horaire de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés.

Les deux parties acceptent donc de bonne foi le plan d'action suivant:

- 1) Adopter une semaine de travail de sept (7) jours à l'Unité des Composés, en utilisant le concept d'un horaire 6-3, qui prendrait force seulement durant les périodes où les prévisions du marché et les niveaux d'inventaires en indiquent la nécessité. La semaine de travail de sept (7) jours s'appliquera suite à une rencontre et entente entre les parties au moins deux (2) semaines avant chaque application d'une période de neuf (9) semaines ou plus de la cédule 6-3.
- 2) Tous les services concernés et affectés par le surplus de production causé par la cédule 6-3 devront ajouter du personnel en conséquence afin qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire facultatif ou obligatoire durant les fins de semaine dans aucun de ces services.
- 3) Cette entente pour l'application d'une cédule 6-3 à l'Unité des Composés n'est acceptée qu'à titre d'expérience et sur la bonne foi des deux (2) parties et à condition que ceci ne cause pas de mise-à-pied massive ni de fermeture temporaire des départements concernés à la suite de chacune de ces périodes de neuf (9) semaines ou plus. Par fermeture temporaire, on entend les fermetures autres que celles cédulés en avril de chaque année.
- 4) Cet accord n'est valable que pour la première année de la convention, i.e. jusqu'au 15 février 1984, et si l'entente ou l'expérience est jugée satisfaisante, elle sera renouvelable pour une autre année sur entente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 20 ième jour du mois d'avril 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Adélard Pronovost *Adélard Pronovost* Président

René Ricard *René Ricard* Secrétaire

Roger DesGroseillers *Roger DesGroseillers* Conseiller Syndical

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

J.A. Brooks *J.A. Brooks* Directeur de l'usine

S. Marsden *S. Marsden* Directeur - relations industrielles

E. Bibeau *E. Bibeau* Directeur du personnel

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
Usine de Shawinigan

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Le statu quo de la convention collective de travail du 5 avril 1981 au 14 février 1983 est maintenu sauf sur les points suivants:

ARTICLE IV

SALAIRES

- 401 - Outre les taux de salaires augmentés de 65¢ l'heure pour compléter la première (1ère) année du contrat, soit du 3 avril 1983 au 14 février 1984, la Cédule "A" mentionne aussi les taux de salaires augmentés pour la deuxième (2ème) année calculés à raison d'une augmentation générale de 57¢ l'heure devant entrer en vigueur le 15 février 1984.
- Pour couvrir la période du 15 février 1983 au 2 avril 1983, un paiement rétroactif de 65¢ l'heure sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le 2 avril 1983 pour toutes les heures qui leur auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées.
- 402 - Les primes des travailleurs d'équipe pour toutes les heures travaillées, sont fixées comme suit:
- Equipe de 4:00 p.m. à minuit: 30¢ l'heure.
- Equipe de minuit à 8:00 a.m.: 40¢ l'heure.

ARTICLE V

HEURES DE TRAVAIL ET  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 502 - Le 502 actuel devient 502A.
- 502 - B - Nouveau texte.

83  
MAY 13 11:42

ARTICLE V - Suite

Pour couvrir la période du 1er mai à la Fête du Travail, les heures pour les travailleurs de jour sont les suivantes:

De 8h00 à midi

De 12h30 à 16h30.

- 504A - Les parties se sont entendues pour établir une cédule de sept (7) jours de travail par semaine à l'Unité des Composés.
- 505 - Actuel devient 505A - Nouveau texte.
- 505A - Les travailleurs de relève bénéficieront d'un jour complet de repos (24) heures après chaque sept (7) jours de travail.
- 505B - Nouveau texte.

Si à la demande de la Compagnie un employé est tenu de travailler plus de sept (7) jours consécutifs, la huitième (8<sup>e</sup>) journée sera considérée comme du temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi. Les dispositions de cet article 505A et B ne s'appliquent pas si l'employé se prévaut de ses droits dans les cas de déplacement, d'ouverture ou de remplacement selon 807B, ou si cette situation est causée par de multiples rappels.

- 507 - Faire concordance avec 502 durant les heures d'été.

ARTICLE VICONGES STATUTAIRES PAYES

- 600 - Jours de fêtes à être déterminées.
- 603-10) - Nouveau texte.

Une mise à pied pour fermeture temporaire de moins de 30 jours ouvrables, à condition que l'employé faisant face à une mise à pied se qualifie pour l'avis de six (6) jours.

ARTICLE VIIVACANCES PAYEES

- 705 - Un employé qui à n'importe quel temps durant l'année courante, complète vingt-cinq (25) ans de service aura droit à six (6) semaines de vacances payées.

ARTICLE VII - Suite

## 705 - Suite

Pour la première année de la convention, l'employé a de plus droit à un pécule de vacances de (\$50.00) pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit.

Pour la deuxième année de la convention, le pécule de vacances passe à (\$60.00) par semaine.

- 707 - Si un employé a été incapable de travailler une partie ou toute l'année de calendrier précédente à cause de maladie ou d'accident et pour ces raisons seulement, sa paye de vacances calculée selon la clause 706 est moindre de \$330.00 par semaine, sa paye sera augmentée jusqu'à \$330.00 par semaine.

Pour la deuxième année contractuelle, le montant passe à \$350,00 par semaine.

3<sup>e</sup> Para. - Changer \$275.00 et \$305.00 par \$330.00 et \$350.00

- 708 - Dernier Para. - Biffer.

ARTICLE VIIIANCIENNETE

- 801 - Le premier paragraphe de 801 actuel devient 801-a).

- 801-b) - Nouveau texte.

Cependant, il y aura exception à ce qui précède dans le cas des étudiants qui seront engagés pour faire uniquement le remplacement des vacances: ceux-ci n'acquerront pas de statut d'ancienneté. Cependant, s'ils décident de ne pas retourner aux études et s'ils demeurent au travail, ils acquerront leur droit d'ancienneté rétroactivement tel que selon la convention mais la période de quatre-vingt-dix (90) jours mentionnée au paragraphe "A" ci-dessus devient alors une période de cent vingt (120) jours.

- c) - L'ancienneté d'un employé embauché au département des services auxiliaires (22) ne compte pas tant qu'il n'est pas détenteur de certificat de classe 2B.

Si l'employé rate son premier examen pour l'obtention de sa classe 2B, il a droit à une seule reprise.

- d) - La période de probation pour un nouvel employé embauché au département de l'entretien qui est détenteur d'un diplôme d'un Institut de Technologie mais qui n'a aucune expérience extérieure dans son métier, sera de 120 jours.

ARTICLE VIII - Suite

802 - La période de 90 jours stipulée à cet article est extensionnée pour couvrir les employés mentionnés à 801-b-c-d qui précède.

807-B - 1<sup>o</sup> Paragraphe - Nouveau Texte

Tout employé qualifié ayant plus d'ancienneté qu'un employé assigné sur une occupation détenue par un travailleur de jour et qui désire aller remplacer ce dernier doit en faire la demande par écrit au gérant de l'unité pour lequel il travaille durant les deux (2) premiers jours de l'assignation.

Si le gérant de l'unité juge que la production n'est pas affectée, l'employé le plus ancien ayant fait la demande peut aller remplir l'occupation originale au taux de cette dernière à partir de la troisième (3<sup>ème</sup>) journée, à la condition que ceci ne requiert pas d'entraînement. L'ouverture subséquente est remplie selon l'article 807 A) et le 807 B) ne s'applique plus.

810-1-a - Statu quo.

2-a) - Lorsqu'une ouverture se produit, cette ouverture originale sera affichée près de l'horloge de poinçon (punch) pour une période de cinq (5) jours. Seuls auront droit à l'ouverture les employés ayant fait application avant la fin de la période d'affichage, selon les règles établies à 810-2-c qui suit.

b) - Ouvertures subséquentes.

Toute ouverture découlant de l'ouverture originale sera remplie selon l'ordre de priorité établie à 810-g-1 et II. Ces ouvertures seront aussi affichées pour une période de cinq (5) jours.

c) - Un employé qui désire transférer de son occupation à une autre occupation dans l'unité de négociation devra faire application par écrit sur un transfert qu'il remettra à son contremaître; l'application doit indiquer l'heure et la date que le contremaître reçoit telle application. Le contremaître signera l'application et en remettra une copie à l'employé. Toute application reçue après la période de cinq (5) jours mentionnée aux paragraphes 'a' et 'b' ci-dessus ne sera pas considérée.

d) - La procédure stipulée au paragraphe 'c' ci-dessus s'applique aussi dans le cas où un employé désire appliquer d'avance sur une occupation où il n'y a pas d'ouverture immédiate mais à laquelle l'employé est intéressé si cette occupation devenait ouverte.

e) - S'il y a urgence l'occupation sera remplie temporairement par un employé de la liste de rappel ou selon 807A ou B.

f) - Les employés de la liste de rappel auront droit à toute ouverture selon les règles établies à 810-2-g et ce, sans faire application.

ARTICLE VIII - Suite

810-2-g)-1-a-1 - Clarifier procédure des ouvertures permanentes pour faire concordance avec situation actuelle.

820 - NOUVEAU TEXTE

1) Rappel pour du travail d'une durée de moins de cinq (5) jours.

- a) Tout employé de la liste de rappel qui refuse du travail d'une durée de moins de cinq (5) jours verra son droit de rappel repoussé à la semaine de calendrier suivante.

L'employé ayant ainsi refusé du travail ne pourra durant cette même semaine appliquer son ancienneté envers un employé moins ancien au travail.

- b) Dans le cas de l'employé qu'on n'a pu rejoindre, il conserve ses droits de rappel mais ne pourra déplacer l'employé moins ancien qui a accepté de travailler.

2) Rappel pour du travail d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

- a) Tout employé de la liste de rappel qui refuse du travail pour cinq (5) jours ou plus sera rappelé au travail selon les dispositions de l'article 819.

- b) Dans le cas de l'employé qu'on n'a pu rejoindre, il conserve ses droits de rappel et pourra déplacer l'employé moins ancien déjà au travail à la condition qu'il reste quatre (4) jours ouvrables ou plus à travailler dans la semaine où le rappel a eu lieu.

ARTICLE XIDIVERS

1102 - Modifier clause actuelle pour couvrir un paiement maximum de cinq (5) jours dans le cas de décès du conjoint.

1103-10 - Nouveau Texte.

Les membres du comité peuvent s'absenter cinq (5) jours par année sans perte de salaire pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail.

Lorsque les représentants syndicaux du comité devront s'absenter pour suivre des cours sur la santé et la sécurité, ils en informeront le directeur de l'usine ou le directeur du personnel deux (2) semaines à l'avance et par la même occasion fourniront à la compagnie la documentation concernant ces cours.

ARTICLE XI - Suite

- 1105 - La Cie paiera, au nom des employés qui y participeront, cinquante pour cent (50%) des primes d'un plan d'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux.

La part de l'employé (50%) est déduite mensuellement du salaire.

Le 1er mars de chaque année, les primes seront ajustées en plus ou en moins selon l'expérience de l'année précédente.

La compagnie avisera le syndicat des changements aux primes familiales et individuelles.

Les nouveaux taux prendront effet le 1er mars de chaque année.

- 1106 - Salaire en cas de maladie:
- 1<sup>o</sup> année de la convention: \$330.00 par semaine.
- 2<sup>o</sup> année de la convention: \$350.00 par semaine.

- 1107 - Prestations supplémentaires de chômage.

Le montant des prestations passe de \$30.00 à \$35.00.

ARTICLE XIIIDUREE DE LA CONVENTION

- 1300 - La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1983. Elle expirera le 14 février 1985.
- 1301 - Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les huit (8) jours de la date de l'avis.
- 1302 - Si l'avis prévu au paragraphe précédent (1301) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au quatre-vingt-dixième (90ème) jour après que l'avis prévu aux articles 40, 41 et 46 du Code du Travail aura été reçu par le Ministre de Travail. Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

LETTRE D'ENTENTE SUR LES  
QUESTIONS PARTICULIERES

- 8- a) La compagnie est d'accord pour fournir des couvre-tout aux employés de l'Entretien et aux employés de l'Opération à la bâtisse No. 22.
- b) La compagnie défraie le coût total des chaussures de sécurité choisies par le comité de santé-sécurité de l'usine.
- 9- L'âge de la retraite est facultatif tel que stipulé par la loi.
- 10- Le montant de la retraite est de \$16.50 par mois par année de service pour la lère année de la convention.

Ce montant passe à \$18.00 pour la deuxième année de la convention.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A  
L'ASSURANCE-VIE POUR LES  
EMPLOYES RETRAITES

La compagnie s'engage à payer la prime sur les premiers \$5,000. d'assurance-vie pour les employés qui prendront leur retraite suivant la signature du présent mémoire d'entente.

LETTRE D'ENTENTE

La compagnie défraie le coût total de la prime du plan d'assurance hospitalisation pour les employés qui prendront leur retraite suivant la signature du présent mémoire d'entente.

LIGNE DE PROGRESSION

Modification à apporter à la ligne de progression à l'Unité des Résines.

Lettre d'entente à être signée entre les parties concernant la cédule 6-3 à l'Unité des Composés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 20 ième jour du mois d'avril 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Adélaré Pronovost *Adélaré Pronovost* Président

René Ricard *René Ricard* Secrétaire

Roger DesGroseillers *Roger DesGroseillers* Conseiller Syndical

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

J.A. Brooks *J.A. Brooks* Directeur de l'usine

S. Marsden *S. Marsden* Directeur - relations industrielles

E. Bibeau *Emilien Bibeau* Directeur du personnel

# DÉPÔT

01622-0

Dépôt N°: 8 1 0 4 0 4 9

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	20083-02		
Date	Signature: 81-04-07	Reception: 81-04-10	Durée: Du 81-02-15 Au 83-02-14	Nombre de salariés régis par la convention collective	150

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, P.Q. G9N 6T8	<input type="checkbox"/> Déposant B.F. Goodrich Canada Limited Usine de Shawinigan SHAWINIGAN, P.Q.

### Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail payés à l'heure.

Région	04-03	Activité	3993-5	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81/04/29

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

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

'31 AVR 10 14 22

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
Usine de Shawinigan

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Le statu quo de la convention collective de travail du 11 mars 1979 au 14 février 1981 est maintenu sauf sur les points suivants:

ARTICLE IV

SALAIRES

401 Outre les taux de salaires augmentés de 14.5% pour compléter la première (1ère) année du contrat, soit du 5 avril 1981 au 14 février 1982, la Cédule "A" mentionne aussi les taux de salaires augmentés pour la deuxième (2ème) année calculés à raison d'une augmentation générale de 12% devant entrer en vigueur le 15 février 1982.

Pour couvrir la période du 15 février 1981 au 4 avril 1981, un paiement rétroactif de 14.5% calculé sur les taux réguliers de la convention précédente sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le 4 avril 1981 pour toutes les heures qui leur auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées.

402 Les primes des travailleurs d'équipes, pour toutes les heures travaillées, sont fixées comme suit:

Equipe de 4:00 p.m. à minuit : 0.25\$ l'heure

Equipe de minuit à 8:00 a.m. : 0.35\$ l'heure

ARTICLE VI

CONGES STATUTAIRES PAYES

600 Aux fins de cette convention, les jours de fêtes signifieront et inclueront les suivants:

Le Vendredi Saint  
Le 1er mai  
Lendemain de l'Ascension  
La Saint-Jean-Baptiste  
La Confédération  
La Fête du Travail  
La Noël  
Lendemain de Noël  
Le Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
L'Epiphanie

## ARTICLE VII

### VACANCES PAYEES

703 Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète dix (10) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

706 Un employé ayant droit à des vacances payées conformément aux paragraphes 701, 702, 703, 704, 705 de cet article sera payé un pourcentage de ses gains totaux pendant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante, selon la table suivante:

- 2 semaines	:	4%
- 3 semaines	:	6%
- 4 semaines	:	8%
- 5 semaines	:	10%
- 6 semaines	:	12%

L'employé a de plus droit à un pécule de vacances de cinquante dollars (50.00) pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit.

707 Si un employé a été incapable de travailler une partie ou toute l'année de calendrier précédente à cause de maladie ou d'accident et pour ces raisons seulement, sa paye de vacances calculée selon la clause 706 est moindre de \$275.00 par semaine, sa paye sera augmentée jusqu'à \$275.00 par semaine.

Pour la deuxième année contractuelle, le montant passe à \$305.00 par semaine.

Dans tous les cas où la compagnie complète la paye de vacance d'un employé pour atteindre le montant de \$275.00 ou \$305.00, cet employé doit avoir recommencé à travailler pour une période d'au moins trois (3) mois avant que de telles vacances soient accordées.

## ARTICLE VIII

### ANCIENNETE

810 2. d) Lorsqu'une ouverture se produit, cette ouverture originale seulement sera affichée près de l'horloge de poinçon (punch) pour une période de cinq (5) jours. Seuls auront droit à l'ouverture les employés ayant fait application avant la fin de la période d'affichage, exception faite de employés couverts dans la clause 810-2. f) qui suit.

e) Ouverture subséquente

Toute ouverture découlant de l'ouverture originale sera remplie selon l'ordre de priorité établie à 810-2. g) 1 et 11. Ces ouvertures ne seront pas affichées et demeureront ouvertes pour une période de 72 heures. Tout transfert reçu après la période ci-haut mentionnée ne sera pas considéré.

## ARTICLE XI

### DIVERS

1103 19. Sur entente entre les parties, tout employé, handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident incluant maladie industrielle ou accident de travail et qui de ce fait ne peut remplir les exigences normales de son occupation au sens de l'article 813, pourra déplacer un employé moins ancien dans une occupation sur laquelle les parties se seront entendues et aux conditions fixées par cet accord. Si les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur une telle occupation et sur les conditions, l'employé sera considéré comme déplacé et il exercera ses droits d'ancienneté selon 8.03.

1105 La compagnie paiera, au nom des employés qui y participent, cinquante pour cent (50%) des primes d'un plan d'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux, dont la prime familiale est de \$18.70 par mois, et la prime individuelle est de \$6.66 par mois. La part de l'employé (50%) est déduite mensuellement du salaire.

1106-a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la loi des Accidents du Travail, il reçoit une paye de maladie à chaque semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines pour chaque période d'incapacité. La rémunération en congé maladie s'applique selon la cédule suivante: 66-2/3% du taux horaire de l'employé, multiplié par 40 heures ou 66-2/3% des gains assurables moyens couvrant les vingt (20) dernières semaines d'emploi assurables (tel que calculé par la Commission d'Assurance Chômage) lequel des deux est le plus élevé, jusqu'à un maximum de \$275.00 par semaine. Le minimum est de \$275.00 par semaine.

Pour la deuxième année du contrat, la maximum et le minimum sont de \$305.00 par semaine.

Si la table des gains régie par la loi de l'assurance chômage change de critère sur les bénéfices maximum, la Compagnie se réserve le droit d'ajuster le salaire hebdomadaire maximum de \$275.00 pour la première année et de \$305.00 pour la deuxième année, jusqu'au montant requis pour maintenir les exigences de qualification minimum du plan d'indemnité hebdomadaire afin de se qualifier pour des réductions de primes selon la loi de l'assurance chômage. En considération des bénéfices hebdomadaires améliorés, le syndicat et les employés conviennent que si le plan est approuvé le montant total du rabais découlant des primes réduites d'assurance chômage, sera conservé par la Compagnie.

Pour se qualifier pour une nouvelle période de cinquante-deux (52) semaines, un employé doit être de retour au travail pour la période suivante:

- 1) Deux (2) semaines, s'il s'agit de la même maladie.
- 2) Un (1) jour, s'il s'agit d'une maladie différente.

CEDULE "A" - Suite

SECTION ENTRETIEN - Suite

5 avril 1981

15 février 1982

PRIME POUR LES DETENTEURS DE CERTIFICAT

CERTIFICAT DE BOUILLLOIRE A VAPEUR

4 <sup>ème</sup> Classe	0.10	0.10
3 <sup>ème</sup> Classe	0.20	0.20
2 <sup>ème</sup> Classe	0.30	0.30
1 <sup>ère</sup> Classe	0.40	0.40

CERTIFICAT DE REFRIGERATION

Classe D	0.05	0.05
Classe C	0.15	0.15
Classe B	0.17	0.17
Classe A	0.19	0.19



CEDULE 'A' - SuiteSECTION PRODUCTION - Suite5 avril 198115 février 1982LABORATOIRE

Vérificateur - Matières Premières	9.81	10.99
Technicien Senior - Couleur	9.81	10.99
Technicien de Contrôle	9.51	10.65
Technicien - Couleur	9.32	10.44
Technicien Junior de Contrôle	9.23	10.34

EXPEDITION

Préposé aux Entrepôts	9.19	10.29
Préposé au Déchargement des Wagons et aux Manoeuvres de triage	9.11	10.20
Opérateur de Chariot Elevateur et Vérificateur	9.00	10.08
Expéditeur - Système Pneumatique	9.00	10.08

COMMIS DE BUREAU

Commis - Magasin (3 premiers mois)	9.13	10.23
Commis - Magasin (après 3 mois)	9.39	10.52

SECTION ENTRETIENENTRETIEN

Machiniste	P.O.	10.03	11.23
Mécanicien	P.O.	10.03	11.23
Tuyauteur	P.O.	10.03	11.23
Soudeur	P.O.	10.03	11.23
Electricien	P.O.	10.03	11.23
Tech. instrumentation	P.O.	10.03	11.23
Insp. Protection incendie	P.O.	10.03	11.23
	Interm.	9.56	10.71
Peintre	P.O.	9.40	10.53
	Interm.	9.22	10.33

MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Chef Opérateur	9.68	10.84
Opérateur - Réfrigération	9.48	10.62
Opérateur - Bouilloires	9.48	10.62
Utilité - P.O.	10.03	11.23
Utilité - Interm.	9.56	10.71
Opérateur - Equipe Volante	9.68	10.84

1107 - Prestations Supplémentaires de Chômage

- 1) VIII Une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de B.F. Goodrich Canada Inc., à tout endroit, ou de toute compagnie associée avec elle qui sont des fournisseurs de matières premières, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés de l'industrie du charbon ou du pétrole, qui résulte dans la mise à pied faute de travail d'un ou de plusieurs employés à l'usine.

ARTICLE XIII

DUREE DE LA CONVENTION

1300 La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1981. Elle expirera le 14 février 1983.

1302 Si l'avis prévu au paragraphe précédent (1301) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au quatre-vingt-dixième (90ème) jour après que l'avis prévu aux articles 40, 41 et 46 du Code du Travail aura été reçu par le Ministre du Travail. Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

---

CEDULE "A"

SECTION PRODUCTION

<u>EQUIPES VOLANTES</u>	<u>5 avril 1981</u>	<u>15 février 1982</u>
Opérateur - Autoclaves et Auxiliaire (U.R.)	9.51	10.65
Opérateur - Récupération et Alimentation (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Séchoirs et Service (U.R.)	9.08	10.17
Gardien-Concierge et Utilité d'Opération (U.R.)	9.19	10.29
 <u>OPERATION</u>		
Opérateur-Autoclaves (U.R.)	9.51	10.65
Opérateur - Auxiliaire (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Soutien (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Séchoirs (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Récupération (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Alimentation (U.R.)	9.08	10.17
Opérateur - Service (U.R.)	8.94	10.01
Utilité d'Opération (U.R.)	8.91	9.98
Opérateur Senior - Salle des Couleurs (U.C.)	9.51	10.65
Opérateur - Salle des Couleurs (U.C.)	9.08	10.17
Opérateur Senior - C-9 (U.C.)	9.34	10.46
Opérateur - Mélangeur Banbury C-9 (U.C.)	8.94	10.01
Opérateur Senior - C-8 (U.C. (M.C.F.))	9.34	10.46
Opérateur - Alimentation C-8 (U.C.)	9.08	10.17
Opérateur - Pesées C-8 (U.C.)	9.08	10.17
Opérateur de Soutien C-8 (U.C.)	9.08	10.17
Opérateur Senior - Mélangeurs (U.C.)	9.34	10.46
Opérateur - Utilité - Mélangeurs (U.C.)	9.08	10.17
Opérateur - Henschel (U.C.)	8.99	10.07
Opérateur - Utilité Henschel (U.C.)	8.99	10.07
Opérateur - Mise en sac/boîte Henschel (U.C.)	8.82	9.88
Opérateur - Hachoir à caoutchouc (U.C.)	9.08	10.17
Employé à l'entraînement	8.22	9.21
 <u>DIVERS</u>		
Chef-Opérateur - Mat. Premières et Récupération (U.C.)	9.19	10.29
Opérateur de Service (Manutention et Chauffeur de Camion) (U.C.)	9.08	10.17
Utilité de Service (U.C.)	8.82	9.88
Gardien - Concierge	9.19	10.29
Manoeuvre	8.66	9.70
Concierge	8.82	9.88

## LETTRE D'ENTENTE SUR LES QUESTIONS PARTICULIERES

4. Les employés requis par la compagnie de participer à des réunions, en dehors de leurs heures régulières de travail, seront rémunérés au taux de temps et demi.

Cette disposition ne s'applique pas aux réunions de comités qui sont tenues sur entente mutuelle des deux parties, et ne s'applique pas non plus aux réunions du Comité de griefs ou du Comité de négociations.

8. La compagnie est d'accord pour fournir des couvre-tout aux employés de l'entretien. Le montant alloué lors de l'achat de souliers de sécurité est maintenant de \$30.00
10. Le montant de la retraite est de \$12.00 par mois par année de service à partir du 15 février 1981.
11. La compagnie défraie le coût du premier \$12,000.00 du régime d'invalidité effectif au 1er avril 1981.
12. Les réclamations de soins supplémentaires de la santé au titre de la catégorie II, (ex. ordonnances médicales), sont remboursées à 100%.

Les services d'un chiropraticien, d'un ostéopathe, d'un naturopathe, d'un podiatre ou d'un praticien de la christian science titulaire d'un permis provincial à concurrence de \$6.00 par traitement et de \$25. par invalidité pour les radiographies mais pas plus de \$250. par année civile pour l'ensemble de ces frais.

## LETTRES D'ENTENTES

Lettre d'entente - Assurance-Vie pour les retraités à être incluse dans la convention collective.

## DIVERS

Les parties ont convenu:

- 1) De signer et déposer la convention du régime de Prestations Supplémentaires de Chômage au Ministère de l'Emploi et Immigration Canada.
- 2) De signer et déposer la convention du Régime de Retraite à la Régie des Rentes du Québec.

Note: La Compagnie ne fera plus d'avance sur la paie des employés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 7 ième jour du mois  
d'avril 1981.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Adélard Pronovost Adélard Pronovost Président

René Ricard René Ricard Secrétaire

Daniel Palardy Daniel Palardy Conseiller syndical

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

J.A. Brooks J.A. Brooks Directeur de l'usine

S. Marsden S. Marsden Directeur - relations industrielles

E. Bibeau E. Bibeau Directeur du personnel

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous.

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		20083-02
Date	Signature: 79-12-03	Réception: 79-12-10	Durée: Du 79-02-15 Au 81-02-14	Nombre de salariés régis par la convention collective: 130

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan 442, rue Willon C.P. 7 Shawinigan, P.Q. G9N 6T8	<input type="checkbox"/> Déposant B.F. goodrich Canada Limited Usine de Shawinigan Shawinigan P. Québec

Att: M. Daniel Palardy, C.S. Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail payés ; à l'heure.

Région	04-03	Activité	3993-5	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	7/1/80

Pour renseignements

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

un employé malade. Par la même occasion, la compagnie informera le syndicat. Le présent paragraphe n'empêchera pas toutefois l'employé d'exercer ses autres droits suivant l'article VIII et en particulier ses droits de déplacement.

Si un employé moins ancien travaille durant la journée de repos de l'employé plus ancien, ce dernier garde sa priorité sur l'employé moins ancien et pourra le remplacer suivant les règles de l'ancienneté. Tout employé qui par l'effet de multiples rappels travaille plus de 12 jours ouvrables consécutifs a le droit à l'avis de six jours mentionné à l'article 814, sauf dans le cas de remplacement pour maladie prévu ci-haut.

Aucun employé ayant refusé un rappel au travail durant les douze (12) jours qui qualifient un employé moins ancien pour un avis de six (6) jours ne pourra faire grief contre ce dernier durant le dit avis de six (6) jours.

Tout employé rappelé au travail doit prendre au moins une journée de repos comprenant de minuit à minuit après sept jours de travail consécutifs, qu'il ait ou non été rappelé à plusieurs reprises durant cette période.

- 815—Sauf dans le cas des exceptions prévues au paragraphe précédent (814) un employé cédulé qui se présente au travail sans avoir au préalable été avisé qu'il n'y a pas de travail pour lui, recevra quatre (4) heures de paie d'appel à temps simple à moins que l'employé refuse d'autre travail qui lui est offert. Cependant, l'obligation de travailler ne s'appliquera pas entre minuit et 8:00 a.m.

816—Permis d'absence

- a) Un permis d'absence peut être accordé pour des raisons autres que maladie ou blessure si un employé en fait la demande et qu'il reçoit l'approbation de la compagnie. La durée d'un tel permis ne devra pas excéder les périodes suivantes :

Ancienneté	Durée de l'absence
i) Moins de 2 ans	15 jours
ii) 2 ans mais moins de 5 ans	6 semaines
iii) 5 ans ou plus	3 mois

Cependant, dans le cas où un permis d'absence est accordé à un employé à cause de maladie ou mortalité dans la famille immédiate, un tel permis sera extensionné pour couvrir le temps passé à voyager. Si durant son absence, un employé se livre à une occupation rémunératrice, son permis sera annulé et il sera considéré comme ayant terminé son emploi avec la Compagnie.

- b) Un permis d'absence sera accordé pour maladie ou blessure à un employé si ce dernier en fait la demande par écrit à son contremaître. Lorsque la maladie ou la blessure empêche un employé de formuler une telle demande, le contremaître la fera pour l'employé. La durée d'un tel permis d'absence dépendra de la nature de la maladie ou de la blessure, l'aspect médical du cas et l'effort déployé par l'employé pour recouvrer la santé, mais ne devra pas excéder les périodes suivantes :

Ancienneté	Durée de l'absence
a) Moins de un (1) an	Une semaine de calendrier pour chaque mois de service crédité.
b) 1 an mais moins de 2 ans	6 mois
c) 2 ans mais moins de 5 ans	12 mois
d) 5 ans mais moins de 10 ans	24 mois
e) 10 ans et plus	36 mois

Cependant, il est prévu que la compagnie à la suite de consultation avec son département médical, décidera de combien les périodes spécifiées de "a" à "e" peuvent être allongées.

- c) Un employé, lorsqu'il en fait la demande à son contremaître, est libéré sans solde:
- 1) S'il est élu commissaire d'école, maire ou échevin dans les comtés St-Maurice, Laviolette et Champlain pour assister à des conventions ou réunions se rattachant à ces fonctions.
  - 2) S'il est dûment désigné comme représentant du Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales ou assister à des conventions.

Dans les cas 1 et 2, le Syndicat prendra en considération la production du ou des départements concernés lors de telles libérations.

Si durant son absence un employé se livre à une occupation rémunératrice et n'est pas employé activement par la compagnie, ses bénéfices seront suspendus pour une telle période de temps.

817—Il est de plus convenu que l'employé en permis d'absence ou sur la liste de rappel conserve sa date d'ancienneté selon les règles établies à 806D et 816.

818—a) L'employé sera congédié si, sans raison valable il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie.

La Compagnie fournira au Syndicat les noms des employés ainsi affectés par un congédiement.

b) Quand un employé, pour quelque raison que ce soit, reprend le travail avant d'autres employés ayant plus d'ancienneté que lui, et pourvu qu'un grief soit justifié, ces derniers auront leur droit de rappel prolongé tout comme s'ils avaient été effectivement au travail.

819—Dans le cas de rappel au travail d'un employé sur la liste de rappel, la Compagnie le rappellera par les moyens habituels. S'il ne se présente pas au travail, la Compagnie lui enverra une lettre recommandée à sa dernière adresse apparaissant dans les dossiers. Copie de cette lettre sera transmise au Syndicat. Le délai de dix (10) jours prévu au paragraphe 818 commence à compter de la date de la réception de la lettre par le Syndicat.

820—Cependant il est entendu qu'un employé sur la liste de rappel peut abandonner son droit de revenir au travail au cas de rappel pour un travail temporaire ne devant pas dépasser six (6) jours ouvrables, sans pour cela perdre aucun de ses droits de rappel.

821—Dans les cas où le contenu d'une occupation est suffisamment changé pour exiger l'entraîne-

ployé ne peut ou ne pourra, selon le cas, remplir les exigences normales de l'occupation.

- 814—Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de réduction de personnel due à des causes de force majeure, telles que panne d'électricité, grève, feu, inondation, ou tout autre fléau de la nature, tout employé ayant des droits d'ancienneté recevra un avis de six (6) jours de calendrier exactement avant toute réduction de ses heures de travail cédulées et avant d'être placé sur la liste de rappel. Cependant si un tel employé ayant reçu l'avis de six jours demeure au travail, la compagnie pourra dans les douze jours de calendrier suivant la date limite de son avis de six jours, le mettre à pied sans autre avis. Cet avis sera donné de telle manière qu'il en prenne connaissance avant le commencement de cette période de six jours. Copie de cet avis sera transmise au syndicat le jour même où l'employé sera avisé. Un tel avis ne sera pas envoyé aux employés malades.

Les employés qui se rapportent malades durant une telle période de six (6) jours ne reçoivent pas de rémunération en congé-maladie à moins que, à l'expiration de cette période, un ou des employés ayant moins d'ancienneté travaillent à des occupations que, selon les règles de l'article VIII, l'employé aurait pu remplir.

L'alinéa qui précède n'affecte en rien la portée générale de l'article V.

L'avis de six jours ne s'appliquera pas aux employés sur la liste de rappel qui sont rappelés pour un travail temporaire d'une durée maximum de douze (12) jours ouvrables.

Si un employé est rappelé au travail suivant 810 pour remplacer un employé malade, ou que son rappel est directement relié au fait qu'un employé est malade, il ne bénéficiera pas de l'avis de six (6) jours au retour de ce dernier et devra retourner sur la liste de rappel ou déplacer un moins ancien selon le cas. Dans un tel cas, l'employé lors de son rappel au travail, devra être avisé qu'il remplacera un employé malade ou un autre employé qui lui remplace

ployé déplacé aura le premier droit de retourner à l'occupation qu'il détenait avant d'être ainsi déplacé.

- 810-4 Les remplacements pour vacances, maladie, activités syndicales ou absence autorisée ne sont pas considérés des ouvertures permanentes.

L'employé remplacé reviendra à son retour à son occupation régulière, de même que celui qui l'aura remplacé, et ainsi de suite, sauf si, durant son absence, un employé plus ancien remplit l'occupation par voie de déplacement. L'employé qui ne peut, pour cette cause revenir à son ancienne occupation exercera ses droits d'ancienneté selon 803.

- 5 L'affichage d'une occupation nouvelle ou de la mise en marche d'un procédé nouveau se fera à l'entrée près des horloges de poinçon (punch).

- 6 La compagnie transmettra au syndicat sans délai copie de toute application de transfert.

- 811—Les promotions sont régies par les règles concernant les ouvertures.

- 812—Les droits d'ancienneté d'un employé ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou une ouverture qui pourraient lui être suggérés ou recommandés par la Compagnie. Cependant, si un employé refuse de remplir une ouverture sur laquelle il a appliqué, son application pour une telle occupation sera annulée, mais l'employé pourra appliquer de nouveau pour remplir cette même occupation.

- 813-1 Les exigences normales d'une occupation sont en relation directe avec le travail à faire et avec son exécution d'une manière raisonnablement acceptable. Ceci n'implique pas que l'employé doit avoir rempli l'occupation auparavant. Tout employé qui observe ses conditions remplit les exigences normales de son occupation.

- 2 Dans tous les griefs ayant rapport au paragraphe un (1) du présent article 813, la Compagnie aura le fardeau de prouver que l'em-

ment d'un employé, alors l'employé pourra soit accepter l'entraînement ou appliquer ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté selon les dispositions de la clause 803. S'il accepte l'entraînement mais ne réussit pas après celui-ci à remplir les exigences normales de l'occupation il pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté selon les dispositions de l'article 803.

822-1 Tout employé perd son ancienneté

- a) s'il est congédié selon l'article 1000.
- b) s'il démissionne volontairement comme employé de la compagnie.
- c) dans le cas prévu à l'article 818.
- d) s'il demeure sur la liste de rappel ou en permis d'absence pour une durée continue excédant les limites prévues à 806D ou 816 selon le cas.

Cependant, dans le cas de congédiement selon l'article 1000, l'employé ne perd son ancienneté que si, à la suite d'un grief porté par l'employé, la décision de la compagnie est maintenue, ou si ce congédiement est confirmé par sentence arbitrale.

- 2 Un employé qui aura perdu son ancienneté comme susdit devra, s'il est réembauché par la compagnie, acquérir de nouveau un statut d'ancienneté suivant les termes de la convention collective.

ARTICLE IX

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Section "A" — Procédure de grief

900—Les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours (exclusion faite des dimanches et jours de congés) suivant l'événement immédiat dont le grief découle.

Nonobstant ce qui précède, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou dans les informations conduisant directement au calcul de la rémunération de l'employé, pourront être faits sans aucune limite de temps, et nonobstant tout délai écoulé, l'employé aura droit à sa rétroactivité totale.

901—Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation.

La rédaction d'un grief contiendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées par le grief, la désignation du ou des départements concernés, et les articles de la convention auxquels le grief se rapporte.

Aux stades où le grief doit être libellé par écrit et lors de sa soumission à l'arbitrage, la rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui fait le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de convention s'y rapportant peuvent être amendés.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse aura droit à une période de deux semaines au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

902—Un grief sera soumis et discuté selon la procédure qui suit :

**PREMIER STAGE**

Un grief doit être soumis au contremaître. Il doit être soumis par le délégué de département

L'entraînement dont il s'agit ici est défini comme au premier alinéa du sous-paragraphé "C" "(b)" de l'article 803.

- i) A l'expiration de la période, l'employé deviendra régulier dans sa nouvelle occupation, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation. Accepté ou non, la compagnie devra l'aviser sans délai et aviser en même temps le syndicat.
- j) Il y aura nouvel affichage si l'occupation redevient inoccupée après la période de 60 jours. Il n'y aura pas de nouvel affichage si l'occupation, pour une raison ou pour une autre, redevient inoccupée avant ce délai à moins que la liste des candidats ne soit épuisée.

810-3 Arrêt de procédé ou réduction d'équipe dans un procédé.

- a) Si le procédé ou l'équipe est arrêté pour 60 jours ou moins, l'employé restera le temps requis dans son département, sans diminution de salaire et sans diminution d'heures de travail, et en ce cas, pourra travailler à d'autres occupations qu'à son occupation régulière sauf sur les occupations de métier.
- b) Lorsque ses services ne seront plus requis, l'employé exercera ses droits d'ancienneté selon 803.

Dans un cas comme dans l'autre, l'employé retournera à son occupation régulière lors de la remise en marche du procédé ou de l'équipe si celle-ci a lieu dans le délai susdit. S'il a été cause d'un ou plusieurs déplacements en choisissant d'appliquer son ancienneté comme susdit, la ou les personnes déplacées retourneront à l'occupation qu'elles détenaient avant d'être ainsi déplacées.

- c) Si l'arrêt du procédé ou de l'équipe dure plus de 60 jours, mais moins d'un an, l'em-

nécessaire), d'abord par un employé de la section ensuite par un employé de l'autre section ou de la liste de rappel.

c) Ouverture dans un métier.

Un employé qui désire remplir une ouverture dans un métier dans la section de l'entretien doit être capable de remplir les exigences normales du métier.

II) Occupation unique.

- a) Lorsqu'une occupation unique est rattachée à une section, la procédure générale pour les ouvertures permanentes s'appliquera selon 810-2-g-1-b.

310-2-h) Dans le cas de l'employé ayant droit à une ouverture permanente, une période d'essai de 60 jours de travail, incluant l'entraînement si nécessaire, sera accordée à cet employé, à moins que la compagnie ne puisse démontrer d'une façon évidente, pendant cette période, qu'il ne pourra remplir les exigences normales de l'occupation une fois cette période terminée. Si la compagnie peut le démontrer d'une façon évidente avant même que l'employé ne commence à remplir l'occupation, elle ne sera pas obligée d'essayer l'employé en question, mais elle accordera l'occupation au deuxième plus ancien qui a fait application, et ainsi de suite, et les mêmes principes s'appliqueront. L'employé qui aura commencé sa période d'essai mais dont la compagnie démontrera par avance l'incapacité comme susdit retournera à son occupation précédente, de même que les employés qui auront rempli les ouvertures subséquentes, à moins que des employés plus anciens n'aient pris leur places par voie de déplacement, auquel cas ils exerceront leur droit d'ancienneté selon 803.

Le taux de salaire de l'employé durant cette période d'entraînement sera le taux de l'occupation.

du syndicat ou par le président du syndicat ou son représentant avec ou sans le (s) employé (s) concerné (s).

#### **DEUXIEME STAGE**

Si le grief n'est pas réglé, au premier stage, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission du grief au contre-maitre, il peut alors dans les trois (3) jours qui suivent, être soumis par écrit au Chef de Département par le président du syndicat ou son représentant. S'il y a discussion du grief avec le Chef de Département, elle sera faite par le président du syndicat ou son représentant avec ou sans le délégué de département concerné.

#### **TROISIEME STAGE**

Si le grief n'est pas réglé au 2e stage, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le jour de sa soumission au Chef de Département, le grief pourra être soumis par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, au Gérant du Personnel par le président du syndicat ou son représentant et ceux-ci fixeront une rencontre entre le comité de griefs et les représentants de la Compagnie.

#### **QUATRIEME STAGE**

Si une rencontre du comité de griefs n'a pas lieu dans les quatre semaines de la soumission du grief au Gérant du Personnel, ou si, dans le même délai, une ou plusieurs réunions ont lieu mais le grief n'y est pas discuté ou si le grief n'est pas réglé dans les sept jours de la réunion du comité, le dit grief peut alors, dans les quatre (4) semaines qui suivent l'un ou l'autre de ces délais selon le cas, être soumis à la procédure d'arbitrage.

903—Les griefs soumis par la compagnie au syndicat ou par le syndicat à la compagnie devront être soumis par écrit au troisième (3) stage de la procédure de griefs en demandant une rencontre des représentants des deux parties, de la manière prévue, à ce troisième stage de la procédure. Aucun grief soumis par le syndicat au troisième (3) stage ne doit concerner moins de cinq employés.

- 904—Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret et passé ou actuel, et être soumis relativement à une ou plusieurs personnes.

**Section "B" — Procédure d'arbitrage**

- 905—L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective.
- 906—En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre ne changera, ne modifiera ni n'amendera aucune des clauses de cette convention collective.
- 907—L'arbitre communiquera sa décision par écrit aux deux parties. Cette décision liera les deux parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.
- 908—1 Le syndicat et la compagnie conviendront du choix d'un arbitre; advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre, elles demanderont au Ministre du Travail de désigner un arbitre.
- 2 Dans tous les cas d'arbitrage se rapportant aux fardeaux des tâches ou à l'établissement des taux de base, l'arbitre choisi par les parties doit être un membre d'une firme reconnue d'ingénieurs industriels.
- 3-a) La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiqué par écrit, à chacune des parties, dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée,
- b) Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins. Les honoraires de l'arbitre seront déterminés d'avance.

810-2-g) Les ouvertures seront remplies selon la procédure suivante :

Ouverture Permanente : 60 jours et plus.

1) Procédure Générale.

a) Occupation du Grade I et du Grade II

- 1) L'ouverture sera remplie selon l'ancienneté par un employé travaillant régulièrement sur l'occupation immédiatement inférieure dans la ligne de progression concernée (avec entraînement si nécessaire), ou par un employé de la section ou par un employé de la liste de rappel qui ont rempli l'occupation auparavant et qui peuvent remplir les exigences normales de l'occupation (sans entraînement mais avec familiarisation si nécessaire). Si non, l'ouverture sera remplie par un employé travaillant sur la deuxième occupation immédiatement inférieure et ainsi de suite jusqu'à la plus basse occupation du grade III.
- 2) Si au stade précédent l'occupation n'est pas remplie, elle le sera selon l'ancienneté par un employé de la section travaillant régulièrement dans la section (avec entraînement si nécessaire), ou par un employé de l'autre section qui a rempli l'occupation auparavant et qui peut remplir les exigences normales de l'occupation, (sans entraînement, mais avec familiarisation si nécessaire).
- 3) Si à ce stade, l'occupation n'est pas remplie, elle le sera selon l'ancienneté, (avec entraînement si nécessaire), par un employé de l'autre section ou de la liste de rappel.

b) Occupation du grade III

Ces occupations seront remplies selon l'ancienneté, (avec entraînement si

tra à son contremaître; l'application doit indiquer l'heure et la date que le contremaître reçoit telle application. Le contremaître signera l'application et en remettra une copie à l'employé.

- b) Un employé n'a pas droit à plus d'une application sur des occupations qu'il n'a jamais remplies. Cependant, un employé qui applique sur une occupation dans un procédé autre que le sien, ou dans une section autre que la sienne, aura droit aux ouvertures qui se produiront dans ce procédé ou cette section en suivant la procédure établie à 810-2-g-I ou II.
- c) Un employé a droit de faire application sur toutes les occupations qu'il a déjà remplies.
- d) Lorsqu'une ouverture se produit, cette ouverture originale seulement sera affichée près de l'horloge de poinçon (punch) pour une période de 48 heures. Seuls auront droit à l'ouverture les employés ayant fait application avant la fin de la période d'affichage, exception faite des employés couverts dans la clause 810-2-f qui suit.
- e) Ouvertures subséquentes.  
Toute ouverture découlant de l'ouverture originale sera remplie selon l'ordre de priorité établie à 810-2-g-I et II. Ces ouvertures ne seront pas affichées et demeureront ouvertes pour une période de 24 heures. Tout transfert reçu après la période ci-haut mentionnée ne sera pas considéré.
- f) Les employés qui travaillent régulièrement dans la ligne de progression où l'ouverture a lieu n'ont pas à appliquer pour avoir droit à une telle ouverture, exception faite de l'employé de la ligne de progression qui désire aller remplir une occupation inférieure dans sa ligne. De plus, les employés de la liste de rappel n'auront pas à faire application sur aucune ouverture.

## ARTICLE X

### CONGEDIEMENTS, SUSPENSIONS ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

1000—La compagnie pourra congédier, pour raison grave, tout membre de son personnel. Elle devra en le congédiant lui en donner un avis écrit mentionnant le motif du congédiement, et copie en sera remise le jour même au syndicat. Tout employé qui se croira lésé par suite d'un congédiement soumettra son grief au troisième (3e) stage de la procédure des griefs et, s'il n'est pas réglé, à la procédure d'arbitrage. La soumission du grief se fera dans le même délai que pour les autres griefs.

S'il est décidé que l'employé a été congédié sans raison grave, il sera réinstallé dans l'occupation qu'il détenait, sans perte d'aucun droit et son plein salaire lui sera remboursé rétroactivement à la date de son congédiement. S'il est décidé que la mesure disciplinaire était trop sévère en égard à la faute et aux autres circonstances, elle pourra être réduite et l'indemnité de l'employé sera fixée en conséquence.

1001—La compagnie pourra, pour cause juste et suffisante, suspendre tout membre de son personnel en lui en donnant avis écrit dont copie sera remise sans délai au syndicat. Tout employé qui se croira lésé par suite d'une suspension pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention. L'arbitre pourra confirmer, réduire ou annuler la peine, et déterminer la compensation en conséquence.

Sauf dans les cas d'offenses requérant un redressement immédiat, la compagnie convient de ne pas recourir à la suspension à moins d'avoir préalablement donné à l'employé, un avis antérieur écrit pour une offense antérieure de nature similaire. Une copie de tel avis doit être adressée au Syndicat en même temps qu'à l'employé.

1002—La compagnie pourra imposer d'autres mesures disciplinaires moins sévères que celles mention-

nées aux paragraphes précédents, mais seulement après avoir donné un avis écrit à l'employé, avis dont il n'aura pas tenu compte. Le syndicat sera informé par écrit, de la mesure disciplinaire imposée. Tout employé qui se croira lésé pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

1003—Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé ni ne sera invoqué contre lui, dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit. Le Syndicat en sera informé en recevant sans délai une copie de l'écrit.

1004—Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un employé et datant de plus de un (1) an ne sera invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte ni aucun autre grief de même nature n'ont été inscrits à son dossier. Tout grief, toute plainte et toute autre mesure disciplinaire sur lesquels un employé aurait eu gain de cause, par voie de négociations, à l'arbitrage ou en cour seront considérés rayés de son dossier.

1005—Dans les matières prévues par l'article X, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

#### ARTICLE XI — DIVERS

1100—Le syndicat ne peut ordonner, encourager, ou supporter une grève ou un arrêt de travail général ou partiel des employés régis par cette Convention pendant sa durée.

Réciproquement, il n'y aura aucune contre-grève, générale ou partielle, ordonnée ou supportée par la Compagnie, pendant la durée de la présente Convention.

1101—Toute clause dans la présente Convention qui pourrait être contraire à la législation provinciale ou fédérale, affectant l'ordre public, sera nulle et non-avenue, sans pour cela affecter la validité des autres clauses de cette Convention.

1102—Dans le cas de la mort de ses épouse, père, mère, fils, fille, soeur, frère, grands-parents (ceci

- C—La compagnie accepte de donner de l'entraînement pour faire les remplacements de vacances, maladie, absence autorisée et accepte de faire des affichages à cet effet.

La compagnie choisira l'employé ayant le plus d'ancienneté qui a fait application par écrit et cet employé sera tenu d'aller faire de tels remplacements lorsque requis par la compagnie.

Aucun employé ne peut recevoir d'entraînement sur plus de deux (2) occupations pendant la durée de cette convention.

Si un employé refuse d'aller faire de tels remplacements, il perd ses droits de déplacement pour le futur sur ces deux (2) occupations.

Les parties reconnaissent cependant qu'elles coopéreront en vue de régler les difficultés qui pourront surgir du fait de l'application du présent article. Lorsque de telles difficultés se présenteront, la compagnie et le syndicat discuteront le cas et s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable. La difficulté sera réglée selon cet accord.

- 808—La compagnie peut effectuer des changements d'occupation entre les employés, pourvu que les employés concernés et le syndicat y consentent.

809— **Abrogé.**

- 810—1-a) Il y a ouverture chaque fois qu'une occupation est ou devient inoccupée, ou qu'une occupation est créée. Les ouvertures sont remplies selon les prescriptions du présent article 810, sous réserve de dispositions différentes contenues dans l'article 803. Il n'y a pas d'ouverture, au sens de cet article, si une occupation pour laquelle la compagnie n'a pas de travail à faire exécuter, ou à une occupation qui peut être remplie selon 807 A.

- 810—2-a) Un employé qui désire transférer de son occupation à une autre occupation dans l'unité de négociation devra faire application par écrit sur un transfert qu'il remet-

- D Un employé ayant de l'ancienneté et qui est placé sur la liste de rappel pourra demeurer sur cette liste pour les périodes mentionnées ci-dessous.

Moins de 3 ans d'ancienneté	1 an
3 ans mais moins de 5 ans	2 ans
5 ans ou plus	3 ans

Un employé qui désire conserver ses droits de rappel doit se rapporter au bureau du personnel en personne ou par lettre recommandée dans les 13 premiers mois de sa mise-à-pied, indiquant si oui ou non il désire conserver ses droits de rappel; et par la suite dans les trente jours suivant chaque anniversaire de sa mise-à-pied.

Un employé peut accumuler un maximum de deux (2) ans d'ancienneté durant sa mise-à-pied, s'il a cinq (5) ans ou plus de service. Cependant, tout employé de moins de cinq (5) ans de service accumulera seulement un an d'ancienneté.

- 307—A Pour remplacer les employés absents par maladie ou absents pour toutes autres raisons, ou pour cause d'augmentation de production, la compagnie peut assigner tout employé à une occupation autre que la sienne pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Une telle période peut être étendue par entente mutuelle. Il est entendu qu'à la fin de la dite période, tout employé retournera à son occupation antérieure, sous réserve des autres dispositions de l'article VIII. Le taux de salaire pour une telle assignation sera fait selon l'article 406.

- B— Tout employé qualifié ayant plus d'ancienneté qu'un employé assigné et qui désire aller remplacer ce dernier doit en faire la demande par écrit au gérant de l'unité pour lequel il travaille, durant les cinq (5) premiers jours de l'assignation.

Si le gérant de l'unité juge que la production n'est pas affectée, l'employé le plus ancien ayant fait la demande peut aller remplir l'occupation originale au taux de cette dernière à partir de la sixième journée, à condition que ceci ne requiert pas d'entraînement. L'ouverture subséquente est remplie selon 807—A.

inclut les grands-parents de l'épouse), bru, gendre, beaux-parents, des conjoints des frères ou soeurs de l'épouse de l'employé et leurs conjoints, un employé bénéficiera d'un permis d'absence s'étendant de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement. Durant un tel permis d'absence il sera protégé contre toute perte de salaire régulier par le paiement du salaire pour ses heures de travail normalement cédulées à son taux régulier de temps simple, mais cela limité à un paiement maximum de trois (3) jours.

Dans le cas où les funérailles d'un enfant seraient le jour même du décès, il aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de calendrier, commençant le jour du décès, durant lesquels il sera protégé contre toute perte de son salaire régulier.

Dans le cas où les funérailles auraient lieu à une distance telle qu'il serait impossible pour l'employé, par les transports publics, de revenir à temps pour ses heures normales de travail, il pourra désigner le lendemain des funérailles comme le troisième jour payé.

Aucun salaire sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autre raison, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée. Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des fêtes payées ou du système d'indemnité-salaire en cas de maladie.

Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence dans les cas suivants :

- a) s'il a reçu un permis d'absence sans paie pour n'importe quelle raison;
- b) s'il est sur la liste de rappel;
- c) s'il est en grève

1103— 1- La compagnie prend les moyens raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail.

2- La compagnie se conformera à tous les règlements et codes applicables de santé et de sécurité des gouvernements provincial

et fédéral et de tels règlements et codes représenteront les standards minimum acceptables.

- 3- Un comité de sécurité composé de trois (3) représentants nommés par la compagnie et de trois (3) représentants nommés par le syndicat siégera aussi souvent que jugé nécessaire par le comité mais pas moins d'une fois par mois.

Un des représentants de la compagnie sera désigné comme président d'assemblée. Les fonctions de ce comité sont de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine, en discutant sécurité et hygiène lors des rencontres et en faisant périodiquement le tour de l'usine pour vérifier si les recommandations ont été suivies.

Le comité tient des procès verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.

- 4- Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures ou des dommages matériels importants de même que les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- 5- Le comité veille à l'observance des lois fédérales et provinciales et des règlements de santé et de sécurité établis par la compagnie.
- 6- Les suggestions du comité quant au choix de l'équipement et accessoires nécessaires à la protection des employés seront prises en considération.
- 7- Un représentant de la compagnie et un représentant du syndicat font une tournée d'inspection une fois par mois. Ces deux membres soumettent leurs notes à la compagnie et aux autres membres du

autres, que l'opinion de la compagnie en ce qui concerne l'accomplissement des exigences normales de l'occupation n'est pas fondée, ou qu'il n'a pas reçu l'entraînement stipulé, ou que la compagnie ne lui a pas fourni un entraînement adéquat en relation avec l'occupation.

Lorsque la compagnie refuse de poursuivre l'entraînement d'un employé pendant la période déterminée ou même de commencer l'entraînement d'un employé en alléguant qu'il est évident qu'il ne pourra pas remplir les exigences normales de l'occupation une fois la période d'entraînement terminée, l'employé peut soumettre un grief pour contester telle décision prise par la compagnie à son sujet.

803—D. Dates Limites

Les employés de la liste de rappel auront droit à toute ouverture en même temps que les employés au travail en suivant les règles établies à l'article 810.

804—La compagnie fournira au syndicat un rapport hebdomadaire indiquant les embauchages, les cessations d'emploi, les mises en permis d'absence, les employés placés sur la liste de rappel, les rappels au travail, les passages d'une section à l'autre.

En regard de chaque nom d'employé, le rapport mentionnera l'occupation qui sera celle de l'employé par suite du mouvement indiqué dans le rapport.

805—Les employés de la liste de rappel de toutes les sections sont placés, par ordre d'ancienneté, sur une liste unique.

806—A Les rappels au travail s'entendent du passage d'un employé de la liste de rappel à la main-d'oeuvre active.

—B Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté, tel qu'il apparaît à la liste de rappel subordonnément aux autres dispositions de cet article VIII.

—C Aucune personne dépourvue d'ancienneté ne doit être embauchée ou réembauchée avant que ne soient rappelés au travail les employés apparaissant à la liste de rappel, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la tâche au sens et compte tenu des conditions fixées par l'article 810 pour les ouvertures.

- d) Si l'employé n'a pas pu déplacer selon les paragraphes a) b) ou c) qui précèdent, l'occupation détenue par le moins ancien employé de la production deviendra une ouverture et sera remplie en suivant les règles établies à 810-2-g.

Ceci ne comprend pas les occupations où les qualifications spéciales sont requises (telles que technicien de laboratoire et commis de magasin) à moins que l'employé faisant face à une mise-a-pied soit capable de remplir les exigences normales de ces occupations.

Si l'employé n'a pas pu déplacer selon les paragraphes a) b) c) ou d) qui précèdent, alors il pourra exercer ses droits d'ancienneté dans l'autre section.

## 2- Déplacement d'une section à l'autre.

Tout employé qui par l'effet d'un déplacement passe d'une section à une autre peut exercer ses droits d'ancienneté en suivant les règles établies à 803-B-1 ou 803-A-e-1-II selon le cas.

## 803—C. DEFINITIONS

### a) Période de familiarisation

La période de familiarisation est une période de trois (3) jours durant laquelle la compagnie doit fournir à l'employé les indications et instructions nécessaires pour lui permettre de remplir les exigences normales de la tâche.

### b) Entraînement

Comme entraînement, la compagnie devra fournir à l'employé les instructions et l'entraînement adéquats en relation avec l'occupation pour lui permettre de remplir les exigences normales de l'occupation.

Un employé jugé incapable de remplir les exigences normales de l'occupation, dans le sens de la présente Convention, peut soumettre un grief pour contester la décision prise par la compagnie à son sujet. A l'appui de son grief l'employé pourra prétendre, entre

comité. Les actions prises sur ces recommandations seront révisées par le comité lors de la prochaine rencontre du comité.

- 8- Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail et au cours des heures régulières de travail sans perte de salaire pour ses membres.
- 9- A la demande du comité, il sera permis à des conseillers extérieurs d'assister aux rencontres du comité de sécurité et d'inspecter l'endroit de travail en relation avec la demande du comité.
- 10- Les membres du comité peuvent s'absenter cinq (5) jours par année sans perte de salaire pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail qui sont reconnus et acceptés par le comité.
- 11- La compagnie continuera la pratique actuelle de tenir des rencontres d'information et d'entraînement une fois par mois avec les employés.
- 12- Le comité participe au choix des cours sur la formation des employés au travail relativement à la sécurité et à la santé.
- 13- La compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements protecteurs spéciaux nécessaires à la santé et à la sécurité des employés. Les appareils et équipements protecteurs doivent se conformer aux normes généralement acceptées.
- 14- La compagnie maintiendra en bon état d'opération des appareils de mesure de bruit de poussière et de concentration de gaz.
- 15- Les résultats périodiques de détecteurs mentionnés au paragraphe (14) ci-dessus sont remis au comité accompagnés de l'interprétation spécifique de ces résultats par un technicien compétent.

- 16-La compagnie doit informer les employés des dangers inhérents à leur travail et de toutes les procédures de prévention des accidents reliés à leur travail et à leur comportement dans l'usine, dans les deux (2) semaines suivant leur embauchage ou leur nomination à une tâche.
- 17-Un membre de chaque partie du comité peut participer aux inspections effectuées par les représentants autorisés du Ministère du Travail et prendre connaissance des rapports qu'ils peuvent par la suite soumettre.
- 18-Lorsqu'un employé est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou la sécurité des autres il en avertira son contremaître immédiatement. Le supérieur immédiat de l'employé devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendre les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation.

Si l'action du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, l'employé accompagné de son délégué ou d'un autre représentant syndical pourra présenter la situation au gérant d'unité ou au contremaître général concerné. Si la réponse du gérant d'unité ou du contremaître général concerné n'est pas satisfaisante, le représentant syndical de l'employé pourra soumettre le cas au Gérant de l'Usine qui rendra sa décision.

Si la réponse ou l'action du Gérant de l'Usine n'est pas satisfaisante, le représentant syndical de l'employé peut soumettre le problème par écrit au troisième (3e) stage de la procédure de grief.

Si l'employé refuse de faire le travail concerné ici, le contremaître pourra l'accomplir.

- 3 - a) Un commis peut déplacer un autre commis selon l'ancienneté stricte. S'il déplace le moins ancien, il recevra l'entraînement nécessaire. S'il déplace un commis qui n'est pas le moins ancien, il devra, après (10) jours d'entraînement, pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation d'une manière raisonnablement acceptable.
- b) Les exigences minima pour entrer commis, soit par déplacement, soit par ouverture, sont les suivantes: 9<sup>e</sup> année scolaire, savoir lire et écrire le français et savoir dactylographier.
- c) Les règles énoncées au sous-paragraphe "a" qui précède s'appliquent aussi dans le cas du déplacement d'un commis par un autre employé

803-B En relation avec les autres dispositions de cet article 803, les déplacements se feront par ancienneté dans l'ordre et selon les conditions suivantes;

1--Déplacement à l'intérieur de la section de la production.

Tout employé devra;

- a) Soit déplacer un autre employé moins ancien du grade I à condition qu'il ait rempli l'occupation auparavant, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation, ou
- b) soit déplacer un employé moins ancien du grade II à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation, ou
- c) soit déplacer un employé moins ancien du grade III.

moins d'ancienneté, avec la même réserve. Et ainsi de suite jusqu'à ce que les employés les moins anciens, n'ayant plus personne de moins ancien qu'eux à déplacer, soient placés sur la liste de rappel.

d) Aucun employé ne peut être déplacé, sauf par l'application du présent article 803 ou d'un autre article de cette convention. La Compagnie ne peut cependant invoquer l'article 200 à cette fin. Cependant un employé assigné temporairement n'est pas considéré comme un employé déplacé. Un employé déplacé est un employé qui subit une réduction de main-d'oeuvre ou qu'un autre employé déplace.

e) Le paragraphe "C" qui précède s'applique cependant selon les règles qui suivent, et compte tenu des autres dispositions de l'article 803. L'employé qui subit la réduction de main-d'oeuvre ou qui est déplacé applique ses droits d'ancienneté selon l'ordre suivant:

1—Si l'employé est dans une occupation de la production:

i) d'abord dans la section de la production.

ii) Ensuite dans la section de l'entretien à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du métier dans lequel il déplace après une période de familiarisation.

2—Si l'employé est dans la section de l'entretien dans un métier:

i) D'abord dans son métier.

ii) Ensuite dans tout autre métier à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du métier dans lequel il déplace après une période de familiarisation.

iii) Ensuite dans la section de la production.

- 19- Sur entente entre les parties, tout employé, handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui de ce fait ne peut remplir les exigences normales de son occupation au sens de l'article 813, pourra déplacer un employé moins ancien dans une occupation sur laquelle les parties se seront entendues et aux conditions fixées par cet accord. Si les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur une telle occupation et sur les conditions, l'employé sera considéré comme déplacé et il exercera ses droits d'ancienneté selon 803.
  - 20- La compagnie met à la disposition des employés un service de soins médicaux et infirmiers. Les résultats complets des tests et des examens médicaux et du laboratoire seront remis par écrit au médecin de l'employé sur autorisation écrite de celui-ci.
  - 21- La compagnie doit continuer le programme de santé existant dans son établissement. Les examens médicaux périodiques de la compagnie s'effectuent au cours des heures normales de travail.
  - 22- Le syndicat accepte de respecter l'aspect confidentiel des informations fournies selon cet article en ce qui a trait aux matières employées et aux procédés de production. De telles informations ne seront pas divulguées à aucune partie qui n'est pas directement concernée avec l'administration de la convention collective.
- 1104— La Cie se réserve le droit de donner des travaux d'entretien seulement à contrat, en autant que cela ne résulte pas en une réduction du personnel régulier au travail.
- 1105— La Cie paiera, au nom des employés qui y participent, cinquante pour cent (50%) des primes d'un plan d'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux, dont la prime familiale est de \$11.93 par mois, et la prime individuelle est de \$4.28 par mois. La part de l'employé (50%) est déduite mensuellement du salaire.

- 1106-a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la loi des Accidents du Travail il reçoit une paye de maladie à chaque semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines pour chaque période d'incapacité. La rémunération en congé maladie s'applique selon la cédule suivante: 66 2/3% du taux horaire de l'employé, multiplié par 40 heures ou 66 2/3% des gains assurables moyens couvrant les vingt (20) dernières semaines d'emploi assurables (tel que calculé par la Commission d'Assurance Chômage) lequel des deux est le plus élevé, jusqu'à un maximum de \$230.00 par semaine. Le minimum est de \$230.00 par semaine.

Pour la deuxième année du contrat la maximum et le minimum sont de \$240.00 par semaine.

Si la table des gains régie par la loi de l'assurance chômage change de critère sur les bénéfices maximum, la compagnie se réserve le droit d'ajuster le salaire hebdomadaire maximum de \$230.00 pour la première année et de \$240.00 pour la deuxième année, jusqu'au montant requis pour maintenir les exigences de qualification minimum du plan d'indemnité hebdomadaire afin de se qualifier pour des réductions de primes selon la loi de l'assurance chômage. En considération des bénéfices hebdomadaires améliorés, le syndicat et les employés conviennent que si le plan est approuvé le montant total du rabais découlant des primes réduites d'assurance chômage, sera conservé par la compagnie.

Pour se qualifier pour une nouvelle période de cinquante-deux (52) semaines, un employé doit être de retour au travail pour la période suivante:

- 1) Deux (2) semaines, s'il s'agit de la même maladie.
- 2) Un (1) jour, s'il s'agit d'une maladie différente.

cances : ceux-ci n'acquerront pas de statut d'ancienneté. Cependant, s'ils décident de ne pas retourner aux études et s'ils demeurent au travail, ils acquerront leur droit d'ancienneté rétroactivement tel que selon la convention.

802— Cette période de quatre-vingt-dix (90) jours peut être formée d'un terme d'emploi ou plus durant la période de douze (12) mois commençant à la date de son premier jour au service de la Compagnie. Une fois cette période de quatre-vingt-dix (90) jours complétée, la date d'ancienneté sera de quatre-vingt-dix (90) jours antérieurs à la date à laquelle cette période a été complétée. L'employé sera avisé par la Compagnie lorsque sa période de quatre-vingt-dix (90) jours sera complétée.

#### 803—A DISPOSITION GENERALES

- a) Les mots "réduction de la main-d'oeuvre" signifient réduction de toute partie de la main-d'oeuvre, et, sans restreindre la portée de ce qui précède, ils signifient la diminution de la main-d'oeuvre dans une ou plusieurs occupations, sections, départements, etc., l'élimination temporaire ou définitive de telles occupations, départements, etc., qu'il s'ensuive, ou non, une réduction dans le nombre total des employés couverts par cette convention collective.
- b) Lorsqu'une réduction de la main-d'oeuvre entraînera une diminution du nombre total des employés, ceux n'ayant pas de droits d'ancienneté seront mis-à-pied, ou recevront un avis de séparation, avant que tout employé ayant de l'ancienneté soit placé sur la liste de rappel.
- c) En cas de réduction de main-d'oeuvre, les droits d'ancienneté sont appliqués comme suit, mais compte tenu des autres règles contenues dans cet article 803 : Ceux qui subissent la réduction ont le droit de déplacer tout autre employé ayant moins d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation concernée. L'employé ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour tout autre employé ayant

Les occupations comprises dans chacune de ces sections sont indiqués à la cédule "A" de la présente convention.

- 2. L'expression "occupation de la production" s'applique à toute occupation non comprise dans la section de l'entretien.
- C-1. Nul ne peut être déplacé d'une occupation à une autre aux sens susdits que par l'effet des clauses d'ancienneté, ou d'une autre disposition de la convention (sauf l'article 290), à moins du consentement des employés concernés et du syndicat. Cependant un employé assigné temporairement n'est pas considéré comme un employé déplacé.
2. Un homme de métier peut être appelé à travailler partout comme homme de métier sans que cela entraîne de déplacement.
3. Un employé de laboratoire, à l'intérieur de son occupation, s'il exécute tout travail relevant de sa fonction dans son laboratoire, n'est pas déplacé au sens de l'article 803.
4. Les éléments d'une occupation peuvent comporter diverses besognes ou consister à passer ordinairement d'une pièce d'équipement à une autre ou à quelque autre travail. En pareil cas, l'employé qui quitte une de ces besognes ou travaux ou pièce d'équipement pour une autre faisant partie de sa tâche n'est pas réputé changer d'occupation. Ainsi l'expéditeur dont la fonction peut consister à laver des barils, à charger des camions, à décharger des wagons, ne change pas d'occupation parce qu'il passe d'une besogne à une autre.

801—L'ancienneté d'un employé ne compte pas avant qu'il ait complété une période de quatre-vingt-dix (90) de calendrier au service de la Compagnie en dedans d'un (1) an de sa date d'embauchage.

Cependant, il y aura exception à ce qui précède dans le cas des étudiants qui seront engagés pour faire uniquement le remplacement des va-

- b) La rémunération en congé maladie s'applique à partir de la première journée d'incapacité dans les cas d'accident ou d'hospitalisation, et à partir de la troisième journée dans les autres cas d'incapacité causée par une maladie. La compagnie supportera le coût total de la rémunération en congé-maladie.

Preuve d'incapacité

Pour la rémunération en congé-maladie, un certificat de médecin peut être requis par la compagnie pour couvrir toute incapacité causée par un accident ou une maladie, quelle que soit la durée de cette dernière. Si un conflit survient à ce sujet, la décision du médecin de la compagnie sera finale.

Si un conflit survient à ce sujet, le médecin de l'employé et le médecin de la compagnie désigneront un troisième médecin, et s'ils ne peuvent s'entendre sur ce choix, le cas sera soumis au Collège des Médecins dont la décision sera finale.

1107—Prestations supplémentaires de chômage.

- a) Des prestations supplémentaires de chômage seront payées par la compagnie conformément aux règlements qui suivent.
- b) L'employé qui, dans les douze mois qui précèdent immédiatement sa mise-à-pied pour manque de travail, a travaillé au moins 600 heures (exclusion faite du temps supplémentaire), a droit subordonné aux conditions et limites ci-dessous mentionnées, à des prestations supplémentaires de chômage pour un total de 26 semaines s'il a moins de cinq (5) années d'ancienneté, et de 36 semaines s'il a cinq (5) années d'ancienneté et plus, à l'intérieur d'une période de prestations d'un an commençant à la date de sa mise-à-pied et qu'il soit ou non rappelé une ou plusieurs fois au travail dans le cours de ladite année.
- c) A la date d'expiration de ladite période d'un an, l'employé qui est sur la liste de rappel est qualifié pour une nouvelle période de

prestations d'un an s'il a travaillé, dans les douze mois qui précèdent immédiatement cette date, au moins 600 heures (exclusion faite du temps supplémentaire).

- d) Si l'employé, qu'il soit ou non sur la liste de rappel à cette date, a travaillé moins de 600 heures dans les douze mois qui précèdent immédiatement ladite date, il deviendra qualifié **pour une nouvelle période de prestations d'un an, dès que les deux conditions suivantes se réaliseront :**

1° être de nouveau placé sur la liste de rappel pour manque de travail;

2° avoir alors travaillé au moins 600 heures (exclusion faite du temps supplémentaire) pendant les douze mois qui précèdent immédiatement cette mise-à-pied. La période d'un an commencera alors de courir à la date de cette mise-à-pied.

- e) L'employé peut, par la suite, selon les règles susdites, se qualifier pour autant de périodes d'un an que les conditions pour ce faire se réalisent.

- f) Les règles suivantes, en outre, régissent l'application de l'article 1107.

1) L'employé doit avoir des droits d'ancienneté au sens de l'article VIII de cette convention.

2) Il doit être sur la liste de rappel pour manque de travail.

3) L'employé qui est, en vertu du présent article 1107, qualifié pour recevoir des prestations supplémentaires de chômage, a droit de les recevoir seulement à chaque semaine pour laquelle il a droit de recevoir et reçoit des prestations d'assurance-chômage.

4) L'employé qui refuse un rappel au travail, ne recevra pas de prestations pour la semaine pour laquelle autrement il serait qualifié.

pagnie fera tout son possible pour annoncer les dates de telle fermeture vers le 1er avril de l'année courante.

En dehors de ce qui précède, les employés auront le choix des vacances, ou de mise à pied.

Dans le cas de mise à pied, l'article 1107 ne s'applique pas.

709— En acceptant des vacances payées, chaque employé consent à ne se livrer à aucune occupation rémunératrice durant ses vacances.

710— Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives.

711— Le nombre de jours de vacances auxquels a droit l'employé est égal au nombre de semaines auxquelles il a droit multipliées par cinq. Ne seront pas comptés comme jours de vacances les jours non cédulés ou de repos, les jours de congés payés et les autres absences rémunérées au sens de cette convention.

Les jours de congés payés qui ne seront pas pris avec les vacances d'un employé, devront être pris en dehors de la période normale de vacances, moyennant un avis de quarante-huit (48) heures au contremaître immédiat et qu'un remplaçant soit disponible.

L'employé a le choix de prendre le congé ou d'en recevoir le paiement

#### ARTICLE VIII — ANCIENNETE

800— A Aux fins d'application du présent article VIII et de la convention, l'ancienneté, à moins de stipulations contraires, signifie la période reconnue de service d'un employé avec la compagnie dans n'importe quelle occupation régie par la présente convention. Cette période est déterminée par la date d'ancienneté de l'employé.

B-1. Les sections suivantes sont reconnues par les parties :

- a) Production
- b) Entretien

montant de \$230.00 ou \$240.00, cet employé doit avoir recommencé à travailler pour une période d'au moins trois (3) mois avant que de telles vacances soient accordées.

- 708— Les dates individuelles de vacances sont au choix de l'employé, suivant son ancienneté, et elles sont sujettes à l'approbation de la compagnie. Les vacances se prennent d'une manière collective, à moins que l'employé n'en décide autrement. La période des vacances va du 1er mai au 1er novembre. L'employé peut prendre ses vacances en dehors de cette période, en tout ou en partie, mais dans ce cas également, les dates individuelles sont sujettes à l'approbation de la compagnie.

Les employes devront choisir leurs dates de vacances régulières entre le 10 avril et le 25 avril de l'année courante. S'ils le font plus tard, ils ne pourront alors déranger le choix des autres employés qui auront fait leur choix entre les dates prévues. Une liste des vacances approuvées par la compagnie sera affichée dans chaque département au plus tard le 25 mai. Cependant, un changement de dates de vacances pourra être fait s'il y a entente entre les employés concernés, et si la compagnie et le président ou le secrétaire du syndicat sont consentants. Si le président ou le secrétaire du syndicat ne peuvent être rejoints, le changement pourra être convenu avec un officier autorisé du syndicat.

Tout employé de la liste de rappel qui n'est pas au travail entre le 10 et le 25 avril de l'année courante, n'est pas soumis à la procédure ci-haut mentionnée pour le choix de ses vacances; cependant il doit avertir le gérant du personnel du choix de ses vacances, et si des difficultés surviennent, les parties s'efforceront d'y apporter une solution équitable.

Si la compagnie décide de fermer des procédés pour les vacances, pour une période de deux (2) semaines, entre le 1er juin et le 1er septembre, les employés qui se qualifient pour des vacances devront les prendre durant cette période à moins qu'ils ne soient cédulés pour des travaux d'entretien ou d'urgence durant une telle période. La com-

- 5) Il doit avoir demandé à la compagnie les prestations supplémentaires de chômage en la manière déjà établie lors de la signature de la présente convention.
- g) Les prestations supplémentaires de chômage sont de \$25.00 pour la première année de la convention et de \$30.00 pour la deuxième année de la convention.
- h) Les prestations supplémentaires de chômage seront payées dans les sept jours qui suivent la preuve fournie par l'employé des prestations d'assurance-chômage qu'il a reçues.
- i) Un employé n'a pas droit aux prestations supplémentaires de chômage si sa mise-à-pied est attribuable à l'une des raisons suivantes:
- I) une incapacité physique ou mentale qui rend l'employé incapable de faire tout travail disponible à son retour, après une absence permise pour cause de maladie ou d'accident;
  - II) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés aux usines;
  - III) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou la production aux usines;
  - IV) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
  - V) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;
  - VI) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"), conformément à la convention;
  - VII) tout permis d'absence autorisé ou non autorisé qui n'est pas une mise-à-pied faute de travail;
  - VIII) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de B. F.

Goodrich Canada Limited, a tout endroit, ou de toute compagnie associée avec elle, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés de l'industrie du charbon ou du pétrole, qui résulte dans la mise à pied faute de travail d'un ou de plusieurs employés à l'usine.

1108—Un plan d'invalidité est en vigueur depuis le 6 juin 1973.

## ARTICLE XII

### ARTICLE RELATIF AU FARDEAU DES TACHES

- 1200—1 La compagnie se réserve le droit d'introduire son propre système de mesure de travail dans les sections de la Résine.
- 2 En établissant les standards de boni, la compagnie se servira de méthodes reconnues de mesure de travail pour établir les valeurs de temps pour développer de tels standards.
- 3 Lorsqu'un système de boni sera établi sur n'importe laquelle des occupations de ces sections, le syndicat pourra faire un grief selon la procédure des griefs telle que prévue à l'article IX de cette convention.

## ARTICLE XIII

### DUREE DE LA CONVENTION

- 1300— La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1979. Elle expirera le 14 février 1981.
- 1301— Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis, sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les huit (8) jours de la date de l'avis.

jours. La paie de ces vacances représentera quatre (4) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante.

- 701—Un employé qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année courante aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 702—Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète cinq (5) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 703—Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète quinze (15) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 704—Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète vingt (20) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 705—Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète trente (30) ans de service, aura droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 706—Un employé ayant droit à des vacances payées conformément aux paragraphes (701) (702) (703) (704) (705) de cet article sera payé un pourcentage de ses gains totaux pendant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante, selon la table suivante:
- |            |       |
|------------|-------|
| 2 semaines | — 4%  |
| 3 semaines | — 6%  |
| 4 semaines | — 8%  |
| 5 semaines | — 10% |
| 6 semaines | — 12% |

- 707—Si un employé a été incapable de travailler une partie ou toute l'année de calendrier précédente à cause de maladie ou d'accident et pour ces raisons seulement, sa paie de vacances calculée selon la clause 706 est moindre de \$230.00 par semaine, sa paie sera augmentée jusqu'à \$230.00 par semaine.

Pour la deuxième année contractuelle, le montant passe à \$240.00 par semaine.

Dans tous les cas où la compagnie complète la paie de vacance d'un employé pour atteindre le

601—Le congé payé sera défini comme huit (8) heures à temps simple, au taux courant de l'employé.

602—Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article, est par proclamation ou par statut des autorités Provinciales ou Fédérales, reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans ladite proclamation, ou dans le statut.

603—Pour avoir droit au congé payé, tout employé devra être présent au travail le jour ouvrable et cédulé précédant et celui suivant immédiatement ce congé, ainsi que le jour même du congé si cédulé pour travailler, à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1) La maladie.
- 2) Un accident.
- 3) Un décès.
- 4) Le service de juré.
- 5) Un permis d'absence pour activité syndicale.
- 6) Dans les cas d'application de l'article 512.
- 7) Une mise-à-pied dans les cinq (5) jours de calendrier précédant immédiatement ou le premier jour suivant ce congé durant lequel l'employé aurait travaillé selon sa cédule s'il n'était pas mis à pied.

Aux fins de l'application de cet item, il est entendu que les avis de mise-à-pied se terminent le samedi dans la semaine qui précède un congé.

- 8) L'absence pour cause d'assignation devant tout tribunal, toute commission, toute Cour et tout conseil habilité par la loi à assigner des témoins.
- 9) Une absence avec permission.

#### ARTICLE VII

#### VACANCES PAYEES

700—Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année courante aura droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10)

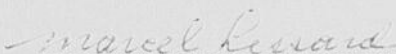
- 1302— Si l'avis prévu au paragraphe précédent (1301) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au quatre-vingt-dixième (90ème) jour après que l'avis prévu aux articles 40, 42, 43, 46 et 47 du Code du Travail aura été reçu par le Ministre du Travail. Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

à Shawinigan, ce <sup>3<sup>ème</sup></sup> jour du  
mois de <sup>décembre</sup> 1979.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)


  
.....  
Claude Moreau Président

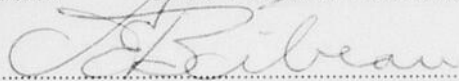
  
.....  
Marcel Lessard Secrétaire

  
.....  
Daniel Palardy Conseiller syndical

B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN

  
.....  
J.A. Brooks Gérant de l'usine

  
.....  
S. Marsden Gérant - relations industrielles

  
.....  
E. Bibeau Gérant du personnel

513—Les employés de relève travaillant à des opérations continues devront attendre leur remplaçant à leur endroit de travail jusqu'à ce que celui-ci y soit arrivé. Cependant, cette attente ne devra pas dépasser une heure de temps supplémentaire, à moins que l'employé ne consente à rester pendant une période additionnelle.

Si l'employé, après être resté au travail à cause de l'obligation mentionnée au présent article, n'a pas de moyen de transport personnel et se trouve dans l'impossibilité de se faire véhiculer par un compagnon de travail ou par un moyen de transport en commun, la compagnie le véhiculera ou défraiera le coût de son transport.

#### ARTICLE VI

#### CONGES STATUTAIRES PAYES

600—Aux fins de cette convention, les jours de fêtes signifient et incluent les suivants:

Pour la première année contractuelle:

Le Vendredi Saint	le 13 avril 1979
Lendemain de l'Ascension	le 25 mai 1979
La Saint-Jean-Baptiste	le 24 juin 1979
La Confédération	le 1er juillet 1979
La Fête du Travail	le 3 septembre 1979
La Noël	le 25 décembre 1979
Lendemain de Noël	le 26 décembre 1979
Le Jour de l'An	le 1er janvier 1980
Lendemain du Jour de l'An	le 2 janvier 1980
L'Épiphanie	le 6 janvier 1980

Pour la deuxième année contractuelle:

Le Vendredi Saint	le 4 avril 1980
L'Ascension	le 16 mai 1980
La Saint-Jean-Baptiste	le 24 juin 1980
La Confédération	le 4 juillet 1980
La Fête du Travail	le 1er septembre 1980
La Noël	le 25 décembre 1980
Lendemain de Noël	le 26 décembre 1980
Le Jour de l'An	le 1er janvier 1981
Lendemain du Jour de l'An	le 2 janvier 1981
L'Épiphanie	le 9 janvier 1981

508—Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de repos ou un jour de fête est du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

509— Biffé.

510—Les employés travailleront en dehors de leurs heures régulières seulement en cas d'urgence. La période des vacances ne sera pas considérée comme cas d'urgence.

Tout employé peut se prévaloir de son ancienneté pour refuser de faire du travail supplémentaire, mais en ce cas les employés moins anciens peuvent être tenus de l'exécuter. Si le travail supplémentaire à faire est de huit heures ou plus, la compagnie demandera, selon l'ancienneté, des employés de la liste de rappel capables de faire ce travail. Le présent article ne préjudicie en rien aux droits et devoirs de l'employé prévu à l'article (513).

511— Tout employé appelé pour un travail d'urgence sera rémunéré au taux de temps et demi et en tenant compte des dispositions du paragraphe 501, mais en aucun cas, un montant inférieur à cinq (5) heures à temps simple sera payé. Si le travail supplémentaire forme une période continue avec les heures normales cédulées, ceci ne constitue pas un cas d'urgence, excepté si l'employé a été appelé au travail pour plus d'une heure trente avant le début de son équipe cédulée.

512—Les changements d'équipes à la demande des employés doivent avoir l'approbation du surveillant d'équipe et seront accordés pourvu qu'un remplaçant satisfaisant soit fourni. Les demandes d'approbation doivent être faites par écrit, au surveillant d'équipe, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible, sur des formules fournies à cette fin. Les heures travaillées en vertu d'un changement d'équipes entre des employés seront rémunérés au taux de temps simple.

**CEDULE "A"**

**CONTREMAITRES**

Employés payés à l'heure, en charge d'un groupe de quinze (15) travailleurs ou plus et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

**SOUS-CONTREMAITRES** : Employés payés à l'heure en charge d'un groupe de moins de quinze travailleurs et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

Tout employé payé à l'heure qui lors de la signature de la présente convention portait le titre de contremaître, même s'il était en charge de moins de quinze (15) employés, conserve ce titre et tous les avantages qui y sont attachés.

**CONTREMAITRES** : Le taux minimum payé à un contremaître sera de vingt (20) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

**SOUS-CONTREMAITRES** : Le taux minimum payé à un sous-contremaître sera quinze (15) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

**SECTION PRODUCTION**

<u>EQUIPES VOLANTES</u>	11 mars '79	15 fév '80
Opérateur—Autoclaves et auxiliaire (U.R.)	7.70	8.31
Opérateur—Récupération et Alimentation (U.R.)	7.32	7.93
Opération—Séchoirs et Service (U.R.)	7.32	7.93
Gardien—concierge et Utilité d'Operation (U.R.)	7.42	8.03

<u>OPERATION</u>	11 mars '79	15 fév. '80
Opérateur-Autoclaves (U.R.)	7.70	8.31
Opérateur-Auxiliaire (U.R.)	7.32	7.93
Opérateur-Soutien (U.R.)	7.32	7.93
Opérateur-Séchoirs (U.R.)	7.32	7.93
Opération-Récupération	7.32	7.93
Opérateur-Alimentation (U.R.)	7.32	7.93
Opérateur-Service (U.R.)	7.20	7.81
Utilité d'opération (U.R.)	7.17	7.78
Opérateur Senior- Salle des Couleurs (U.C.)	7.70	8.31
Opérateur-Salle des couleurs (U.C.)	7.32	7.93
Opérateur senior- C-9 (U.C.)	7.55	8.16
Opérateur-Mélangeur Banbury C-9 (U.C.)	7.20	7.81
Opérateur senior- C-8 (U.C.) (M.C.F.)	7.55	8.16
Opérateur-Alimentation C-8 (U.C.)	7.32	7.93
Opérateur- Pesées C-8 (U.C.)	7.32	7.93
Opérateur de soutien C-8 (U.C.)	7.32	7.93
Opérateur senior- Mélangeurs (U.C.)	7.55	8.16
Opérateur-Utilité Mélangeurs (U.C.)	7.32	7.93
Opérateur-Henschel (U.C.)	7.24	7.85
Opérateur-Utilité Henschel (U.C.)	7.24	7.85
Opérateur-Mise en sac/boîte- Henschel (U.C.)	7.09	7.70
Opérateur-Hachoir à Caoutchouc (U.C.)	7.32	7.93
Employé à l'entraînement	6.57	7.18
<u>DIVERS</u>		
Chef-Opérateur-Mat. prem. et Récupération (U.C.)	7.42	8.03
Opérateur de service (manutention) et chauffeur de camion (U.C.)	7.32	7.93
Utilité de service (U.C.)	7.09	7.70
Gardien-Concierge	7.42	8.03
Manoeuvre	6.95	7.56

506—A La compagnie s'efforcera de maintenir au strict minimum le travail d'entretien le dimanche pour les opérations non continues.

—B En cas d'urgence, le dimanche, certains travaux d'opération non continue qui peuvent être requis seront expliqués au syndicat et s'il y a accord ils seront exécutés. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas prévus par l'article (504).

507—A La période de repas pour les travailleurs de jour, excepté dans un cas d'urgence, sera de midi à 1 heure de l'après-midi.

—B Si, à la demande de son contremaître, un employé continue à travailler après midi, une période de trente (30) minutes lui sera accordée pour prendre son repas, et une rémunération d'une heure et demi (1½) à temps simple sera ajoutée à sa paye de la journée.

—C Tous les autres travailleurs, à l'exception des travailleurs de jour, bénéficieront d'une période de repas. Cette période, en aucun cas, n'excèdera trente (30) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé.

D Quand on demande à un employé de faire du temps supplémentaire pendant les périodes habituelles de repas, il recevra un repas et bénéficiera d'une période payée de trente (30) minutes comme période de repas.

Le droit au repas et à la période mentionnée au présent paragraphe "D" existe après la première heure de temps supplémentaire, si l'employé a à continuer à travailler passé cette heure.

Toutefois, s'il est prévu que le temps supplémentaire sera d'une (1) heure ou plus, le repas sera commandé au début de la période de temps supplémentaire.

—E Pour tous les travailleurs de jour ou de relève, une période de repos de dix (10) minutes sera accordée.

tion des règles de l'ancienneté contenues dans l'article VIII à moins du consentement des employés concernés et du syndicat. Cette disposition ne doit toutefois pas être interprétée comme limitant les droits d'un employé à une ouverture selon l'article 810.

Les parties reconnaissent cependant qu'elles coopéreront en vue de régler les difficultés qui pourront surgir du fait de l'application du présent article. Lorsque de telles difficultés se présenteront, la compagnie et le syndicat discuteront le cas et s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable. La difficulté sera réglée selon cet accord.

Le mot *cédule* signifie le calendrier individuel de travail et non pas un ensemble de calendriers de travail. Cet ensemble de calendriers de travail est appelé *patron de travail*.

Le mot *cédule* signifie le calendrier individuel de travail dans le cas des *cédules barrées*, dans le cas des *cédules de jour*, et dans le cas des *patrons de travail de deux cédules ou plus*.

- E Un employé qui passe une ou plusieurs fois d'une *cédule de travail* à l'autre et qui, de ce fait, subit une perte d'heures de travail dans la période de paye recevra du travail de la compagnie pour combler la différence. Ce travail sera payé à temps simple.
- F Tout employé rappelé au travail passé l'heure du début des heures régulières, pourra obtenir du travail pour compléter une journée de huit (8) heures s'il en fait la demande. Ce travail sera fait à temps simple et ne pourra donner cause à grief si un employé plus ancien est sur la liste de rappel, pendant qu'un employé moins ancien complète une journée de huit (8) heures en raison de cet article.

505—Les travailleurs de relève bénéficieront d'un jour complet de repos (24) heures par moyenne de chaque sept (7) jours de travail.

LABORATOIRE

11 mars '79 15 fév. '80

Vérificateur—Matières premières	7.96	8.57
Technicien senior—Couleur	7.96	8.57
Technicien de Contrôle	7.70	8.31
Technicien—Couleur	7.53	8.14
Technicien junior de Contrôle	7.45	8.06

EXPEDITION

Préposé aux Entrepôts	7.42	8.03
Préposé au déchargement des wagons et aux manoeuvres de triage	7.35	7.96
Opérateur de chariot élévateur et vérificateur	7.25	7.86
Expéditeur—Système Pneumatique	7.25	7.86

COMMIS DE BUREAU

Commis—Magasin (3 premiers mois)	7.36	7.97
Commis—Magasin (après 3 mois)	7.59	8.20

## SECTION ENTRETIEN

ENTRETIEN

Machiniste	P.Q.	8.15	8.76
Mécanicien	"	8.15	8.76
Tuyauteur	"	8.15	8.76
Soudeur	"	8.15	8.76
Electricien	"	8.15	8.76
Tech. Instrumentation	"	8.15	8.76
Insp. Protection Incendie	"	8.15	8.76
	Interm.	7.74	8.35
Peintre	P.Q.	7.60	8.21
	Interm.	7.44	8.05

MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Chef Opérateur	7.84	8.45
Opérateur—Réfrigération	7.67	8.28
Opérateur—Bouilloires	7.67	8.28
Utilité—P.Q.	8.15	8.76
Utilité—Interm.	7.74	8.35
Opérateur—Equipe volante	7.84	8.45

11 mars '79 15 fév. '80

**PRIME POUR LES DETENTEURS  
DE CERTIFICATS**

**CERTIFICAT DE BOUILLLOIRE À VAPEUR**

4ème Classe	0.06	0.06
3ème Classe	0.11	0.11
2ème Classe	0.20	0.20
1ère Classe	0.26	0.26

**CERTIFICAT DE RÉFRIGÉRATION**

Classe D	0.05	0.05
Classe C	0.09	0.09
Classe B	0.11	0.11
Classe A	0.14	0.14

**CEDULE "B"**

**NOMBRE DE DÉLÉGUÉS  
DE DÉPARTEMENT**

**ZONE**

1	Unité des Composés
1	Laboratoires
1	Expédition
1	Unité des Résines
1	Bâtisse N° 22
1	Entretien

**LETTRE D'ENTENTE SUR LES QUESTIONS  
PARTICULIÈRES**

- 1 — Tous les employés travaillant temporairement dehors pendant une température inclemente recevront des vêtements à l'épreuve de l'eau.
- 2 — Les employés appelés à agir comme jurés seront payés la différence entre leur salaire régulier et leurs émoluments comme jurés durant les jours où ils sont tenus de se rapporter à la Cour à cet effet.
- 3 — La Compagnie consent à fournir au Syndicat, tous les six (6) mois une liste indiquant le nom

502—A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de jour seront :

Du lundi au vendredi inclusivement;  
De 8 heures du matin à midi;  
De 1 heure à 5 heures de l'après-midi.

503—A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de relève seront :

De minuit à 8 heures du matin.  
De 8 hres du matin à 4 heures de l'après-midi;  
De 4 heures de l'après-midi à minuit.

504—A Concernant la section de la production et la section de l'entretien, les heures de travail, les cédules et patrons de travail qui étaient établis à ce jour par consentement mutuel des parties et ceux qui seront convenus entre les parties pendant la présente convention sont les heures régulières de travail, les cédules et les patrons de travail pour le ou les départements ou autres groupements concernés.

B Sur accord des parties, les heures de travail, les cédules et les patrons de travail décrits aux paragraphes (502) et (503) peuvent être changés afin de répondre à des conditions particulières.

C Cependant en cas d'urgence et de danger et pour une période n'excédant pas (3) jours, la compagnie pourra changer les heures de travail, les cédules et les patrons de travail y compris les heures, cédules et patrons de travail du dimanche, si un dimanche tombe dans cette période de trois (3) jours. Toutefois la compagnie pourra se servir du privilège contenu dans la présente clause s'il s'agit de réparation urgente de la machinerie ou de l'équipement.

D Aucun employé ne peut être déplacé d'une cédule à l'autre que par l'effet de l'applica-

Hres Régulières  
 Temps et demi  
 Temps double

8 X 4      32 hres  
 16 X 1 1/2    24 hres  
 —————  
 TOTAL        56 hres



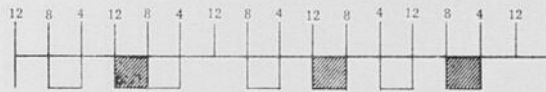
Hres Régulières  
 Temps et demi  
 Temps double

8 X 4      32 hres  
 18 X 1 1/2    27 hres  
 5 X 2        10 hres  
 —————  
 TOTAL        69 hres



Hres Régulières  
 Temps et demi  
 Temps double

8 X 4      32 hres  
 20 X 1 1/2    30 hres  
 4 X 2        8 hres  
 —————  
 TOTAL        70 hres



Hres Régulières  
 Temps et demi  
 Temps double

8 X 5        40 hres  
 8 X 1 1/2    12 hres  
 13 X 2       26 hres  
 —————  
 TOTAL        78 hres



de chaque employé payé à l'heure sa date d'ancienneté et son taux de salaire. Cette liste (incluant pas les taux de salaire) sera affichée dans toutes les sections.

- 4 — Les employés requis par la Compagnie de participer à des réunions, en dehors de leurs heures régulières de travail, seront rémunérés au taux de temps simple.

Cette disposition ne s'applique pas aux réunions de comités qui sont tenus sur entente mutuelle des deux parties, et ne s'applique pas non plus aux réunions du Comité de griefs ou du Comité de négociations.

- 5 — La coutume passée de fournir des gants protecteurs aux employés travaillant dans le "Shipping" ainsi qu'aux soudeurs sera maintenue.
- 6 — Les règlements concernant les vêtements et les gants seront maintenus.
- 7 — Les services nécessaires à la sécurité et aux premiers soins, de même que les facilités de transport au cas d'hospitalisation devront être accessibles en tout temps.
- 8 — La compagnie est d'accord pour fournir des couvre-tout aux employés de l'entretien. Le montant alloué lors de l'achat de souliers de sécurité est maintenant de \$25.00.
- 9 — L'âge de la retraite est de 65 ans.
- 10 — Le montant de retraite est de \$8.25 par mois par année de service à partir du 15 février 1980.
- 11 — La compagnie défraie le coût du premier \$7,000.00 du régime d'invalidité effectif au 1er avril 1979.

Shawinigan,.....1979.

B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE  
A L'ASSURANCE-VIE & PLAN DE RETRAITE  
POUR LES EMPLOYES DE  
B.F. GOODRICH SHAWINIGAN

La compagnie convient de maintenir en vigueur les bénéfices stipulés dans une brochure à cet effet pour ce qui a trait à l'assurance-vie et au plan de retraite des employés de B.F. Goodrich à Shawinigan.

Shawinigan,.....1979

B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

ARTICLE V  
HEURES DE TRAVAIL  
ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

500-A) La semaine de travail est une moyenne de quarante (40) heures pour les employés sur des opérations non continues.

B) La semaine de travail est une moyenne de trente-sept heures et un tiers ( $37 \frac{1}{3}$ ) pour les employés sur des opérations continues. La semaine est répartie sur une cédule "6-3".

501 - Sous réserve des dispositions du paragraphe 512, la réglementation suivante s'applique au temps supplémentaire.

A) Les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures sont considérées comme temps supplémentaire et de telles heures seront rémunérées au taux de temps et demi jusqu'à la douzième (12ème) heure inclusivement, après quoi, l'employé est rémunéré à temps double, si ces heures sont consécutives.

B) Après la seizième heure de travail consécutif, (ces heures comprenant les périodes de repas), tout employé doit prendre huit (8) heures de repos.

C) Les dispositions qui précèdent doivent s'interpréter à la lumière des exemples suivants:

404—Les détails suivants apparaîtront sur les chèques de paie de tous les employés :

- 1) Nom et numéro de l'employé;
- 2) Date et période de paie;
- 3) Nombre d'heures travaillées;
- 4) Montant brut de la paie;
- 5) Détails des déductions;
- 6) Montant net de la paie;
- 7) Taux de l'employé.

**La paie continuera d'être hebdomadaire et remise à l'employé dans une enveloppe cachetée".**

405—Tout changement au taux horaire dû à un changement dans le contenu de travail d'une occupation ou l'établissement de taux pour une nouvelle occupation sera déterminé par la compagnie. En établissant des taux nouveaux ou révisés, la compagnie prendra en considération les taux d'autres occupations existantes de nature similaire. Les taux nouveaux ou révisés établis par la compagnie pendant la durée de cette convention seront sujets à la procédure des griefs, incluant l'arbitrage tel qu'indiqué à l'article IX.

406—Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, il sera rémunéré de la façon suivante :

406—a) 1. S'il s'agit d'une occupation mieux rémunérée sur laquelle il a de l'expérience et qu'il peut remplir de la même façon qu'un employé expérimenté, il sera payé le taux de l'occupation sur laquelle il a été assigné.  
2. S'il s'agit d'une occupation mieux rémunérée qu'il ne peut remplir de la même façon qu'un employé expérimenté, il sera payé à un taux qui ne sera pas moindre que le taux de son occupation régulière mais qui par étape atteindra le taux de l'occupation sur laquelle il a été assigné.

—b) S'il s'agit d'une occupation moins rémunérée, il sera payé le taux de son occupation régulière.

—c) S'il s'agit d'une occupation dont le taux n'a pas été établi, il sera payé le taux de son occupation régulière.

—d) Swing Jobs — Les taux des occupations "Swing Job" sont prévus à la cédule "A".

**LETTRE D'ENTENTE**

entre

**B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN**

et

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)**

Les parties ont convenu que tout employé qui n'était pas dans les métiers en date du 8 mai 1972 et qui désire entrer dans les métiers doit pour se qualifier, avoir une instruction déterminée par le diplôme d'un Institut de Technologie reconnu avec spécialisation technique dans le métier concerné.

L'employé qui remplit ces condition sera classé comme homme de métier intermédiaire à son entrée dans les métiers et demeurera intermédiaire pour une période de deux (2) ans. Toute période de temps travaillée dans son métier à l'extérieur sera déduite de ces deux (2) ans, si l'employé peut prouver qu'il a effectivement travaillé dans son métier dans un endroit autre qu'à B.F. Goodrich.

Tout employé qui sera embauché directement dans les métiers et qui prouvera avoir travaillé deux (2) ans ou plus dans métier à l'extérieur, sera d'abord classé intermédiaire pour une période de trois mois et ensuite passera à la classe "pleinement qualifiée".

Shawinigan, .....1979

**B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)**

LETTRE D'ENTENTE  
entre  
B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN  
et  
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Sujet: Opérateurs substitués — Bouilloire et Réfrigération

Les parties ont convenu que les opérateurs substitués à la bâtisse 22, qui détiennent des certificats 2-B ou mieux seront rémunérés de la façon suivante:

Lorsqu'ils travailleront comme "utility man", ils seront payés aux taux de ces derniers.

Lorsqu'ils travailleront sur l'opération, ils seront payés au taux de chef opérateur.

Il demeure entendu que ces employés devront faire tous les remplacements sur l'opération à chaque fois qu'une occupation devient inoccupée soit par maladie, vacance, absence autorisée, etc.... ou lorsqu'un employé doit recevoir de l'entraînement sur une occupation autre que la sienne.

Cette entente demeurera en vigueur jusqu'à l'expiration de la Convention Collective actuelle soit le 14 février 1981.

Shawinigan, ..... 1979

B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

ce qui concerne les occupations de la production et de l'entretien, à l'exception des changements prévus aux clauses 405 et 406.

- 401— Outre les taux de salaires augmentés de quatre-vingt dix cents (0.90) l'heure pour compléter la première (1ère) année du contrat, soit du 11 mars 1979 au 14 février 1980, la Cédule "A" mentionne aussi les taux de salaires augmentés pour la deuxième (2ème) année calculés à raison d'une augmentation générale de soixante et une cents (0.61) l'heure devant entrer en vigueur le 15 février 1980.

Pour couvrir la période du 15 février 1979 au 10 mars 1979, un paiement rétroactif de quatre-vingt dix cents (0.90) l'heure calculé sur les taux réguliers de la convention précédente sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le 10 mars 1979 pour toutes les heures qui lui auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées.

- 402— Les primes des travailleurs d'équipes, pour toutes les heures travaillées, sont fixées comme suit:

Equipe de 4:00 p.m. à minuit: 20 cents l'heure

Equipe de minuit à 8:00 a.m.: 30 cents l'heure

- 403— a— En plus de ce qui précède, les travailleurs réguliers de nuit, c'est-à-dire les employés qui travaillent continuellement sur les cédules entre 4.00 p.m. et 8.00 du matin, et ne retournent pas sur la cédule de jour, recevront, pour chaque heure travaillée, une prime spéciale de 10 cents l'heure.
- b— De même tous les employés qui travaillent plus de deux (2) semaines de relève sur les cédules entre 4:00 p.m. et 8:00 a.m. recevront pour chaque heure travaillée en excédent de deux (2) semaines de relève consécutives sur ces cédules, une prime spéciale de 10 cents l'heure. Le paiement de cette prime commencera de la journée où normalement tel employé serait revenu sur la cédule de jour et se terminera lorsqu'il reviendra sur la cédule de jour.

306—a) Les stipulations du paragraphe 305 s'appliqueront aussi aux officiers du syndicat et aux membres des différents comités mentionnés dans la présente convention, en ce qui est de leurs obligations respectives, sur les propriétés de la compagnie à Shawinigan.

b) Si la compagnie convoque une rencontre avec un ou des employés visés dans le paragraphe précédent, la compagnie rémunérera ce ou ces employés à leur taux régulier. De plus, tels employés seront payés toute prime d'équipe à laquelle ils ont droit pour les heures perdues sur leurs équipes régulières. Ce qui précède exclut les rencontres convoquées par un officier de conciliation et/ou d'arbitrage.

307—Les aviseurs extérieurs du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

308—Le Syndicat fournira à la compagnie et la compagnie au syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.

309—Il est convenu que la compagnie déduira chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par le syndicat. Les nouveaux employés seront régis par ce paragraphe à partir de la date de leur embauchage.

Le syndicat indemniserà et protégera la compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité en résultat des déductions faites par la compagnie en vertu de ce qui précède.

310—Le syndicat ne percevra aucune cotisation syndicale sur la propriété de la compagnie.

#### ARTICLE IV — SALAIRES

400—Les taux de salaire, tels que prévus à la Cédule "A" de la présente convention, demeureront en vigueur pour la durée de cette convention en

A n n e x e I

Les parties reconnaissent que normalement tout employé devrait bénéficier d'un minimum de six (6) jours de repos par mois de calendrier. Tout cas particulier d'abus apporté par l'une ou l'autre des parties pourra être discuté par celles-ci et elles s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable.

A n n e x e II

LISTE DES OCCUPATIONS PAR SECTEUR

Secteur	Occupation
Bâtisse des Gardiens	Gardien-Concierge
Magasin	Commis
Laboratoire	Technicien de contrôle Technicien de Laboratoire
Bâtisse N° 22	Chef-Opérateur Opérateur-Réfrigération Opérateur-Bouilloires Homme d'utilité Inspecteur-Protection contre les incendies
Atelier d'Usinage	Machiniste Tuyauteur Mécanicien Peintre
Atelier d'Electricité	Electricien
Atelier des Instruments	Technicien en Instrumentation
Atelier de Soudure	Soudeur
Expédition	Préposé aux entrepôts Vérificateur et Opérateur de chariot élévateur Expéditeur Préposé au déchargement des wagons et aux manoeuvres de triage.

UNITÉ DES COMPOSÉS

C-9	Opérateur C-9
C-8	Opérateur C-8 (M.C.F.) Peseur Alimentateur Opérateur de soutien Opérateur-Hachoir à caoutchouc
Général	Opérateur senior- Salle des Couleurs Opérateur des Mélangeurs Chef Opérateur -Matières Premières et Récupération Opérateur de Service (Manutention) et Chauffeur de Camion Utilité-Mélangeurs Opérateur-Mélangeur Banbury Opérateur-Salle des Couleurs

UNITÉ DES  
RÉSINES

	Opérateur-Equipe Volante Opérateur des Autoclaves Opérateur-Soutien Opérateur Auxiliaire Opérateur des Séchoirs Opérateur de la Récupération Opérateur de l'Alimentation Opérateur de Service Utilité d'Opération
Opération-Générale	Manoeuvre

qu'ils sont membres du syndicat, ou à cause de leurs activités comme délégués ou officiers du syndicat ou membres des différents comités fonctionnant en vertu de cette convention, ou à cause d'activités découlant des affiliations syndicales du Syndicat.

301—On permettra au syndicat de se servir des tableaux d'affichage spéciaux, tels que fournis par la compagnie, pour l'affichage des avis concernant les réunions du syndicat et autres avis, pourvu que tous ces avis aient été approuvés par le gérant de l'usine ou par le gérant du personnel.

302—Aux fins de cette convention, le syndicat aura le droit de nommer des délégués tel que prévu à la cédule "B" ci-attachée, pour agir comme représentants syndicaux dans les zones pour lesquelles ils sont nommés.

Le mot "Zone", dans la présente convention, est un terme qui doit servir exclusivement à désigner la juridiction du délégué.

303—Le comité des griefs du syndicat sera formé de trois (3) employés.

304—Le Comité de négociation du syndicat sera formé du nombre d'employés déterminés par le syndicat, mais ce nombre ne dépassera pas cinq (5). Une fois ce nombre fixé par le syndicat, il demeurera le même pour la durée des négociations.

Il est entendu que le comité de négociation n'est en rien lié au comité des griefs et qu'il s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la présente convention.

305—Il demeure entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir. Si ces derniers ont à s'occuper d'un grief durant leurs heures régulières de travail, ils doivent d'abord obtenir la permission de leur supérieur ou contremaître avant de laisser leur travail et ensuite obtenir la permission du supérieur ou contremaître de l'employé faisant le grief avant de contacter cet employé, afin de retarder la production le moins possible.

- iv) Ensuite un employé moins ancien du grade III dans la section où il travaillait avant de devenir contremaître.
  - v) Ensuite dans l'autre section selon 803—B—II.
- 103—Si une ouverture se produit à une fonction de contremaître non régie par la convention, la compagnie en faisant son choix accepte de considérer les employés de l'unité de négociation. La compagnie affichera les postes et dans le cas où l'employé le plus ancien n'est pas choisi, la compagnie lui expliquera la raison.
- 104—a) La Compagnie convient que le personnel non régi par la convention collective n'accomplira pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention sauf pour fins d'entraînement ou encore si la chose devenait nécessaire à cause de conditions d'urgence ou de danger, mais l'exercice de ce droit ne devra pas entraîner de réduction ou de déplacement au sens de l'article VIII.
- 104—b) Le personnel de direction et le personnel technique ont le droit, pour fins d'expérimentation et de recherche, de se servir des appareils et équipement de laboratoire, mais l'exercice de ce droit ne devra pas entraîner de réduction ou de déplacement, au sens de l'article VIII, du personnel de laboratoire rémunéré à l'heure. Cependant, dans les laboratoires de contrôle, le travail de contrôle de la production devra être fait par le personnel de contrôle rémunéré à l'heure, mais pourra être vérifié directement par un membre du personnel de direction ou du personnel technique selon le droit mentionné plus haut.

## ARTICLE II

### FONCTIONS DE LA DIRECTION

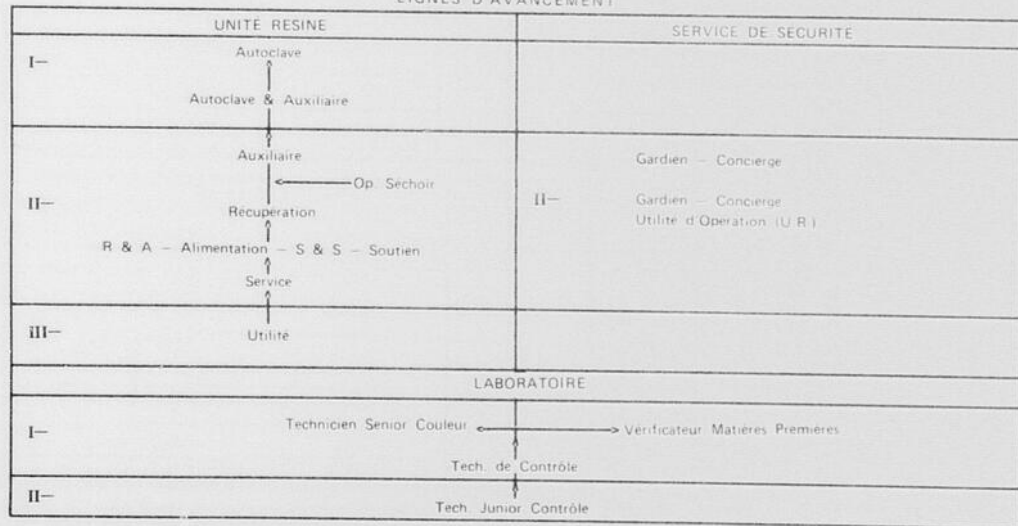
- 200—Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction qui ne sont pas explicitement modifiées par les dispositions de la convention ne sont pas régies par la procédure de règlement des griefs ni par la procédure d'arbitrage.

## ARTICLE III

### ACTIVITES SYNDICALES

- 300—Il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés à cause du fait

## LIGNES D'AVANCEMENT



UNITÉ DES COMPOSES

C-9		HENSCHEL	MATIÈRES PREMIÈRES
I-	<p>Senior Couleur</p> <p>←</p> <p>↑</p> <p>Opér. C-9</p> <p>Mélangeur</p>		
II-	<p>Opér. Couleur</p> <p>→</p> <p>Banbury C-9</p> <p>↑</p>	<p>Opér. Henschel</p> <p>↑</p> <p>Utilité Henschel</p>	<p>Opér. de Service &amp; Chauffeur de Camion</p> <p>↑</p> <p>Chef Matière Première et Récupération</p>
III-		<p>Mise en boîte &amp; Sac</p>	<p>Utilité de Service</p>
C - 8			
I-	<p>Opérateur</p> <p>↑</p>		
II-	<p>Op. Soutien</p> <p>↑</p> <p>Op. Pesées</p> <p>↑</p> <p>Op. Alimentation</p>		<p>II- Op. Hachoir Caoutchouc</p>
<p>Si une ouverture se produit sur l'occupation d'opérateur M-C-F, elle sera remplie selon l'ancienneté parmi les applicants des trois occupations du Grade II qui ont déjà rempli ces trois occupations et qui peuvent remplir les exigences normales de ces occupations.</p>			

ARTICLE I

RECONNAISSANCE SYNDICALE

100—La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés payés à l'heure aux usines de B.F. Goodrich Canada Ltd, usine de Shawinigan, à Shawinigan, P.Q. et qui sont régis par la présente convention collective de travail.

101—Les Cédules ci-annexées font partie intégrante de la présente convention et les occupations énumérées à la Cédule "A" sont rémunérées selon un taux horaire pour la durée de la convention. Les annexes ou appendices ci-joints font également partie de la convention. Les lettres d'entente annexées à la présente convention, de même que celles qui seront signées pendant la durée de celle-ci, font partie intégrante de cette dernière.

Les documents mentionnés au paragraphe qui précède sont les seuls qui lieront les parties.

102—A Les contremaîtres payés au mois ne font pas partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat. Ces contremaîtres, cependant, conservent leur date d'ancienneté et il sera tenu compte de cette date si pour une raison ou pour une autre, ils reviennent dans l'unité de négociation. Cependant la période de temps passé sur toute occupation autre que contremaître ne sera pas comptée dans le calcul de l'ancienneté. Cette disposition s'applique aux contremaîtres qui étaient déjà exclus de l'unité de négociation avant la signature de la présente convention.

B—

Si un contremaître revient dans l'unité de négociation, il déplace par ancienneté dans l'ordre et selon les conditions suivantes:

- i) D'abord sur l'occupation qu'il détenait immédiatement avant de devenir contremaître.
- ii) Ensuite le moins ancien employé du grade II de la ligne de progression où il travaillait avant de devenir contremaître.
- iii) Ensuite un employé moins ancien du grade III de la ligne de progression où il travaillait avant de devenir contremaître.



EXPEDITION	DEPT. DES SERVICES AUXILIAIRES - No 22
<p>I--</p> <p>Préposé aux Entrepôts</p> <p>↑</p>	<p>I--</p> <p>Utilité Pl. Qual.</p> <p>↑</p> <p>Op. Bouilloire</p> <p>←</p> <p>Op. Bouilloire</p> <p>↑</p> <p>Chef Op. &amp; Bouilloire</p> <p>↑</p> <p>Chef Opérateur</p>
<p>II--</p> <p>Préposé au Déchargement des Wagons &amp; Triage</p> <p>↑</p> <p>Op. De Chariot &amp; Vérificateur</p> <p>←</p> <p>Expéditeur Système Pneumatique</p>	<p>II--</p> <p>Utilité Interm.</p> <p>↑</p>

LISTE D'EMPLOYES  
PAR  
ORDRE D'ANCIENNETE

NC.	NOM	ANC.	DATE DE NAISSANCE
158	Beaulieu, Robert	Mai 06-40	Mai 25-18
154	Lafontaine, L.	Juin 18-41	Nov. 01-20
102	Désaulniers, J.M.	Juin 25-41	Oct. 04-22
315	Bourassa, P.E.	Fév. 25-42	Août 20-24
314	Auger, Roland	Avril 1-42	Jan. 14-24
155	Thibeault, H.	Avril 14-42	Oct. 19-17
150	Pailé, Elphège	Mai 15-42	Déc. 30-18
157	Leclerc, Lucien	Juil. 15-42	Nov. 28-21
103	Coulombe, Lucien	Sept. 01-42	Oct. 14-17
161	Lemire, Hervé	Sept. 15-42	Déc. 06-17
304	Perron, Briand	Mai 13-43	Juil. 21-22
313	Trudel, Jean-Paul	Juil. 08-43	Déc. 04-22
200	Auclair, Roland	Juil. 20-43	Mar. 25-22
204	Guillemette, E.	Sept. 08-43	Mai 08-21
151	Morais, Marcel	Déc. 29-43	Nov. 03-19
1021	Godin, J.M.	Mai 24-44	Avril 17-22
2	Poulin, Rosario	Juil. 06-44	Juin 21-23
1009	Lefebvre, Clément	Juil. 20-44	Mar. 24-15
411	Lamy, Marcel	Août 28-44	Mar. 24-26
104	Duford, Gaston	Sept. 06-44	Juil. 12-23
5	Lampron, A.	Oct. 20-44	Avril 07-25
316	Bergeron, Léo	Mar. 26-45	Sept. 09-27
307	Bouffard, L.	Avr. 05-45	Nov. 16-19
322	Vincent, L.P.	Sept. 07-45	Juin 14-26
1001	Lafontaine, P.	Mar. 14-46	Mar. 26-20
207	Chouinard, A.	Mai 02-46	Déc. 23-15
309	Désaulniers, L.	Juin 14-46	Sept. 08-27
375	Dalphoné, Edgar	Juin 21-46	Oct. 19-25
206	Gour, Julien	Juin 28-46	Déc. 14-16
4	Morand, C.E.	Juil. 09-46	Déc. 02-22
310	Gauvin, René	Juil. 19-46	Déc. 13-21
400	Milette, Marcel	Août 09-46	Juin 10-22
205	Doyon, Robert	Sept. 10-46	Mar. 17-22
2001	Auger, Jacques	Nov. 01-46	Fév. 17-20
407	Champagne, A.	Nov. 05-46	Juin 22-22
6	Gervais, Robert	Déc. 04-46	Juin 11-25
319	Neve, Frederick	Déc. 25-46	Mar. 30-25
2000	St-Pierre, Léo	Jan. 14-47	Jan. 12-24

	Page
1000—Congédiements .....	39
1001—Suspensions .....	39
1002—Autres mesures disciplinaires .....	39
1003—Avis écrit de l'action disciplinaire à l'employé .....	40
1004—Plaintes ou griefs de plus d'un an .....	40
1005—Fardeau de la preuve à l'employeur .....	40
<b>ARTICLE XI — Divers .....</b>	<b>40</b>
1100—Grève ou contre-grève .....	40
1101—Prépondérance des lois provinciales ou fédérales .....	40
1102—Congé au décès d'un proche parent .....	40
1103—Sécurité .....	41
1104—Travail fait par contrat .....	45
1105—Paiement des primes d'assurance-hospitalisation .....	45
1106—Rémunération en congé-maladie .....	46
1107—Prestations supplémentaires de chômage .....	47
1108—Plan d'invalidité .....	50
<b>ARTICLE XII — Article relatif au fardeau des tâches .....</b>	<b>50</b>
1200—1) Système de mesure de travail .....	50
2) Méthode de mesure de travail .....	50
3) Procédure de griefs .....	50
<b>ARTICLE XIII — Durée de la convention .....</b>	<b>50</b>
1300—Durée de la convention .....	50
1301—Avis de renouvellement ou de négociation d'une nouvelle convention .....	50
1302—Prolongation de la convention .....	51
Cédule "A" .....	53
Contremaîtres et Sous-contremaîtres .....	53
Cédule "B" .....	56
Lettres d'entente sur des questions particulières .....	56
Annexe I — Minimum de 6 jours de repos .....	61
Annexe II — Liste des occupations par secteur .....	61
Lignes d'avancement .....	63
Liste d'ancienneté .....	66

— IV —

	Page
d) Période d'affichage	26
e) Ouverture subséquente	26
f) Employés de la ligne de progression	26
g) Ouverture permanente Choix de l'employé	27
I Occupation dans une ligne de progression	27
II Occupation unique	28
h) Période de l'entraînement	28
i) Acceptation de l'employé par la Compagnie	29
Renouvel affichage	29
3) — Arrêt d'un procédé	29
a) Arrêt pour moins de 60 jours	29
b) Déplacement lors d'un arrêt	29
c) Arrêt pour plus de 60 jours	29
4) — Remplacements pour vacances, maladie, absences autorisées	30
5) — Affichage d'une nouvelle occupation, d'un procédé nouveau	30
6) — Liste des applications au Syndicat	30
811—Promotions	30
812—Refus d'accepter une promotion ou une ouverture	30
813—Exigences normales d'une occupation	30
814—Avis de 6 jours	31
815—Manque de travail sans avis	32
816—Permis d'absence et durée du permis	32
817—Ancienneté durant le permis d'absence	34
818— a) Rappel au travail - période de 10 jours	34
b) Prolongation des droits de rappel de l'employé plus ancien	34
819—Rappel au travail lettre enregistrée	34
820—Rappel pour une période de moins de 6 jours de travail	34
821—Modification dans une occupation entraînement ou déplacement	34
822—Perte de l'ancienneté	35
ARTICLE IX — Procédure de griefs et d'arbitrage	36
900—Griefs soumis en dedans de 10 jours	36
901—Erreur technique - rédaction - amendement	36
902—Procédure de grief	36
903—Griefs soumis directement au 3ème stage	37
904—Aucun grief de simple interprétation	38
905—Arbitrabilité des griefs	38
906—Jurisdiction de l'arbitre	38
907—Communication de la décision de l'arbitre	38
908—Les arbitres et procédure de soumission des griefs aux arbitres	38
ARTICLE X — Congédiements suspensions et autres mesures disciplinaires	39

NO	NOM	ANC.	DATE DE NAISSANCE
306	Gélinas, G.	Jan. 15-47	Fév. 03-24
2044	Mongrain, P.E.	Jan. 17-47	Sept. 03-25
1	Couturier R.	Jan. 20-47	Nov. 15-22
2313	Pronovost, A.	Jan. 22-47	Jan. 05-19
2507	Lemay, Georges	Jan. 31-47	Nov. 03-22
210	Roy, Roger W.	Fév. 05-47	Jan. 25-25
305	Charette, M.	Avril 25-47	Août 13-20
2302	Normandin, L.	Avril 29-47	Déc. 13-25
1008	Lessard, Marcel	Mai 17-47	Sept. 02-25
325	Francoeur, R.	Juin 20-47	Fév. 13-25
106	Dessureault, V.	Juil. 15-47	Juin 12-20
301	Arcand, Fernand	Août 29-47	Sept. 25-24
408	St-Onge, F.	Jan. 30-48	Août 20-27
2047	Gélinas, R.	Sept. 29-48	Juin 30-25
2310	Deschamps, H.	Oct. 04-48	Nov. 16-19
2301	Poulin, Alzir	Nov. 10-48	Avril 06-26
324	Gingras, Daniel	Déc. 07-48	Mar. 30-21
2007	Bourassa, Julien	Déc. 14-48	Sept. 15-21
2312	Auclair, R.A. Roger	Jan. 13-49	Août 22-20
203	Frigon, P.E.	Jan. 14-49	Juil. 08-19
402	Déry, Jacques	Jan. 31-49	Août 21-25
2501	Marchand, A.	Oct. 28-49	Avril 21-26
201	Gauthier, Lucien	Oct. 31-49	Fév. 25-18
2504	Gréneau, E.	Oct. 31-49	Avril 21-22
2503	Dubé, H.P.	Nov. 04-49	Sept. 16-22
2305	Matteau, Roger	Nov. 11-49	Mar. 06-23
2502	Gauthier, Paul	Nov. 26-49	Mar. 28-22
1024	Paquin, Léo	Jan. 26-50	Mai 14-21
2034	Dupont, L.P.	Fév. 13-50	Avril 10-22
2300	Corriveau, M.	Fév. 24-50	Oct. 22-27
2031	Boisvert, E.	Mar. 02-50	Août 21-20
2311	Frigon, Alphonse	Mar. 02-50	Mai 27-17
153	Trudel, Jacques	Mar. 10-50	Fév. 10-23
2505	Matteau, Maurice	Avril 28-50	Sept. 04-22
2052	Côté, Jacques	Mai 01-50	Jan. 08-25
406	Plante, Gaetan	Mai 01-50	Fév. 19-31
376	Désaulniers, J.P.	Mai 04-50	Mar. 18-30
2012	Mailhot, J.P.	Mai 30-50	Juin 25-24
1010	Bordeleau, M.	Juin 02-50	Juin 04-32
323	Lampron, Jules	Juin 03-50	Mai 23-31
1018	Marchand, Eddy	Juin 04-50	Oct. 30-18

NO	NOM	ANC.	DATE DE NAISSANCE
1004	Arseneault, A.	Juin 05-50	Mar. 09-22
1002	Brodeur, Benoit	Juin 06-50	Juil. 04-28
1007	Blais, Clément	Juin 06-50	Déc. 05-21
311	Jean, André	Juin 06-50	Déc. 24-30
2309	Goudreau, M.	Juin 07-50	Juin 02-28
1015	Gervais, J.L.	Juin 08-50	Juil. 11-19
2043	Arcand, Adrien	Juin 09-50	Oct. 03-23
1027	Pelletier, Jean	Juin 09-50	Avril 20-27
1012	Gélinas, Yvon	Juin 12-50	Mar. 04-21
1016	Trudel, Maurice	Juin 21-50	Juil. 20-19
1005	Roy, Léonard	Juin 21-50	Août 06-31
1013	Pintal, Robert	Juin 22-50	Oct. 17-25
2035	Laplante, Eddy	Juin 22-50	Nov. 09-22
1042	Pelletier, R.	Juin 24-50	Nov. 22-28
1041	Beaulac, J.M.	Juil. 20-50	Juin 09-28
1049	Brodeur, Camille	Juil. 24-50	Mai 11-23
1040	Bégin, André	Août 04-50	Août 17-30
1000	Moreau, Claude	Août 05-50	Fév. 04-31
1020	Rousseau, Marcel	Août 28-50	Juin 20-27
1047	Boïque, Pierre	Août 28-50	Juil. 27-26
1014	Gélinas, Noé	Sept. 11-50	Avril 13-23
1043	Boisclair, G.	Oct. 21-50	Juil. 24-29
300	Bragagnolo, P.E.	Déc. 10-50	Mar. 29-18
401	Arsenault, F.	Jan. 03-51	Mar. 05-27
1048	Blais, Marcel	Jan. 30-51	Avril 25-24
1046	Laroche, Eddy	Juin 07-51	Août 25-21
1044	Lepage, André	Sept. 11-52	Sept. 27-32
1029	Martel, J.C.	Avril 05-53	Oct. 03-21
312	Grimard, Jacques	Avril 08-53	Fév. 27-30
1028	Moisan, René	Mai 12-53	Nov. 20-29
1045	Veillette, G.	Mai 15-53	Déc. 13-20
303	Bordeleau, C.	Juil. 31-53	Sept. 22-23
302	Lafrenière, E.	Nov. 10-54	Jan. 17-26
317	Lacoursière, G.	Mar. 23-55	Juin 15-32
318	Simard, Yvon	Avril 18-55	Août 22-27
156	Fafard, Maurice	Juin 21-55	Fév. 17-27
410	Rinfret, André	Juil. 17-72	Mai 04-52
2039	Boisclair, Alain	Juil. 17-72	Sept. 04-52
2307	St-Pierre, M.	Août 28-72	Juil. 26-50
2049	Devault, Gaétan	Août 28-72	Nov. 11-46
409	Beaupré, Alain	Août 29-72	Déc. 22-51
2050	Auger, Raymond C.	Août 29-72	Juin 14-31

	Page
709—Aucune occupation rémunératrice pendant les vacances	17
710—Vacances, ne sont ni transférables, ni cumulatives	17
711—Définition de la semaine de vacances	17
<b>ARTICLE VIII — Ancienneté</b>	17
800—a) Ancienneté - service d'un employé avec la Compagnie	17
b) Définition des Sections	17
c) — 1) Définition de l'occupation	18
2)	18
3)	18
4)	18
801—Définition de la période de probation	18
802—Conditions de la période de probation	19
803.A. a) Définition de réduction de la main-d'oeuvre	19
b) Mise à pied suivant l'ancienneté	19
c) Déplacement par ancienneté	19
d) Déplacement d'un employé	20
e) 1) Si l'employé est dans une occupation de la production	20
2) Si l'employé est dans la section de l'entretien dans un métier	20
3) Déplacement dans l'occupation de commis	21
B—1) Déplacements à l'intérieur d'une section Grades I, II, III	21
2) Déplacements d'une section à une autre	22
C—a) Définition de la période de familiarisation	22
b) Définition de l'entraînement	22
D—Dates Limites	23
804—Rapport du roulement de la main-d'oeuvre	23
805—Liste de rappel	23
806—A. Définition de rappel au travail	23
B. Rappel au travail par ordre d'ancienneté	23
C. Conditions d'embauchage	23
D. Durée des droits de rappel	24
807—A. Assignation à une autre occupation	24
B. Remplacement de l'emploi assigné	24
C. Entraînement pour remplacement	25
808—Changements d'occupation entre les employés	25
809—Abrogé	
810—1) Définition d'une ouverture	25
2)—a) Procédure pour faire application	25
b) Application sur une seule occupation	26
c) Application sur plus d'une occupation	26

	Page
ARTICLE V — Heures de Travail et temps supplémentaire	7
500—Semaine de travail	7
501—Heures supplémentaires	7
a) Temps supplémentaire - taux de temps et demi	7
b) Repos, après 16 heures de travail	7
c) Calcul du temps supplémentaire	7
502—Heures de travail - employés de jour	9
503—Heures de travail - employés d'équipe	9
504— a) Cédules de travail	9
b) Changement des heures de travail	9
c) Heures de travail, cas d'urgence et de danger	9
d) Employé attaché à la cédule	9
e) Compensation pour perte d'heures de travail due au changement de cédule	10
f) Employé rappelé au travail passé l'heure du début des heures régulières	10
505—Jour de repos	10
506— a) Travail du dimanche	11
b) Travail du dimanche	11
507— a) Période de repos - employé de jour	11
b) Période de repos - employé de jour	11
c) Période de repos - employé d'équipe	11
d) Période de repos - pendant temps supplémentaire	11
e) Période de repos	11
508—Taux pour le travail, le dimanche et jour de fête	11
509—Biffé.....	12
510—Travail supplémentaire à faire	12
511—Paie pour appel d'urgence	12
512—Changement d'équipe à la demande de l'employé	12
513—Relève sur le travail d'équipe	13
ARTICLE VI — Congés statutaires payés	13
600—Jours de fête (énumération)	13
601—Paie pour jours de fête	14
602—Proclamation jours de fête	14
603—Droit à la fête payée	14
ARTICLE VII — Vacances payées	14
700—Vacances - pour moins d'un an de service	14
701—Vacances - après un an de service	15
702—Vacances - après 5 ans de service	15
703—Vacances - après 15 ans de service	15
704—Vacances - après 20 ans de service	15
705—Vacances - après 30 ans de service	15
706—Paie de vacances et taux	15
707—Absence due à un accident ou maladie pour fins de vacances	15
708—Date de vacances	16

NO	NOM	ANC.	DATE DE NAISSANCE
2053	Brodersen, Lorenz	Août 29-72	Juil. 01-36
2054	Thibodeau, J.M.	Août 29-72	Jan. 20-34
2048	Arcand, Henri	Août 31-72	Avril 24-27
2010	Déziel, Armand	Sept. 02-72	Sept. 19-50
2037	Buisson, Claude	Sept. 06-72	Fév. 01-52
2038	Vincent, André	Nov. 14-72	Mar. 24-53
2051	Boucher, Normand	Nov. 21-72	Mar. 05-52
321	Duhaime, Claude	Jan. 13-73	Sept. 04-52
2011	Lefebvre, C.L.	Avril 04-73	Nov. 27-52
2306	Perron, Claude	Avril 11-73	Sept. 20-52
320	Robert, Jean	Mai 07-73	Mai 29-47
2040	Cossette, Denis	Juin 28-73	Juin 06-50
1031	Ricard, René	Oct. 15-73	Août-07-53
1022	Arcand, Claude	Nov. 26-73	Juil. 10-54
1035	Boisvert, L.G.	Jan. 10-74	Mar. 20-42
1025	Trépanier, Jean	Fév. 04-74	Avril 24-56
1032	Milette, Claude	Mai 24-74	Jan. 05-54
1034	Jobin, Michel	Mai 30-74	Juin 19-51
163	Lemyre, Jean-Guy	Août 15-74	Fév. 23-37
334	Frigon, René	Sept. 03-74	Juin 09-50
403	Pelletier, Denis	Sept. 02-75	Avril 14-54
2017	Massicotte, J.G.	Jan. 21-76	Juin 03-39
1017	Philibert, Jean	Avril 05-76	Juil. 29-47
1026	Beauregard, Guy	Juin 07-76	Août 13-52
1023	Deschamps, Alain	Juin 07-76	Fév. 15-58
2027	Filion, Yvon	Juin 22-76	Fév. 22-48
332	Gélinas, Marcel	Sept. 20-76	Oct. 12-35
165	Gignac, Roger	Nov. 02-76	Jan. 04-24
1037	Lefebvre, Gilles	Mar. 22-77	Août 13-57
168	Auger, Pierre	Août 28-78	Jan. 11-56
169	Bourassa, Jean-Guy	Déc. 4-78	Mar. 5-37
2033	Brodeur, Rémi	Avr. 7-79	Sept. 25-54
413	Corriveau, Gilles	Avr. 20-79	Août 12-56
2008	Beaulac, Sylvain	Mai 2-79	Mai 19-54
2009	Morand, Mario	Mai 15-79	Août 18-59
2016	Vincent, Daniel	Mai 24-79	Dec. 17-51
2018	Gélinas, Luc	Mai 30-79	Oct. 30-58



# TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE I — Reconnaissance syndicale .....	1
100—Reconnaissance syndicale .....	1
101—Documents faisant partie de la convention collective .....	1
102—a) Contremaîtres payés au mois.....	1
b) Retour d'un contremaître dans l'unité de négociation .....	1
103—Ouverture à l'occupation de contremaître payé au mois .....	2
104—a) Travail accompli exclusivement par le personnel payé à l'heure .....	2
b) Le personnel de direction et le personnel technique .....	2
ARTICLE II — Fonction de la direction .....	2
200—Fonctions de la direction .....	2
ARTICLE III — Activités syndicales .....	2
300—Aucune discrimination ou intimidation .....	2
301—Tableaux d'affichages .....	3
302—Délégués de département et zones .....	3
303—Comité de griefs .....	3
304—Comité de négociation .....	3
305—Fonctions des délégués de département .....	3
306—Fonction des membres des comités du syndicat .....	4
307—Avisseurs extérieurs et délégué en chef .....	4
308—Liste des représentants de la Compagnie et du Syndicat .....	4
309—Retenue syndicale .....	4
310—Aucune retenue syndicale sur la propriété de la Compagnie .....	4
ARTICLE IV — Salaires .....	4
400—Taux de salaire selon l'occupation .....	4
401—Augmentation à la date d'anniversaire .....	5
402—Primes d'équipe .....	5
403—Primes d'équipe barrée .....	5
404—Chèque de paye hebdomadaire .....	6
405—Taux horaires des nouvelles occupations et des occupations existantes qui sont changées .....	6
406—a) Changement temporaire d'occupation et rémunération .....	6
—b) Changement temporaire d'occupation et rémunération .....	6
—c) Changement temporaire d'occupation et rémunération .....	6
—d) Occupations "swings" .....	6



# Convention Collective de Travail

ENTRE

B. F. GOODRICH CANADA LIMITED

USINE DE SHAWINIGAN

SHAWINIGAN, QUE.

*CI-APRÈS APPELÉ "LA COMPAGNIE"*

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE

B. F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

*CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"*

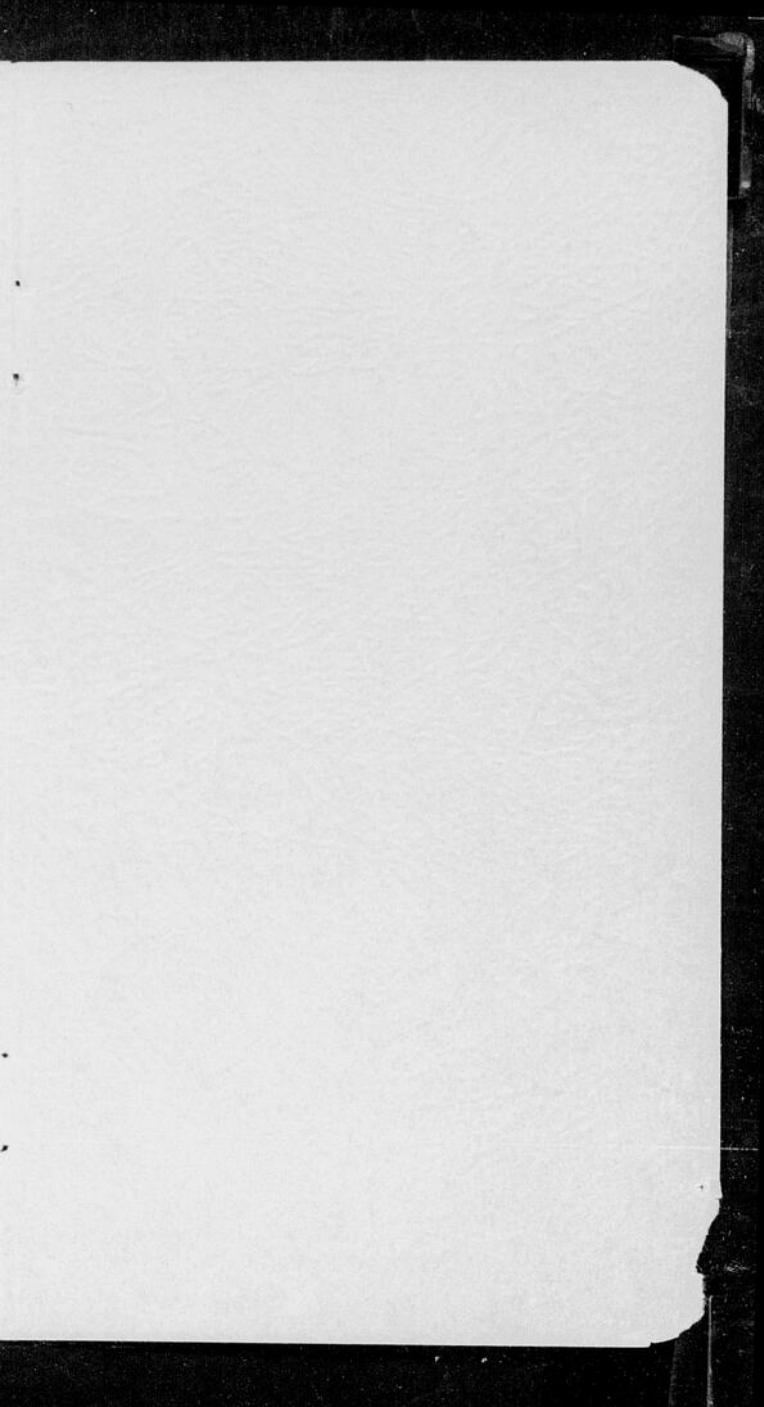
**1979 - 1981**

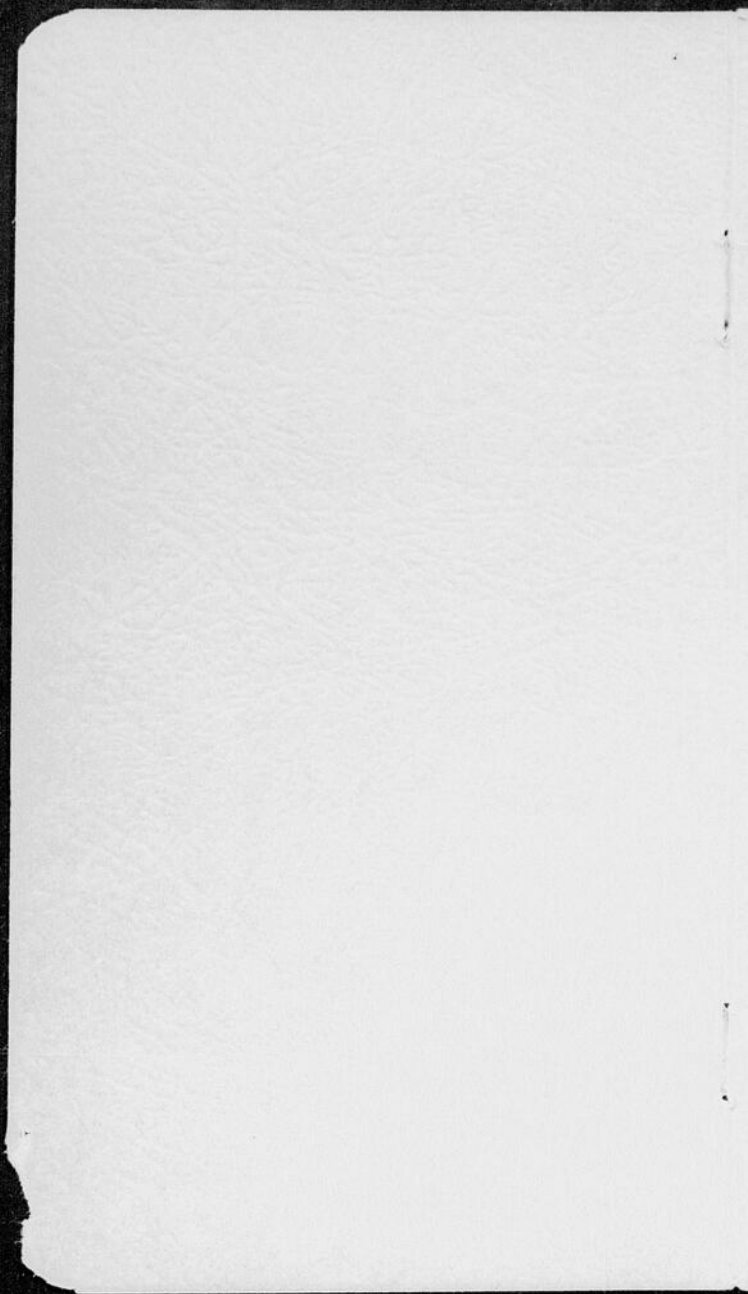
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
PARIS

'79 DEC 10 15 10

POSTE

10





*James Mercier*  
*Q-20083-02*  
*Sell 130*

# **Convention Collective de Travail**

ENTRE

**B. F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN  
SHAWINIGAN, QUE.**

ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B. F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)**

**1979 - 1981**

*2<sup>e</sup> dépôt*

**DÉPÔT**

01622-0

Dépôt N°: 8 2 0 9 1 9 2

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20083-02
Date	Signature: 81-12-22 Réception: 82-01-22	Durée: Du 81-02-15 Au 83-02-14	Nombre de salariés régis par la convention collective: 150

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan 453, 5 <sup>e</sup> Rue, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 1E4 Att: M. Daniel Palardy	<input type="checkbox"/> Déposant B.F. Goodrich Canada Limited C.P. 800 Shawinigan, Qc

Unité de négociation

Ce dépôt est la convention collective consolidée, laquelle avait été déposée sous forme d'entente il y a quelques mois.

Région	04-03	Activité	3993 (5)	Affiliation	GSH (1)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Remarques	
Signature	Date
<i>Louise Fort</i>	82-09-20

Pour le commissaire général du travail

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

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: 20083-02

Date: Signature 81-04-07 Réception 81-04-10 Durée Du 81-02-15 Au 83-02-14 Nombre de salariés régis par la convention collective 150

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan</b> 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, P.Q. G9N 6T8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>B.F. Goodrich Canada Limited</b> Usine de Shawinigan SHAWINIGAN, P.Q.

Unité de négociation: Tous les salariés au sens du Code du travail payés à l'heure.

Région: 04-03 Actes: 3993-5 Affiliation: C.S.N.

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques: copie pour l'association

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre Lemme Date: 81/04/29

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

DOSSIER



31 AVR 10 14 22

**DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
-----

Monsieur le Commissaire général du Travail,  
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre,  
Hôtel du Gouvernement,  
QUEBEC, Qué.

**ARTICLE 60 - Code du travail -**  
-----

DOSSIER : Q-20083-02

- 1) **NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT :**  
Syndicat des travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan (C.S.N.),  
442, rue Willow, Case Postale 7,  
Shawinigan, Qué. G9N 6T8
- 2) **NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR :**  
B.F. Goodrich Canada Limitée, Usine de Shawinigan  
Rue des Cèdres, Case Postale 800,  
Shawinigan, Qué.
- 3) **DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION :** 26 janvier 1973 et amendé le 30  
août 1978.
- 4) **DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION :**  
"Tous les salariés au sens du Code du Travail payés à l'heure".
- 5) **NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE :** environ 150 salariés.
- 6) **DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE :** deux (2) ans - signée le 7 avril 1981.  
Entrée en vigueur : 15 février 1981  
Expirant le : 14 février 1983

SHAWINIGAN, 8 avril 1981.

c.c.: Syndicat  
Dossier.

pièces jointes (5)

Daniel Palardy, conseiller syndical  
442, rue Willow, Case Postale 7,  
Shawinigan, Qué. G9N 6T8

~~RECOMMANDER~~  
-----

Lettre certifiée no. L 3057593

*Comme Merci*  
B-20083-02

31 OCT 1978  
01622-0

MEMOIRE D'ENTENTE (2)

entre

B.F.GOODRICH CANADA LIMITED  
Usine de Shawinigan

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Le statu quo de la Convention Collective de Travail du 6 Juin 1976  
au 14 février 1978 est maintenu sauf sur les points suivants:

Article III

Activités Syndicales

305 Nouveau texte

Il demeure entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir. Si ces derniers ont à s'occuper d'un grief durant leurs heures régulières de travail, ils doivent d'abord obtenir la permission de leur supérieur ou contremaître avant de laisser leur travail et ensuite obtenir la permission du supérieur ou contremaître de l'employé faisant le grief avant de contacter cet employé, afin de retarder la production le moins possible.

Article IV

Salaires

(1) (401) Les taux de salaire de la convention précédente sont augmentés de 41 cents l'heure, à partir du 9 juillet 1978 jusqu'au 14 février 1979.

Pour couvrir la période du 15 février 1978 au 8 juillet 1978, un paiement rétroactif de 41 cents l'heure calculé sur les taux réguliers de la convention précédente sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le 9 juillet 1978 pour toutes les heures qui leur auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées.

Jusqu'à ce que la commission anti-inflation approuve la nouvelle convention collective, les taux actuels sont augmentés de 38 cents l'heure à partir du 9 juillet 1978. Ceci s'applique aussi au paiement rétroactif.

## Article V

### Heures de Travail et Temps Supplémentaire

507-D Quand on demande à un employé de faire du temps supplémentaire pendant les périodes habituelles de repas, il recevra un repas et bénéficiera d'une période payée de trente (30) minutes comme période de repas.

Le droit au repas et à la période mentionnée au présent paragraphe "D" existe après la première heure de temps supplémentaire, si l'employé a à continuer à travailler passé cette heure.

Toutefois, s'il est prévu que le temps supplémentaire sera d'une (1) heure ou plus, le repas sera commandé au début de la période de temps supplémentaire.

511 Tout employé appelé pour un travail d'urgence sera rémunéré au taux de temps et demi et en tenant compte des dispositions du paragraphe 501, mais en aucun cas, un montant inférieur à cinq (5) heures à temps simple sera payé. Si le travail supplémentaire forme une période continue avec les heures normales cédulées, ceci ne constitue pas un cas d'urgence, excepté si l'employé a été appelé au travail pour plus d'une heure trente avant le début de son équipe cédulée.

## Article VI

### Congés Statutaires Payés

600 Aux fins de cette convention, les jours de fête signifieront et inclueront les suivants:

Le Vendredi Saint	Mars 24, 1978
L'Ascension	Mai 5, 1978
La St-Jean Baptiste	Juin 24, 1978
La Confédération	Juillet 1, 1978
La Fête du Travail	Septembre 4, 1978
La Noël	Décembre 25, 1978
Lendemain de Noël	Décembre 26, 1978
Le Jour de l'An	Janvier 1, 1979
Lendemain du Jour de l'An	Janvier 2, 1979
L'Epiphanie	Janvier 6, 1979

## Article VIII

### Ancienneté

803-A Dispositions Générales

e) Le paragraphe "C" qui précède s'applique cependant selon les règles qui suivent, et compte tenu des autres dispositions de l'article 803. L'employé qui subit la réduction de main-d'oeuvre ou qui est déplacé applique ses droits d'ancienneté selon l'ordre suivant:

Article VIII - Ancienneté - Suite

## 803-A - Suite

## e) - Suite

- 1- Si l'employé est dans une occupation de la production:
  - i) D'abord dans la section de la production.
  - ii) Ensuite dans la section de l'entretien à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du métier dans lequel il déplace après une période de familiarisation.
- 2- Si l'employé est dans la section de l'entretien dans un métier.
  - i) D'abord dans son métier.
  - ii) Ensuite dans tout autre métier à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du métier dans lequel il déplace après une période de familiarisation.
  - iii) Ensuite dans la section de la production.
- 3- Biffer.
- 4-b Les exigences minima pour entrer commis, soit par déplacement, soit par ouverture, sont les suivantes: 9<sup>e</sup> année scolaire, savoir lire et écrire le français et savoir dactylographier.

## 803-B

En relation avec les autres dispositions de cet article 803, les déplacements se feront par ancienneté dans l'ordre et selon les conditions suivantes:

- 1- Déplacement à l'intérieur de la section de la production.

Tout employé devra:

- a) Soit déplacer un autre employé moins ancien du grade I à condition qu'il ait rempli l'occupation auparavant, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation, ou
- b) soit déplacer un employé moins ancien du grade II à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation, ou
- c) soit déplacer un employé moins ancien du grade III.

Article VIII - Ancienneté - Suite

803-b - Suite

1- Suite

- d) Si l'employé n'a pas pu déplacer selon les paragraphes a) b) ou c) qui précèdent, l'occupation détenue par le moins ancien employé de la production deviendra une ouverture et sera remplie en suivant les règles établies à 810-2-g.

Ceci ne comprend pas les occupations où les qualifications spéciales sont requises (telles que technicien de laboratoire et commis de magasin) à moins que l'employé faisant face à une mise-à-pied soit capable de remplir les exigences normales de ces occupations.

- e) Si l'employé n'a pas pu déplacer selon les paragraphes a) b) c) ou d) qui précèdent, alors il pourra exercer ses droits d'ancienneté dans l'autre section.

803-11 Déplacement d'une section à l'autre.

Tout employé qui par l'effet d'un déplacement passe d'une section à l'autre peut exercer ses droits d'ancienneté en suivant les règles établies à 803-B-f ou 803-A-e-1-11 selon le cas.

① 807-C) Biffer.

810-2-h Deuxième paragraphe:

Le taux de salaire de l'employé durant cette période d'entraînement sera le taux de l'occupation.

Article X

Congédiements, Suspensions, et autres Mesures Disciplinaires

1004 - Lettre d'intention à être remise au Syndicat.

Article XI - Divers

- 1103 1- La compagnie prend les moyens raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail.
- 2- La compagnie se conformera à tous les règlements et codes applicables de santé et de sécurité des gouvernements provincial et fédéral et de tels règlements et codes représenteront les standards minimum acceptables.

Article X - Suite

## 1103 - Suite

- 3- Un comité de sécurité composé de trois (3) représentants nommés par la compagnie et de trois (3) représentants nommés par le syndicat siégera aussi souvent que jugé nécessaire par le comité mais pas moins d'une fois par mois.  
  
Un des représentants de la compagnie sera désigné comme président d'assemblée. Les fonctions de ce comité sont de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine, en discutant sécurité et hygiène lors des rencontres et en faisant périodiquement le tour de l'usine pour vérifier si les recommandations ont été suivies.  
  
Le comité tient des procès verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.
- 4- Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures ou des dommages matériels importants de même que les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies, ou des dommages matériels.
- 5- Le comité veille à l'observance des lois fédérales et provinciales et des règlements de santé et de sécurité établis par la compagnie.
- 6- Les suggestions du comité quant au choix de l'équipement et accessoires nécessaires à la protection des employés seront prises en considération.
- 7- Un représentant de la compagnie et un représentant du syndicat font une tournée d'inspection une fois par mois. Ces deux membres soumettent leurs notes à la compagnie et aux autres membres du comité. Les actions prises sur ces recommandations seront revisées par le comité lors de la prochaine rencontre du comité.
- 8- Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail et au cours des heures régulières de travail sans perte de salaire pour ses membres.
- 9- A la demande du comité, il sera permis à des conseillers extérieurs d'assister aux rencontres du comité de sécurité et d'inspecter l'endroit de travail en relation avec la demande du comité.
- 10- Les membres du comité peuvent s'absenter cinq (5) jours par année, sans perte de salaire pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail qui sont reconnus et acceptés par le comité.

Article X - Suite

## 1103 - Suite

- 11- La compagnie continuera la pratique actuelle de tenir des rencontres d'information et d'entraînement une fois par mois avec les employés.
- 12- Le comité participe au choix des cours sur la formation des employés au travail relativement à la sécurité et à la santé.
- 13- La compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements protecteurs spéciaux nécessaires à la santé et à la sécurité des employés. Les appareils et équipements protecteurs doivent se conformer aux normes généralement acceptées.
- 14- La compagnie maintiendra en bon état d'opération des appareils de mesure de bruit, de poussière, et de concentration de gaz.
- 15- Les résultats périodiques de détecteurs mentionnés au paragraphe (14) ci-dessus sont remis au comité accompagnés de l'interprétation spécifique de ces résultats par un technicien compétent.
- 16- La compagnie doit informer les employés des dangers inhérents à leur travail et de toutes les procédures de prévention des accidents reliés à leur travail et à leur comportement dans l'usine, dans les deux (2) semaines suivant leur embauchage ou leur nomination à une tâche.
- 17- Un membre de chaque partie du comité peut participer aux inspections effectuées par les représentants autorisés du Ministère du Travail et prendre connaissance des rapports qu'ils peuvent par la suite soumettre.
- 18- Lorsqu'un employé est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou la sécurité des autres, il en avertira son contremaître immédiatement. Le supérieur immédiat de l'employé devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendre les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation.

Si l'action du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, l'employé accompagné de son délégué ou d'un autre représentant syndical pourra présenter la situation au gérant d'unité ou au contremaître général concerné. Si la réponse du gérant d'unité ou du contremaître général concerné n'est pas satisfaisante, le représentant syndical de l'employé pourra soumettre le cas au Gérant de l'Usine qui rendra sa décision.

Article X - Suite

1103 - Suite

18 - Suite

Si la réponse ou l'action du Gérant de l'Usine n'est pas satisfaisante, le représentant syndical de l'employé peut soumettre le problème par écrit au troisième (3<sup>e</sup>) stage de la procédure de grief.

Si l'employé refuse de faire le travail concerné ici, le contremaître pourra l'accomplir.

19- Sur entente entre les parties, tout employé, handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui de ce fait ne peut remplir les exigences normales de son occupation au sens de l'article 813, pourra déplacer un employé moins ancien dans une occupation sur laquelle les parties se seront entendues et aux conditions fixées par cet accord. Si les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur une telle occupation et sur les conditions, l'employé sera considéré comme déplacé et il exercera ses droits d'ancienneté selon 803.

20- La compagnie met à la disposition des employés un service de soins médicaux et infirmiers. Les résultats complets des tests et des examens médicaux et du laboratoire seront remis par écrit au médecin de l'employé sur autorisation écrite de celui-ci.

21- La compagnie doit continuer le programme de santé existant dans son établissement. Les examens médicaux périodiques de la compagnie s'effectuent au cours des heures normales de travail.

22- Le syndicat accepte de respecter l'aspect confidentiel des informations fournies selon cet article en ce qui a trait aux matières employées et aux procédés de production. De telles informations ne seront pas divulguées à aucune partie qui n'est pas directement concernée avec l'administration de la convention collective.

① 1106-a)

Changer \$133.00 par \$160.00 avec le texte suivant:

La rémunération en congé-maladie s'applique selon la cédule suivante:

66-2/3% des gains assurables moyens couvrant les vingt (20) dernières semaines d'emploi assurable (tel que calculé par la Commission d'Assurance-Chômage) avec un maximum de \$160.00.

Article X- Suite1106-b) Preuve d'incapacité

Si un conflit survient à ce sujet, le médecin de l'employé et le médecin de la compagnie désigneront un troisième médecin, et s'ils ne peuvent s'entendre sur ce choix, le cas sera soumis au Collège des Médecins dont la décision sera finale.

1107-b-c-d-d 2<sup>e</sup> - Changer 800 heures pour 600 heures.

Article XIIIDurée de la Convention

- 1300 La présente convention est en vigueur pour une durée d'un (1) an à compter du 15 février 1978. Elle expirera le 14 février 1979.
- 1301 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective.

C E D U L E "A"

A être révisé selon 401.

PRIME POUR LES DETENTEURS DE CERTIFICATS

Certificat de bouilloire à vapeur

9 juillet 1978

4 AB (4) Papers	0.06
3 A (3) "	0.11
2 A (2) "	0.20
1 A (1) "	0.26

Certificat de réfrigération

4 R (D) Papers	0.05
3 R (C) "	0.09
2 R (B) "	0.11
1 R (A) "	0.14

LETTRE D'ENTENTE SUR LES QUESTIONS PARTICULIERES

- 6 - Les règlements concernant les vêtements et les gants seront maintenus.
- 8 - La compagnie est d'accord pour fournir des couvre-tout aux employés de l'entretien. Le montant alloué lors d'achat de souliers de sécurité est maintenant de \$25.00.
- 9 - L'âge de la retraite est de 65 ans.
- 10 - Document sur plan de retraite à être signé par les deux parties.

Lettre d'Entente du C-11 - Biffer.

Cédule A - Occupations à être révisées.

Annexe 11 - A être révisée.

Lignes de progression - A être révisées.

Liste d'ancienneté - A être révisée.

Tous les changements apportés à la présente convention deviennent en vigueur à la date de signature du présent mémoire d'entente.

Le présent mémoire d'entente est sujet à l'approbation de la commission anti-inflation.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Shawinigan, ce 14<sup>th</sup> Ju. / 14<sup>th</sup> 1978

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE BFGoodrich DE SHAWINIGAN(C.S.N.)

..... *Claude Moreau* .....  
Claude Moreau Président

..... *Marcel Lessard* .....  
Marcel Lessard Secrétaire

..... *Daniel Palardy* .....  
Daniel Palardy Conseiller Technique

BFGoodrich CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN

..... *J.A. Brooks* .....  
J.A. Brooks Gérant de l'Usine

..... *S. Marsden* .....  
S. Marsden Gérant Relations Industrielles

..... *Emilien Bibeau* .....  
E. Bibeau Gérant du personnel

*Prolongement*

*Shawinigan*

*Prime Mercier*

*R-20083-02*

*Sal: 130*

MEMOIRE D'ENTENTE

①

79 MAR 22 15 53 01622-0

ENTRE

*S*  
B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
Usine de Shawinigan

et

*S*  
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Le statu quo de la convention collective de travail du 14 juillet 1978 au 14 février 1979 est maintenu sauf sur les points suivants :

ARTICLE I

RECONNAISSANCE SYNDICALE

103

Si une ouverture se produit à une fonction de contremaître non régie par la convention, la compagnie en faisant son choix accepte de considérer les employés de l'unité de négociation. La compagnie affichera les postes et dans le cas où l'employé le plus ancien n'est pas choisi, la compagnie lui expliquera la raison.

ARTICLE IV

SALAIRES

401

Outre les taux de salaires augmentés de quatre-vingt dix cents (0.90¢) l'heure pour compléter la première (1ère) année du contrat, soit du 11 mars 1979 au 14 février 1980, la Cédule "A" mentionne aussi les taux de salaires augmentés pour la deuxième (2ème) année calculés à raison d'une augmentation générale de soixante et une cents (0.61¢) l'heure devant entrer en vigueur le 15 février 1980.

Pour couvrir la période du 15 février 1979 au 10 mars 1979, un paiement rétroactif de quatre-vingt dix cents (0.90¢) l'heure calculé sur les taux réguliers de la convention précédente sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le 10 mars 1979 pour toutes les heures qui leur auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées.

## ARTICLE V

-----  
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE  
-----

- 500 A) La semaine de travail est une moyenne de quarante (40) heures pour les employés sur des opérations non-continues.
- B) La semaine de travail est une moyenne de trente-sept heures et un tiers (37 1/3) pour les employés sur des opérations continues. La semaine est répartie sur une cédule " 6-3 ".

La cédule 6-3 prend effet trois (3) mois après la signature du présent mémoire d'entente.

- 501 Sous réserve des dispositions du paragraphe 512, la réglementation suivante s'applique au temps supplémentaire :
- A) Les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures sont considérées comme temps supplémentaire et de telles heures seront rémunérées au taux de temps et demi jusqu'à la douzième (12ème) heure inclusive-ment, après quoi, l'employé est rémunéré à temps double, si ces heures sont consécutives.

508-509 Statu quo jusqu'à la mise en application de la cédule 6-3.

508 Lors de la mise en application de la cédule 6-3, le présent article se lira comme suit :

Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de repos ou un jour de fête est du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

509 Lors de la mise en application de la cédule 6-3, le présent article sera biffé.

ARTICLE VII  
-----VACANCES PAYEES  
-----

707 Pour la première année contractuelle le montant de \$133.00 devient \$230.00 par semaine.

Pour la deuxième année contractuelle le montant passe à \$240.00 par semaine.

ARTICLE VIII  
-----ANCIENNETE  
-----

807 C) Nouveau texte  
-----

La compagnie accepte de donner de l'entraînement pour faire les remplacements de vacances, maladie, absence autorisée et accepte de faire des affichages à cet effet.

La compagnie choisira l'employé ayant le plus d'ancienneté qui a fait application par écrit et cet employé sera tenu d'aller faire de tels remplacements lorsque requis par la compagnie.

Aucun employé ne peut recevoir d'entraînement sur plus de deux (2) occupations pendant la durée de cette convention.

Si un employé refuse d'aller faire de tels remplacements, il perd ses droits de déplacement pour le futur sur ces deux (2) occupations.

Les parties reconnaissent cependant qu'elles coopèreront en vue de régler les difficultés qui pourront surgir du fait de l'application du présent article. Lorsque de telles difficultés se présenteront, la compagnie et le syndicat discuteront le cas et s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable. La difficulté sera réglée selon cet accord.

## ARTICLE XI

## DIVERS

1102 Premier paragraphe modifié :

Dans le cas de la mort de ses épouse, père, mère, fils, fille, soeur, frère, grands-parents (ceci inclut les grands parents de l'épouse), bru, gendre, beaux-parents, des conjoints des frères ou soeurs de l'employé, et des frères ou soeurs de l'épouse de l'employé et leurs conjoints, un employé bénéficiera d'un permis d'absence s'étendant de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement. Durant un tel permis d'absence il sera protégé contre toute perte de son salaire régulier par le paiement du salaire pour ses heures de travail normalement cédulées à son taux régulier de temps simple, mais cela limité à un paiement maximum de trois (3) jours.

Deuxième paragraphe: Statu quo.

Troisième paragraphe: Statu quo.

Quatrième paragraphe: Biffer.

Cinquième paragraphe: Statuo quo.

- 1106 a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la loi des Accidents du Travail, il reçoit une paie de maladie à chaque semaine pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines pour chaque période d'incapacité. La rémunération en congé maladie s'applique selon la cédule suivante: 66 2/3% du taux horaire de l'employé, multiplié par 40 heures ou 66 2/3% des gains assurables moyens couvrant les vingt (20) dernières semaines d'emploi assurables (tel que calculé par la Commission d'Assurance Chômage) lequel des deux est le plus élevé, jusqu'à un maximum de \$230.00 par semaine. Le minimum est de \$230.00 par semaine.

Pour la deuxième année du contrat le maximum et le minimum sont de \$240.00 par semaine.

1106 a) ( suite )

Si la table des gains régie par la loi de l'assurance chômage change de critère sur les bénéfices maximum, la compagnie se réserve le droit d'ajuster le salaire hebdomadaire maximum de \$230.00 pour la première année et de \$240.00 pour la deuxième année, jusqu'au montant requis pour maintenir les exigences de qualification minimum du plan d'indemnité hebdomadaire afin de se qualifier pour des réductions de primes selon la loi de l'assurance chômage. En considération des bénéfices hebdomadaires améliorés, le syndicat et les employés conviennent que si le plan est approuvé le montant total du rabais découlant des primes réduites d'assurance chômage, sera conservé par la compagnie.

Pour se qualifier pour une nouvelle période de cinquante-deux (52) semaines, un employé doit être de retour au travail pour la période suivante :

- 1) Deux (2) semaines, s'il s'agit de la même maladie.
- 2) Un (1) jour, s'il s'agit d'une maladie différente.

- b) La rémunération en congé maladie s'applique à partir de la première journée d'incapacité dans les cas d'accident ou d'hospitalisation, et à partir de la troisième journée dans les autres cas d'incapacité causée par une maladie. La compagnie supportera le coût total de la rémunération en congé-maladie.

1107 Prestations supplémentaires de chômage

-----

- g) Les prestations supplémentaires de chômage sont de \$25.00 pour la première année de la convention et de \$30.00 pour la deuxième année de la convention.

## ARTICLE XIII

-----

## DUREE DE LA CONVENTION

-----

1300 La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1979. Elle expirera le 14 février 1981.

- 1302 Si l'avis prévu au paragraphe précédent (1301) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au quatre-vingt-dixième (90ème) jour après que l'avis prévu aux articles 40, 42, 43, 46 et 47 du Code du Travail aura été reçu par le Ministre du Travail. Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

LETTRE D'ENTENTE SUR LES QUESTIONS PARTICULIERES  
-----

- 11 - Le montant de retraite est de \$8.25 par mois par année de service à partir du 15 février 1980.
- 12 - La compagnie défraie le coût du premier \$7,000.00 du régime d'invalidité effectif au 1er avril 1979.

Tous les changements apportés à la présente convention deviennent en vigueur à la date de signature du présent mémoire d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 13 ième jour du  
mois de mars 1979.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F. GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)  
-----

Claude Moreau *Claude Moreau* Président

Marcel Lessard *marcel Lessard* Secrétaire

Daniel Palardy *Daniel Palardy* Conseiller syndical

B.F. GOODRICH CANADA LIMITED  
USINE DE SHAWINIGAN  
-----

J.A. Brooks *J.A. Brooks* Gérant de l'usine

S. Marsden *S. Marsden* Gérant - relations industrielles

E. Bibeau *E. Bibeau* Gérant du personnel



DÉPÔT

1622-0

Dépôt N°:

8 5 1 2 0 1 5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22612-06
Date	Signature 85-11-18	Réception 85-11-28	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan</b> 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: Mme Ginette Duplessis	<input type="checkbox"/> Déposant <b>B.F. Goodrich Canada Inc.</b> <b>Usine de Shawinigan</b> Rue des Cèdres C.P. 800 Shawinigan, Qc
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>3993-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

**OBJET: Ouvertures au département des services auxiliaires.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paul Desmarès</i>	85-12-03

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

B.F. GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN,

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

85 NOV 28 14:35

B.C.G.T.  
QUÉBEC

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1°. Toutes les ouvertures au département des services auxiliaires seront octroyées selon les règles établies à 810-2-g) 1 et 2, sans exclure l'application des autres articles pertinents de la convention collective.
- 2°. Dans le cas du poste d'utilité, la procédure prévue au paragraphe 1° qui précède s'applique, et de plus, l'ouverture sera remplie par l'applicant du département qui a le plus d'ancienneté.
- 3°. L'employé qui obtiendra le poste sera classé utilité intermédiaire pour une période de deux (2) ans, après quoi il sera classé utilité pleinement qualifié.
- 4°. Les applicants n'auront pas à se soumettre à un examen de qualification sauf sur consentement du syndicat.
- 5°. Dans le cas particulier de M. Jean-Guy Bourassa, le temps couru depuis la date de son grief réclamant le poste d'utilité, est considéré par l'employeur comme du temps effectivement passé à titre d'utilité intermédiaire et doit ainsi être déduit de la période d'apprentissage de deux (2) ans prévue au précédant paragraphe 3°.

Cette entente demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail, soit le 14 février 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 18 ième jour du mois de Novembre 1985.

B.F. GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

C. Bayard  
E. Sébean  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE B.F.  
GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Jean Thibault  
Claude Lafleur  
Charles Dubois



DÉPÔT

1022-0

Dépôt N°: 36 10 045

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22612-06
Date	Signature: 86-09-29	Reception: 86-10-06	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de B.F. Goodrich de Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: M. Mario Mercier	<input type="checkbox"/> Déposant B.F. Goodrich Canada Inc. Usine de Shawinigan Rue des Cèdres C.P. 800 Shawinigan, Qc G9N 7A2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 3993-05 Affiliation: 06 CSN

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**OBJET: Cédule temporaire douze (12) heures aux composées.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>I. Renée Demers</i>	Date: 86-10-07

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

OBJET: CÉDULE TEMPORAIRE DOUZE (12) HEURES AUX COMPOSÉS

Compte tenu de la mise en opération de la ligne de "COMPOSÉS FLEXIBLES" (C-9), les parties conviennent d'implanter sur une base temporaire, un horaire de travail de douze (12) heures, afin de pallier aux problèmes d'entraînement de cette mise en opération.

Dans l'application de la présente entente, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1° L'horaire de travail, tel qu'apparaissant en annexe de la présente entente, doit être mis en application pour une durée de huit (8) semaines, débutant le lundi 6 Octobre 1986 et se terminant le dimanche 30 novembre 1986 inclusivement. Tous les employés du département des COMPOSÉS seront soumis à cet horaire temporaire de travail.
- 2° Après l'expiration des huit (8) semaines prévue au paragraphe précédent, l'horaire de travail sera celui prévu à la convention collective (horaire 6-3). De plus, le passage de l'horaire actuel à l'horaire temporaire et le retour à la normale, ne pourra de quelque façon que ce soit, entraîner une perte de salaire ou une perte de jours de repos par rapport à la situation existante avec l'horaire 6-3.
- 3° Compte tenu du surplus de production créé par la mise en marche de la ligne flexible C-9, la Compagnie convient d'embaucher et d'entraîner immédiatement le nombre d'employés nécessaire pour éventuellement opérer les 3 lignes de production de l'Unité des Composés sur une cédule 6-3.

La Compagnie s'engage également à ajouter du personnel dans les autres services affectés par ce surplus de production afin qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire facultatif ou obligatoire dans aucun de ces services.

L'entraînement des employés additionnels dans ces services se fera en même temps que l'entraînement des employés de production.

CV  
86 OCT -6 13:26

- 4° Conscient des risques d'accidents plus grands lors de l'embauche de plusieurs employés en même temps, l'employeur convient de libérer, à plein temps, le représentant à la prévention pour la durée de la cédule temporaire de douze (12) heures, afin que celui-ci puisse assurer une surveillance adéquate des lieux et de l'exécution du travail.
- 5° Cette entente ne peut être valide que par le consentement de la majorité des membres présents lors d'une assemblée générale du syndicat.
- 6° Une fois acceptée, cette entente est déposée au Ministère du travail et réputée faire partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, le 29 ième jour du mois de septembre 1986.

B.F.GOODRICH CANADA INC.  
USINE DE SHAWINIGAN

Jean P. Caubelle  
Emilien Beliveau  
Marcel Blouin  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
B.F.GOODRICH DE SHAWINIGAN (C.S.N.)

Jean Philibert  
Denis Tremblay  
Claude Lapierre  
\_\_\_\_\_