

05153-2

1650

C.A.E.	1650	NO. CONV.	51532
AFFIL.	7	NR. EMPL.	72
EMP. COUV.	0	ET. GEORG.	3906 62
PERS. VTS.	7	NO. ACC.	M08724001

DÉPÔT

Dépôt N°:

05153-2
8 2 0 5 0 0 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8724-01
Date	Signature 82-04-26	Reception 82-04-29	Durée	Du 82-04-26	Au 85-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 72

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Loc. 691 des ouv. unis du caoutchouc, liege, linoleum et plastique d'amérique 140 ouest crémazie Montréal, Qué. H2P 1C3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Compagnie Consumers Glass Limitée Division des couvercles Att: Carmen Bourgeois bureau du Personnel 33 Taylor Waterloo, Qué. JOE 2N0

Unité de négociation

Tous les salariés, sauf les employés de bureau, les gérants, les contremaîtres les surintendants et les autres automatiquement exclus par la loi.

Région	06-01	Activité	1650 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

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

Veillez prendre note que dans votre dossier au ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Consumers Glass Co. Ltd Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>[Signature]</i>	Date 82-05-04

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



CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LA COMPAGNIE CONSUMERS GLASS LIMITEE
DIVISION DES COUVERCLES
WATERLOO, QUEBEC
CI-APRES APPELEE LA COMPAGNIE
PARTIE DE LA PREMIERE PART

ET

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC
LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE
UNITE LOCALE 691
CI-APRES APPELEE L'UNION
PARTIE DE LA DEUXIEME PART

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION	1
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE	2
4	COTISATIONS SYNDICALES	2
5	COMITE DE GRIEF ET DELEGUES	3
6	PROCEDURE DE GRIEFS	4
7	ARBITRAGE	6
8	ANCIENNETE	7
9	HEURES DE TRAVAIL	14
10	TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES	18
11	SALAIRES	19
12	CONGES POUR DECES	19
13	MEMBRE D'UN JURY	20
14	JOURNEES FERIEES	20
15	VACANCES	21
16	AVANTAGES SOCIAUX	23
17	CONGES AUTORISES	24
18	COMITE DE SECURITE	25
19	GREVE ET CONTRE-GREVE	25
20	CONVENTION BILINGUE	25
21	DUREE DE LA CONVENTION	25

ANNEXE "A"

ANNEXE "B"

ANNEXE "C"

ANNEXE "D"

ANNEXE "E", 1 - 2 - 3

ARTICLE 01 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de la présente convention, dans son idée générale, est de promouvoir les intérêts qui lient mutuellement la Compagnie et ses employés, et de tout mettre en oeuvre pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs, la bonne marche des opérations dans un esprit d'économie, la qualité et le volume de la production, la propreté des installations ainsi que la protection des biens de la Compagnie.
- 1.02 Il est du devoir et de la responsabilité de la Compagnie et de l'Union ainsi que des employés d'apporter leur plus entière coopération, tant individuellement que collectivement, en vue de mener à bonne fin le programme ci-dessus, et de se conformer à l'esprit et à la lettre de la présente convention.
- 1.03 Toutes dispositions de la présente convention qui entreraient en conflit avec toute législation actuelle ou future sont automatiquement nulles et sans effet, toutes les autres dispositions conservent cependant leur plein effet juridique.
- 1.04 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ou d'intimidation d'aucune sorte faite par soit des représentants de la Compagnie, soit par des représentants du Syndicat.

ARTICLE 02 - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie le droit d'assurer seule la marche et la gestion de son entreprise, et ce, à tout égard, y compris tout ce qui concerne la durée du travail, sa diminution et sa cessation, sous réserve néanmoins des restrictions énumérées explicitement à la présente convention.
- 2.02 L'application des droits de la Direction mentionnés à l'article 2.01 n'enlèvera ni ne restreindra les droits de tout employé et le droit de recourir à la procédure de griefs telle que stipulée à l'article 6 de cette convention.

ARTICLE 03 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît les Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège, Linoléum et Plastique d'Amérique, Local 691, comme le seul agent négociateur de la totalité des employés, tel qu'en fait foi le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Bureau du Commissaire Général du Travail sous le numéro M-8724-01, le trentième jour du huitième mois mille neuf cent soixante quatre (1964).
- 3.02 Il est convenu entre les parties qu'aucune activité du Syndicat ne pourra être exercée pendant les heures de travail à l'exception de la présentation de griefs ou de toute autre affaire du Syndicat avec la Compagnie.
- 3.03A La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage à l'Union sur lequel l'Union pourra afficher les avis de leurs réunions et autres informations pertinentes.
- 3.03B Suite à la réception d'une liste écrite des officiers et délégués syndicaux, la Compagnie autorisera l'affichage.

ARTICLE 04 - COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01A A l'embauche, tout employé régi par la clause 3.01 sera requis de signer, comme condition de son engagement ou du maintien de son emploi, une formule de procuration fournie par le Syndicat et dûment approuvée par la Compagnie afin d'autoriser cette dernière à retenir la cotisation due aux Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège, Linoléum et Plastique d'Amérique et ce, après trente (30) jours de la date d'embauche.
- 4.01B La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat, une liste incluant les embauches, les mises à pied et les départs. La Compagnie remettra au Syndicat, sur une base hebdomadaire, une copie des formules de transferts qui auront été effectués.
- 4.02 La Compagnie consent à déduire les cotisations d'union, sur une base hebdomadaire, au montant certifié par un avis officiel écrit de la part de l'Union, pourvu que l'employé ait huit heures de gages accumulées à son

crédit lorsque la déduction est faite et que la Compagnie ait obtenu l'autorisation nécessaire signée par l'employé. Il est ainsi entendu qu'il n'y aura pas d'arrérage à percevoir dans ce système.

- 4.03 L'Union indemniserà la Compagnie contre toutes les réclamations faites contre elle, du fait qu'elle se conforme aux dispositions du présent article.
- 4.04 Dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent la dernière retenue dans le mois des sommes ainsi exigibles en vertu des paragraphes .01 et .02, la Compagnie devra en faire remise au trésorier du local 691, O.U.C.L.L.P.A. en produisant la formule d'autorisation fournie par l'Union. Aussi, la Compagnie devra présenter en même temps une liste des employés nouvellement embauchés, des employés qui ont quitté l'usine ainsi que des employés qui ont été malades durant le mois.

ARTICLE 05 - COMITE DE GRIEFS ET DELEGUES

- 5.01 Afin de discuter et d'aplanir les difficultés que suscitent l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention et d'acheminer le règlement des griefs selon le processus ci-après établi, la Compagnie reconnaît la mise sur pied d'un comité de griefs composé de trois (3) membres actifs de l'unité locale 691, employés de la Compagnie, dont le Président sera celui de cette même unité locale.
- 5.02 Afin de procéder au règlement des griefs selon la procédure établie ci-après, l'Union devra nommer trois (3) délégués de département pour le quart de jour, et un (1) délégué de département pour les deux (2) autres quarts.

Pour les fins de cet article, les opérations sur le quart de jour sont divisées en trois (3) zones:

Zone 1 : Doublage - Imprimerie - Distribution
 Zone 2 : Réparation - Usinage
 Zone 3 : Moulage

Les noms de ces délégués seront communiqués à la Compagnie, ainsi que tout changement par la suite. Aucun délégué ne sera reconnu par la Compagnie à moins que celle-ci n'ait reçu un avis écrit du Syndicat lui communiquant les noms de ces délégués et tout changement par la suite.

- 5.03 Tous les délégués posséderont au moins six (6) mois d'ancienneté d'usine. Le secrétaire du local 691 est tenu de communiquer à la Compagnie les noms des délégués départementaux officiels, et aussi, advenant leur absence de l'usine, les noms de leurs remplaçants. Le premier devoir de tout délégué est à l'égard de son travail pour la Compagnie, et il ne doit pas quitter ce travail sans autorisation préalable de son contremaître. Cette autorisation sera accordée dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande.
- 5.04 Les membres de ce comité et les délégués départementaux agissant en cette qualité ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils s'occuperont durant leurs heures régulières de travail des fonctions couvertes par cet article 5 de la présente convention.

ARTICLE 06 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 Le terme "grief" dans le contexte de la présente convention signifie tout différend qui pourrait s'élever entre un employé ou un groupe d'employés et la Compagnie, relativement à l'interprétation, à l'application ou à une prétendue violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.
- 6.02A Lorsque le terme "jour" ou son pluriel apparaît dans cet article, il veut dire: un jour durant lequel le plaignant est au travail, ou dans le cas de sa suspension, mise à pied ou renvoi, un jour durant lequel le plaignant aurait travaillé selon son équipe régulière. Les limites de temps de cette procédure de grief peuvent être modifiées par entente mutuelle écrite. Si le plaignant ne procède pas dans les délais prescrits au présent article, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné. Si celui qui reçoit le grief ne répond pas dans les délais prescrits de cet article, le grief sera procédé automatiquement à l'étape suivante.
- 6.02B C'est le désir mutuel de la Compagnie et de l'Union que les plaintes des employés se règlent dans les plus brefs délais.
- 6.03A PREMIERE DEMARCHE:

(Entre d'une part le Plaignant et son Délégué de département et, d'autre part, son Contremaître).

- a) Lorsque survient un problème, l'employé doit présenter sa plainte à son Contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine du problème. L'employé sera accompagné par le Délégué de son département avec lequel il pourra s'entretenir en privé quelques instants précédant la réunion avec son Contremaître. Le Contremaître devra être en accord sur le temps, la durée et le lieu de cette rencontre, laquelle sera cédulée dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande.
- b) Il est convenu qu'un employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné l'opportunité à son Contremaître d'ajuster sa plainte. Le Contremaître donnera sa réponse en dedans de cinq (5) jours ouvrables.

6.03B DEUXIEME DEMARCHE:

(Entre d'une part le Comité de griefs et d'autre part, le Surintendant de la Production ou son Délégué).

- a) S'il ne résulte aucune solution concrète de la discussion avec le Contremaître, selon les dispositions des paragraphes 6.03A, l'objet du grief sera consigné par écrit. Le grief devra citer l'article ou les articles de la présente convention prétendument violés ainsi que le règlement désiré.
- b) Le Comité de griefs devra, dans ce cas, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réponse du Contremaître, en faire part au Surintendant de la Production qui en discutera. Ce dernier, ou son Délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront l'exposé du grief, devra répondre au grief.

6.03C TROISIEME DEMARCHE:

(Entre d'une part le Comité de griefs et/ou le Représentant international du Syndicat et, d'autre part, le Directeur de l'Usine ou son Mandataire, et son Comité).

S'il ne résulte aucune solution concrète de la réponse de la deuxième démarche, le Président de l'Union locale, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront, présentera le grief par écrit au Directeur de l'Usine. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront, le Directeur de l'Usine convoquera une réunion du Comité de griefs afin de discuter du bien-fondé du grief. Dans

les cinq (5) jours ouvrables qui suivront cette réunion, le Directeur de l'Usine devra, par écrit, donner la réponse au Président de l'Union locale.



S'il le désire, le Plaignant pourra demander d'assister comme témoin à la rencontre de cette étape et le Comité de griefs aura la décision finale quant à l'acceptation ou le refus de cette demande.

- 6.04 Si la Compagnie avait à formuler un grief contre l'Union, il appartiendrait alors au Directeur de l'Usine ou son Délégué de faire les représentations pertinentes auprès du Président de l'Union locale aux termes des dispositions de la deuxième démarche.
- 6.05 Une plainte d'un employé avec ancienneté, à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié, sera traitée comme un grief et présentée par écrit à la deuxième démarche dans les cinq (5) jours de travail suivant l'avis de notification de l'action disciplinaire.
- 6.06 Une plainte provenant d'un groupe d'employés sera traitée comme un grief et présentée par écrit à la deuxième démarche dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine du problème.
- 6.07 Les deux (2) parties reconnaissent que les employés non compris dans l'unité de négociation ne devront pas accomplir le travail normalement fait par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence, d'entraînement de personnel, de non disponibilité d'employés qualifiés ou d'absence et aussi, dans les cas d'essai de nouveaux produits, de nouvelles méthodes de fabrication ou de nouvel équipement.


ARTICLE 07 - ARBITRAGE

- 7.01A Dans le cas où le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante en recourant à la procédure de règlement des griefs, il sera porté devant un arbitre.
- 7.01B Les parties conviennent de plus qu'un panel de cinq (5) arbitres dont les noms sont cités au paragraphe 7.01C, agiront par ordre de rotation dans le règlement des griefs qui leur seront présentés. Une décision sera rendue dans les soixante (60) jours suivant la fin des auditions des griefs ainsi présentés.

7.01C LISTE DES ARBITRES:

 Jean-Guy Clément
André Sylvestre
René Lippé 

Camil Beaulieu
Jean-Paul Lemieux

- 7.02 La partie qui demande l'arbitrage informera l'autre partie par écrit de son intention de recourir à la procédure d'arbitrage et, si elle ne lui fait pas parvenir une notification à cet effet dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de la réponse exigée en vertu de la troisième étape de l'article 6.03C, le grief sera alors considéré comme réglé ou abandonné.
- 7.03 L'arbitre se mettra immédiatement au travail, et procédera à l'étude du litige. La sentence arbitrale qui sera rendue sera finale et sans appel, et liera toutes les parties.
- 7.04 La juridiction de l'arbitre ne se limitera qu'aux seules questions litigieuses qu'il sera requis de trancher, selon les termes des dispositions de la convention collective existante, et en aucun cas, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter ou soustraire, de modifier ou d'amender cette convention sous aucun aspect.
- 7.05 Chacune des parties paie ses propres frais d'arbitrage y compris les frais et dépenses de ses témoins et représentants. Les frais et dépenses de l'arbitre sont partagés en parts égales par les parties.
- 7.06 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas été soumis aux démarches précédentes prévues dans les règlements des griefs, selon l'article ~~6.00~~ *6.00*  *24/82*

ARTICLE 08 - ANCIENNETE8.01 DEFINITION:

L'ancienneté d'un employé est définie comme étant la date à laquelle cet employé acquiert des droits d'emploi dans l'usine.

8.02 NOUVEAUX EMPLOYES:

Les nouveaux employés seront considérés en période de

probation et leur nom ne figurera pas sur la liste d'ancienneté pendant et aussi longtemps qu'ils n'auront pas travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables au total qui s'accumuleront à partir du 31^{ième} jour sans égard aux interruptions d'emploi. La période de probation doit être complétée en dedans d'une période de neuf (9) mois. Par la suite, l'ancienneté d'un tel employé comptera à partir des quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables précédant la date d'acquisition de son ancienneté. Le Syndicat reconnaît que seule la Compagnie a le droit de congédier ou d'embaucher un employé en période de probation.

8.03 LISTES D'ANCIENNETE:

Les listes indiquant l'ancienneté d'usine de tous les employés couverts par cette convention seront disponibles pour vérification par le Comité de l'Union locale. De nouvelles listes d'ancienneté seront préparées à tous les six (6) mois et affichées dans l'usine. Tout employé pourra contester l'exactitude de son ancienneté dans les deux (2) semaines suivant l'affichage de telles listes. Des copies de ces listes seront remises à chacun des membres du Comité de l'Union ainsi qu'aux délégués départementaux élus. Le Président de l'Union locale sera informé de tout embauchage et de toute cessation d'emploi.

8.04 EMPLOYES EMBAUCHES LE MEME JOUR:

Les employés embauchés le même jour acquerront leur rang d'ancienneté selon l'ordre alphabétique. Toutefois, pour les employés embauchés après le 1^{er} février 1976, la priorité à l'ancienneté d'usine est déterminée par le plus bas numéro de poinçon assigné.

8.05 CHANGEMENT D'ADRESSE:

Il incombe aux employés d'informer la Compagnie sans délai de tout changement d'adresse. Advenant qu'un employé néglige de s'y conformer, la Compagnie, dans ce cas, décline toute responsabilité si, par la suite cet employé ne reçoit pas les communications qui lui sont destinées.

8.06 MUTE EN DEHORS DE L'UNION:

Advenant qu'un employé ayant de l'ancienneté soit muté, par décision de la Compagnie à un poste non couvert par la présente convention, il continuera à accumuler de l'ancienneté jusqu'à ce que son ancienneté soit le double de celle qu'il avait lors de sa promotion après quoi, il conservera cette ancienneté mais n'en accumulera pas à moins d'être muté à un poste couvert par la présente convention. Dans ce cas, il jouira de tous les privilèges que lui confère cette ancienneté selon cette convention.

8.07 PREFERENCE DE QUART:

Lors de l'affichage d'une tâche, la préférence de quart pour un employé occupant la tâche affichée sera déterminée par l'ancienneté d'usine.

8.08 PERTE DE DROITS:

Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) S'il quitte volontairement son emploi avec la Compagnie et n'est pas réembauché dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son départ. Il est convenu que seule la Compagnie est libre de statuer sur le réembauchage de cet employé dans ce cas.
- b) S'il est congédié et non réinstallé dans ses fonctions selon la procédure prévue par le règlement des griefs.
- c) S'il s'absente et ne contacte pas la Compagnie en dedans de trois (3) jours ouvrables consécutifs suivant sa dernière présence sans motif reconnu suffisant par la Compagnie. L'Union sera informée de pareil cas.
- d) S'il ignore un avis de rappel au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception de l'avis.
- e) S'il ne retourne pas au travail après l'expiration d'un congé autorisé prévu par cette convention sans motif reconnu suffisant par la Compagnie. L'Union sera informée de pareil cas.

- f) S'il n'est pas rappelé au travail;
1. Au cours du laps de temps correspondant à son rang effectif d'ancienneté dans le cas d'employés ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté et au cours de douze (12) mois dans le cas d'employés ayant de 12 à 24 mois d'ancienneté.
 2. Au cours de 24 mois dans le cas d'employés ayant moins de 60 mois d'ancienneté mais plus de 24 mois.
 3. Au cours de 30 mois dans le cas d'employés ayant plus de 60 mois d'ancienneté.
- g) Quand un employé accepte un emploi à l'extérieur, à l'occasion d'un congé autorisé au sens de l'article 17 de la présente convention sans avoir reçu au préalable une autorisation écrite de la Compagnie.
- h) Quand, par suite de maladie ou d'accident non couvert par la Commission de la santé et de la sécurité du Travail du Québec, un employé est absent pour une période de vingt-quatre (24) mois ou une période équivalente à son ancienneté si celle-ci est moins de 12 mois.

8.09 TACHES:

En ce qui concerne la présente convention, les tâches sont énumérées à l'annexe "A".

Cependant, ceci ne doit pas s'interpréter comme une interdiction pour la Compagnie d'ajouter de nouvelles tâches à cette liste, ou d'en supprimer. Tout sera mis en oeuvre pour obtenir l'accord des parties en cause dans tout changement qui serait suggéré. Si toutefois après toute discussion préalable, aucun accord n'intervient, le changement pourra être mis en vigueur et l'Union aura le droit d'invoquer la procédure de griefs incluant l'arbitrage.

8.10 AFFICHAGE:

- a) Dans le cas où il y a un poste permanent vacant ou dans le cas où un nouveau poste permanent est créé à l'intérieur de l'unité de négociation, ainsi que dans le cas de fusion ou amalgamation de tâches qui ont pour effet de créer une mise à pied; il y aura

affichage au tableau de l'usine. Cet affichage durera trois (3) jours ouvrables et fera mention du titre de la tâche, des exigences qu'elle requiert du taux de salaire, de la semaine normale de travail et des outils requis s'il y a lieu.

- b) Les employés devront faire parvenir leur application par écrit sur des formules fournies par la Compagnie, à son bureau du personnel.
- c) Les facteurs suivants devront servir de base à la Compagnie pour déterminer son choix à l'égard des candidats qui rencontrent les qualifications demandées tel que stipulé au paragraphe 8.10 a).
 1. La durée du service continu.
 2. L'habileté et les qualifications à occuper la tâche vacante.
 3. La qualité de rendement antérieur.
 4. La capacité physique à occuper la tâche.

Dans le cas où les facteurs 2, 3, et 4 sont égaux le facteur 1 prévaudra.

- d) Toute tâche vacante non comblée conformément à la procédure établie ci-dessus pourra l'être par l'embauchage d'un nouvel employé.
- e) Le nom de tout candidat promu sera affiché au tableau de l'usine et copie sera remise au Président du local 691. Tout candidat refusé sera notifié de la décision et pourra, à sa demande, connaître les raisons qui ont motivé la décision de la Compagnie.

8.11 PERIODE DE PROBATION:

Dans les soixante (60) jours ouvrables, l'employé promu aura le droit de réintégrer son ancienne tâche si bon lui semble ou pourra être retourné par la Compagnie pour raison de progrès non satisfaisant.

8.12 TACHES AFFICHEES DURANT LES VACANCES:

Tout employé partant en vacances aura le droit de présenter une demande écrite selon laquelle il désire poser

sa candidature à une tâche spécifique qui pourrait être affichée pendant son absence. Lorsque l'employé sera de retour de vacances, sa demande deviendra nulle.

8.13 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES:

- a) Lors de besoins temporaires additionnels ou causés par maladie, accident ou permission d'absence, pour une période excédant dix (10) jours ouvrables, l'opportunité d'occuper la tâche sera offerte par ordre d'ancienneté aux employés occupant la même tâche selon l'annexe "A".

La Compagnie affichera un avis à cet effet et les employés concernés pourront dans les quarante-huit (48) heures inscrire leur nom sur l'avis s'ils désirent occuper le poste libre ou tout autre poste laissé libre par cette procédure. L'ancienneté déterminera le choix du candidat. Cet avis sera affiché au plus tard la huitième journée du besoin visé au premier alinéa de cet article.

Advenant le cas où un poste ne serait pas comblé par la procédure ci-haut mentionnée ou dans le cas où celle-ci ne s'appliquerait pas, la Compagnie pourra assigner tout employé à cette tâche, sans égard à son ancienneté. L'Union devra en être informé dans les cinq (5) premiers jours de l'assignation.

- b) Dans un cas comme dans l'autre, si ce besoin temporaire excède douze (12) mois, le poste sera considéré permanent et l'employé muté sera considéré comme régulier à cette tâche.

8.14 MISES A PIED ET RAPPELS:

La procédure suivante sera suivie lorsqu'il s'agira de réduire les effectifs:

- a) Lorsqu'une réduction est faite parmi les niveaux 7½ ou moins, l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine sur une tâche affectée pourra déplacer l'employé ayant moins d'ancienneté d'usine sur n'importe quelle tâche dans les niveaux 7½ ou moins, à condition qu'il soit capable d'accomplir le travail requis.
- b) Pour les tâches au-dessus du niveau 7½, l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine sur une tâche

affectée pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine sur une tâche à un niveau égal ou moindre, à condition qu'il soit qualifié pour accomplir le travail requis.

- c) Les employés seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté dans l'ordre inverse de la mise à pied, le tout étant sujet aux dispositions de cet article y incluant l'annexe "A".

8.15 GENERALITES:

- a) Le mot "qualifié" tel qu'utilisé dans cette convention, signifie que l'employé a antérieurement travaillé sur ladite tâche ou est devenu pleinement expérimenté et capable, au moment présent, dans l'opinion de la Compagnie, de donner une performance au niveau demandé d'un employé expérimenté sur ladite tâche.
- b) Le mot "capable" tel qu'employé dans cette convention signifie que l'employé est capable physiquement et mentalement de remplir le travail requis avec un montant minimal d'entraînement.
- c) Pour les fins de ces articles, la détermination des qualifications et des capacités des employés demeure entre les mains de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.

8.16 PROTECTION EN CAS DE FERMETURE DE DEPARTEMENT:

Dans l'éventualité d'une fermeture complète et permanente d'un département, un employé, dans ce département, ayant 15 ans ou plus d'ancienneté, pourra exercer ses droits d'ancienneté décrits dans le présent article. Toutefois, ceux qui seront ainsi obligés de travailler à un poste ayant un taux inférieur à celui du poste qu'ils occupaient, garderont leur taux actuel jusqu'au moment où les deux (2) taux deviennnent égaux par suite d'augmentations contractuelles. Un département est considéré fermé complètement lorsque la dernière machine de ce département est enlevée de la propriété de la Compagnie.

8.17 AVIS DE MISE A PIED:

- a) La Compagnie avisera une semaine à l'avance, de façon individuelle et par voie d'affichage, les

employés impliqués dans une mise à pied pour manque de travail. Le Syndicat recevra également copie des avis transmis à ces employés. Toutefois, cette disposition ne s'appliquera pas en cas d'incendie, inondation, explosion, alerte à la bombe, panne d'électricité ou force motrice, ou toute autre cause en dehors du contrôle de la Compagnie.

- b) Si des circonstances particulières, hors du contrôle de la Compagnie affectent la tâche d'un employé, l'employé impliqué aura l'occasion d'occuper tout poste vacant pour lequel il est qualifié, sinon il sera renvoyé chez lui.

Si des circonstances se prolongeaient au-delà de cinq (5) jours ouvrables, la procédure de mise à pied alors s'appliquera.

ARTICLE 09 - HEURES DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est composée de cinq (5) jours et commence le lundi à 7:00 heures A.M. pour se terminer le samedi à 7:00 heures A.M.. Pour les fins de cette convention, la journée commence à 7:00 heures A.M.

- 9.01 a) La semaine normale de travail est de 40 heures pour les tâches suivantes:

401-402-403 - Moulage

- Opérateur
- Emballeur
- Relève-entretien
- Machiniste assembleur
- Contrôleur de matériaux

406 - Imprimerie

- Opérateur

407 - Doublage

- Opérateur de soir et de nuit
- Monteur de soir

408 - Contrôle de la Qualité

- Assistant technicien
- Inspecteur patrouille
- Inspecteur aux tables
- Opérateur de tambour rotatif

- 410 - Atelier de Réparation
 - Electricien
 - Electrotechnicien
 - Technicien en hydraulique
 - Nettoyeur de soir
- 500 - Distribution
 - Préposé II

et est composée de cinq (5) jours à raison de huit (8) heures par jour.

- 9.01 b) La semaine normale de travail est de 44 heures pour les tâches suivantes:

- 401-402-403 - Moulage
 - Monteur
- 407 - Doublage
 - Opérateur de jour
 - Monteur de jour
- 408 - Contrôle de la Qualité
 - Inspecteur I (Insp. finale)
 - Inspecteur II
- 409 - Atelier d'Usinage
 - Machiniste
 - Polisseur
- 410 - Atelier de Réparation
 - Mécanicien
 - Nettoyeur de jour
- 500 - Distribution
 - Préposé aux entrepôts I
 - Peseur
 - Aide à l'expédition

et est composée de quatre (4) jours à raison de neuf (9) heures par jour et d'une journée de huit (8) heures.

- 9.02 Pour le travail continu par équipes:

- a) L'équipe de jour commence à 7:00 A.M., celle de l'après-midi à 3:00 P.M. et celle du soir à 11:00 P.M..

- b) Les employés se verront attribuer trente (30) minutes payées pour les repas.
- c) Les employés ayant à travailler au-delà de huit (8) heures auront en plus droit à quinze (15) minutes de repos.
- d) A la fin de chaque quart, les employés auront droit à une période de dix (10) minutes pour se laver, à condition que leurs remplaçants soient à leur position de travail, prêts à commencer à travailler, ceci ne commandant aucun temps supplémentaire ou prime quelconque.
- e) Les dispositions de a) s'appliquent dans le cas de départements où la production ne cesse que dans le cas de bris de machinerie et s'appliquent aux tâches suivantes:

401-402-403 - Moulage

- Opérateur
- Relève
- Emballeur
- Monteur

406 - Imprimerie

- Opérateur (lorsque la ligne fonctionne 24 hres par jour)

408 - Contrôle de la Qualité

- Inspecteur I (Insp. finale)
- Inspecteur Patrouille

9.03 Pour le travail non continu par équipes:

- a) L'équipe de jour commencera à 7:00 A.M. et celle du soir à 5:00 P.M. dans le cas de semaine de 44 heures et à 4:00 P.M. dans le cas de semaine de 40 heures. Cette disposition couvre les tâches suivantes:

401-402-403 - Moulage

- Contrôleur de matériaux
- Machiniste-assembleur

406 - Imprimerie

- Opérateur (lorsque la ligne fonctionne pendant une ou deux équipes seulement).

- 407 - Doublage
 - Opérateur
 - Monteur
- 408 - Contrôle de la Qualité
 - Assistant technicien
 - Inspecteur II
 - Inspecteur aux tables
 - Opérateur de tambour rotatif
- 409 - Atelier d'Usinage
 - Machiniste
 - Polisseur
- 410 - Atelier de Réparation
 - Electricien
 - Electrotechnicien
 - Mécanicien
 - Nettoyeur de jour
- 500 - Distribution
 - Préposé I
 - Peseur
 - Aide à l'expédition
 - Préposé II

- b) Les employés auront une période de repas d'une demie heure ou d'une heure non payée pour l'équipe de jour selon les exigences de la production, et d'une demie heure payée pour l'équipe de soir ou de nuit.
- c) Les employés ayant à travailler au-delà de huit (8) heures auront droit à deux (2) périodes de repos: l'une de dix (10) minutes, l'autre de quinze (15) minutes.
- d) Deux (2) périodes de cinq (5) minutes par équipe seront accordées pour se laver.

9.04 La Direction de la Compagnie pourra effectuer des changements dans les heures de travail selon les exigences de la production. Les détails de tels changements seront discutés avec l'Union avant que ne se fassent les changements.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES

- 10.01 La répartition des heures supplémentaires devra se faire aussi équitablement que possible entre les employés régulièrement affectés à un travail donné. Toutefois, un employé pourra continuer à travailler sur une tâche à laquelle il était déjà assigné. Le travail supplémentaire sera volontaire à condition qu'il se trouve des employés en nombre suffisant pour l'exécuter. Advenant que les volontaires s'avèrent insuffisants, les employés, dans ce cas, devront accepter de travailler en temps supplémentaire si requis, à moins qu'ils n'aient des raisons graves et justifiables pour en être exemptés.
- 10.02 Tout travail effectué en surplus des heures de travail régulièrement prévues par l'horaire sera rémunéré à temps et demi.
- 10.03 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à temps et demi.
- 10.04 Tout travail exécuté les dimanches et jours fériés payés, tel que le stipule l'article 14 de la présente convention, sera rémunéré à temps double.
- 10.05 Tout employé requis de travailler en dehors de la cédule normale de ses heures régulières recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à temps et demi, pour autant d'heures qu'aura duré le travail, et au taux régulier de son salaire pour le temps durant lequel il n'aura pas travaillé. Les dispositions de la présente clause ne s'appliqueront pas à l'employé qui commence à travailler deux (2) heures ou moins avant l'heure à laquelle son équipe doit normalement commencer à travailler. On ne pourra pas l'empêcher de compléter son équipe régulière de travail pour le soustraire au temps supplémentaire.
- 10.06 Si un employé se présente au travail à l'heure convenue, au début de son équipe régulière cédulée, il aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie au taux de son salaire régulier, sauf si la Compagnie l'avait préalablement avisé de ne pas se présenter au travail. La présente disposition ne s'appliquera pas en cas d'incendie, inondation, explosion, alerte à la bombe, panne d'électricité ou de force motrice, ou toute autre cause en dehors de la volonté de la Compagnie.
- 10.07 L'employé de l'équipe de l'après-midi aura droit à une prime de vingt-deux (.22) cents l'heure. Cette prime ne

sera pas incluse pour fin de calcul du temps supplémentaire. Elle sera augmentée à vingt-trois (.23) cents l'heure au 1er février 1983, et à vingt-cinq (.25) cents l'heure au 1er février 1984.

- 10.08 L'employé travaillant du nuit sur une équipe de travail continu aura droit à une prime de vingt-sept (.27) cents l'heure. Cette prime ne sera pas incluse pour fin de calcul du temps supplémentaire. Elle sera augmentée à vingt-huit (.28) cents l'heure au 1er février 1983 et à trente (.30) cents l'heure au 1er février 1984.
- 10.09 Un employé qui reçoit une prime d'équipe continuera de la recevoir s'il continue à travailler en temps supplémentaire sur une autre équipe.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.01 Les classifications actuelles des tâches, celle des salaires et des augmentations de salaires sont jointes à la présente convention en tant qu'annexe "A" et annexe "B".
- 11.02 Quand un employé, à la demande de la Compagnie, est muté à une tâche ayant une classification différente de celle de sa tâche, il sera rémunéré selon le taux de classification la plus élevée. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas de mise à pied.
- 11.03 Le taux de salaire en prime ne s'échelonne pas en pyramide ni ne sera doublé. Advenant que deux (2) ou plusieurs types de primes soient applicables à la même tâche, il n'en sera payé qu'une seule.
- 11.04 L'Union reconnaît que les procédés de fabrication sont susceptibles de changements qui auraient pour effet de créer de nouvelles classifications d'emploi, ou de modifier les conditions de travail des présentes tâches à l'usine. Dans cette perspective, la Compagnie et l'Union discuteront conjointement de ces changements. Dans le cas où la Compagnie et l'Union ne s'entendent pas sur le taux horaire d'une nouvelle tâche, la Compagnie pourra implanter le taux sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 12 - CONGES POUR DECES

- 12.01 Un employé qui aura complété sa période de probation sera rémunéré à son taux de base ou au taux payé pour inspection dans le cas des opérateurs au doublage, pour le temps

de son travail perdu jusqu'à concurrence de trois (3) jours dans les dix (10) jours suivant le décès ou les décès simultanés de son conjoint, de son enfant, de sa mère, de son père, de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère, de sa soeur, de sa grand-mère et de son grand-père, et d'une journée dans les cinq (5) jours suivant le décès ou les décès simultanés de son beau-frère ou de sa belle-soeur.

- 12.02 Aucune rémunération ne sera payée à un salarié advenant le cas où il n'avait pas à se rendre à son travail.

ARTICLE 13 - MEMBRE D'UN JURY

- 13.01 Les employés avec ancienneté qui seraient appelés à faire partie d'un jury toucheront, comme salaire, la différence entre le salaire normal de base qu'ils toucheraient s'ils se rendaient à l'usine pour leur équipe régulière de travail et l'allocation payée par la Cour.

ARTICLE 14 - JOURNEES FERIEES

- 14.01 Sujet aux dispositions du présent article, les journées ci-après mentionnées sont les journées fériées payées. Elles pourront être modifiées par consentement mutuel.

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint Jean-Baptiste
- Le Jour du Canada (1er juillet)
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- Le veille de Noël
- La journée de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An

- 14.02 Pour avoir droit aux journées fériées, l'employé doit:
- a) Avoir été au service de la Compagnie pendant trente (30) jours consécutifs, et,
 - b) Avoir travaillé pendant le dernier jour de travail complet et régulier prévu avant le congé, et aussi pendant le premier jour de travail complet et régulier prévu suivant le congé.

- 14.03 a) L'employé absent de son travail en raison de mise à pied pour manque de travail, maladie certifiée par un médecin, accident de travail, ou congé autorisé, aura normalement droit aux jours fériés payés à condition d'avoir travaillé durant les vingt (20) jours ouvrables qui précèdent le jour férié.
- b) Si un employé est malade pendant un congé férié et que cette journée fériée lui est payée par l'assurance indemnité hebdomadaire collective ou par le programme d'assurance-chômage visant la maladie, la Compagnie remboursera à cet employé la différence entre le montant qu'il aurait perçu à son taux régulier, s'il avait été au travail pendant la période de ce congé.
- 14.04 Les journées fériées seront payées aux employés en vacances. En outre, il seront gratifiés d'une journée supplémentaire de vacances.
- 14.05 Tout employé acceptant de travailler pendant une journée fériée mentionnée, mais qui ne se présente pas au travail, sera déchu de son droit à une journée fériée payée, sauf s'il en est empêché pour une raison valable satisfaisante à la Compagnie.
- 14.06 Le calcul de la rémunération d'une journée fériée payée est basé sur le taux horaire du salaire de l'employé, pour la période précédant le jour férié, y compris les primes accordées aux équipes, et les primes de boni s'il en existe, mais à l'exclusion des primes de temps supplémentaire. La somme totale s'obtient en multipliant le taux horaire par le nombre d'heures de sa période de travail régulière de son équipe.
- 14.07 L'employé travaillant lors d'un congé férié sera rémunéré à temps double pour toutes les heures qu'il aura travaillées en plus de la paie pour la journée fériée.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Une semaine de vacances sera constituée de sept (7) jours consécutifs de calendrier et doit être prise au cours de l'année de calendrier y donnant droit.
- 15.02 a) Un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances payées après un (1) an de service.

- b) Un employé aura droit à trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans de service.
- c) Un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées après quatorze (14) ans de service. A compter du 1er février 1983, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées après treize (13) ans de service.
- d) Un employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées après vingt-quatre (24) ans de service. A compter du 1er février 1983, un employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées après vingt-trois (23) ans de service et après vingt-deux (22) ans, au 1er février 1984.
- 15.03 Un employé ayant moins d'un an de service au premier mai recevra un jour de vacances pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 15.04 La paie de vacances de l'employé sera calculée d'après le salaire mentionné sur la formule T-4 de l'année précédente, c'est-à-dire:
- Moins d'un an de service : 4%
 - 1 an de service ou plus : 4%
 - 5 ans de service ou plus : 6%
 - 14 ans de service ou plus : 8%
 - 24 ans de service ou plus : 10%
- A compter du 1er février 1983 :
- 13 ans de service ou plus : 8%
 - 23 ans de service ou plus : 10%
- A compter du 1er février 1984 :
- 22 ans de service ou plus : 10%
- 15.05 a) Les employés absents de leur travail pour cause de maladie ou d'accident prolongé pourront, en s'adressant au service du personnel, recevoir une paie de vacances au lieu de temps de vacances.
- b) Lorsqu'un employé a été incapable de travailler une partie de l'année de calendrier précédente en raison de maladie ou accident non couvert par la loi sur la santé et la sécurité au travail, et pour ces raisons seulement, si la paie de vacances est moindre que le minimum

mentionné ci-bas, la paie de vacances sera augmentée à un minimum de \$165.00 par semaine, \$185.00 au 1er février 1983 et \$200.00 au 1er février 1984, pourvu que ce même employé ait travaillé pendant une partie de l'année de calendrier précédente et soit retourné à son travail normal pour un minimum de deux (2) mois précédant la date où ses vacances lui sont accordées.

- 15.06 Les vacances annuelles sont payables avant la date où elles commencent.
- 15.07 La Compagnie accordera à tout employé éligible à plus de deux (2) semaines de vacances, le choix quant aux périodes de ses vacances, basé sur son ancienneté pourvu que la période choisie n'affecte pas les opérations normales. L'employé devra, au moins deux (2) semaines à l'avance, confirmer à son supérieur immédiat son désir de prendre ses vacances. Pour les fins de cet article, l'année de vacances est la période du 1er mai au 30 avril de chaque année.
- 15.08 La Compagnie communiquera aux employés les dates prévues de toute fermeture pour vacances annuelles. Les employés qui seront requis de travailler durant une période de fermeture pour vacances annuelles seront prévenus. Une notification de quinze (15) jours ouvrables précédant la période de fermeture sera affichée sur les tableaux d'affichage de l'usine.
- 15.09 La Compagnie avisera l'Union au plus tard le 1er mai de tout projet de fermeture annuelle pour vacances.

ARTICLE 16 - AVANTAGES SOCIAUX

- 16.01 La Compagnie pourvoiera aux employés un programme d'avantages sociaux et défraiera le totalité des frais encourus. Le plan consiste en:
- a) Une assurance collective de \$13,000.00 par employé, avec clause de \$13,000.00 en cas de décès et de mutilation accidentelle. Au 1er février 1983, \$14,000.00 et \$14,000.00 et au 1er février 1984, \$15,000.00 et \$15,000.00.
 - b) Une allocation hebdomadaire d'invalidité de 60% du salaire, le maximum étant l'équivalent de celui de l'assurance-chômage, selon la formule 1-4-18.

c) Un plan d'assurance-maladie supplémentaire selon la formule \$10.00, \$20.00, 100%. Ce plan sera amendé de la façon suivante en ce qui concerne les lunettes de prescription pour les employés et leurs dépendants:

- maximum une paire par deux (2) ans
- maximum remboursable de \$70.00 par paire

Au 1er février 1984 :

- \$75.00 par paire

16.02 L'employé aura droit aux avantages sociaux ci-dessus énumérés dès le premier jour du mois qui suit celui où il a acquis son rang d'ancienneté.

ARTICLE 17 - CONGE AUTORISES

17.01 Un employé pourra obtenir un congé autorisé non payé pourvu que la Compagnie y consente pour des raisons qu'elle accepte. L'employé en fera sa demande écrite au service du personnel.

17.02 La Compagnie consentira des congés non payés à deux (2) employés ou plus, selon des ententes mutuelles, lorsqu'il s'agira des activités de l'Union. La Compagnie, dans ce cas, devra recevoir un préavis écrit d'une (1) semaine, et le congé sollicité ne devra en rien entraver l'efficacité des opérations de la Compagnie.

17.03 Une employée pourra demander et obtenir un congé autorisé non payé durant les quatre (4) derniers mois de grossesse, sur présentation d'un certificat médical. Dans les quatre (4) mois suivant l'accouchement, elle se présentera au bureau du personnel de la Compagnie, et produira un certificat médical attestant qu'elle est physiquement en bonne santé. Elle sera réinstallée sur un poste pour lequel elle est qualifiée selon les dispositions d'ancienneté de cette convention. Elle continuera d'accumuler ses droits d'ancienneté au cours d'un tel congé autorisé, jusqu'à concurrence de six (6) mois. Si une employée qui a demandé un congé autorisé non payé, a moins d'un (1) an de service, à la date de la demande, elle sera rayée des registres d'ancienneté. La préférence dans l'embauche sera donnée aux employées affectées par cette clause.

ARTICLE 18 - COMITE DE SANTE ET DE SECURITE

- 18.01 La Compagnie et le Syndicat se conformeront aux normes et aux dispositions de la Loi 17 sur la santé et la sécurité au travail.
- 18.02 Toute mesure de sécurité proposée par le comité de santé et de sécurité au travail, et acceptée et mise en oeuvre par la Compagnie doit être respectée par les employés et le cas échéant, des mesures disciplinaires pourront être prises à l'égard des employés ne se soumettant pas à ces mesures.

Toutes ces mesures de sécurité feront l'objet d'un avis écrit aux employés concernés.

L'équipement sécuritaire exigible sera fourni par la Compagnie selon les politiques citées à l'annexe "E".

ARTICLE 19 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 19.01 Compte tenu de la procédure ordonnée en vertu de la présente convention pour régler les griefs, la Compagnie déclare qu'elle n'entend pas recourir à la contre-grève à l'encontre des employés. L'Union déclare qu'elle n'imposera pas la grève, ni toute autre manoeuvre collective pouvant provoquer un arrêt de travail, un abaissement du rendement, ou entraver les aspirations de l'entreprise de la Compagnie. L'Union déclare que dans l'éventualité d'une telle action concertée de la part des employés dans ce sens, elle la condamnera immédiatement et ordonnera aux employés de retourner à leur travail.

ARTICLE 20 - CONVENTION BILINGUE

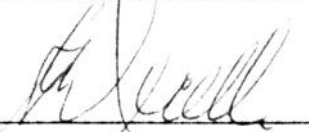
- 20.01 Les deux versions, française et anglaise, de cette convention seront imprimées. Toutefois, les copies anglaises seront distribuées seulement à ceux qui en feront la demande personnellement.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

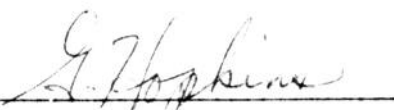
- 21.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de signature, sauf dans les cas d'articles où une autre date y est expressément prévue et elle demeurera en pleine force et effet jusqu'au 31 janvier 1985.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE CONVENTION A
 GRANBY (QUEBEC), CE 26 JOUR DE April
 1982, PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRESENTANTS AUTORISES.

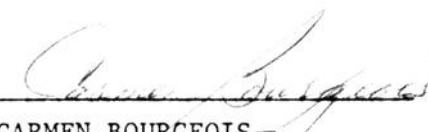
POUR LA COMPAGNIE CONSUMERS GLASS LIMITEE:



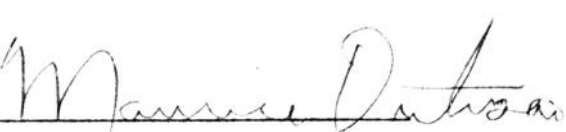
GILLES DECELLES



GUY HOPKINS



CARMEN BOURGEOIS

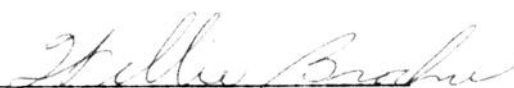


MAURICE DUTRISAC

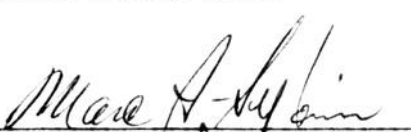
POUR LE LOCAL 691 DES O.U.C.L.L.P. D'AMERIQUE:



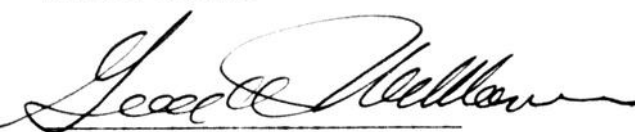
MARIE-CLAIRE PRIVE



WELLIE BROCHU



MARC-ANDRE SYLVAIN



GERALD MCMANUS

ANNEXE 'A'

LISTE DES TACHES ET DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

<u>NIVEAU</u>	<u>TACHE</u>
12	Electricien d'Entretien
11	Electro-Technicien I Machiniste d'Usinage I
10	Machiniste d'Usinage II Concepteur d'Equipement
9 $\frac{1}{2}$	Mécanicien Technicien en Hydraulique
9	Electro-Technicien II Machiniste d'Usinage III
8 $\frac{1}{2}$	Monteur au Moulage Machiniste Assembleur I
8	Opérateur à l'Imprimerie Assistant Technicien au Contrôle de la Qualité I Inspecteur de Qualité Patrouille Contrôleur de Matériaux
7 $\frac{1}{2}$	Machiniste Assembleur II Assistant Technicien au Contrôle de la Qualité II Opérateur à l'Injection Soufflage Opérateur à l'Auto-Thermoplastique Préposé aux Entrepôts I et II Monteur au Doublage
6 $\frac{1}{2}$	Polisseur
6	Emballeur Relève
5 $\frac{1}{2}$	Inspecteur au Contrôle de la Qualité I et II
5	Peseur à l'Expédition Opérateur de tambour rotatif
4 $\frac{1}{2}$	Aide à l'Expédition Préposé aux presses
4	Nettoyeur Manoeuvre
3 $\frac{1}{2}$	Opérateur au Doublage Finisseur
3	Inspecteur

ANNEXE "B"

ECHELLE SALARIALE

NIVEAU	1ER FEVRIER 1982		1ER FEVRIER 1983		1ER FEVRIER 1984	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
12	\$9.15	\$9.45	\$9.95	\$10.25	\$10.78	\$11.08
11	\$8.21	\$8.55	\$9.01	\$9.35	\$9.84	\$10.18
10	\$7.56	\$7.87	\$8.31	\$8.62	\$9.09	\$9.40
9 ½	\$7.50	\$7.78	\$8.25	\$8.53	\$9.03	\$9.31
9	\$7.19	\$7.47	\$7.90	\$8.18	\$8.64	\$8.92
8 ½	\$6.94	\$7.21	\$7.61	\$7.88	\$8.35	\$8.62
8	\$6.65	\$6.91	\$7.32	\$7.58	\$8.02	\$8.28
7 ½	\$6.45	\$6.69	\$7.12	\$7.36	\$7.82	\$8.06
6 ½	\$6.12	\$6.30	\$6.77	\$6.95	\$7.45	\$7.63
6	\$5.98	\$6.13	\$6.63	\$6.78	\$7.31	\$7.46
5 ½	\$5.90	\$6.03	\$6.55	\$6.68	\$7.23	\$7.36
5	\$5.83	\$5.93	\$6.48	\$6.58	\$7.16	\$7.26
4 ½	\$5.78	\$5.88	\$6.43	\$6.53	\$7.11	\$7.21
4	\$5.73	\$5.82	\$6.38	\$6.47	\$7.06	\$7.15
3 ½	\$5.67	\$5.77	\$6.32	\$6.42	\$7.00	\$7.10
Opérateurs Doublage..	\$5.52	\$5.60	\$6.10	\$6.18	\$6.70	\$6.78
3	\$5.65	\$5.73	\$6.30	\$6.38	\$6.98	\$7.06

* * * * *

Le taux des Opérateurs au Doublage sera majoré de 15% lorsqu'ils seront assignés temporairement sur une autre tâche, selon le schéma suivant:

1ER FEVRIER 1982		1ER FEVRIER 1983		1ER FEVRIER 1984	
MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
\$6.35	\$6.44	\$7.02	\$7.11	\$7.71	\$7.80

* * * * *

Le taux horaire des Opérateurs, Monteurs, Emballeurs, Relève et Contrôleur de Matériaux des Départements 401, 402, et 403 sera majoré de \$0.05 l'heure en sus de la liste précédente à compter du 1er février 1982, et cette augmentation sera reportée sur les échelles prévues pour le 1er février 1983 et le 1er février 1984.

ANNEXE "C"

Dans la deuxième année de la convention, la Compagnie s'engage à payer une allocation du coût de la vie au-delà de l'augmentation prévue à l'annexe "A", au moment où l'indice des prix à la consommation de Statistiques Canada 1971 pour le Canada démontrera une augmentation de 10.0% sur l'indice pour le mois de janvier 1983 publié en février 1983.

Cette allocation couvrira une période de douze (12) mois s'échelonnant entre la publication de l'indice de janvier 1983 en février 1983 et la publication de l'indice de janvier 1984 en février 1984.

Cette allocation sera calculée comme suit: \$0.03/heure pour chaque 1 point entier de hausse dans l'indice au-delà du chiffre produit en multipliant l'indice de janvier 1983 par 1.10. L'allocation sera payée sur une base mensuelle et payable à la première période de paye du mois suivant la publication de l'indice par Statistiques Canada.

* * * * *

Dans la troisième année de la convention, la Compagnie s'engage à payer une allocation du coût de la vie au-delà de l'augmentation prévue à l'annexe "A", au moment où l'indice des prix à la consommation de Statistiques Canada 1971 pour le Canada démontrera une augmentation de 10.0% sur l'indice pour le mois de janvier 1984 publié en février 1984.

Cette allocation couvrira une période de douze (12) mois s'échelonnant entre la publication de l'indice de janvier 1984 en février 1984 et la publication de l'indice de janvier 1985 en février 1985.

Cette allocation sera calculée comme suit: \$0.03/heure pour chaque 1 point entier de hausse dans l'indice au-delà du chiffre produit en multipliant l'indice de janvier 1984 par 1.10. L'allocation sera payée sur une base mensuelle et payable à la première période de paye du mois suivant la publication de l'indice par Statistiques Canada.

* * * * *

ANNEXE "D"

GENERALITES

La Compagnie s'engage à remplacer les outils fournis par les employés occupant les postes de Mécanicien, Machiniste, Electricien et Monteur au Moulage, dans les cas de bris ou d'usure. L'outil à remplacer devra faire partie d'une liste préparée à cet effet par le Contremaître de l'employé et ne le sera que sur présentation de l'outil en question,

* * * * *

ANNEXE "E"

CHAUSSURES SECURITAIRES

Politique de Sécurité # 1:

Tous les employés sont requis de porter des chaussures sécuritaires à leur travail et ce en tout temps.

Une allocation de quarante dollars (\$40.00) dans la 1ère année, quarante-cinq dollars (\$45.00) dans la 2ième année et cinquante dollars (\$50.00) dans la 3ième année sera versée annuellement aux employés à leur anniversaire de service, afin de défrayer le coût additionnel encouru à l'achat de chaussures sécuritaires.

L'allocation prévue sera versée à un nouvel employé lorsqu'il aura complété la période de probation.

* * * * *

ANNEXE "E"

LUNETTES DE PROTECTION

Politique de Sécurité # 2:

Tous les employés travaillant sur des tâches désignées comme requérant le port de lunettes de protection, devront s'y conformer.

Toutes lunettes non de prescription, lunettes de protection, écran de soudeur ou autres appareils de protection semblables, seront totalement défrayés par la Compagnie.

Dans le cas d'employés portant des lunettes de prescription, la Compagnie paiera la différence entre les verres de prescription ordinaires et les verres de prescription sécuritaires.

* * * * *

ANNEXE "E"

APPAREILS PROTECTEURS DE L'OUÏE

Politique de Sécurité # 3:

Tous les employés travaillant dans des secteurs désignés comme requérant le port d'appareils protecteurs de l'ouïe devront s'y conformer.

La Compagnie mettra à la disposition des employés, les types d'appareils nécessaires à la protection de l'ouïe selon les besoins, et les remplacera sur présentation lorsque détériorés.

Les employés auront la responsabilité de conserver ces appareils en bon état.

* * * * *