

NO

16111-01

NOM

Produits Coentchouc Maine  
Canada Inc.

14-16111-01

'82 MAR -4 1320 hct

**PAR MESSENGER**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LES PRODUITS DE CAOUTCHOUC  
MAINE CANADA INC.**

**ET**

**OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC,  
LIEGE, LINOLEUM & PLASTIQUE  
D'AMERIQUE.**

**AFL - CIO , CLC  
LOCAL 929.**

**GENTRE PRE-ARCHIVAGE**  
**1982 07 02**  
**M.T.M.S.R.**

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Il est du désir commun des parties contractantes de promouvoir la coopération et les rapports harmonieux, et de pourvoir à l'institution d'un mécanisme amical de règlement de tout grief qui pourrait surgir entre eux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant accrédité pour représenter le groupe suivant:

" Tous les employés de Les Produits de Caoutchouc Maine Canada Inc. à son usine située au 500 boulevard Harwood, Vaudreuil, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et toute autre personne exclue par le Code du Travail de la Province de Québec."

- 2.02 Tout employé ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ne pourra accomplir un travail dans une occupation au sein de l'unité d'accréditation, à moins que ce soit nécessaire pour les opérations.

2.02 A) Droits de la Direction

Le Syndicat reconnaît que la direction de la Compagnie a un droit exclusif de gérer les affaires de la Compagnie et de diriger la main-d'oeuvre, pourvu toutefois que tout exercice de ces droits que le Syndicat prétendrait soit être en conflit avec l'une quelconque des dispositions de cette convention ou soit avoir l'effet de restreindre le droit d'un employé de faire appliquer les dispositions de cette convention, soit sujet à la procédure de grief décrite à cette convention. Les pouvoirs de la direction comprennent, mais ne sont pas limités au droit exclusif de:

- a) Gérer et diriger les opérations de son entreprise.
- b) Etendre, limiter, suspendre ou cesser toute opération.
- c) Etablir, mettre en application et modifier, de temps à autre, des règlements visant la production, les tâches assignées, la prudence et la sécurité, le bon ordre, la protection de ses biens, bâtiments et de son équipement.

*JJB*  
*RAM*  
*CHB*

- d) Déterminer les habiletés et les qualifications des employés et généralement diriger le travail des employés, y compris le droit d'embaucher, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de mettre à pied dû à un manque de travail ou une réduction de personnel, de rappeler au travail, de congédier ou suspendre pour cause, de déterminer les exigences d'emploi et les standards et le rendement au travail.
- e) Maintenir la discipline et la productivité des employés, y compris le droit d'établir, de mettre en application et de modifier, de temps à autre, des règlements visant la discipline et productivité.
- f) Introduire des changements dans les méthodes et systèmes de travail de sorte à assurer une opération plus efficace et introduire tous les changements nécessaires dans le contenu du travail, dans les exigences d'emploi et la distribution du personnel.
- g) Déterminer les critères pour la sélection, la conservation et la promotion pour les emplois qui ne font pas partie de l'unité d'accréditation.

Le Syndicat reconnaît les responsabilités qui lui sont imposées comme l'unique agent négociateur de tous les employés et reconnaît que la Compagnie, de sorte à offrir des opportunités maximales pour l'emploi continu, des bonnes conditions de travail et des bons salaires, doit être dans une position concurrentielle très forte ce qui implique qu'elle doit opérer de façon efficace et le Syndicat assure son entière coopération dans la réalisation de cet objectif.

### ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

- 3.01 Les parties reconnaissent et ne vont en aucune façon interférer avec les droits des employés prévus à l'article 4. Il n'y aura aucune discrimination, contrainte ou coercition exercée contre un employé sujet à cette convention, dû à sa qualité de membre ou non membre du Syndicat, conformément à l'article 4.

*Handwritten signatures and initials:*  
JAS  
E  
GAB

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Toute personne embauchée à la date effective de cette convention ou après, devra faire une demande pour devenir membre du Syndicat une fois sa période de probation de deux mois terminée. Cependant, cette personne sera considérée en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété quatre (4) mois de service. Les absences pour causes telles que maladie et de mises à pied temporaires ne seront pas considérées comme une accumulation de temps pour votre période de probation. Il atteindra son taux de salaire après deux (2) mois.
- 4.02 Tout employé qui est membre en règle du Syndicat à la date effective de cette convention, ainsi que tout employé qui s'y joint par après, comme condition de son emploi continu avec la Compagnie, doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de cette convention, conformément à la loi.
- 4.03 Tout employé devra comme condition d'emploi, signer une autorisation afin de permettre à la Compagnie de déduire de son salaire un montant prévu par la constitution du Syndicat International et les règlements du Syndicat Local, comme membre du Syndicat. Le montant de la cotisation syndicale à être déduit sera tel que certifié par écrit à la Compagnie par le trésorier du Syndicat. Aucune déduction similaire ne sera faite quant à toutes autres impositions ou frais imposés par le Syndicat.
- 4.04 La Compagnie déduira les cotisations syndicales autorisées de la première paye reçue dans chaque mois pour chaque employé au sujet duquel le département de la comptabilité a reçu ou pourra recevoir pendant la durée de cette convention, un formulaire d'autorisation à déduire les cotisations rédigé dans la forme suivante:

DATE: \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_

" A compter de cette date, je, soussigné, autorise la \_\_\_\_\_ à déduire du salaire qui m'est dû le montant mensuel courant des cotisations syndicales ainsi que toute cotisation mensuelle régulière demeurée impayée, les cotisations du premier mois, les frais de réadhésion (s'il y en a) et les cotisations générales qui sont établies par le Syndical Local 929 et qui seront déduites conformément à la convention collective, avis du montant de telle déduction devant avoir été donné par le Syndicat à la Compagnie de temps à autre. Telles cotisations devront être remises par la Compagnie au Trésorier du Local 929, URCL & PWA."

*[Handwritten signatures and initials]*

Cette cession et autorisation seront irrévocables conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective entre le Syndicat et la Compagnie et je reconnais avoir saisi la portée des dispositions de l'article 4 ci-mentionné.

\_\_\_\_\_  
Signature du membre

Adresse \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ No. téléphone \_\_\_\_\_

No. carte de temps \_\_\_\_\_ No. département \_\_\_\_\_

- 4.05 A partir de la période de paye qui suit la réception d'une telle autorisation, la Compagnie devra faire des déductions des salaires des employés dans l'unité d'accréditation conformément aux autorisations reçues et devra faire parvenir telles déductions au Trésorier du Syndicat au plus tard le dixième (10ème) jour du mois suivant. La remise initiale sera accompagnée par une liste de tous les employés dont les salaires ont été sujets à telles déductions. Les remises subséquentes seront accompagnées par une liste des additions et des suppressions à la liste originale des employés au fur et à mesure qu'elles se produiront. Le reçu émanant du Trésorier du Syndicat sera considéré comme une quittance à la Compagnie pour les montants déduits suivant l'autorisation.
- 4.06 Dans le cas où aucune déduction n'est faite du salaire de tout employé telle que prévue au paragraphe 2 de cet article et ceci dû au fait que l'employé n'avait pas droit à un salaire suffisant pour rendre la déduction possible, il est convenu que la déduction sera faite sur le premier salaire hebdomadaire complet suivant et telle déduction sera envoyée au Trésorier du Syndicat telle que prévue au paragraphe 5 de cet article.
- 4.07 Le Syndicat convient de tenir la Compagnie indemne et à l'abri de toute responsabilité qui pourrait surgir à raison de la déduction faite par la Compagnie des cotisations syndicales sur les salaires des employés conformément à cette convention.
- 4.08 Il est entendu que pour toute question relative aux relations entre la Compagnie et ses employés, seuls les membres du Syndicat qui sont des employés de la Compagnie seront éligibles pour voter.

*Jhs*  
*AR*  
*CAF*  
*all*

ARTICLE 5 -- PAS DE GREVE -- PAS DE LOCK OUT

5.01 Il n'y aura aucune grève ni aucune cessation concertée de travail par les employés pendant la durée de cette convention, et le Syndicat ne devra en aucune façon approuver ou encourager une telle action. Il n'y aura aucun lock out déclenché par la Compagnie pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 6 -- HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales de travail seront les suivantes:

	<u>Shift de jour</u>	<u>Shift du soir</u>
USINE	7:30 à 4:00	4:00 à 12:30
ENTREPOT	8:00 à 5:00	

6.02 Un total de soixante (60) minutes seront accordées pendant les heures de travail pour le diner et les périodes de repos:

Une pause de quinze (15) minutes dans la première moitié du shift;  
Une période de repas de trente (30) minutes au milieu du shift;  
Une pause de quinze (15) minutes dans la deuxième moitié du shift.

6.03 Les employés bénéficieront de cinq (5) minutes sans aucune réduction du salaire à la fin de leur travail et ceci dans le but de se rafraichir immédiatement avant le temps du départ.

6.04 Le temps supplémentaire au taux de temps et demi sera payé pour tout travail exécuté au delà de huit heures et demie (8½) dans une journée pour un employé de l'usine et au delà de neuf heures (9) dans une journée pour un chauffeur ou autre employé de l'entrepôt, à la condition que tel employé accomplisse toutes les heures normales de travail qui sont exigées de lui pour la semaine.

6.04 A) Le système de points pour les minutes dans une (1) heure, est le suivant:

L'heure est composée de dix (10) périodes de six (6) minutes chacune, lesquelles périodes sont appelées des points.

*[Handwritten signatures and initials]*

Point un (1) égale six (6) minutes, point deux (2) égale douze (12) minutes et point trois (3) égale dix-huit (18) minutes....etc.

Le système quant à la tardivité est le suivant:

Si l'employé poinçonne à 7:31, il est payé pour 8.4 heures, ce qui égale 8 heures et 24 minutes. C'est donc dire que l'employé n'est pas payé pour 5 minutes.

Ce système fonctionne à progression, c'est-à-dire que jusqu'à et incluant six minutes de retard l'employé perd .1 de salaire et il perd .2 pour 7 minutes de retard, etc.

6.04 B) Le travail accompli un dimanche ou un jour de congé (article 8) sera payé à temps double.

6.04 C) Le travail supplémentaire ne comprend pas le suivant:

- Le temps travaillé par les employés qui se remplacent l'un l'autre à leur volonté;

- Une modification aux heures de travail d'un employé à sa propre demande;

- Le changement de shift régulier à chaque semaine.

6.05 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux et à la fin de sa journée régulière de travail, où s'il est appelé pour se présenter au travail plus que deux (2) heures avant son heure normale régulière, il sera payé soit au taux de temps et demi pour telles heures non cédulées, ou soit quatre (4) heures au taux normal, selon le plus grand des deux.

6.06 Un employé à qui l'on demande de travailler deux (2) heures ou plus passé l'heure normale où il finit de travailler, recevra \$ 4.00 un billet de repas.

6.07 Le temps supplémentaire se fera sur une base volontaire si le nombre de volontaires est suffisant, sinon on procédera par ordre d'ancienneté inversée.

#### ARTICLE 7 - SALAIRES

7.01 Les classifications d'emploi et les salaires se trouvent ci-attachés comme Annexe "A" et font partie de cette convention.



Un employé transféré temporairement à la demande de la Compagnie pour un minimum d'une semaine sera payé à son taux normal, ou au taux de l'emploi auquel il a été transféré, selon le plus grand des deux.

- 7.03 Si un employé se présente au travail à son heure régulière cédulée et qu'il n'y a aucun travail disponible pour lui ou s'il travaille moins que quatre (4) heures sur son emploi régulier, il se verra accorder soit un total de huit (8) heures de travail approprié ou soit quatre (4) heures de paye à son salaire moyen de l'heure à moins qu'il n'ait reçu quatre (4) heures d'avis préalable de ne pas se présenter au travail. Si la Compagnie choisit de donner à l'employé quatre (4) heures de paye tel que ci-mentionné, l'employé sera permis de quitter l'usine immédiatement.
- Dans le cas où un employé travaille sur une semaine de quatre (4) jours, cinq (5) heures et dix (10) heures remplaceront quatre (4) heures et huit (8) heures là ou cela sera applicable.
- 7.04 Les employés travaillant sur le shift du soir recevront une prime de \$ 0.25 pour chaque heure ainsi travaillée.
- 7.05 La journée de la paye sera le jeudi. Toutefois, si un employé est absent du travail sur la journée suivant toute journée de paye, sa journée de paye sera dorénavant le vendredi pour la durée de la présente convention.
- 7.06 Un employé qui est blessé à l'usine et qui est soigné dans le département des premiers soins, dans un bureau de médecin, ou dans un hôpital sera payé pour le temps perdu dû aux soins qu'il a reçus à son taux normal et pour la balance de son shift s'il est envoyé chez lui.
- 7.07 Un employé sera payé pour le temps perdu sur son opération s'il doit la quitter à la demande de la Compagnie.
- 7.08 La responsabilité primordiale du représentant syndical ou du membre du comité de négociations, est de même que pour tout autre employé, son travail pour la Compagnie. Toutefois, le salaire de tel employé ne sera pas réduit pour le temps pendant lequel il exerce sa fonction syndicale, à la condition qu'il ne prenne pas plus de temps qu'il est nécessaire pour accomplir cette fonction.

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE 8 - CONGES

- 8.01 Les congés suivants seront observés. Le Jour de l'An, le 2 janvier, le Vendredi-Saint, la fête de Victoria, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, Noël et le 26 décembre.
- 8.02 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, ou pendant la période de vacances d'un employé, le jour ouvrable suivant sera observé comme congé.
- 8.03 Aucun congé ne sera payé pendant les premiers trente (30) jours d'emploi. Un employé doit travailler le shift qui précède immédiatement ainsi que le shift qui suit immédiatement le congé de sorte à être payé pour tel congé, excepté là où c'est régis pour une loi.
- 8.04 La paye de congé sera équivalente à une journée régulière de paye.

ARTICLE 9 - VACANCES

- 9.01 En ce qui concerne la compilation des vacances et de la paye de vacances, l'année de référence s'échelonne du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin.
- 9.02 A) Un employé ayant moins d'une année de service au 1<sup>er</sup> juillet, bénéficiera de vacances et paye de vacances en la manière suivante:
- 1 journée pour chaque mois complet travaillé maximum deux (2) semaines -et- 4% du salaire gagné avec la Compagnie.
- B) Un employé ayant une année ou plus de service au 1<sup>er</sup> juillet, bénéficiera de deux (2) semaines de vacances avec une paye équivalente à 4% du salaire gagné avec la Compagnie pendant l'année de référence qui vient d'être complétée.
- C) Un employé ayant cinq années ou plus de service au 1<sup>er</sup> juillet, bénéficiera de trois (3) semaines de vacances avec une paye équivalente à 6% du salaire gagné avec la compagnie pendant l'année de référence qui vient d'être complétée.

La troisième semaine sera déterminée par l'employé et le contremaître de l'usine.

*[Handwritten signatures and initials]*

- 9.03 Les vacances seront prises pendant la fermeture de l'usine, à moins qu'elles ne soient prises à un autre temps acceptable de part et d'autre par l'employé et par la Compagnie.
- 9.04 " Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée ".
- 9.05 " Un employé peut s'absenter du travail avec paye le vendredi avant, le jour de son mariage légal" .

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Les parties aux présentes se réuniront le plus tôt possible par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés afin de discuter de tout problème d'intérêt commun. Il est entendu cependant que seuls les griefs tels que définis par le Code du Travail peuvent être soumis à la procédure de grief ci-après élaborée.
- 10.02 Etape 1 Un employé désirant présenter un grief doit le faire verbalement à son contremaître dans les 48 heures de l'occurrence des événements y donnant lieu. A défaut d'agir à l'intérieur de ce délai, il ne peut y avoir de grief.
- Etape 2 Si le contremaître ne donne pas une réponse satisfaisante à un grief dans les deux (2) jours ouvrables de sa présentation, et si l'employé désire continuer, il doit présenter son grief par écrit à son contremaître dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent.
- Etape 3 Si le contremaître ne donne pas une réponse satisfaisante à tel grief dans les deux (2) jours ouvrables de sa présentation par écrit, et si l'employé désire continuer, il doit présenter son grief par écrit au surintendant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Les griefs logés par la Compagnie, ou par le Syndicat, selon le cas, sont initiés à l'étape 3.

*[Handwritten signatures and initials]*

Etape 4 Avant de répondre à tel grief, le surintendant de l'usine peut demander une réunion avec l'employé, le représentant syndical et le délégué du Syndicat et/ou un membre de l'exécutif, afin de discuter le sujet en question. Advenant le cas où la réponse écrite du surintendant de l'usine au grief ne soit pas satisfaisante au Syndicat et au plaignant, et si le grief doit s'acheminer à l'arbitrage, le Syndicat doit demander par écrit l'arbitrage dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du surintendant.

Etape 5 Arbitrage- La partie qui demande l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit de son désir de mener les griefs à l'arbitrage, et doit indiquer les noms d'au moins trois (3) personnes comme choix d'un arbitre. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre dans les prochains dix (10) jours sur le choix d'un arbitre, la partie qui exige l'arbitrage doit, si elle veut continuer, dans les cinq (5) jours qui suivent adresser une demande écrite au Ministre du Travail afin de faire nommer un arbitre, et doit immédiatement envoyer une copie d'une telle demande écrite à l'autre partie.

10.03 Si le grief concerne le renvoi d'un employé la demande écrite pour l'arbitrage doit indiquer les noms de cinq (5) arbitres qui sont acceptés par le Syndicat; la Compagnie devra dans les cinq (5) prochains jours aviser le Syndicat par écrit, lequel des arbitres ci-haut mentionnés elle a choisi.

10.03 A) Le Tribunal d'Arbitrage ou l'arbitre aura le pouvoir d'augmenter ou de réduire la sanction s'il en vient à conclure que les circonstances justifient telle action et aura de même l'autorité pour déterminer le montant de salaire que l'employé devra recevoir pour la période de sa mise-à-pied, son renvoi ou sa suspension, s'il est subséquentement réintégré dans son emploi.

Dans le calcul du montant de salaire qu'un employé doit recevoir advenant le cas où il est réintégré, le Tribunal d'Arbitrage ou l'arbitre doit déduire de tel montant toutes les sommes gagnées par l'employé de tout autre emploi et les bénéfices de l'assurance-chômage reçus par l'employé pendant la période de sa mise-à-pied, son renvoi ou sa suspension et retenus par lui.

10.04 La décision de l'arbitre doit être conforme à la présente convention et il ne peut amender, modifier ou ajouter à ses dispositions de quelque façon que ce soit.

10.05 Chaque partie devra payer les frais et dépenses de son représentant sur le Tribunal, et les frais et dépenses du président seront payés à part égale par les parties.

*Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.*

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 Les employés nouveaux seront en période de probation jusqu'à ce qu'ils aient travaillé pendant quatre (4) mois. Si à la suite d'une telle période, les services d'un tel employé sont gardés par la Compagnie, son ancienneté datera alors de sa date d'embauche par la Compagnie, et il sera alors considéré comme un " employé régulier".
- 11.02 L'ancienneté fonctionnera par département:
- Permthane.
  - Caoutchouc.
  - Entrepôt.
- 11.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, la Compagnie doit afficher une liste d'ancienneté pour chacun des trois départements ci-mentionnés. Telle liste peut être contestée par l' (les) employé (s) concerné (s) au moyen d'un grief, dans les prochains sept (7) jours, après quel délai cette liste devient officielle, sujette à une disposition finale de tel (s) grief (s) y relatant.
- 11.04 La Compagnie doit reviser et remettre à date les listes de séniorité à tous les six (6) mois.
- 11.05 Quand il y a une position permanente à remplir, telle position sera affichée dans le département pendant au moins deux (2) jours ouvrables. Les critères pour la sélection parmi les candidats du département sont la séniorité dans ledit département et les qualifications. S'il n'y a aucun candidat acceptable dudit département, la Compagnie est libre de remplir la position avec toute personne qu'elle juge acceptable.
- 11.06 Une période de transfert temporaire sera d'une durée de 5 jours maximum à moins que ce soit nécessaire pour maintenir une production normale.
- 11.07 La mise à pied et le rappel se fera sur une base d'ancienneté compte tenu que l'employé avec ancienneté est qualifié pour effectuer le travail demandé.

*J.P.S.* *P.A.A.*  
*[Signature]* *[Signature]*

- 11.08 Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

ARTICLE 12 - PERMISSIONS D'ABSENCES

- 12.01 Il sera permis à un employé d'obtenir une permission d'absence pour une période maximum impayée allant jusqu'à cinq (5) jours ouvrables par année afin d'assister à un Congrès Syndical, après en avoir donné un avis préalable suffisant à la Compagnie.
- 12.02 A) Un employé régulier pourra prendre jusqu'à trois (3) jours ouvrables payés d'absence dans le cas du décès de son épouse, son enfant, son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur, son enfant adopté ou à être adopté bientôt, etc;
- B) Jusqu'à une (1) journée ouvrable d'absence payée dans le cas du décès de son grand-parent, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa brue.

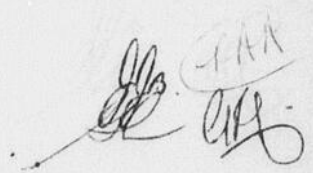
La Compagnie peut exiger la preuve d'un tel décès avant d'accorder un congé de deuil payé.

ARTICLE 13 - DIVERS

- 13.01 "Conditions d'emploi" Des souliers de sûreté doivent être portés par tous les employés. la Compagnie convient de payer 25% du coût de nouveaux souliers de sûreté. La limite sera de deux (2) paires de souliers par année. Le paiement des souliers pourra être déduit au taux de \$ 2.00 par semaine de paye.

Des verres de protection pour les yeux doivent être portés dans les endroits suivants:

Wheelabrator: Des verres doivent être portés pendant que le "wheelabrator" est en opération.



Grinders: Le " shield" doit être porté pendant que l'on utilise le " grinder".

Rim Buffer: Les verres doivent être portés pendant telle opération.

Lathe: Les verres doivent être portés pendant que le " lathe" est en opération.

Des mesures disciplinaires seront prises à défaut de suivre ce qui précède.

- 13.02 Le Syndicat peut afficher des avis sur le tableau d'affichage, à la condition que tels avis ont été approuvés par la Compagnie.
- 13.03 Il peut y avoir un (1) représentant syndical, et un membre du comité de négociations; toutefois, la Compagnie ne reconnaîtra tel représentant ou tel membre qu'après avoir reçu un avis officiel de la nomination de tel représentant ou tel membre.
- 13.04 Une copie de la présente convention, en anglais et en français sera affichée sur le tableau d'affichage.

ARTICLE 14 - DUREE

- 14.01 La présente convention sera en vigueur à compter de la date de sa signature, jusqu'au 1<sup>er</sup> février 1984 à 11:59 minutes p.m. Toutefois, les taux de salaire prévus à l'Annexe "A" seront en vigueur à compter du 4 janvier 1982.
- 14.02 Entre le quatre-vingt-dixième (90) et le quarante-cinquième (45) jour avant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier à l'autre un avis écrit faisant part de son intention de mettre fin à ou d'amender la convention ou de renégocier une nouvelle convention. Dans les dix (10) jours de la réception d'un tel avis, les parties à cette convention devront commencer les négociations en vue d'une nouvelle convention.

*[Handwritten signatures and initials]*

14.03 Les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que une nouvelle convention ait été négociée ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock out ait été acquis, selon le premier des deux à se produire.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A VAUDREUIL, CE 26 ième JOUR DE FEVRIER 1982.

Les Produits de Caoutchouc  
Maine Canada Inc.

Ouvriers Unis du Caoutchouc  
Liège, Linoleum et Plastique  
d'Amérique, Local 929  
A.F.L. C.I.O. C.L.C.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

CONVENTION

- 21 Le taux d'absentéisme sera de \$ 0.20 au-dessus du taux de salaire minimum.
- 22 Après trente (30) jours d'absence, la permanence d'un employé sera révisée et s'il y a eu un progrès satisfaisant, son taux sera augmenté par \$ 0.20 de l'heure.
- 23 Remarque: toute disposition contraire, la Compagnie peut révoquer le taux de salaire au-dessus de ceux prévus dans la présente convention.

A N N E X E "A"

TAUX DE SALAIRES MAXIMUM POUR LES CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS

(i.e. aussitôt que la progression et la productivité d'emploi seront conformes aux conditions prévues ci-après)

	<u>4 jan.</u> <u>82</u>	<u>1 août</u> <u>82</u>	<u>1 nov.</u> <u>82</u>	<u>1 fév.</u> <u>83</u>	<u>1 mai</u> <u>83</u>	<u>1 août</u> <u>83</u>	<u>1 nov.</u> <u>83</u>
<u>PRESSES</u>							
Opérateur	\$ 7.90	\$ 8.15	\$ 8.40	\$ 8.65	\$ 8.90	\$ 9.15	\$ 9.40
<u>TIRE BUILDER</u>							
Cracker	7.85	8.10	8.35	8.60	8.85	9.10	9.35
Mill	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25
Builder	7.80	8.05	8.30	8.55	8.80	9.05	9.30
Trimmer	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25
<u>PERMATHANE</u>							
Opérateur 1	8.40	8.65	8.90	9.15	9.40	9.65	9.90
Opérateur 2	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50
" Tour"	7.90	8.15	8.40	8.65	8.90	9.15	9.40
<u>SOLIDAIR</u>							
Opérateur	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25
<u>WHEELABRATOR</u>							
Opérateur	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25
<u>SHIPPING</u>							
Homme d'entrepôt	8.05	8.30	8.55	8.80	9.05	9.30	9.55
<u>MAINTENANCE</u>							
Maintenance man	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50

C O N D I T I O N S

- 1) Le taux d'embauche sera de \$ 0.20 au dessus du taux de salaire minimum.
- 2) Après trente (30) jours d'emploi, la permanence d'un employé sera révisée et s'il y a eu un progrès satisfaisant, son taux sera augmenté par \$ 0.20 de l'heure.
- 3) Nonobstant toute disposition contraire, la Compagnie peut rémunérer à des taux de salaire au-dessus de ceux prévus dans la présente annexe.

*JJS*  
*CHJ*

4)

La Compagnie versera la somme de \$ 2.00 par semaine, par employé, dans un plan d'assurance collective, administré par le Local 929, tant et aussi longtemps que l'employé contribue à ce plan et qu'il est au service de la Compagnie, commençant après la période de probation.

*[Handwritten signatures]*

A N N E X E "B"

AUTRES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 1) Les périodes de repos seront prises au temps indiqué par les gérants de département.
- 2) Les cartes de temps doivent être poinçonnées en entrant le matin, avant et après le diner et en partant.  
  
La paye sera basée sur le temps poinçonné (Voir l'avis situé près de l'horloge).
- 3) Tout employé qui poinçonne la carte d'un autre sera sujet à un renvoi immédiat.
- 4) Les cheveux excessivement longs doivent être contrôlés, soit au moyen d'un maillot ou d'un filet à cheveux.
- 5) Les souliers de sûreté doivent être portés par tous les employés.
- 6) Tout temps supplémentaire est sujet à l'approbation préalable des gérants de département.
- 7) Tous les employés sont responsables pour le ménage des cannettes de liqueur, des papiers et sacs de lunch, etc.
- 8) Les employés qui sont malades doivent téléphoner, de sorte à ce que l'on puisse faire d'autres arrangements.
- 9) La Compagnie n'est aucunement responsable pour les verres de prescription qui sont endommagés pendant le travail, étant donné que telles lunettes devraient être couvertes par les verres de protection qui sont fournis.
- 10) Le vandalisme ne sera aucunement toléré.
- 11) Si la demande leur est faite, tous les employés doivent aider dans l'embarquement et le débarquement des cargaisons, y compris tout déménagement matériel majeur à l'intérieur de l'usine.

*[Handwritten signatures and initials]*

A N N E X E "C"

LETTRE D'INTENTION

1. La Compagnie paiera les cotisation syndicales pour l'employé du département du Solidair, si rempli par un employé non syndiqué sur une base permanente.
2. Les nouveaux postes (jobs) et ouvertures seront affichés au babillard pour 48 heures avec exception pour les départements du Permthane et Maintenance.
3. Le rappel des employés mis-à-pieds sera fait par ancienneté et par département.
4. Le Vice-Président rencontrera les employés une fois tous les deux mois au maximum. Un agenda de l'assemblée devra être préparé au moins deux jours à l'avance de la rencontre et cette dernière ne devra durer qu'une heure et demie tout au plus.
5. Procédure dans les cas de discipline:
  - a. Avis oral.
  - b. Avis par écrit présenté en la présence du président de l'Union.
  - c. Une suspension de travail de une à trois jours avec entente par le président de l'Union et du gérant du plan.
  - d. Suspension de deux semaines.
  - e. Congédiement.

Pour toute offense le dossier d'un employé sera rayé (annulé) des filières vingt mois après chacune des infractions.
6. La Compagnie fournira un réfrigérateur ainsi qu'un poêle (hot plate) pour la salle à manger (cafétéria) des hommes.
7. La Compagnie fournira le matériel et l'équipement nécessaire pour la peinture de la cafétéria et des toilettes, mais l'ouvrage sera fait par les employés dans les périodes de leur propre temps.
8. La Compagnie continuera de payer deux heures et demie au taux ordinaire, (straight time) par semaine pour l'entretien et le nettoyage de la cafétéria et des toilettes. Cependant le contrôle et la surveillance de cette opération seront la responsabilité de l'Union.

9. L'intercom sera enlevé de la cafétéria.
10. Les appels téléphoniques d'urgence seront transmis aux employés en dedans de quinze (15) minutes.
11. Lors de bris de machines ou de mise-à-pied, si les employés ont des jours de maladie à prendre, ces jours pourront être payés s'ils en ont suffisamment en réserve. La demande devra toutefois être faire par écrit.

*[Handwritten signatures and initials]*

A N N E X E "D"

LETRE D'ENTENTE

A compter du lier juillet 1976, chaque salarié régulier (ayant complété sa période de probation) sera crédité d'un demi-jour de congé-maladie par mois travaillé par la suite pour l'Employeur.

L'employé pourra utiliser ses crédits de congé-maladie en cas de maladie, lesquels lui seront versés à son taux courant de salaire. S'il a des motifs raisonnables à cet égard, l'Employeur pourra exiger une preuve médicale de maladie avant d'autoriser l'utilisation d'un tel crédit. Tout crédit de congé-maladie non utilisé à la fin de juin 1977 (et chaque année subséquente) sera versé au salarié en juillet, avant la période de vacances.

-----

*Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.*



**MAINE RUBBER  
CANADA INC.**

LETTRE D'ENTENTE

C'est l'intention des parties que l'intention de l'article 11.07 se lira comme ceci: "lors de la mise-à-pied, l'ancienneté d'usine sera prédominante si l'employé a les qualifications nécessaires pour faire le travail sans aucune considération de l'article 11.02".

Le 26 février 1982.

Les Produits de Caoutchouc  
Maine Canada Inc.

Ouvriers Unis du Caoutchouc,  
Liège, Linoleum et Plastique  
d'Amérique, Local 929  
A.F.L. C.I.O. C.L.C.

Par: RAA

Par: Jacques Puitte

Par: Gauthier

Par: George Cadu