

DÉPÔT

Dépôt N°: **79 12 067**

Je 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 **03-666-5**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		IS-12466-03
Date	Signature 79-11-05	Réception 79-11-08	Durée	Du 79-03-01	Au 82-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 56

Association <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés des Produits de Caoutchouc Marquis (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué. J1H 2E3	Employeur <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Produits de Caoutchouc Marquis Inc. 1051 est, rue Galt Sherbrooke, Qué. J1G 1Y7
--	---

Unité de négociation

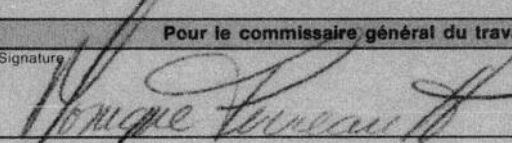
"Tous les employés au sens du Code du Travail, sauf les employés cléricaux et/ou de bureau, chimistes, contremaîtres, représentants des ventes à salaire et/ou à salaire et commission."

Région	05-00	Activité	1629 (5)	Affiliation	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

Déposant: Fédération des Syndicats des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. (CSN)
Att: M. Pierre Gaudreau, con. synd.
180 rue Acadie
Sherbrooke, Qué.
J1H 2E3

Pour le commissaire général du travail	
Signature 	Date 79

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4870 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-

9705-00
1629(5)

BUREAU DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

79 NOV -8 11 12

12466-03
56
03666-5

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS INC.,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS (CSN)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

DUREE: 01-03-79 au 28-02-82

17

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les dispositions de la présente convention ont pour objet d'une part, d'établir des relations ordonnées entre les parties et de favoriser des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés, et d'autre part, de déterminer pour ces derniers des conditions de travail équitables visant à promouvoir entre autre, leur sécurité et leur bien-être et de favoriser en retour une meilleure productivité, un accroissement de la rentabilité de l'entreprise et un service prompt et courtois à la clientèle.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le premier (1er) mai 1979, c'est-à-dire tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés cléricaux, des vendeurs et des chimistes.
- 2.02 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention.
- 2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté, ou qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence ou de travail provisoire de moins d'une heure.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 Rien dans la présente convention ne devra être incompatible avec les pouvoirs de l'employeur, lui permettant de diriger et de gérer efficacement ses activités, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 La compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet d'entraîner une rétrogradation de tout employé régulier, d'entraîner une mise à pied de tout employé régulier ou d'empêcher un rappel d'un employé ayant des droits d'ancienneté, et ce, pendant la durée de la convention, sauf dans les cas suivants:

- 3.02 (suite) - entente écrite entre le syndicat et l'employeur;
- impossibilité de faire accomplir le travail par un ou des employés réguliers de l'unité de négociation.

Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve et doit aviser le syndicat 10 jours ouvrables avant l'octroi du sous-contrat.

- 3.03 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, interférence, contrainte ou coercition de part ou d'autre concernant tout employé couvert par la présente convention, à cause de sa qualité de membre ou de non membre du syndicat.

ARTICLE 4 - GREVE OU LOCK-OUT

- 4.01 a) Pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés, et
- b) Le syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Les paragraphes (a) et (b) du présent article sont en conformité avec les dispositions des articles 94, 95, 96, 97 et 98 du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 a) Tout employé, actuellement membre du syndicat, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention collective.
- b) Tout employé qui n'est pas membre du syndicat, doit y adhérer dans les 10 jours ouvrables de la signature des présentes comme condition du maintien de son emploi.

- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauchage, et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les 10 jours ouvrables suivant la date de son emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.

- 5.03 a) Pendant la durée de cette convention collective, la compagnie déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et remet l'argent ainsi perçu dans les 15 premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Salariés des Produits de Caoutchouc Marquis (CSN) et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.
- b) Pour les fins du présent article, le syndicat indique à la compagnie dans un avis écrit:
- 1) le montant de la cotisation syndicale;
 - 2) la date de la première retenue;
 - 3) le nombre de paies consécutives sur lesquelles la compagnie doit répartir de façon égale cette cotisation.

Cet avis prend effet au plus tard le 30ième jour suivant sa réception.

5.04 La compagnie s'engage à fournir mensuellement au secrétaire du syndicat une liste de tous les nouveaux employés et les départs, comprenant le nom, le prénom, le salaire, le numéro d'assurance sociale et l'adresse domiciliaire de ces employés.

5.05 La compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.

5.06 Le syndicat s'engage à prendre le fait et cause de la compagnie pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre la compagnie par un salarié ou un groupe de salariés résultant de l'application du présent article.

5.07 Lorsqu'un salarié ne se conforme pas aux paragraphes 5.01 (a) et (b), ainsi qu'au paragraphe 5.02, le syndicat donne avis à la compagnie et celle-ci devra mettre fin à son emploi dans les 10 jours ouvrables suivant l'avis, à moins que ce salarié ne soit devenu membre du syndicat durant ce délai.

5.08 Tout nouvel employé est, dans les 10 jours ouvrables qui suivent son embauche, présenté au président du syndicat, ou son remplaçant, qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

Employés affectés à l'usine de fabrication

6.01 Pour les employés affectés à l'usine de fabrication, la semaine régulière de travail est de 45 heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi. Au 1er mai 1980, la semaine régulière de travail sera de 43 3/4 heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi. Au 1er mai 1981, la semaine régulière de travail sera de 42½ heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi.

6.02 Semaine régulière de travail de 45 heures

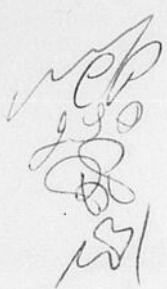
- a) La journée régulière de travail pour l'équipe de jour est répartie entre 7:00 heures a.m. et 5:00 heures p.m., du lundi au vendredi inclusivement, avec interruption d'une heure pour le repas du midi.
- b) La journée régulière de travail pour l'équipe de nuit est répartie entre 5:00 heures p.m. et 3:00 heures a.m. du lundi au vendredi inclusivement, avec interruption d'une heure pour le repas.

6.03 Semaine régulière de travail de 43 3/4 heures

- a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7:00 heures à 16:45 heures du lundi au vendredi inclusivement, avec une période libre de 1 heure pour le repas entre 12:00 heures et 13:00 heures. Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.
- b) La semaine normale de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe est d'une durée de 43 3/4 heures réparties en 5 jours du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe sont de 16:45 heures à 02:00 heure le jour suivant, avec une période libre de 30 minutes ~~payées~~ pour le repas entre 21:30 heures à 22:00 heures.

Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.



6.04

Semaine régulière de travail de 42½ heures

- a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7:00 heures à 16:30 heures du lundi au vendredi inclusivement, avec une période libre de 1 heure pour le repas entre 12:00 heures et 13:00 heures. Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.
- b) La semaine normale de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe est d'une durée de 42½ heures réparties en 5 jours du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour les employés affectés à deuxième équipe sont de 16:30 heures à 01:00 le jour suivant, avec une période libre de 30 minutes payées pour le repas entre 21:30 heures et 22:00 heures.

Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.

6.05

La compagnie peut décider d'établir temporairement ou non, une troisième équipe.

6.06

L'équipe régulière de jour ne peut pas être diminuée pour constituer ou augmenter la deuxième équipe. Cependant, dans l'application de ce sous-paragraphe, les employés qui n'ont pas complété leur période de probation ne sont pas considérés comme faisant partie de l'équipe régulière de jour. Cependant, la période de probation pour l'employé travaillant sur la deuxième ou troisième équipe, pourra être complétée sur l'équipe de jour.

- 6.06
- a) Tout employé qui travaille sur une équipe ou l'autre peut faire valoir ses droits d'ancienneté en cas de nouveau poste ou de poste vacant pour être affecté sur une autre équipe, le tout conformément à l'article traitant de l'ancienneté et ce, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'assignation de la tâche.
 - b) Aucun employé ne peut être contraint de changer d'équipe sauf dans les cas expressément prévus par la présente convention collective.
 - c) A leur demande, 2 employés travaillant sur des équipes différentes, peuvent changer d'équipe avec l'accord du contremaître lequel ne peut refuser sans motif valable.
 - d) Tout employé peut faire valoir strictement son ancienneté pour occuper un poste nouveau ou vacant et comportant des tâches équivalentes sur une autre équipe.
 - e) L'employé affecté sur la deuxième ou possiblement sur la troisième équipe, bénéficie d'une prime de \$0.60 l'heure ~~ou~~ plus de son taux horaire régulier.

- 6.07
- a) Les employés bénéficient de 2 périodes de repos de 15 minutes chacune, à chaque demi-journée de travail.
 - b) Les employés suivants et leurs aides immédiats, opérateurs de compounds et opérateurs de mixer, bénéficient d'une période de 20 minutes avant la fin de la première demi-journée et de 15 minutes avant la fin de la journée afin de leur permettre de se nettoyer.

Département de service et département d'expédition

- 6.08
- Pour les employés affectés aux départements ci-haut mentionnés, la semaine régulière de travail est de 42½ heures également réparties en cinq jours, soit du lundi au vendredi inclusivement.
- 6.09
- Nonobstant l'article 6.08, l'employeur peut requérir que les employés mentionnés au paragraphe précédent, se présentent au travail le samedi et ce, pour une durée de 4 heures, soit de 8:00 heures à 12:00 heures. Les heures ainsi travaillées seront rémunérées au taux de temps et demi.

6.10

Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle du matin et/ou de l'après-midi et que, pour des raisons autres qu'une raison de force majeure, ou de manque de force motrice, ou bris majeur d'équipement, la compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé n'a pas été averti avant la fin de son dernier quart régulier, ou de son départ le matin selon le cas, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux régulier, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie lui offre.

Tout employé qui commence à effectuer un travail au début d'une journée et pour lequel la compagnie n'a plus de travail à lui offrir, est rémunéré pour un minimum d'une demi-journée normale de travail.

6.11

Un employé rappelé par la compagnie après les heures normales de travail et après avoir quitté l'établissement, est assuré d'une indemnité minimale de 3 heures au taux régulier. L'employé ne devra exécuter que le travail pour lequel il a été requis.

6.12

- a) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps.
- b) Tout travail accompli en surtemps est rémunéré au taux de temps et demi.
- c) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fêtes chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double.

6.13

Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, en accordant la préférence à l'employé qui a débuté le travail concerné.

- 6.14 Cependant, si le travail est généralement exécuté indifféremment par plusieurs employés, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.
- 6.15 Sous réserve du paragraphe 6.13, le travail supplémentaire doit toujours être offert à l'employé qui en a le moins d'accumulé.
- 6.16 Les heures régulières de travail énumérées à la présente convention ne constituent pas une garantie de travail.
- 6.17 L'employé à qui l'on offre du travail supplémentaire peut refuser et alors le travail supplémentaire exécuté par un autre employé est également inscrit à son nom.
- 6.18 A ces fins, un représentant de l'employeur doit avoir une liste de tous les employés indiquant le temps supplémentaire refusé ou exécuté par les employés. Cette liste peut être vérifiée par le représentant syndical concerné lorsque nécessaire. Elle doit être également affichée au tableau réservé à cette fin.
- 6.19 Le dossier de travail supplémentaire ne doit, en aucun temps, servir de prétexte à l'exercice de pressions à l'endroit des employés qui refusent d'effectuer du travail supplémentaire.
- 6.20 a) Tout employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une période payée au taux régulier, de 30 minutes pour le repas.
- b) A chaque période de travail de plus de 3 heures, en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de 10 minutes sans perte de salaire.
- 6.21 Si un employé est demandé pour travailler en temps supplémentaire et que, ayant commencé ce travail, il reçoit une offre d'annulation, il lui est payé un minimum de 3 heures au taux régulier applicable.

ARTICLE 7 - CONGES STATUTAIRES

- 7.01 Les jours de congés suivants sont chômés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel il coïncide:

7.06 L'employé qui travaille les jours chômés et payés énumérés au paragraphe 7.01 sera payé temps double pour les heures travaillées, en plus du paiement pour le congé.

7.07 Un jour chômé et payé qui survient un mardi, un mercredi ou un jeudi doit être reporté au lundi ou au vendredi suivant une entente mutuelle, sauf le 1er mai.

ARTICLE 8 - CONGES DE DEUIL

- 8.01 Tout employé qui a terminé sa période de probation a droit, sans perte de salaire, à:
- a) 4 jours ouvrables de congé à compter du décès de son conjoint ou de son enfant;
 - b) 3 jours ouvrables de congé à compter du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur;
 - c) 1 jour ouvrable de congé à compter du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur;
 - d) 1 jour ouvrable de congé à compter de la naissance de son enfant.

Ces jours seront payés dans la mesure où ils tombent des jours ouvrables.

8.02 Un congé sans solde, pouvant aller jusqu'à 2 semaines, sera accordé à un employé qui en fait la demande, à l'occasion de son mariage.

8.03 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 8.01, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ s'il est au travail, ou avant le début de son travail s'il n'est pas au travail. Cependant, l'employé devra fournir une preuve écrite à l'employeur, sur demande.

ARTICLE 9 - DEVOIR DE JURE

9.01 Un employé qui est appelé, ou qui sert de juré, ou de témoin dans une cause à laquelle il n'est pas partie intéressée, ne doit pas subir de perte de salaire, et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré ou comme témoin, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé et a servi comme juré ou comme témoin.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Dans le but d'établir les vacances, l'année débutera le premier (1er) mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.
- 10.02
- a) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé moins d'un an de service au service de la compagnie, aura droit à une journée par mois travaillé, jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables, avec une paie de 4% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - b) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 1 an à 3 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 2 semaines de vacances payées à raison de 4% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - c) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 4 ans et 5 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 2 semaines de vacances payées à raison de 5% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - d) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 6 ans à 9 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 3 semaines de vacances payées à raison de 6% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - e) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 10 ans à 14 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 3 semaines de vacances payées à raison de 7% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - f) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 15 ans et plus de service au service de la compagnie, aura droit à 4 semaines de vacances payées à raison de 8% du salaire total gagné durant l'année de référence.

10.03 Prise de vacances(A) USINE DE FABRICATION

- a) Afin de permettre aux employés affectés à l'usine de fabrication de prendre les vacances qui leur sont accordés en vertu du présent article, ladite usine devra cesser ses opérations pendant les 2 dernières semaines complètes de juillet de chaque année. La première et la deuxième semaines de vacances pour ceux qui y ont droit, seront prises pendant ces deux semaines. Les parties pourront déplacer cette période de vacances après entente.

- 10.03 (A) b) L'employé qui a droit à plus de 2 semaines de vacances, cédulera ses vacances additionnelles selon son ancienneté en tenant compte de la cédule de production et ceci au plus tard le 30 avril de chaque année. Dans les 2 semaines suivantes, la compagnie affichera la cédule de vacances sur le tableau d'affichage avec copie au syndicat.
- c) Cependant, l'employé qui a cédulé ses semaines de vacances, et que par conséquent, la cédule est acceptée par la compagnie et ceci au plus tard le 31 mai de chaque année, ne sera en aucun cas obligé de changer ses vacances pour quelque raison que ce soit, de la part de la compagnie.

(B) a) DEPARTEMENT DE SERVICE

Les employés de ce département devront prendre leurs vacances entre le premier (1er) mai et le premier (1er) décembre de chaque année pour la première et la deuxième semaines selon le cas et entre le premier (1er) décembre et le premier (1er) mai pour la troisième et quatrième semaines; à cet effet, une cédule sera préparée par le contremaître du département de service après consultation avec les salariés dudit département. Cette cédule sera établie en tenant compte de l'ancienneté, ce qui signifie que le salarié le plus ancien aura le premier choix, le deuxième aura le second choix et ainsi de suite.

10.04 Pour toutes les vacances annuelles, les périodes de l'ancienneté, pour un salarié, donnant droit à de telles vacances, s'établit au premier (1er) mai de chaque année. Cependant, un salarié qui célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à 1 semaine additionnelle, ou à une rémunération additionnelle de vacances, après le 1er mai d'une année et avant le 30 novembre de la même année, aura droit de prendre de telles vacances, ou telle rémunération, au moment de son anniversaire d'embauchage.

10.05 Tout employé laissant son emploi, ou qui est congédié pour cause juste et suffisante, et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, recevra une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment.

10.06 a) Avant son départ pour les vacances, un employé doit recevoir l'indemnité à laquelle il a droit.

- 10.06 b) Un employé qui est mis à pied recevra, au commencement de la période annuelle, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant cette période.
- 10.07 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.
- 10.08 Un employé qui, au moment où il prend ses vacances, reçoit une compensation de la loi des accidents du travail ainsi qu'un employé malade, ou accidenté, peut reporter ses vacances à une date postérieure après en avoir avisé la compagnie au moins 1 semaine à l'avance.

ARTICLE 11 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 11.01 a) La compagnie reconnaît le comité exécutif du syndicat composé de 5 membres comme représentants officiels du syndicat concernant les problèmes qui découlent de cette convention. Ce comité peut, en toute occasion être accompagné d'un représentant extérieur.
- b) La compagnie doit, dans un délai de 3 jours ouvrables, recevoir le comité exécutif du syndicat, si celui-ci en fait la demande par écrit.
- 11.02 Pour le problème du règlement des griefs, la compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer 3 délégués.
- 11.03 Le syndicat fournit à la compagnie la liste des membres de l'exécutif et des délégués avec la date de leur entrée en fonction ainsi que tous changements à cette liste aussitôt que ce changement devient officiel.
- 11.04 Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour tout employé, délégué ou membre de l'exécutif du syndicat qui y participe. L'employé concerné et le délégué chargé du grief qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler ces griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire durant la période de temps nécessaire, en obtenant la permission de ce faire, de leur supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée que pour des motifs raisonnables.

- 11.05 Les délégués officiels du syndicat, au nombre moindre de 3 à la table des négociations, sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps passé à la table de négociations, ainsi que pour celui passé en caucus demandés à cette table, à la condition que lesdits délégués aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres.
- 11.06 Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la compagnie, pour fins de préparation des griefs ou d'arbitrage. Un membre de l'exécutif du syndicat doit en aviser la compagnie 3 jours ouvrables à l'avance, si possible, mais jamais moins de 2 jours ouvrables à l'avance.
- 11.07 Les délégués et les membres de l'exécutif du syndicat, mais jamais plus de 2 à la fois ni plus d'un par département, peuvent s'absenter sans solde pour assister au congrès de la C.S.N., de la Fédération et du Conseil Central. Pour toutes les autres réunions des organismes auxquels le syndicat est affilié, tout membre de l'exécutif ou délégué du syndicat, mais pas plus de 2 à la fois, peuvent s'absenter sans solde sous réserve que tout délégué, ou membre de l'exécutif, ne peut s'absenter plus de 20 jours ouvrables, pour un maximum total de 40 jours ouvrables par année. Toutefois, l'employé concerné doit en aviser la compagnie le plus tôt possible, mais pas moins de 3 jours ouvrables à l'avance.
- 11.08 La compagnie convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, surtout s'il est employé de la compagnie, de s'acquitter de leur devoir de manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit, par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de la convention dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 12.01 a) Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- b) Tout employé assujetti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de cette convention ou d'une décision prise par la compagnie, en relation avec les conditions de travail prévues à cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit.

- 12.02 Pour la formulation d'un grief, le salarié concerné, soit seul, soit accompagné d'un délégué syndical, ou d'un membre de l'exécutif syndical, doit le soumettre par écrit à son contremaître ou à son représentant autorisé dans les 10 jours ouvrables de la connaissance du fait donnant lieu au grief mais dans un délai ne devant pas excéder 20 jours ouvrables de l'occurrence de ce fait. La preuve de la connaissance acquise postérieurement à l'occurrence du fait incombe à celui qui présente le grief.
- 12.03 a) Le contremaître fait connaître sa décision par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant la soumission du grief.
- S'il ne fait pas connaître sa décision dans les délais impartis ou si la décision est jugée non satisfaisante, le grief peut alors être référé à la deuxième étape. La formulation du grief à la première étape servira aux étapes suivantes.
- b) Si le grief n'est pas réglé, il est présenté par écrit, au président de la compagnie ou à son représentant dans un délai de 5 jours ouvrables par l'employé, soit seul, soit accompagné d'un délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Le président ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans un délai de 5 jours ouvrables.
- S'il ne fait pas connaître sa décision dans les délais impartis ou si la décision est jugée non satisfaisante, le grief peut alors être référé à l'arbitrage.
- 12.04 Tout grief impliquant 3 employés ou plus, peut être directement soumis par écrit dans les 10 jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief, par un membre de l'exécutif du syndicat, à la deuxième étape de la procédure de griefs pourvu que le grief soit signé par au moins 3 employés qui se croient lésés et par un membre de l'exécutif du syndicat.
- 12.05 Si le syndicat, comme tel, se croit lésé, il peut loger un grief en le présentant par écrit à la deuxième étape de la procédure de griefs; et ce, dans les 10 jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief. Si le grief n'est pas réglé, le syndicat peut recourir à l'arbitrage.
- 12.06 Si le grief n'a pas été réglé aux étapes administratives ci-dessus prévues aux articles 12.02 et 12.03, il pourra être soumis à l'arbitrage en la manière prévue au code du travail, en avisant l'autre partie, par écrit, dans les 10 jours ouvrables de l'expiration des délais ci-haut prévus.

- 12.07 L'arbitre n'a, dans aucun cas, autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention ou pour rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 12.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par la compagnie et le syndicat.
- 12.09 A chacune des étapes de la procédure de règlement de griefs, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du syndicat, soit par tout représentant dûment mandaté ou encore par procureur ou autres personnes autorisées.
- 12.10 Seuls la compagnie et le syndicat pourront, de consentement mutuel, étendre les délais prévus au présent article et ceci doit être confirmé par écrit.
- 12.11 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu toutefois qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties tel que prévu à l'article 12.10 qui précède.
- 12.12 La compagnie et le syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre unique dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage.
- 12.13 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le ministre du travail et de la main-d'oeuvre est prié d'en nommer un.
- 12.14 Dans les cas de compensation de salaire, si l'arbitre donne raison au syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date de l'événement donnant lieu au grief.
- 12.15 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) annuler la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

- 12.16 L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre les griefs et rendre sa décision; il doit s'efforcer de le faire dans les 30 jours ouvrables suivant sa nomination.
- 12.17 Sauf lorsqu'autrement prévu, les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant à l'Annexe "A" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.
- 13.02 Les employés sont payés par chèque le jeudi midi dans une enveloppe, pour la semaine finissant le samedi précédant. Les chèques sont distribués aux employés durant les heures normales de travail.
- 13.03 La semaine de paie commence le dimanche à 00.01 heure et se termine le samedi à 23.59 heures pour fins de compilation du temps supplémentaire hebdomadaire.
- 13.04 Si la compagnie désire payer les employés selon des modalités de paiement non prévues à la présente convention, elle doit, au préalable, discuter et s'entendre avec le syndicat pour les conditions à établir.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 a) L'ancienneté de tout employé s'établit à compter de la date de son embauchage jusqu'à la cessation de son emploi, ou de son dernier réembauchage dans le cas d'un employé qui a perdu son droit d'ancienneté.
- b) Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de 60 jours ouvrables dans une période de 6 mois consécutifs.
- c) Après la période de probation, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à la date de son embauchage ou de son réembauchage.
- 14.02 Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les seuls cas suivants:

- 14.02
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) lorsqu'à l'occasion d'un rappel, faisant suite à une mise à pied, il ne se rapporte pas au travail à la date prévue au paragraphe 14.16.
 - d) lorsqu'un employé est absent sans permission pour une période de 5 jours ouvrables consécutifs
- 14.03
- Pendant sa période de probation, tout nouvel employé n'est pas considéré comme un employé régulier. La compagnie pourra le congédier ou le mettre à pied sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de griefs.
- 14.04
- Dans le cas d'une absence de 3 jours ouvrables ou plus pour cause de maladie ou d'accident, la compagnie peut demander à l'employé concerné de se présenter chez un médecin qu'elle désigne, pour fins de vérification. L'employé est payé durant cette période et la compagnie s'engage à payer les honoraires, s'il y a lieu.
- 14.05
- a) La compagnie fournit au syndicat, une fois par mois le cas échéant, la liste des nouveaux employés en indiquant les renseignements suivants:
 - le nom et le prénom;
 - la date d'embauchage;
 - le salaire et le numéro d'assurance sociale.
 - b) Lorsqu'un employé est rappelé, ou réembauché, la compagnie fournit au syndicat les mêmes renseignements que pour un nouvel employé.
- 14.06
- La compagnie fournit au syndicat, au 1er mai et au 1er décembre de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention. Cette liste est affichée dans l'usine sur un tableau réservé à cette fin.
- 14.07
- Dans le cas de promotion à des fonctions à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté par usine prévaudra à condition que l'employé puisse démontrer, à la satisfaction de l'employeur, qu'il peut accomplir l'occupation d'une façon adéquate et efficace au cours d'une période d'entraînement de 15 jours ouvrables.

- 14.08 a) Si le candidat auquel le poste vacant ou le nouveau poste est accordé, est maintenu dans son nouveau poste au terme de la période prévue au paragraphe 14.07, il est réputé, à ce moment, pouvoir accomplir les exigences normales de la tâche.
- b) Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste s'il le désire, ou être demandé par la compagnie de le faire; dans ce dernier cas, il incombe à la compagnie de prouver que l'employé n'aurait pu accomplir les exigences normales de la tâche au terme de cette période.
- 14.09 Le défaut de poser sa candidature ou le refus d'une promotion ou transfert de la part d'un employé n'affecte en rien son droit de réappliquer pour toute promotion ou transfert ultérieur.
- 14.10 Dans les cas de rétrogradation et de mise à pied, l'employé qui doit rétrograder doit déplacer un autre employé qui occupe un même poste ou un poste inférieur au sien. L'employé mis à pied est le plus jeune en ancienneté d'usine. Cependant, l'employé qui en déplace ainsi un autre, doit pouvoir démontrer, à la satisfaction de l'employeur, qu'il peut accomplir l'occupation d'une façon adéquate et efficace, au cours d'une période d'entraînement de 15 jours ouvrables.
- 14.11 Les employés mis à pied seront rappelés au travail dans le sens inverse des mises à pied.
- 14.12 Les parties conviennent que lorsqu'un poste dans un département est régi par un décret gouvernemental, concernant la formation et les exigences de métiers, seuls les employés pouvant se qualifier en vertu de cette ordonnance pourront occuper ce poste.
- 14.13 a) Tout employé qui a été promu ou qui est promu à un poste hors de l'unité de négociation, accumule son ancienneté pour une période de 3 mois. Durant cette période, l'employé peut revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, l'employé perd ses droits d'ancienneté et s'il retourne à l'unité de négociation, il est considéré comme un nouvel employé.
- b) Tout employé qui a été ou qui est embauché directement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est considéré comme un nouvel employé aux fins de cette convention, s'il vient à occuper un poste couvert par cette unité.

- 14.14 a) Il est entendu que la compagnie doit mettre à pied les employés qui n'ont pas complété leur période de probation avant de procéder à des mises à pied d'employés qui ont complété cette période, en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, dans ce cas, la compagnie aura le fardeau de la preuve pour démontrer qu'il ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la compagnie lorsque des employés mis à pied n'ont pas été rappelés conformément aux dispositions du présent article, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, dans ce cas, la compagnie aura le fardeau de la preuve pour démontrer qu'il ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 14.15 Dans les cas de mises à pied, la compagnie doit donner un préavis d'au moins 5 jours ouvrables.
- 14.16 Dans le cas de rappel au travail, l'employé concerné doit en être avisé par lettre recommandée, envoyée à sa dernière adresse connue par la compagnie. Cet avis doit lui accorder un délai d'au moins 5 jours ouvrables pour se rapporter à la date fixée pour son retour au travail.
- Ce délai est compté à partir du moment où cette lettre a été oblitérée. L'ancienneté de l'employé ne sera pas affecté si le délai ci-haut mentionné n'est pas respecté par la compagnie. Dans ce cas, l'employé demeure sur la liste de rappel. Toutefois, cet avis par poste recommandée peut être remplacé par un appel téléphonique à l'employé concerné, en présence d'un délégué syndical.
- Dans ce cas, l'appel doit aussi être fait au moins 5 jours ouvrables avant la date fixée pour le retour au travail.
- 14.17 Dans l'application des paragraphes 14.07, 14.08 et 14.10, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour son nouveau poste, selon le taux prévu à l'annexe "A".
- 14.18 Tout poste vacant, ou nouvellement créé, doit être affiché pour une période de 5 jours ouvrables; cet avis doit indiquer le titre du poste, les qualifications nécessaires, le quart et le salaire. Copie de cet avis doit être remise au syndicat le jour même de l'affichage. La compagnie peut, durant la période d'affichage, combler le poste de façon temporaire.

- 14.19 Dans les cas de mises à pied, la compagnie doit donner un préavis d'au moins 5 jours ouvrables: A la demande de l'employé affecté par la mise à pied, celle-ci le gardera à son service jusqu'au vendredi suivant l'échéance du préavis, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie peut lui offrir, copie de l'avis être transmise au syndicat dans les plus brefs délais à l'exception des étudiants et des employés qui sont en période de probation.
- 14.20 a) Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel au travail si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait avant sa mise à pied, sans préjudice pour son ancienneté.
- b) Si un employé, pendant qu'il est mis à pied, est rappelé au travail selon les dispositions de cet article, pour une période inférieure à 1 mois, il a le droit de refuser ce rappel sans préjudice pour son ancienneté.
- 14.21 La compagnie doit expédier aux employés absents pour maladie ou accident, copie de tout affichage. L'expédition doit se faire par courrier recommandé le jour même de l'affichage.
- 14.22 Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la compagnie et qu'il refuse, la compagnie peut appeler un autre employé pour exécuter le travail basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 14.07..
- 14.23 Un employé ne peut pas être contraint de changer de fonction sauf dans les cas prévus expressément par la présente convention collective et dans le cas d'absence d'un employé ne dépassant pas 20 jours ouvrables. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé absent de reprendre son poste à son retour.

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 Tout avis de réprimande, de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires doit être communiqué par écrit au salarié concerné, avec copie au secrétaire du syndicat.
- 15.02 La compagnie doit aviser le syndicat, par lettre, des motifs du congédiement de tout employé couvert par cette convention, dans 5 jours ouvrables dès que l'employé en est avisé.
- 15.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement, peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu à l'arbitrage.

- 15.04 Une mesure disciplinaire datant de plus de 9 mois, ne peut être invoquée contre un salarié, sauf en cas de récidive, si dans ce cas, la mesure disciplinaire n'a pas été contestée par le salarié ou qu'elle a été maintenue en totalité ou en partie par un arbitre.
- 15.05 Aucun fait ne peut être officiellement reproché à un employé plus de 10 jours ouvrables après la connaissance acquise de cette commission par le président de la compagnie ou son représentant autorisé. Ce délai ne s'applique pas si la mesure disciplinaire est fondée sur une accumulation d'infractions mineures, ex.: retards répétés ou absences sans avertissement et/ou injustifiés.
- 15.06 Tout règlement en cours de procédure de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 16 - ASSURANCE-GROUPE, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-SALAIRE

- 16.01 Le plan d'assurance-groupe en vigueur au moment de la signature de la présente convention continue de l'être aux mêmes conditions.
- Cependant, dans les 60 jours de la signature de la présente convention, un comité composé de représentants des 2 parties est formé, pour étudier la mise en vigueur d'un nouveau plan d'assurance-groupe.
- Toute entente au niveau de ce comité fait partie intégrale de la présente convention.
- 16.02 L'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tous les employés ayant complété leur période de probation.
- 16.03 Le coût des primes pour ce plan sera partagé à 50-50 par la compagnie et l'employé.

ARTICLE 17 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 a) Les parties reconnaissent que l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de la qualité, ou de changements d'ordre technologique peuvent affecter certains emplois et supprimer certaines fonctions, en créer de nouvelles, exiger des employés des compétences nouvelles et peut-être nécessiter le ré-entraînement de certains employés.

- 17.01
- b) Si, après la signature de la présente convention, des fonctions nouvelles sont ajoutées, ou si les fonctions existantes sont modifiées d'une façon appréciable, à la suite d'un nouvel outillage et/ou de nouvelle machinerie, les parties doivent se rencontrer pour négocier les pré-requis de cette fonction nouvelle et/ou modifiée, et le taux de salaire s'il y a lieu. Si aucune entente n'intervient, le litige est soumis à un arbitre et sa décision est rétroactive à partir du jour où la fonction nouvelle et/ou modifiée est mise en vigueur.
 - c) Tout employé dont les modifications apportées à sa fonction exigent des compétences nouvelles, reçoit alors l'entraînement nécessaire d'une durée déterminée par entente entre les parties.
 - d) Lorsqu'une mise à pied devient nécessaire à la suite de l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de qualité, d'un changement d'ordre technologique, l'employé affecté exerce ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective, et alors, il a droit à un entraînement de 8 semaines sur le poste où il entend exercer ses droits de déplacement.
 - e) Cependant, aucun employé comptant 5 ans et plus de service ne peut être mis à pied directement ou indirectement pour les causes prévues au présent article.

ARTICLE 18 - SECURITE-SANTE

18.01 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

18.02 A cette fin, l'employeur et le syndicat formeront, dans les 30 jours de la signature, un comité de sécurité-santé composé de 3 représentants de l'employeur et de 3 représentants du syndicat. Le comité siégera le dernier lundi de chaque mois, une heure avant la fin de l'horaire de l'équipe de jour sans perte de salaire pour les représentants syndicaux.

Le comité aura pour tâches:

- a) de discuter, le cas échéant, des accidents survenus, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- b) de veiller à l'observation des règles de sécurité;
- c) de faire des recommandations touchant la sécurité et la santé des salariés.

- 18.03 Un salarié impliqué dans une situation dangereuse, imminente pour sa santé ou sa sécurité, doit aviser immédiatement son contremaître et un membre du comité de sécurité. Si ceux-ci sont d'accord sur le danger signalé, la situation est corrigée avant que le salarié reprenne son travail. S'ils ne sont pas d'accord, le litige est soumis à un inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre du Québec, désigné à cette fin et qui prend la décision finale. Pendant ce temps, l'employé est affecté à un autre poste de travail.
- 18.04 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit un entraînement suffisant pour lui permettre d'exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires. De plus, l'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit jugé dangereux par le comité ou à défaut d'accord, par l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre du Québec.
- 18.05 Aucune mise à pied et aucun congédiement ne peuvent résulter d'un accident ou d'une maladie relié au travail du salarié.
- 18.06 L'employeur prend les dispositions pour assurer, au besoin, en tout temps et à ses frais le transport par ambulance des employés accidentés ou pris de malaises sérieux sur les lieux de travail.
- 18.07 Tout examen médical exigé par l'employeur s'effectue durant les heures normales de travail sans frais pour le salarié et sans perte de salaire.
- 18.08 L'employeur s'engage à fournir aux employés l'équipement de sécurité fourni actuellement et décrit à l'Annexe "D" des présentes.
- 18.09 L'employeur mettra à la disposition des salariés pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins sous la responsabilité d'un représentant syndical au comité de santé et de sécurité.
- 18.10 L'employeur conserve aux salariés l'usage du local actuellement réservé pour les repas et la pause-café. Ce local doit être équipé d'un réfrigérateur, d'une cuisinière, d'un robinet d'eau potable et d'un cabinet d'aisance.

18.11 L'employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité de ses salariés.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE DU SYNDICAT

19.01 L'employeur fournit un tableau d'affichage réservé exclusivement au syndicat. Ce tableau est installé à un endroit déterminé de commun accord, entre la compagnie et le syndicat. Tout document affiché sur ce tableau doit porter la signature d'un membre de l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 20 - ABSENCE POUR PERMANENCE SYNDICALE

20.01 La compagnie accordera, pour la durée de la présente convention, à 1 membre du syndicat, sans perte ni cumule d'ancienneté, sur demande écrite du syndicat ou d'un organisme auquel le syndicat est affilié, un permis d'absence sans solde ne dépassant pas 9 mois pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales.

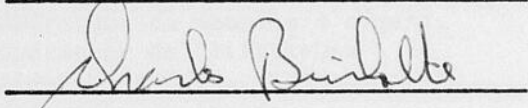
ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective prend effet le premier (1er) mars 1979 pour se terminer le 28 février 1982. Elle a effet rétroactif à compter du premier (1er) mai 1979. Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.

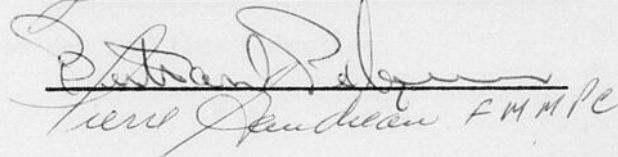
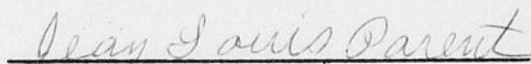
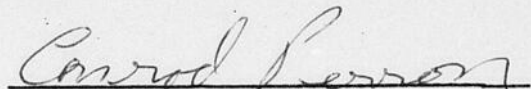


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5^{ième} jour du mois de *NOVEMBRE* 1979.

SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)



LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS
INC.



ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES TACHES ET SALAIRES

Pour fins d'application de cet annexe, les départements suivants sont reconnus pour fins d'ancienneté.

- 1) Département de service.
- 2) Département de réchapage et de caoutchouc.
- 3) Département d'entretien (maintenance).
- 4) Département de la réception et de l'expédition.

Comprenant les fonctions suivantes:

Département de réchapage

Préposé à la vulcanisation.

Préposé au "buffage".

Préposé au collage des semelles de pneus sous pression.

Préposé au trimage des semelles de pneus.

Préposé à l'examen et à la classification des carcasses.

Préposé au vidage des pneus.

Préposé au bourrage des pneus.

Préposé à la construction des pneus (orbitread).

Préposé à la cuisson des pneus.

Aide générale.

Préposé au bourrage des trous sur les carcasses de pneus de camions (bourrage avec Mogum).

Préposé à la construction des pneus de camions (application de la Cushion Gum et de la semelle précuite sur les carcasses).

Département du caoutchouc

Opérateur de "compound".

Opérateur de "mixer".

Opérateur de moulin.

Opérateur de calandre.

Opérateur d'extruder.

Opérateur de machine à ciment.

Opérateur de "lift truck".

Aide générale.

Opérateur de presse.

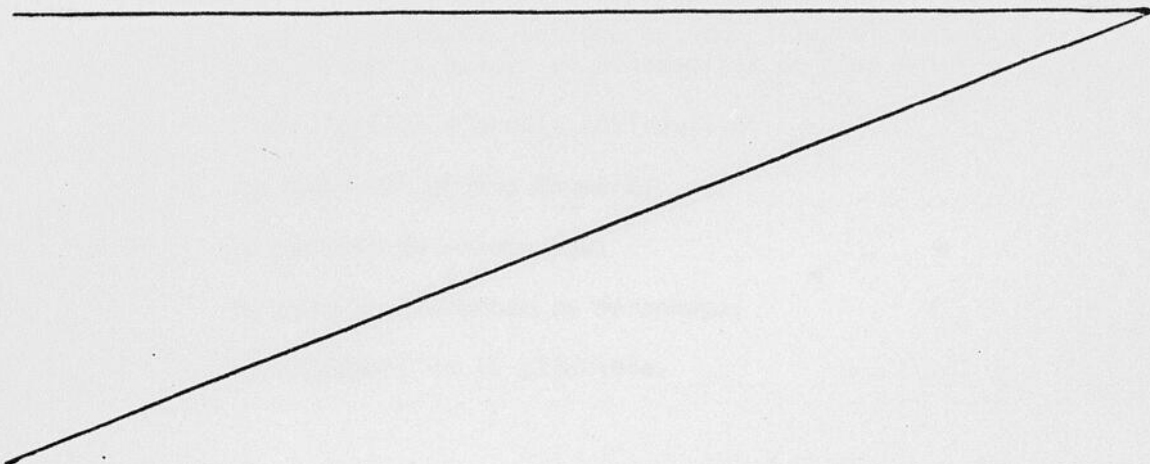
Préposé au "buffage" et à l'enroulement des semelles précuites.

ANNEXE "A" - (suite)Plan de réchapage et plan de caoutchouc

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.06	\$ 4.45	\$ 4.98
2ème année	\$ 4.33	\$ 4.75	\$ 5.32
3ème année	\$ 4.70	\$ 5.15	\$ 5.77
4ème année	\$ 5.15	\$ 5.65	\$ 6.33
5ème année	\$ 5.59	\$ 6.13	\$ 6.87
6ème année	\$ 5.90	\$ 6.47	\$ 7.25
7ème année	\$ 6.33	\$ 6.94	\$ 7.77

Département de la réception et de l'expédition1èrePréposé à la réception et à l'expédition:

Salariés dont les fonctions sont essentiellement reliés à la réception, au déballage, à l'emmagasiner, à la préparation ou à l'expédition des commandes, à l'entretien de l'établissement ou au nettoyage des pièces des véhicules automobiles.



ANNEXE "A" - (suite)Département de la réception et de l'expéditionSALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.29	\$ 4.59	\$ 5.02
2ème année	\$ 4.95	\$ 5.30	\$ 5.79
3ème année	\$ 5.28	\$ 5.65	\$ 6.17
4ème année	\$ 5.61	\$ 6.00	\$ 6.56
5ème année	5.83	\$ 6.24	\$ 6.82

Département de service1ère Préposé au service:

Tout salarié dont le travail consiste essentiellement à faire:

- a) la vente de l'essence ou de lubrifiants;
- b) le lavage, le graissage ou la conduite des véhicules;
- c) la pose ou la réparation des pneus;
- d) l'installation des accumulateurs, des courroies, des boyaux, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des silencieux ou des autres pièces et accessoires de même nature;
- e) l'application d'enduit antirouille;
- f) la vente des objets énumérés;
- g) le service de remorquage;
- h) le service d'urgence de dépannage;
- i) le transport de la clientèle.

ANNEXE "A" - (suite)Département de service (suite)2ème Spécialiste au pneu:

Salariés dont les fonctions essentielles, en plus d'effectuer la pose des pneus sur les véhicules automobiles, consistent à équilibrer et à graisser les roues, à remplacer les goujons des roues, à mettre le calcium dans les roues et à couper les goujons des roues au chalumeau.

SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.15	\$ 4.44	\$ 4.85
2ème année	\$ 5.44	\$ 5.82	\$ 6.36
3ème année	\$ 5.61	\$ 6.00	\$ 6.56
4ème année	\$ 5.83	\$ 6.24	\$ 6.82
5ème année	\$ 6.27	\$ 6.71	\$ 7.33

Département d'entretien usine1ère Mécanicien machine fixe:

Personne qui accomplit divers travaux d'installation, d'entretien, d'inspection, de réparation et d'ajustement de la machinerie et de l'outillage mécanique de l'établissement. Elle doit posséder une connaissance générale de la construction et de l'assemblage des machines et de l'outillage.

ANNEXE "A" - (suite)Mécanicien machine fixeSALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.75	\$ 5.21	\$ 5.83
2ème année	\$ 5.02	\$ 5.51	\$ 6.17
3ème année	\$ 5.39	\$ 5.91	\$ 6.62
4ème année	\$ 5.84	\$ 6.41	\$ 7.18
5ème année	\$ 6.28	\$ 6.89	\$ 7.72
6ème année	\$ 6.59	\$ 7.23	\$ 8.10
7ème année	\$ 7.02	\$ 7.70	\$ 8.62

Département d'entretien usine2ème Préposé à l'entretien ménager:

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'usine.

SALAIRES

<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
\$ 4.06	\$ 4.45	\$ 4.98

ANNEXE "A" - (suite)Département d'entretien

<u>Compagnons</u>	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
"A"	\$ 7.92	\$ 8.47	\$ 9.25
"B"	\$ 7.59	\$ 8.12	\$ 8.88
"C"	\$ 7.36	\$ 7.87	\$ 8.60

Apprentis

1er échelon	\$ 4.36	\$ 4.66	\$ 5.09
2e échelon	\$ 5.04	\$ 5.39	\$ 5.89
3e échelon	\$ 5.37	\$ 5.75	\$ 6.28
4e échelon	\$ 5.68	\$ 6.08	\$ 6.64

ANNEXE "B" - AJUSTEMENT AU COUT DE LA VIE

1) Définition de l'I.P.C.

- a) "Indice du coût de la vie" réfère à l'indice du coût de la vie pour le Canada (1961-100) publié par Statistique-Canada.

But

- b) Afin de protéger les employés contre une hausse exceptionnelle du coût de la vie telle qu'indiquée par l'indice des prix à la consommation, cette clause prévoit un ajustement au coût de la vie.

Ce dernier ajustement au coût de la vie entre en vigueur si l'indice des prix à la consommation augmente de 9% ou plus dans la deuxième année de la convention, de 9% ou plus dans la troisième année de la convention.

2) Calcul de l'augmentation de l'I.P.C.

- a) Le calcul de l'augmentation de l'I.P.C. sera effectué le mois de mars de chaque année de la convention.

Pour la deuxième année de la convention, soit du 1er mars 1980 au 28 février 1981, l'augmentation de l'I.P.C. sera la différence entre l'I.P.C. de janvier 1981 et celui de février 1980.

Pour la troisième année de la convention, soit du 1er mars 1981 au 28 février 1982, l'augmentation de l'I.P.C. sera la différence entre l'I.P.C. de janvier 1982 et celui de février 1981.

Calcul de l'ajustement au coût de la vie

- b) Si un ajustement au coût de la vie entre en vigueur tel que décrit précédemment, le calcul de l'ajustement est comme suit:

soit \$0.02 de l'heure pour chaque point de l'I.P.C. excédant 9% dans la deuxième année de la convention, 9% dans la troisième année de la convention.

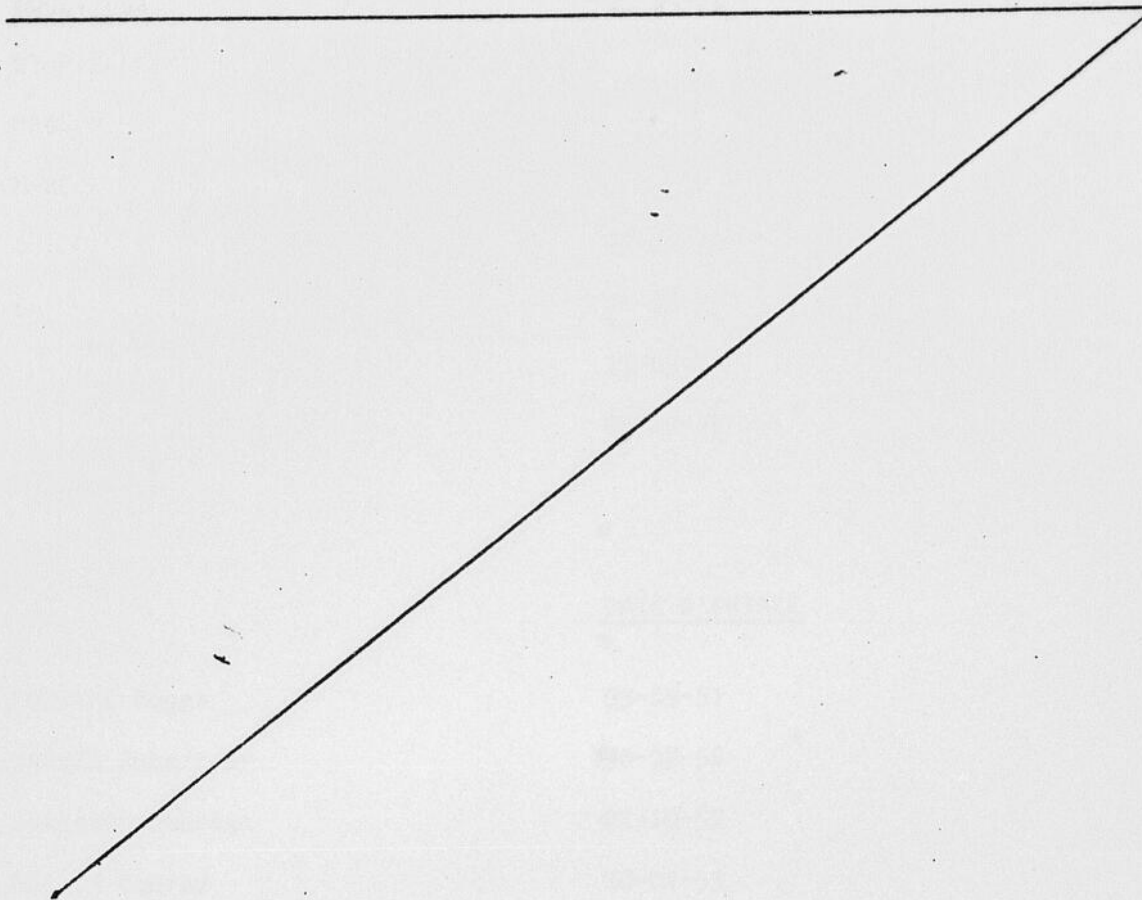
L'ajustement n'est valable que pour les heures actuellement travaillées.

Date de paiement de l'ajustement au coût de la vie

- c) L'ajustement au coût de la vie, si applicable, devient dû la première semaine de salaire du mois de mars 1981 pour la deuxième année de la convention, du 1er mars 1982 pour la troisième année de la convention.

ANNEXE "B" - (suite)

- 2) (d) L'ajustement pour le coût de la vie sera une addition qui ne fera ni partie du salaire de base horaire régulier de l'employé ni de son salaire pour calculer le temps supplémentaire et qui ne sera pas considéré pour calculer d'autres allocations ou bénéfices basés sur le salaire.
- e) Cependant, les ajustements ainsi obtenus selon l'annexe "B" pendant la durée de la présente convention, deviendront une addition minimum garantie à la fin de la présente convention.
- 3) La continuation de l'opération des augmentations du coût de la vie dépend de la disponibilité de l'indice du coût de la vie officiel, publié mensuellement par Statistique-Canada dans sa forme actuelle de calcul du coût de la vie à moins qu'autrement convenu par la Compagnie et le Syndicat.



ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTIONSERVICE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
BOUCHARD Louis-Philippe	20-02-67
MERCIER Jacques	27-11-72
COTE Lucien	14-03-76
CHEVANEL Gaétan	14-03-77
SIMARD Daniel	23-06-77
BEDARD Julien	23-08-77
AUDET Luc	03-04-78
ST-PIERRE Michel	05-06-78
PROVENCHER Jean-Marc	20-06-78
MARQUETTE Jean-Yvon	05-07-78
CHICOINE Denis	19-02-79
BAILLARGEON Maurice	09-05-79 (transféré usine)
PLANTE Michel	19-05-79
ST-LAURENT Daniel	09-07-79

USINE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
COUTURE Roger	09-09-51
BARNES Robert Sr.	30-08-56
BERGERON Lauréat	02-10-57
PERRON Conrad	20-01-59

ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE (suite)USINE (suite)

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
MARQUIS XAVIER	20-10-62
CARON Robert	20-03-65
PARENT Jean-Louis	02-06-66
LAROCHELLE Gaston	11-08-66
LEVASSEUR Jean-Claude	02-08-67
BARNES Robert Jr.	23-06-69
PELOQUIN Omer	27-10-71
FORTIER Pierre	22-11-71
FERNAND Jacques	20-08-73
PELOQUIN Bertrand	06-05-74
GUILLEMETTE Gérard	10-06-74
MORIN Adrien	06-08-74
BEDARD Yvon	06-08-74
COTE Luc	04-08-75
COTE Sylvain	12-09-77
LATULIPPE Serge	24-04-78
COTE Roger	15-05-78
TERRIAULT Pierre	26-06-78
DEMERS Louis-Marie	10-07-78
LEPINE Denis	31-07-78
QUELLETTE Jacques	15-08-78


ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE (suite)USINE (suite)

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
SPOONER Laurent	21-08-78
VACHON Denis	21-08-78
PARE Marc	30-08-78
FAUCHER Denis	04-09-78
ST-PIERRE Michel	18-09-78
BEDARD Luc	05-10-78
COUTURE Guy	23-10-78
ST-PIERRE Robert	25-10-78
BECHARD Paulin	21-04-79
CHOUINARD Yves	23-04-79
TERRIAULT Michel	04-06-79
DUMONT Gérard	18-06-79
POULIN Lionel	31-07-79

ENTREPOT

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
DUCHESNEAU <i>Jacques</i>	24-09-73
LORTITCH PIERRE	15-09-74
DUCHESNEAU Michel	01-06-78
JACQUES Gaston	07-05-79

ANNEXE "D" - EQUIPEMENT DE SECURITE

- 1o) Salopettes pour les employés du département de caoutchouc et les mécanicien.
 - 2o) Gants pour tous ceux qui en ont besoin dans l'usine.
 - 3o) Lunettes de sécurité, au besoin.
 - 4o) Gants de fabrication d'amiante pour les mouleurs.
 - 5o) Bottes et gants à la disposition des employés travaillant au département de service (pour le calcium).
-
- 

En vue de mettre un terme au conflit de travail qui sévit depuis le 30 août 1979, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:


- 1) L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune mesure disciplinaire à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque en raison de sa participation de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail ou à toute autre action y donnant lieu.
- 2) L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque en raison de sa participation de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail ou à toute autre action y ayant donné lieu.
- 3) L'employeur, partie aux présentes, s'engage à retirer toute procédure légale, judiciaire ou autre dont il a le contrôle, intentée contre tout salarié, officier, Conseil Central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke Inc. (CSN) ou ses représentants, la Confédération des Syndicats Nationaux ou ses représentants, la Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. (CSN) ou ses représentants et à n'entreprendre aucune telle poursuite contre ces mêmes personnes. Chacune des parties assume ses frais encourus.
- 4) Les parties conviennent que la durée du conflit de travail ne constitue, d'aucune façon, une interruption de services, quant au maintien ou l'accumulation de l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention.
- 5) Le régime de vacances des salariés visés par le présent protocole ne sera en aucune façon infirmé. Le mode de rémunération est celui déterminé à la convention collective.
- 6) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à maintenir ou à rétablir tous les programmes d'assurance collective en vigueur. Le paiement de la prime se fait tel que prescrit à la convention collective, sauf pour ce qui est de la prime de l'assurance salaire pendant la durée du conflit.
- 7) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à rap-peler au travail, dans leur classification et par ordre d'ancienneté, tous leurs salariés qui étaient à son emploi en date du 30 août 1979.


ANNEXE "E" - PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL (suite)

- 8) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à verser à chacun de ses salariés les montants de rétroactivité convenus par entente et par la convention collective de travail de la façon suivante:
- la première semaine de travail de tous les salariés, la moitié de la rétroactivité sera versée le jour de la paye et la deuxième moitié de la rétroactivité sera versée un (1) mois plus tard.
- 9) L'employeur s'engage à payer la Fête du Travail à tous les salariés au plus tard 30 jours après la signature du présent protocole de retour au travail.
- 10) Tout salarié déjà classé à un échelon supérieure de sa date d'ancienneté, lors de la signature de la présente convention, ne diminuera pas d'échelon pendant la durée de cette convention. Il est évident qu'il continuera à monter dans les échelons.
- 11) Il est évident qu'aucune correction ni diminution ne pourront être faites sur la période de paye se terminant le 31 août 1979 tel qu'il apparaît sur le document daté du 4 septembre 1979.

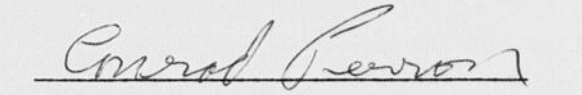
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5 ième jour du mois de novembre 1979.

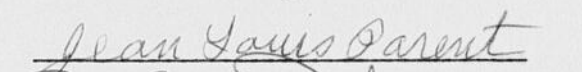
LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS INC.




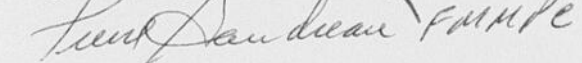


SYNDICAT DES SALAIRES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)









MARQUIS^{INC}

Produits
de caoutchouc
MARQUIS inc.

1051
rue Galt est,
Sherbrooke, Québec

(819) 569-9561
J1G 1Y7

Sherbrooke, 4 Septembre 1979

Cher employé,

Vous trouverez ci-joint, votre chèque de paie pour
la période se terminant le 31 Août 1979.

Il est à noter, qu'afin d'activer l'émission de chèque,
nous n'avons pas tenu compte du temps perdu, soit par le retard
à entrer au travail etc...

Nous nous réservons le droit de faire des corrections
s'il y a lieu sur les prochaines remises.

La Direction.

ANNEXE "F" - LETTRE D'ENTENTE

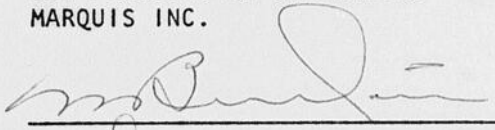
La compagnie et le syndicat conviennent de ce qui suit concernant le contrat à forfait déjà existant entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration.

- 1o) Etant donné que le sous-contractant ne fait pas parti de l'unité de négociation du certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, M. Guy Beaudry, en date du 1er mai 1979;
- 2o) Etant donné que ce n'est pas dans l'intention du syndicat de l'inclure à l'unité de négociation du certificat d'accréditation;
- 3o) Etant donné que ce contrat entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration existait avant la signature de la présente convention;

POUR CES RAISONS, le syndicat respectera ledit contrat ou tout autre contrat subséquent entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration.

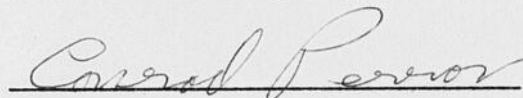
WJ
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5^{ième} jour du mois de NOVEMBRE 1979.

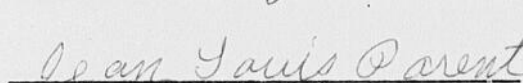
LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC
MARQUIS INC.




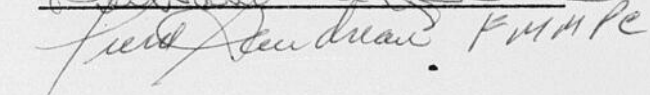
Charles Bibeault

SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)



Corneil Perreault


Jean Louis Parent


Robert D. Levesque


Fernand Frenette

DÉPÔT

Dépôt N°: **79 12 067**

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 **03-666-5**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	IS-12466-03
Date	Signature 79-11-05	Réception 79-11-08	Durée	Du 79-03-01	Au 82-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 56

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés des Produits de Caoutchouc Marquis (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué. J1H 2E3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Produits de Caoutchouc Marquis Inc. 1051 est, rue Galt Sherbrooke, Qué. J1G 1Y7

Unité de négociation

"Tous les employés au sens du Code du Travail, sauf les employés cléricaux et/ou de bureau, chimistes, contremaîtres, représentants des ventes à salaire et/ou à salaire et commission."

Région	05-00	Activité	1629 (5)	Affiliation	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

Déposant: Fédération des Syndicats des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. (CSN)
Att: M. Pierre Gaudreau, con. synd.
180 rue Acadie
Sherbrooke, Qué.
J1H 2E3

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Pierre Gaudreau</i>	Date 79

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4870 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-

9705-00
1629(5)

BUREAU DU
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

79 NOV -8 11 12

12466-03
56
03666-5

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS INC.,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS (CSN)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

DUREE: 01-03-79 au 28-02-82

17

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les dispositions de la présente convention ont pour objet d'une part, d'établir des relations ordonnées entre les parties et de favoriser des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés, et d'autre part, de déterminer pour ces derniers des conditions de travail équitables visant à promouvoir entre autre, leur sécurité et leur bien-être et de favoriser en retour une meilleure productivité, un accroissement de la rentabilité de l'entreprise et un service prompt et courtois à la clientèle.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le premier (1er) mai 1979, c'est-à-dire tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés cléricaux, des vendeurs et des chimistes.
- 2.02 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention.
- 2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté, ou qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence ou de travail provisoire de moins d'une heure.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 Rien dans la présente convention ne devra être incompatible avec les pouvoirs de l'employeur, lui permettant de diriger et de gérer efficacement ses activités, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 La compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet d'entraîner une rétrogradation de tout employé régulier, d'entraîner une mise à pied de tout employé régulier ou d'empêcher un rappel d'un employé ayant des droits d'ancienneté, et ce, pendant la durée de la convention, sauf dans les cas suivants:

- 3.02 (suite) - entente écrite entre le syndicat et l'employeur;
- impossibilité de faire accomplir le travail par un ou des employés réguliers de l'unité de négociation.

Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve et doit aviser le syndicat 10 jours ouvrables avant l'octroi du sous-contrat.

- 3.03 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, interférence, contrainte ou coercition de part ou d'autre concernant tout employé couvert par la présente convention, à cause de sa qualité de membre ou de non membre du syndicat.

ARTICLE 4 - GREVE OU LOCK-OUT

- 4.01 a) Pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés, et
b) Le syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Les paragraphes (a) et (b) du présent article sont en conformité avec les dispositions des articles 94, 95, 96, 97 et 98 du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 a) Tout employé, actuellement membre du syndicat, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention collective.
b) Tout employé qui n'est pas membre du syndicat, doit y adhérer dans les 10 jours ouvrables de la signature des présentes comme condition du maintien de son emploi.

- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauchage, et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les 10 jours ouvrables suivant la date de son emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.

- 5.03 a) Pendant la durée de cette convention collective, la compagnie déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et remet l'argent ainsi perçu dans les 15 premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Salariés des Produits de Caoutchouc Marquis (CSN) et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.
- b) Pour les fins du présent article, le syndicat indique à la compagnie dans un avis écrit:
- 1) le montant de la cotisation syndicale;
 - 2) la date de la première retenue;
 - 3) le nombre de paies consécutives sur lesquelles la compagnie doit répartir de façon égale cette cotisation.

Cet avis prend effet au plus tard le 30ième jour suivant sa réception.

5.04 La compagnie s'engage à fournir mensuellement au secrétaire du syndicat une liste de tous les nouveaux employés et les départs, comprenant le nom, le prénom, le salaire, le numéro d'assurance sociale et l'adresse domiciliaire de ces employés.

5.05 La compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.

5.06 Le syndicat s'engage à prendre le fait et cause de la compagnie pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre la compagnie par un salarié ou un groupe de salariés résultant de l'application du présent article.

5.07 Lorsqu'un salarié ne se conforme pas aux paragraphes 5.01 (a) et (b), ainsi qu'au paragraphe 5.02, le syndicat donne avis à la compagnie et celle-ci devra mettre fin à son emploi dans les 10 jours ouvrables suivant l'avis, à moins que ce salarié ne soit devenu membre du syndicat durant ce délai.

5.08 Tout nouvel employé est, dans les 10 jours ouvrables qui suivent son embauche, présenté au président du syndicat, ou son remplaçant, qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

Employés affectés à l'usine de fabrication

6.01 Pour les employés affectés à l'usine de fabrication, la semaine régulière de travail est de 45 heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi. Au 1er mai 1980, la semaine régulière de travail sera de 43 3/4 heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi. Au 1er mai 1981, la semaine régulière de travail sera de 42½ heures, réparties également en 5 jours, soit du lundi au vendredi.

6.02 Semaine régulière de travail de 45 heures

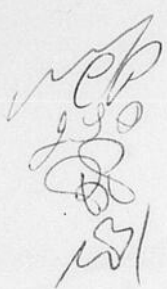
- a) La journée régulière de travail pour l'équipe de jour est répartie entre 7:00 heures a.m. et 5:00 heures p.m., du lundi au vendredi inclusivement, avec interruption d'une heure pour le repas du midi.
- b) La journée régulière de travail pour l'équipe de nuit est répartie entre 5:00 heures p.m. et 3:00 heures a.m. du lundi au vendredi inclusivement, avec interruption d'une heure pour le repas.

6.03 Semaine régulière de travail de 43 3/4 heures

- a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7:00 heures à 16:45 heures du lundi au vendredi inclusivement, avec une période libre de 1 heure pour le repas entre 12:00 heures et 13:00 heures. Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.
- b) La semaine normale de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe est d'une durée de 43 3/4 heures réparties en 5 jours du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe sont de 16:45 heures à 01:00 heure le jour suivant, avec une période libre de 30 minutes ~~payées~~ pour le repas entre 21:30 heures à 22:00 heures.

Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.



6.04

Semaine régulière de travail de 42½ heures

- a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7:00 heures à 16:30 heures du lundi au vendredi inclusivement, avec une période libre de 1 heure pour le repas entre 12:00 heures et 13:00 heures. Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.
- b) La semaine normale de travail pour les employés affectés à la deuxième équipe est d'une durée de 42½ heures réparties en 5 jours du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour les employés affectés à deuxième équipe sont de 16:30 heures à 01:00 le jour suivant, avec une période libre de 30 minutes payées pour le repas entre 21:30 heures et 22:00 heures.

Ces heures de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle.

6.05

La compagnie peut décider d'établir temporairement ou non, une troisième équipe.

6.06

L'équipe régulière de jour ne peut pas être diminuée pour constituer ou augmenter la deuxième équipe. Cependant, dans l'application de ce sous-paragraphe, les employés qui n'ont pas complété leur période de probation ne sont pas considérés comme faisant partie de l'équipe régulière de jour. Cependant, la période de probation pour l'employé travaillant sur la deuxième ou troisième équipe, pourra être complétée sur l'équipe de jour.

- 6.06
- a) Tout employé qui travaille sur une équipe ou l'autre peut faire valoir ses droits d'ancienneté en cas de nouveau poste ou de poste vacant pour être affecté sur une autre équipe, le tout conformément à l'article traitant de l'ancienneté et ce, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'assignation de la tâche.
 - b) Aucun employé ne peut être contraint de changer d'équipe sauf dans les cas expressément prévus par la présente convention collective.
 - c) A leur demande, 2 employés travaillant sur des équipes différentes, peuvent changer d'équipe avec l'accord du contremaître lequel ne peut refuser sans motif valable.
 - d) Tout employé peut faire valoir strictement son ancienneté pour occuper un poste nouveau ou vacant et comportant des tâches équivalentes sur une autre équipe.
 - e) L'employé affecté sur la deuxième ou possiblement sur la troisième équipe, bénéficie d'une prime de \$0.60 l'heure ~~ou~~ plus de son taux horaire régulier.

- 6.07
- a) Les employés bénéficient de 2 périodes de repos de 15 minutes chacune, à chaque demi-journée de travail.
 - b) Les employés suivants et leurs aides immédiats, opérateurs de compounds et opérateurs de mixer, bénéficient d'une période de 20 minutes avant la fin de la première demi-journée et de 15 minutes avant la fin de la journée afin de leur permettre de se nettoyer.

Département de service et département d'expédition

- 6.08
- Pour les employés affectés aux départements ci-haut mentionnés, la semaine régulière de travail est de 42½ heures également réparties en cinq jours, soit du lundi au vendredi inclusivement.
- 6.09
- Nonobstant l'article 6.08, l'employeur peut requérir que les employés mentionnés au paragraphe précédent, se présentent au travail le samedi et ce, pour une durée de 4 heures, soit de 8:00 heures à 12:00 heures. Les heures ainsi travaillées seront rémunérées au taux de temps et demi.

6.10

Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle du matin et/ou de l'après-midi et que, pour des raisons autres qu'une raison de force majeure, ou de manque de force motrice, ou bris majeur d'équipement, la compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé n'a pas été averti avant la fin de son dernier quart régulier, ou de son départ le matin selon le cas, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux régulier, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie lui offre.

Tout employé qui commence à effectuer un travail au début d'une journée et pour lequel la compagnie n'a plus de travail à lui offrir, est rémunéré pour un minimum d'une demi-journée normale de travail.

6.11

Un employé rappelé par la compagnie après les heures normales de travail et après avoir quitté l'établissement, est assuré d'une indemnité minimale de 3 heures au taux régulier. L'employé ne devra exécuter que le travail pour lequel il a été requis.

6.12

- a) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps.
- b) Tout travail accompli en surtemps est rémunéré au taux de temps et demi.
- c) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fêtes chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double.

6.13

Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, en accordant la préférence à l'employé qui a débuté le travail concerné.

- 6.14 Cependant, si le travail est généralement exécuté indifféremment par plusieurs employés, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.
- 6.15 Sous réserve du paragraphe 6.13, le travail supplémentaire doit toujours être offert à l'employé qui en a le moins d'accumulé.
- 6.16 Les heures régulières de travail énumérées à la présente convention ne constituent pas une garantie de travail.
- 6.17 L'employé à qui l'on offre du travail supplémentaire peut refuser et alors le travail supplémentaire exécuté par un autre employé est également inscrit à son nom.
- 6.18 A ces fins, un représentant de l'employeur doit avoir une liste de tous les employés indiquant le temps supplémentaire refusé ou exécuté par les employés. Cette liste peut être vérifiée par le représentant syndical concerné lorsque nécessaire. Elle doit être également affichée au tableau réservé à cette fin.
- 6.19 Le dossier de travail supplémentaire ne doit, en aucun temps, servir de prétexte à l'exercice de pressions à l'endroit des employés qui refusent d'effectuer du travail supplémentaire.
- 6.20 a) Tout employé qui travaille en temps supplémentaire a droit à une période payée au taux régulier, de 30 minutes pour le repas.
- b) A chaque période de travail de plus de 3 heures, en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de 10 minutes sans perte de salaire.
- 6.21 Si un employé est demandé pour travailler en temps supplémentaire et que, ayant commencé ce travail, il reçoit une offre d'annulation, il lui est payé un minimum de 3 heures au taux régulier applicable.

ARTICLE 7 - CONGES STATUTAIRES

- 7.01 Les jours de congés suivants sont chômés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel il coïncide:

- 7.01 (suite) le jour de l'an; l'Action de Grâces;
 le 2 janvier; la fête du travail;
 le lundi de Pâques; la veille de Noël;
 le 1er mai; Noël;
 le jour décrété fête nationale des Québécois; le lendemain de Noël;
 la Confédération; la veille du jour de l'an.
- 7.02 Tout salarié recevra pour chaque congé mentionné, une somme égale à son gain pour une journée régulière de travail comprenant les primes.
- 7.03 Pour bénéficier de chacun des jours de congé chômés et payés ci-dessus énumérés, le salarié doit remplir les conditions suivantes:
- a) avoir travaillé 50 jours ouvrables continus;
 - b) avoir été au travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le congé;
 - c) un employé absent depuis moins d'un mois avec permission, ou en raison d'accident de travail, maladie ou accident, ne perd pas le paiement des jours fériés auxquels il a droit;
 - d) un employé mis à pied depuis moins d'un mois et qui a plus d'un an d'ancienneté, ne perd cependant pas les jours fériés auxquels il a droit.
- 7.04 Les jours énumérés au paragraphe 7.01 pourront être reportés après entente. Advenant qu'un de ces congés survienne un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour, après entente, et à défaut d'entente, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant.
- 7.05 Si un jour chômé et payé survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura le choix de:
- a) recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de ce congé statutaire;
 - b) l'employeur lui accordera une journée de vacances additionnelle suivant immédiatement sa période de vacances régulières, ou, à d'autres dates établies par entente mutuelle entre l'employé concerné et l'employeur.

7.06 L'employé qui travaille les jours chômés et payés énumérés au paragraphe 7.01 sera payé temps double pour les heures travaillées, en plus du paiement pour le congé.

7.07 Un jour chômé et payé qui survient un mardi, un mercredi ou un jeudi doit être reporté au lundi ou au vendredi suivant une entente mutuelle, sauf le 1er mai.

ARTICLE 8 - CONGES DE DEUIL

- 8.01 Tout employé qui a terminé sa période de probation a droit, sans perte de salaire, à:
- a) 4 jours ouvrables de congé à compter du décès de son conjoint ou de son enfant;
 - b) 3 jours ouvrables de congé à compter du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur;
 - c) 1 jour ouvrable de congé à compter du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur;
 - d) 1 jour ouvrable de congé à compter de la naissance de son enfant.

Ces jours seront payés dans la mesure où ils tombent des jours ouvrables.

8.02 Un congé sans solde, pouvant aller jusqu'à 2 semaines, sera accordé à un employé qui en fait la demande, à l'occasion de son mariage.

8.03 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 8.01, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ s'il est au travail, ou avant le début de son travail s'il n'est pas au travail. Cependant, l'employé devra fournir une preuve écrite à l'employeur, sur demande.

ARTICLE 9 - DEVOIR DE JURE

9.01 Un employé qui est appelé, ou qui sert de juré, ou de témoin dans une cause à laquelle il n'est pas partie intéressée, ne doit pas subir de perte de salaire, et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré ou comme témoin, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé et a servi comme juré ou comme témoin.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Dans le but d'établir les vacances, l'année débutera le premier (1er) mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.
- 10.02
- a) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé moins d'un an de service au service de la compagnie, aura droit à une journée par mois travaillé, jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables, avec une paie de 4% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - b) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 1 an à 3 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 2 semaines de vacances payées à raison de 4% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - c) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 4 ans et 5 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 2 semaines de vacances payées à raison de 5% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - d) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 6 ans à 9 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 3 semaines de vacances payées à raison de 6% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - e) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 10 ans à 14 ans de service au service de la compagnie, aura droit à 3 semaines de vacances payées à raison de 7% du salaire total gagné durant l'année de référence.
 - f) Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé de 15 ans et plus de service au service de la compagnie, aura droit à 4 semaines de vacances payées à raison de 8% du salaire total gagné durant l'année de référence.

10.03 Prise de vacances(A) USINE DE FABRICATION

- a) Afin de permettre aux employés affectés à l'usine de fabrication de prendre les vacances qui leur sont accordés en vertu du présent article, ladite usine devra cesser ses opérations pendant les 2 dernières semaines complètes de juillet de chaque année. La première et la deuxième semaines de vacances pour ceux qui y ont droit, seront prises pendant ces deux semaines. Les parties pourront déplacer cette période de vacances après entente.

- 10.03 (A) b) L'employé qui a droit à plus de 2 semaines de vacances, cédulera ses vacances additionnelles selon son ancienneté en tenant compte de la cédule de production et ceci au plus tard le 30 avril de chaque année. Dans les 2 semaines suivantes, la compagnie affichera la cédule de vacances sur le tableau d'affichage avec copie au syndicat.
- c) Cependant, l'employé qui a cédulé ses semaines de vacances, et que par conséquent, la cédule est acceptée par la compagnie et ceci au plus tard le 31 mai de chaque année, ne sera en aucun cas obligé de changer ses vacances pour quelque raison que ce soit, de la part de la compagnie.

(B) a) DEPARTEMENT DE SERVICE

Les employés de ce département devront prendre leurs vacances entre le premier (1er) mai et le premier (1er) décembre de chaque année pour la première et la deuxième semaines selon le cas et entre le premier (1er) décembre et le premier (1er) mai pour la troisième et quatrième semaines; à cet effet, une cédule sera préparée par le contremaître du département de service après consultation avec les salariés dudit département. Cette cédule sera établie en tenant compte de l'ancienneté, ce qui signifie que le salarié le plus ancien aura le premier choix, le deuxième aura le second choix et ainsi de suite.

10.04 Pour toutes les vacances annuelles, les périodes de l'ancienneté, pour un salarié, donnant droit à de telles vacances, s'établit au premier (1er) mai de chaque année. Cependant, un salarié qui célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à 1 semaine additionnelle, ou à une rémunération additionnelle de vacances, après le 1er mai d'une année et avant le 30 novembre de la même année, aura droit de prendre de telles vacances, ou telle rémunération, au moment de son anniversaire d'embauchage.

10.05 Tout employé laissant son emploi, ou qui est congédié pour cause juste et suffisante, et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, recevra une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment.

10.06 a) Avant son départ pour les vacances, un employé doit recevoir l'indemnité à laquelle il a droit.

- 10.06 b) Un employé qui est mis à pied recevra, au commencement de la période annuelle, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant cette période.
- 10.07 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.
- 10.08 Un employé qui, au moment où il prend ses vacances, reçoit une compensation de la loi des accidents du travail ainsi qu'un employé malade, ou accidenté, peut reporter ses vacances à une date postérieure après en avoir avisé la compagnie au moins 1 semaine à l'avance.

ARTICLE 11 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 11.01 a) La compagnie reconnaît le comité exécutif du syndicat composé de 5 membres comme représentants officiels du syndicat concernant les problèmes qui découlent de cette convention. Ce comité peut, en toute occasion être accompagné d'un représentant extérieur.
- b) La compagnie doit, dans un délai de 3 jours ouvrables, recevoir le comité exécutif du syndicat, si celui-ci en fait la demande par écrit.
- 11.02 Pour le problème du règlement des griefs, la compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer 3 délégués.
- 11.03 Le syndicat fournit à la compagnie la liste des membres de l'exécutif et des délégués avec la date de leur entrée en fonction ainsi que tous changements à cette liste aussitôt que ce changement devient officiel.
- 11.04 Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour tout employé, délégué ou membre de l'exécutif du syndicat qui y participe. L'employé concerné et le délégué chargé du grief qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler ces griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire durant la période de temps nécessaire, en obtenant la permission de ce faire, de leur supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée que pour des motifs raisonnables.

- 11.05 Les délégués officiels du syndicat, au nombre moindre de 3 à la table des négociations, sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps passé à la table de négociations, ainsi que pour celui passé en caucus demandés à cette table, à la condition que lesdits délégués aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres.
- 11.06 Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la compagnie, pour fins de préparation des griefs ou d'arbitrage. Un membre de l'exécutif du syndicat doit en aviser la compagnie 3 jours ouvrables à l'avance, si possible, mais jamais moins de 2 jours ouvrables à l'avance.
- 11.07 Les délégués et les membres de l'exécutif du syndicat, mais jamais plus de 2 à la fois ni plus d'un par département, peuvent s'absenter sans solde pour assister au congrès de la C.S.N., de la Fédération et du Conseil Central. Pour toutes les autres réunions des organismes auxquels le syndicat est affilié, tout membre de l'exécutif ou délégué du syndicat, mais pas plus de 2 à la fois, peuvent s'absenter sans solde sous réserve que tout délégué, ou membre de l'exécutif, ne peut s'absenter plus de 20 jours ouvrables, pour un maximum total de 40 jours ouvrables par année. Toutefois, l'employé concerné doit en aviser la compagnie le plus tôt possible, mais pas moins de 3 jours ouvrables à l'avance.
- 11.08 La compagnie convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, surtout s'il est employé de la compagnie, de s'acquitter de leur devoir de manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit, par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de la convention dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 12.01 a) Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- b) Tout employé assujetti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de cette convention ou d'une décision prise par la compagnie, en relation avec les conditions de travail prévues à cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit.

- 12.02 Pour la formulation d'un grief, le salarié concerné, soit seul, soit accompagné d'un délégué syndical, ou d'un membre de l'exécutif syndical, doit le soumettre par écrit à son contremaître ou à son représentant autorisé dans les 10 jours ouvrables de la connaissance du fait donnant lieu au grief mais dans un délai ne devant pas excéder 20 jours ouvrables de l'occurrence de ce fait. La preuve de la connaissance acquise postérieurement à l'occurrence du fait incombe à celui qui présente le grief.
- 12.03 a) Le contremaître fait connaître sa décision par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant la soumission du grief.
- S'il ne fait pas connaître sa décision dans les délais impartis ou si la décision est jugée non satisfaisante, le grief peut alors être référé à la deuxième étape. La formulation du grief à la première étape servira aux étapes suivantes.
- b) Si le grief n'est pas réglé, il est présenté par écrit, au président de la compagnie ou à son représentant dans un délai de 5 jours ouvrables par l'employé, soit seul, soit accompagné d'un délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Le président ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans un délai de 5 jours ouvrables.
- S'il ne fait pas connaître sa décision dans les délais impartis ou si la décision est jugée non satisfaisante, le grief peut alors être référé à l'arbitrage.
- 12.04 Tout grief impliquant 3 employés ou plus, peut être directement soumis par écrit dans les 10 jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief, par un membre de l'exécutif du syndicat, à la deuxième étape de la procédure de griefs pourvu que le grief soit signé par au moins 3 employés qui se croient lésés et par un membre de l'exécutif du syndicat.
- 12.05 Si le syndicat, comme tel, se croit lésé, il peut loger un grief en le présentant par écrit à la deuxième étape de la procédure de griefs; et ce, dans les 10 jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief. Si le grief n'est pas réglé, le syndicat peut recourir à l'arbitrage.
- 12.06 Si le grief n'a pas été réglé aux étapes administratives ci-dessus prévues aux articles 12.02 et 12.03, il pourra être soumis à l'arbitrage en la manière prévue au code du travail, en avisant l'autre partie, par écrit, dans les 10 jours ouvrables de l'expiration des délais ci-haut prévus.

- 12.07 L'arbitre n'a, dans aucun cas, autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention ou pour rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 12.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par la compagnie et le syndicat.
- 12.09 A chacune des étapes de la procédure de règlement de griefs, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du syndicat, soit par tout représentant dûment mandaté ou encore par procureur ou autres personnes autorisées.
- 12.10 Seuls la compagnie et le syndicat pourront, de consentement mutuel, étendre les délais prévus au présent article et ceci doit être confirmé par écrit.
- 12.11 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu toutefois qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties tel que prévu à l'article 12.10 qui précède.
- 12.12 La compagnie et le syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre unique dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage.
- 12.13 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le ministre du travail et de la main-d'oeuvre est prié d'en nommer un.
- 12.14 Dans les cas de compensation de salaire, si l'arbitre donne raison au syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date de l'événement donnant lieu au grief.
- 12.15 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) annuler la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

- 12.16 L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre les griefs et rendre sa décision; il doit s'efforcer de le faire dans les 30 jours ouvrables suivant sa nomination.
- 12.17 Sauf lorsqu'autrement prévu, les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant à l'Annexe "A" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.
- 13.02 Les employés sont payés par chèque le jeudi midi dans une enveloppe, pour la semaine finissant le samedi précédant. Les chèques sont distribués aux employés durant les heures normales de travail.
- 13.03 La semaine de paie commence le dimanche à 00.01 heure et se termine le samedi à 23.59 heures pour fins de compilation du temps supplémentaire hebdomadaire.
- 13.04 Si la compagnie désire payer les employés selon des modalités de paiement non prévues à la présente convention, elle doit, au préalable, discuter et s'entendre avec le syndicat pour les conditions à établir.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01
- a) L'ancienneté de tout employé s'établit à compter de la date de son embauchage jusqu'à la cessation de son emploi, ou de son dernier réembauchage dans le cas d'un employé qui a perdu son droit d'ancienneté.
 - b) Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de 60 jours ouvrables dans une période de 6 mois consécutifs.
 - c) Après la période de probation, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à la date de son embauchage ou de son réembauchage.
- 14.02 Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les seuls cas suivants:

- 14.02
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) lorsqu'à l'occasion d'un rappel, faisant suite à une mise à pied, il ne se rapporte pas au travail à la date prévue au paragraphe 14.16.
 - d) lorsqu'un employé est absent sans permission pour une période de 5 jours ouvrables consécutifs
- 14.03
- Pendant sa période de probation, tout nouvel employé n'est pas considéré comme un employé régulier. La compagnie pourra le congédier ou le mettre à pied sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de griefs.
- 14.04
- Dans le cas d'une absence de 3 jours ouvrables ou plus pour cause de maladie ou d'accident, la compagnie peut demander à l'employé concerné de se présenter chez un médecin qu'elle désigne, pour fins de vérification. L'employé est payé durant cette période et la compagnie s'engage à payer les honoraires, s'il y a lieu.
- 14.05
- a) La compagnie fournit au syndicat, une fois par mois le cas échéant, la liste des nouveaux employés en indiquant les renseignements suivants:
 - le nom et le prénom;
 - la date d'embauchage;
 - le salaire et le numéro d'assurance sociale.
 - b) Lorsqu'un employé est rappelé, ou réembauché, la compagnie fournit au syndicat les mêmes renseignements que pour un nouvel employé.
- 14.06
- La compagnie fournit au syndicat, au 1er mai et au 1er décembre de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention. Cette liste est affichée dans l'usine sur un tableau réservé à cette fin.
- 14.07
- Dans le cas de promotion à des fonctions à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté par usine prévaudra à condition que l'employé puisse démontrer, à la satisfaction de l'employeur, qu'il peut accomplir l'occupation d'une façon adéquate et efficace au cours d'une période d'entraînement de 15 jours ouvrables.

- 14.08 a) Si le candidat auquel le poste vacant ou le nouveau poste est accordé, est maintenu dans son nouveau poste au terme de la période prévue au paragraphe 14.07, il est réputé, à ce moment, pouvoir accomplir les exigences normales de la tâche.
- b) Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste s'il le désire, ou être demandé par la compagnie de le faire; dans ce dernier cas, il incombe à la compagnie de prouver que l'employé n'aurait pu accomplir les exigences normales de la tâche au terme de cette période.
- 14.09 Le défaut de poser sa candidature ou le refus d'une promotion ou transfert de la part d'un employé n'affecte en rien son droit de réappliquer pour toute promotion ou transfert ultérieur.
- 14.10 Dans les cas de rétrogradation et de mise à pied, l'employé qui doit rétrograder doit déplacer un autre employé qui occupe un même poste ou un poste inférieur au sien. L'employé mis à pied est le plus jeune en ancienneté d'usine. Cependant, l'employé qui en déplace ainsi un autre, doit pouvoir démontrer, à la satisfaction de l'employeur, qu'il peut accomplir l'occupation d'une façon adéquate et efficace, au cours d'une période d'entraînement de 15 jours ouvrables.
- 14.11 Les employés mis à pied seront rappelés au travail dans le sens inverse des mises à pied.
- 14.12 Les parties conviennent que lorsqu'un poste dans un département est régi par un décret gouvernemental, concernant la formation et les exigences de métiers, seuls les employés pouvant se qualifier en vertu de cette ordonnance pourront occuper ce poste.
- 14.13 a) Tout employé qui a été promu ou qui est promu à un poste hors de l'unité de négociation, accumule son ancienneté pour une période de 3 mois. Durant cette période, l'employé peut revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, l'employé perd ses droits d'ancienneté et s'il retourne à l'unité de négociation, il est considéré comme un nouvel employé.
- b) Tout employé qui a été ou qui est embauché directement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est considéré comme un nouvel employé aux fins de cette convention, s'il vient à occuper un poste couvert par cette unité.

- 14.14 a) Il est entendu que la compagnie doit mettre à pied les employés qui n'ont pas complété leur période de probation avant de procéder à des mises à pied d'employés qui ont complété cette période, en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, dans ce cas, la compagnie aura le fardeau de la preuve pour démontrer qu'il ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la compagnie lorsque des employés mis à pied n'ont pas été rappelés conformément aux dispositions du présent article, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, dans ce cas, la compagnie aura le fardeau de la preuve pour démontrer qu'il ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 14.15 Dans les cas de mises à pied, la compagnie doit donner un préavis d'au moins 5 jours ouvrables.
- 14.16 Dans le cas de rappel au travail, l'employé concerné doit en être avisé par lettre recommandée, envoyée à sa dernière adresse connue par la compagnie. Cet avis doit lui accorder un délai d'au moins 5 jours ouvrables pour se rapporter à la date fixée pour son retour au travail.
- Ce délai est compté à partir du moment où cette lettre a été oblitérée. L'ancienneté de l'employé ne sera pas affecté si le délai ci-haut mentionné n'est pas respecté par la compagnie. Dans ce cas, l'employé demeure sur la liste de rappel. Toutefois, cet avis par poste recommandée peut être remplacé par un appel téléphonique à l'employé concerné, en présence d'un délégué syndical.
- Dans ce cas, l'appel doit aussi être fait au moins 5 jours ouvrables avant la date fixée pour le retour au travail.
- 14.17 Dans l'application des paragraphes 14.07, 14.08 et 14.10, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour son nouveau poste, selon le taux prévu à l'annexe "A".
- 14.18 Tout poste vacant, ou nouvellement créé, doit être affiché pour une période de 5 jours ouvrables; cet avis doit indiquer le titre du poste, les qualifications nécessaires, le quart et le salaire. Copie de cet avis doit être remise au syndicat le jour même de l'affichage. La compagnie peut, durant la période d'affichage, combler le poste de façon temporaire.

- 14.19 Dans les cas de mises à pied, la compagnie doit donner un préavis d'au moins 5 jours ouvrables: A la demande de l'employé affecté par la mise à pied, celle-ci le gardera à son service jusqu'au vendredi suivant l'échéance du préavis, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie peut lui offrir, copie de l'avis être transmise au syndicat dans les plus brefs délais à l'exception des étudiants et des employés qui sont en période de probation.
- 14.20 a) Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel au travail si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait avant sa mise à pied, sans préjudice pour son ancienneté.
- b) Si un employé, pendant qu'il est mis à pied, est rappelé au travail selon les dispositions de cet article, pour une période inférieure à 1 mois, il a le droit de refuser ce rappel sans préjudice pour son ancienneté.
- 14.21 La compagnie doit expédier aux employés absents pour maladie ou accident, copie de tout affichage. L'expédition doit se faire par courrier recommandé le jour même de l'affichage.
- 14.22 Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la compagnie et qu'il refuse, la compagnie peut appeler un autre employé pour exécuter le travail basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 14.07..
- 14.23 Un employé ne peut pas être contraint de changer de fonction sauf dans les cas prévus expressément par la présente convention collective et dans le cas d'absence d'un employé ne dépassant pas 20 jours ouvrables. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé absent de reprendre son poste à son retour.

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 Tout avis de réprimande, de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires doit être communiqué par écrit au salarié concerné, avec copie au secrétaire du syndicat.
- 15.02 La compagnie doit aviser le syndicat, par lettre, des motifs du congédiement de tout employé couvert par cette convention, dans 5 jours ouvrables dès que l'employé en est avisé.
- 15.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement, peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu à l'arbitrage.

- 15.04 Une mesure disciplinaire datant de plus de 9 mois, ne peut être invoquée contre un salarié, sauf en cas de récidive, si dans ce cas, la mesure disciplinaire n'a pas été contestée par le salarié ou qu'elle a été maintenue en totalité ou en partie par un arbitre.
- 15.05 Aucun fait ne peut être officiellement reproché à un employé plus de 10 jours ouvrables après la connaissance acquise de cette commission par le président de la compagnie ou son représentant autorisé. Ce délai ne s'applique pas si la mesure disciplinaire est fondée sur une accumulation d'infractions mineures, ex.: retards répétés ou absences sans avertissement et/ou injustifiés.
- 15.06 Tout règlement en cours de procédure de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 16 - ASSURANCE-GROUPE, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-SALAIRE

- 16.01 Le plan d'assurance-groupe en vigueur au moment de la signature de la présente convention continue de l'être aux mêmes conditions.
- Cependant, dans les 60 jours de la signature de la présente convention, un comité composé de représentants des 2 parties est formé, pour étudier la mise en vigueur d'un nouveau plan d'assurance-groupe.
- Toute entente au niveau de ce comité fait partie intégrale de la présente convention.
- 16.02 L'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tous les employés ayant complété leur période de probation.
- 16.03 Le coût des primes pour ce plan sera partagé à 50-50 par la compagnie et l'employé.

ARTICLE 17 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 a) Les parties reconnaissent que l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de la qualité, ou de changements d'ordre technologique peuvent affecter certains emplois et supprimer certaines fonctions, en créer de nouvelles, exiger des employés des compétences nouvelles et peut-être nécessiter le ré-entraînement de certains employés.

- 17.01
- b) Si, après la signature de la présente convention, des fonctions nouvelles sont ajoutées, ou si les fonctions existantes sont modifiées d'une façon appréciable, à la suite d'un nouvel outillage et/ou de nouvelle machinerie, les parties doivent se rencontrer pour négocier les pré-requis de cette fonction nouvelle et/ou modifiée, et le taux de salaire s'il y a lieu. Si aucune entente n'intervient, le litige est soumis à un arbitre et sa décision est rétroactive à partir du jour où la fonction nouvelle et/ou modifiée est mise en vigueur.
 - c) Tout employé dont les modifications apportées à sa fonction exigent des compétences nouvelles, reçoit alors l'entraînement nécessaire d'une durée déterminée par entente entre les parties.
 - d) Lorsqu'une mise à pied devient nécessaire à la suite de l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de qualité, d'un changement d'ordre technologique, l'employé affecté exerce ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective, et alors, il a droit à un entraînement de 8 semaines sur le poste où il entend exercer ses droits de déplacement.
 - e) Cependant, aucun employé comptant 5 ans et plus de service ne peut être mis à pied directement ou indirectement pour les causes prévues au présent article.

ARTICLE 18 - SECURITE-SANTE

18.01 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

18.02 A cette fin, l'employeur et le syndicat formeront, dans les 30 jours de la signature, un comité de sécurité-santé composé de 3 représentants de l'employeur et de 3 représentants du syndicat. Le comité siégera le dernier lundi de chaque mois, une heure avant la fin de l'horaire de l'équipe de jour sans perte de salaire pour les représentants syndicaux.

Le comité aura pour tâches:

- a) de discuter, le cas échéant, des accidents survenus, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- b) de veiller à l'observation des règles de sécurité;
- c) de faire des recommandations touchant la sécurité et la santé des salariés.

- 18.03 Un salarié impliqué dans une situation dangereuse, imminente pour sa santé ou sa sécurité, doit aviser immédiatement son contremaître et un membre du comité de sécurité. Si ceux-ci sont d'accord sur le danger signalé, la situation est corrigée avant que le salarié reprenne son travail. S'ils ne sont pas d'accord, le litige est soumis à un inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre du Québec, désigné à cette fin et qui prend la décision finale. Pendant ce temps, l'employé est affecté à un autre poste de travail.
- 18.04 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit un entraînement suffisant pour lui permettre d'exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires. De plus, l'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit jugé dangereux par le comité ou à défaut d'accord, par l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre du Québec.
- 18.05 Aucune mise à pied et aucun congédiement ne peuvent résulter d'un accident ou d'une maladie relié au travail du salarié.
- 18.06 L'employeur prend les dispositions pour assurer, au besoin, en tout temps et à ses frais le transport par ambulance des employés accidentés ou pris de malaises sérieux sur les lieux de travail.
- 18.07 Tout examen médical exigé par l'employeur s'effectue durant les heures normales de travail sans frais pour le salarié et sans perte de salaire.
- 18.08 L'employeur s'engage à fournir aux employés l'équipement de sécurité fourni actuellement et décrit à l'Annexe "D" des présentes.
- 18.09 L'employeur mettra à la disposition des salariés pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins sous la responsabilité d'un représentant syndical au comité de santé et de sécurité.
- 18.10 L'employeur conserve aux salariés l'usage du local actuellement réservé pour les repas et la pause-café. Ce local doit être équipé d'un réfrigérateur, d'une cuisinière, d'un robinet d'eau potable et d'un cabinet d'aisance.

18.11 L'employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité de ses salariés.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE DU SYNDICAT

19.01 L'employeur fournit un tableau d'affichage réservé exclusivement au syndicat. Ce tableau est installé à un endroit déterminé de commun accord, entre la compagnie et le syndicat. Tout document affiché sur ce tableau doit porter la signature d'un membre de l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 20 - ABSENCE POUR PERMANENCE SYNDICALE

20.01 La compagnie accordera, pour la durée de la présente convention, à 1 membre du syndicat, sans perte ni cumule d'ancienneté, sur demande écrite du syndicat ou d'un organisme auquel le syndicat est affilié, un permis d'absence sans solde ne dépassant pas 9 mois pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales.

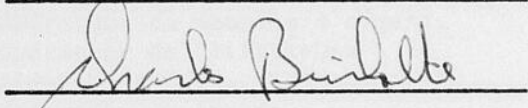
ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective prend effet le premier (1er) mars 1979 pour se terminer le 28 février 1982. Elle a effet rétroactif à compter du premier (1er) mai 1979. Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.

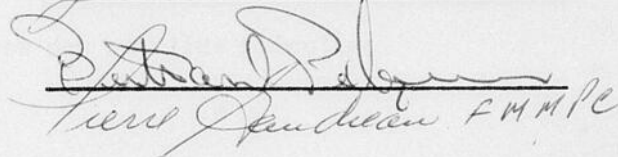
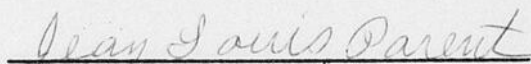
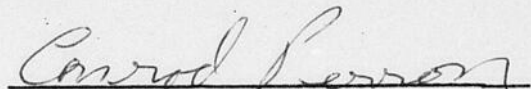


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5^{ième} jour du mois de *NOVEMBRE* 1979.

SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)



LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS
INC.



ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES TACHES ET SALAIRES

Pour fins d'application de cet annexe, les départements suivants sont reconnus pour fins d'ancienneté.

- 1) Département de service.
- 2) Département de réchapage et de caoutchouc.
- 3) Département d'entretien (maintenance).
- 4) Département de la réception et de l'expédition.

Comprenant les fonctions suivantes:

Département de réchapage

Préposé à la vulcanisation.
Préposé au "buffage".
Préposé au collage des semelles de pneus sous pression.
Préposé au trimage des semelles de pneus.
Préposé à l'examen et à la classification des carcasses.
Préposé au vidage des pneus.
Préposé au bourrage des pneus.
Préposé à la construction des pneus (orbitread).
Préposé à la cuisson des pneus.
Aide générale.
Préposé au bourrage des trous sur les carcasses de pneus de camions (bourrage avec Mogum).
Préposé à la construction des pneus de camions (application de la Cushion Gum et de la semelle précuite sur les carcasses).

Département du caoutchouc

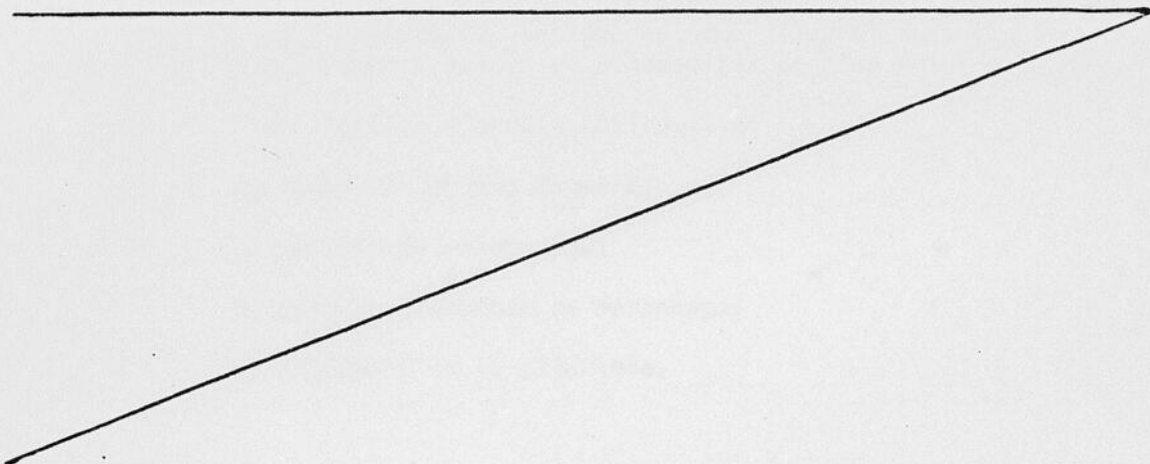
Opérateur de "compound".
Opérateur de "mixer".
Opérateur de moulin.
Opérateur de calandre.
Opérateur d'extruder.
Opérateur de machine à ciment.
Opérateur de "lift truck".
Aide générale.
Opérateur de presse.
Préposé au "buffage" et à l'enroulement des semelles précuites.

ANNEXE "A" - (suite)Plan de réchapage et plan de caoutchouc

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.06	\$ 4.45	\$ 4.98
2ème année	\$ 4.33	\$ 4.75	\$ 5.32
3ème année	\$ 4.70	\$ 5.15	\$ 5.77
4ème année	\$ 5.15	\$ 5.65	\$ 6.33
5ème année	\$ 5.59	\$ 6.13	\$ 6.87
6ème année	\$ 5.90	\$ 6.47	\$ 7.25
7ème année	\$ 6.33	\$ 6.94	\$ 7.77

Département de la réception et de l'expédition1èrePréposé à la réception et à l'expédition:

Salariés dont les fonctions sont essentiellement reliés à la réception, au déballage, à l'emmagasiner, à la préparation ou à l'expédition des commandes, à l'entretien de l'établissement ou au nettoyage des pièces des véhicules automobiles.



ANNEXE "A" - (suite)Département de la réception et de l'expéditionSALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.29	\$ 4.59	\$ 5.02
2ème année	\$ 4.95	\$ 5.30	\$ 5.79
3ème année	\$ 5.28	\$ 5.65	\$ 6.17
4ème année	\$ 5.61	\$ 6.00	\$ 6.56
5ème année	5.83	\$ 6.24	\$ 6.82

Département de service1ère Préposé au service:

Tout salarié dont le travail consiste essentiellement à faire:

- a) la vente de l'essence ou de lubrifiants;
- b) le lavage, le graissage ou la conduite des véhicules;
- c) la pose ou la réparation des pneus;
- d) l'installation des accumulateurs, des courroies, des boyaux, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des silencieux ou des autres pièces et accessoires de même nature;
- e) l'application d'enduit antirouille;
- f) la vente des objets énumérés;
- g) le service de remorquage;
- h) le service d'urgence de dépannage;
- i) le transport de la clientèle.

ANNEXE "A" - (suite)Département de service (suite)2ème Spécialiste au pneu:

Salariés dont les fonctions essentielles, en plus d'effectuer la pose des pneus sur les véhicules automobiles, consistent à équilibrer et à graisser les roues, à remplacer les goujons des roues, à mettre le calcium dans les roues et à couper les goujons des roues au chalumeau.

SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.15	\$ 4.44	\$ 4.85
2ème année	\$ 5.44	\$ 5.82	\$ 6.36
3ème année	\$ 5.61	\$ 6.00	\$ 6.56
4ème année	\$ 5.83	\$ 6.24	\$ 6.82
5ème année	\$ 6.27	\$ 6.71	\$ 7.33

Département d'entretien usine1ère Mécanicien machine fixe:

Personne qui accomplit divers travaux d'installation, d'entretien, d'inspection, de réparation et d'ajustement de la machinerie et de l'outillage mécanique de l'établissement. Elle doit posséder une connaissance générale de la construction et de l'assemblage des machines et de l'outillage.

ANNEXE "A" - (suite)Mécanicien machine fixeSALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
1ère année	\$ 4.75	\$ 5.21	\$ 5.83
2ème année	\$ 5.02	\$ 5.51	\$ 6.17
3ème année	\$ 5.39	\$ 5.91	\$ 6.62
4ème année	\$ 5.84	\$ 6.41	\$ 7.18
5ème année	\$ 6.28	\$ 6.89	\$ 7.72
6ème année	\$ 6.59	\$ 7.23	\$ 8.10
7ème année	\$ 7.02	\$ 7.70	\$ 8.62

Département d'entretien usine2ème Préposé à l'entretien ménager:

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'usine.

SALAIRES

<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
\$ 4.06	\$ 4.45	\$ 4.98

ANNEXE "A" - (suite)Département d'entretien

<u>Compagnons</u>	<u>Signature</u>	<u>01-05-80</u>	<u>01-05-81</u>
"A"	\$ 7.92	\$ 8.47	\$ 9.25
"B"	\$ 7.59	\$ 8.12	\$ 8.88
"C"	\$ 7.36	\$ 7.87	\$ 8.60

Apprentis

1er échelon	\$ 4.36	\$ 4.66	\$ 5.09
2e échelon	\$ 5.04	\$ 5.39	\$ 5.89
3e échelon	\$ 5.37	\$ 5.75	\$ 6.28
4e échelon	\$ 5.68	\$ 6.08	\$ 6.64

ANNEXE "B" - AJUSTEMENT AU COUT DE LA VIE

1) Définition de l'I.P.C.

- a) "Indice du coût de la vie" réfère à l'indice du coût de la vie pour le Canada (1961-100) publié par Statistique-Canada.

But

- b) Afin de protéger les employés contre une hausse exceptionnelle du coût de la vie telle qu'indiquée par l'indice des prix à la consommation, cette clause prévoit un ajustement au coût de la vie.

Ce dernier ajustement au coût de la vie entre en vigueur si l'indice des prix à la consommation augmente de 9% ou plus dans la deuxième année de la convention, de 9% ou plus dans la troisième année de la convention.

2) Calcul de l'augmentation de l'I.P.C.

- a) Le calcul de l'augmentation de l'I.P.C. sera effectué le mois de mars de chaque année de la convention.

Pour la deuxième année de la convention, soit du 1er mars 1980 au 28 février 1981, l'augmentation de l'I.P.C. sera la différence entre l'I.P.C. de janvier 1981 et celui de février 1980.

Pour la troisième année de la convention, soit du 1er mars 1981 au 28 février 1982, l'augmentation de l'I.P.C. sera la différence entre l'I.P.C. de janvier 1982 et celui de février 1981.

Calcul de l'ajustement au coût de la vie

- b) Si un ajustement au coût de la vie entre en vigueur tel que décrit précédemment, le calcul de l'ajustement est comme suit:

soit \$0.02 de l'heure pour chaque point de l'I.P.C. excédant 9% dans la deuxième année de la convention, 9% dans la troisième année de la convention.

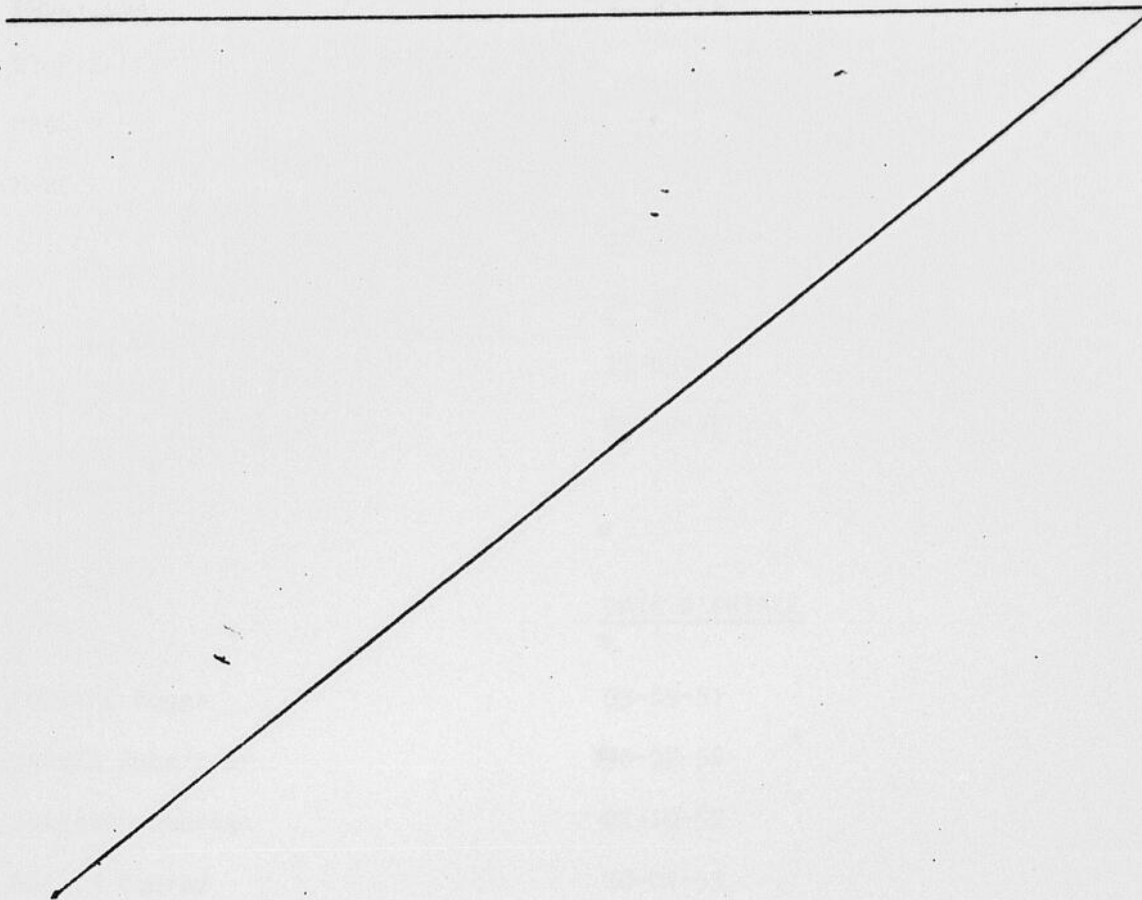
L'ajustement n'est valable que pour les heures actuellement travaillées.

Date de paiement de l'ajustement au coût de la vie

- c) L'ajustement au coût de la vie, si applicable, devient dû la première semaine de salaire du mois de mars 1981 pour la deuxième année de la convention, du 1er mars 1982 pour la troisième année de la convention.

ANNEXE "B" - (suite)

- 2) (d) L'ajustement pour le coût de la vie sera une addition qui ne fera ni partie du salaire de base horaire régulier de l'employé ni de son salaire pour calculer le temps supplémentaire et qui ne sera pas considéré pour calculer d'autres allocations ou bénéfices basés sur le salaire.
- e) Cependant, les ajustements ainsi obtenus selon l'annexe "B" pendant la durée de la présente convention, deviendront une addition minimum garantie à la fin de la présente convention.
- 3) La continuation de l'opération des augmentations du coût de la vie dépend de la disponibilité de l'indice du coût de la vie officiel, publié mensuellement par Statistique-Canada dans sa forme actuelle de calcul du coût de la vie à moins qu'autrement convenu par la Compagnie et le Syndicat.



ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTIONSERVICE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
BOUCHARD Louis-Philippe	20-02-67
MERCIER Jacques	27-11-72
COTE Lucien	14-03-76
CHEVANEL Gaétan	14-03-77
SIMARD Daniel	23-06-77
BEDARD Julien	23-08-77
AUDET Luc	03-04-78
ST-PIERRE Michel	05-06-78
PROVENCHER Jean-Marc	20-06-78
MARQUETTE Jean-Yvon	05-07-78
CHICOINE Denis	19-02-79
BAILLARGEON Maurice	09-05-79 (transféré usine)
PLANTE Michel	19-05-79
ST-LAURENT Daniel	09-07-79

USINE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
COUTURE Roger	09-09-51
BARNES Robert Sr.	30-08-56
BERGERON Lauréat	02-10-57
PERRON Conrad	20-01-59

ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE (suite)USINE (suite)

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
MARQUIS XAVIER	20-10-62
CARON Robert	20-03-65
PARENT Jean-Louis	02-06-66
LAROCHELLE Gaston	11-08-66
LEVASSEUR Jean-Claude	02-08-67
BARNES Robert Jr.	23-06-69
PELOQUIN Omer	27-10-71
FORTIER Pierre	22-11-71
FERNAND Jacques	20-08-73
PELOQUIN Bertrand	06-05-74
GUILLEMETTE Gérard	10-06-74
MORIN Adrien	06-08-74
BEDARD Yvon	06-08-74
COTE Luc	04-08-75
COTE Sylvain	12-09-77
LATULIPPE Serge	24-04-78
COTE Roger	15-05-78
TERRIAULT Pierre	26-06-78
DEMERS Louis-Marie	10-07-78
LEPINE Denis	31-07-78
QUELLETTE Jacques	15-08-78


ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE (suite)USINE (suite)

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
SPOONER Laurent	21-08-78
VACHON Denis	21-08-78
PARE Marc	30-08-78
FAUCHER Denis	04-09-78
ST-PIERRE Michel	18-09-78
BEDARD Luc	05-10-78
COUTURE Guy	23-10-78
ST-PIERRE Robert	25-10-78
BECHARD Paulin	21-04-79
CHOUINARD Yves	23-04-79
TERRIAULT Michel	04-06-79
DUMONT Gérard	18-06-79
POULIN Lionel	31-07-79

ENTREPOT

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
DUCHESNEAU <i>Jacques</i>	24-09-73
LORTITCH PIERRE	15-09-74
DUCHESNEAU Michel	01-06-78
JACQUES Gaston	07-05-79

ANNEXE "D" - EQUIPEMENT DE SECURITE

- 1o) Salopettes pour les employés du département de caoutchouc et les mécanicien.
 - 2o) Gants pour tous ceux qui en ont besoin dans l'usine.
 - 3o) Lunettes de sécurité, au besoin.
 - 4o) Gants de fabrication d'amiante pour les mouleurs.
 - 5o) Bottes et gants à la disposition des employés travaillant au département de service (pour le calcium).
-
- 

En vue de mettre un terme au conflit de travail qui sévit depuis le 30 août 1979, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:


- 1) L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune mesure disciplinaire à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque en raison de sa participation de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail ou à toute autre action y donnant lieu.
- 2) L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque en raison de sa participation de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail ou à toute autre action y ayant donné lieu.
- 3) L'employeur, partie aux présentes, s'engage à retirer toute procédure légale, judiciaire ou autre dont il a le contrôle, intentée contre tout salarié, officier, Conseil Central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke Inc. (CSN) ou ses représentants, la Confédération des Syndicats Nationaux ou ses représentants, la Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. (CSN) ou ses représentants et à n'entreprendre aucune telle poursuite contre ces mêmes personnes. Chacune des parties assume ses frais encourus.
- 4) Les parties conviennent que la durée du conflit de travail ne constitue, d'aucune façon, une interruption de services, quant au maintien ou l'accumulation de l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention.
- 5) Le régime de vacances des salariés visés par le présent protocole ne sera en aucune façon infirmé. Le mode de rémunération est celui déterminé à la convention collective.
- 6) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à maintenir ou à rétablir tous les programmes d'assurance collective en vigueur. Le paiement de la prime se fait tel que prescrit à la convention collective, sauf pour ce qui est de la prime de l'assurance salaire pendant la durée du conflit.
- 7) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à rap-peler au travail, dans leur classification et par ordre d'ancienneté, tous leurs salariés qui étaient à son emploi en date du 30 août 1979.


ANNEXE "E" - PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL (suite)

- 8) L'employeur signataire du présent protocole s'engage à verser à chacun de ses salariés les montants de rétroactivité convenus par entente et par la convention collective de travail de la façon suivante:
- la première semaine de travail de tous les salariés, la moitié de la rétroactivité sera versée le jour de la paye et la deuxième moitié de la rétroactivité sera versée un (1) mois plus tard.
- 9) L'employeur s'engage à payer la Fête du Travail à tous les salariés au plus tard 30 jours après la signature du présent protocole de retour au travail.
- 10) Tout salarié déjà classé à un échelon supérieure de sa date d'ancienneté, lors de la signature de la présente convention, ne diminuera pas d'échelon pendant la durée de cette convention. Il est évident qu'il continuera à monter dans les échelons.
- 11) Il est évident qu'aucune correction ni diminution ne pourront être faites sur la période de paye se terminant le 31 août 1979 tel qu'il apparaît sur le document daté du 4 septembre 1979.

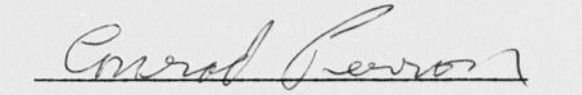
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5 ième jour du mois de novembre 1979.

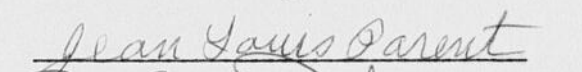
LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC MARQUIS INC.




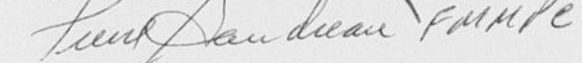


SYNDICAT DES SALAIRES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)









MARQUIS^{INC}

Produits
de caoutchouc
MARQUIS inc.

1051
rue Galt est,
Sherbrooke, Québec

(819) 569-9561
J1G 1Y7

Sherbrooke, 4 Septembre 1979

Cher employé,

Vous trouverez ci-joint, votre chèque de paie pour
la période se terminant le 31 Août 1979.

Il est à noter, qu'afin d'activer l'émission de chèque,
nous n'avons pas tenu compte du temps perdu, soit par le retard
à entrer au travail etc...

Nous nous réservons le droit de faire des corrections
s'il y a lieu sur les prochaines remises.

La Direction.

ANNEXE "F" - LETTRE D'ENTENTE

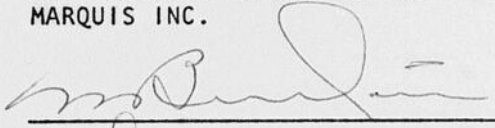
La compagnie et le syndicat conviennent de ce qui suit concernant le contrat à forfait déjà existant entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration.

- 1o) Etant donné que le sous-contractant ne fait pas parti de l'unité de négociation du certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, M. Guy Beaudry, en date du 1er mai 1979;
- 2o) Etant donné que ce n'est pas dans l'intention du syndicat de l'inclure à l'unité de négociation du certificat d'accréditation;
- 3o) Etant donné que ce contrat entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration existait avant la signature de la présente convention;

POUR CES RAISONS, le syndicat respectera ledit contrat ou tout autre contrat subséquent entre la compagnie et le sous-contractant au sujet de l'entretien ménager de la section des bureaux du pavillon de l'administration.

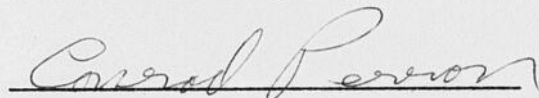
WJ
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5^{ième} jour du mois de NOVEMBRE 1979.

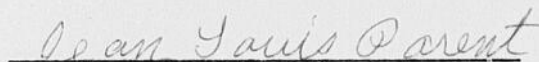
LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC
MARQUIS INC.




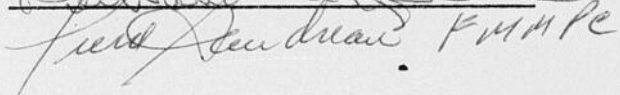
Charles Bibeault

SYNDICAT DES SALARIES DES PRODUITS
DE CAOUTCHOUC MARQUIS (C.S.N.)



Corneil Perreault


Jean Louis Parent


Robert D. Levesque


Fernand Lefebvre
FMM/Pe