

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu  
avant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres  
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-14789-02**

Date Signature Reception **83-12-06** **83-12-15** Durée Du **83-10-25** Au **86-10-25** Nombre de salariés régis par la convention collective **167**

| Association   | Employeur   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Ouvriers Unis du caoutchouc, liège<br/> linoléum et plastique d'Amérique,<br/> local 930 AFL CIO CLC<br/> Att.: M. Georges Leduc<br/> 8230 Mayrand, suite 204-A<br/> Montréal, Qué H4P 2C6</b> | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Baron Caoutchouc Ltée<br/> 851 rue Baron<br/> St-Jérôme, Qué<br/> J7Z 5T6</b> |

Unité de négociation

**"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des mouleurs (mold makers), des mécaniciens et des camionneurs"**

Région **06-09** Activité **1624 (5)** Affiliation **7**

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

**Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Baron Rubber Ltd / Baron Caoutchouc Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail

|                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| Signature                  | Date            |
| <b>Odette McMullen /sg</b> | <b>84-01-25</b> |

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue ce

6ième jour de décembre 1983.

ENTRE: OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE,  
LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE, LOCAL  
930,

ET: BARON CATOUCOUC LIMITEE, ST-JEROME,  
QUEBEC.

ARTICLE 1

BUT

1.01

Le but de cette convention, pour l'inté-  
rêt mutuel de la Compagnie et de ses em-  
ployés, est de prévoir que la Compagnie  
opérera selon des méthodes qui favorise-  
ront dans la plus large mesure possible  
les intérêts tant des employés que de la  
Compagnie. Il est reconnu que, par cette  
convention, la Compagnie et les employés  
ont le devoir de collaborer entièrement,  
sur une base individuelle et collective,  
pour l'avancement de ce but.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET PORTEE

2.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme  
le seul agent de négociation collective  
pour tous les employés de Baron Caout-  
chouc Limitée, St-Jérôme, Québec, tel que  
défini dans le certificat d'accréditation  
émis par la Commission des relations de  
travail de la province de Québec, en date  
du 26 août 1971.

'83 DEC 15 14:24  
*[Signature]*

MC  
M...

2.02

Lorsque la Compagnie doit faire réaliser  
du travail à l'extérieur de l'usine, qui  
est normalement accompli par les salariés  
à l'intérieur de l'unité de négociation,  
la Compagnie devra aviser le Syndicat des  
raisons motivant ce transfert.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET PORTEE (suite)

La Compagnie conservera le droit unique de déterminer, maintenir et faire respecter le processus de fabrication, les standards de production, le nombre et le genre de machines et d'équipement à être utilisés, ainsi que la qualité du matériel et du travail requis.

La Compagnie conservera tous ses droits de gérance et ces droits ne seront pas affectés à moins qu'ils ne soient explicitement modifiés par cette convention.

ARTICLE 3

PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

3.01

Le terme "grief" tel qu'employé dans cette convention, signifie toute divergence survenant entre un employé ou un groupe d'employés et la Compagnie quant à l'interprétation, l'application ou une prétendue violation d'une ou de plusieurs dispositions de cette convention, le tout sujet à la procédure de grief ci-incluse. Les deux parties conviennent de se rencontrer promptement pour discuter et disposer de tout malentendu ou grief, et d'en arriver à un règlement le plus tôt possible. Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.

3.02 (a)

La procédure suivante s'appliquera pour le règlement des plaintes et griefs des employés. Dans le cas d'une plainte ou grief de l'Union, les parties conviennent d'omettre la première démarche de cette procédure.

#### PREMIERE DEMARCHE

L'employé concerné demandera à son contremaître une rencontre afin de discuter son cas. S'il y a rencontre, l'employé concerné pourra être accompagné de son capitaine de département ou officier de l'Union locale. Cette entrevue devra avoir lieu dans les trente-six heures (36) de la demande d'entrevue, exclusion faite des samedis, dimanches et jours de fête.

#### DEUXIEME DEMARCHE

Si un règlement n'est pas obtenu du contremaître, le comité de griefs devra présenter par écrit le grief en question au responsable général du département où l'employé travaille. Le responsable en question aura quarante-huit heures (48) pour faire connaître sa décision par écrit, exclusion faite des samedis, dimanches et jours de fête. Une liste des responsables sera remise au Syndicat.

#### TROISIEME DEMARCHE

Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu du contremaître, ou du responsable général du département où l'employé travaille, le comité de griefs pourra demander une entrevue avec le gérant de l'usine ou avec son représentant désigné. A cette entrevue, ils pourront se faire accompagner du représentant du Syndicat international, et de la personne ou des personnes qui ont formulé la plainte ou litige, mais en aucun temps, pas plus de trois personnes s'ils le désirent. A ce stade de la procédure, le grief devra être présenté par écrit. L'entrevue ainsi demandée devra avoir lieu dans les cent vingt (120) heures de la demande, exclusion faite des samedis, dimanches et jours de fête. Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à cette troisième démarche, l'une ou l'autre des parties pourra référer le cas à un arbitre unique, selon la procédure établie dans le Code du Travail du Québec, tout en avisant l'autre partie, par écrit, de son désir de procéder. Le grief pourra être ainsi référé à l'arbitrage dans un délai de pas plus de quinze (15) jours de l'accomplissement de la deuxième démarche.

- 3.02 b) Dans le cas de suspension ou congédiement, les deux parties conviennent d'omettre la première et la deuxième démarche. Le grief sera acheminé directement à la troisième démarche.
- 3.02 c) La décision de l'arbitre unique sera finale et exécutoire.
- 3.02 d) Si l'employé le désire, la présence d'un délégué syndical sera obligatoire, lors des entrevues dans le bureau de la direction générale ou avec un représentant de la direction générale ou encore s'il y a plus d'un représentant de la compagnie.
- 3.02 e) Lorsqu'un employé est convoqué par le Directeur de l'usine ou son supérieur, à son bureau, ledit employé sera accompagné de son capitaine de département, ou officier de l'Union locale.
- 3.03 a) Les ajustements de salaire qui ont été soumis à un grief seront rétroactifs à pas plus de cent vingt (120) jours, s'il y a lieu, précédant la date du dépôt écrit du grief. Quant aux mesures disciplinaires incluant congédiement, la rétroactivité sera du ressort des parties ou de l'arbitre unique.
- 3.03 b) La partie qui se servira d'un sténographe assumera tous les frais de sténographie.
- 3.03 c) Toute entente écrite convenue mutuellement entre la Compagnie et le Syndicat concernant le règlement des griefs sera finale et exécutoire

3.03 d)

Tout employé ayant fait l'objet de mesures disciplinaires par suspension de plus de 48 heures, ou de congédiement, sera avisé par écrit, dans les 48 heures ouvrables de la décision, des motifs pour lesquels il a été suspendu ou congédié. En cas de suspension de plus de 48 heures, une copie de cet avis sera remise au syndicat dans les mêmes délais.

3.03 e)

Tout avis disciplinaire ou autre sera, à toutes fins utiles, annulé par l'employeur après une période de dix-huit (18) mois de l'offense. Un salarié pourra, s'il le désire, vérifier son dossier en tout temps après arrangement avec le Directeur du personnel et recevra photocopie de son dossier.

3.04

L'union locale élira trois (3) membres au comité des griefs. Les noms de ces derniers seront communiqués par écrit à la Compagnie. Les devoirs de tels membres seront de représenter les employés lors des discussions avec la Compagnie. Tout membre de ce comité, au moment de sa nomination, devra avoir été un employé de la Compagnie depuis au moins un an. Ces membres devront jouir de la confiance de la partie qu'ils représentent et agir en toute intégrité dans leurs relations avec la Compagnie. Lorsqu'ils s'absenteront de leur travail pour remplir leur fonction, ils devront avoir reçu permission à cet effet, laquelle ne doit pas injustement être refusée.

3.05

Les membres du comité de griefs seront rémunérés pour tout temps perdu lorsqu'ils rencontrent la Direction, si cette rencontre nécessite une absence de travail cédulé. Tout employé requis par la Direction d'assister à une rencontre devra être ainsi rémunéré pour tout temps perdu, si cette rencontre nécessite une absence de son travail cédulé. Tout employé plaignant ou plaignants (jusqu'à un maximum de trois (3) personnes dans le cas d'un grief collectif), qui est une partie intéressée ou qui sont des parties intéressées dans un grief seront rémunérés pour tout temps perdu lorsqu'ils rencontrent la Direction, si cette rencontre nécessite une absence du travail cédulé. Le temps perdu sera rémunéré au taux horaire de base pour le travail effectué pendant l'équipe de jour. Le temps perdu durant les négociations pour le renouvellement de la présente Convention devra également être payé sur la même base, si ces négociations nécessitent une absence de son travail cédulé. Le temps perdu signifie les heures normales de travail pour l'employé concerné, mais sera, en tout cas, rémunéré à son taux horaire de base pour le travail effectué pendant l'équipe de jour.

3.06

Toute disposition contenue dans cette convention est sujette à la procédure de griefs et à l'arbitrage.

3.07

Tant que la liste des arbitres continuera dans sa présente forme dans les cas d'arbitrage, l'arbitre unique devra provenir de la liste anotée d'arbitres des griefs présentée par le Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.

3.08

Le Président du Syndicat local aura le droit de s'absenter de son travail régulier, pour un maximum de 8 heures, la journée du vendredi, afin de transiger des affaires du syndicat local.

La Compagnie payera le Président pendant ladite absence à son taux horaire de base jusqu'à concurrence de 4 heures.

ARTICLE 4

SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL

4.01 a) (i)

La semaine normale de travail, pour tous les employés couverts par cette Convention, sera comme suit:

Mélange/Préparation/Presses/Pièces Techniques:

Lorsque le département travaille à 1 ou 2 équipes, les heures de travail seront cédulées comme suit:

|                | <u>Lundi au jeudi</u>      | <u>Vendredi</u>            |
|----------------|----------------------------|----------------------------|
| Equipe de jour | 07:00-16:00h. <sup>9</sup> | 07:00-15:00h. <sup>6</sup> |
| Equipe de soir | 16:00-01:00h.              | 15:00-23:00h.              |

4.01 a) (i)

Lorsqu'il y aura nécessité de travailler en 3 équipes, les heures seront cédulées comme suit:

|                |               |
|----------------|---------------|
| Equipe de jour | 08:00-16:00h. |
| Equipe de soir | 16:00-24:00h. |
| Equipe de nuit | 00:00-08:00h. |

Ebarbage/Peinture:

Les heures de travail seront cédulées comme suit:

|                |                 |
|----------------|-----------------|
| Equipe de jour | 07:00-15:00h. 8 |
| Equipe de soir | 15:00-23:00h.   |
| Equipe de nuit | 23:00-07:00h.   |

Injection:

Lorsque le département travaille à 1 ou 2 équipes, les heures de travail seront cédulées comme suit:

|                | <u>Lundi au jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|----------------|-----------------------|-----------------|
| Equipe de jour | 07:00-16:00h.         | 07:00-15:00h.   |
| Equipe de soir | 16:00-01:00h.         | 15:00-23:00h.   |

Lorsqu'il y aura nécessité de travailler en 3 équipes, les heures seront cédulées comme suit:

|                |               |
|----------------|---------------|
| Equipe de jour | 07:00-15:00h. |
| Equipe de soir | 15:00-23:00h. |
| Equipe de nuit | 23:00-07:00h. |

Expédition:

Les heures de travail seront cédulées comme suit:

| <u>Lundi au jeudi</u> | <u>Vendredi</u> |
|-----------------------|-----------------|
| 07:00-16:00h.         | 07:00-15:00h.   |

4.01 a) (i)

Un employé non couvert par cette Convention pourra travailler avec ceux couverts seulement si on ne peut trouver quelqu'un pour remplacer un employé absent.

Nonobstant les horaires ci-dessus, les postes suivants sont soumis à l'horaire qui suit:

Postes:

- 1) Aide à la distribution et au contrôle des ébauches (employé de réserve);
- 2) Responsable de la distribution et du contrôle des ébauches;
- 3) Responsable des échantillons (mise en production et expédition).

HORAIRE

Lundi au jeudi

Vendredi

07:00-16:00h.

07:00-15:00h.

4.01 a) (ii)

PRINCIPE DU CHOIX D'EQUIPE

Pour un travail donné, c'est l'employé le plus ancien et qui peut effectuer le dit travail sans entraînement additionnel qui sera le premier à choisir l'équipe sur laquelle il veut travailler. Il signifiera également par écrit à la Compagnie, son deuxième et troisième choix dans l'ordre de préférence.

Le deuxième employé le plus ancien affecté à ce dit travail et qui peut effectuer le dit travail sans entraînement additionnel sera le second à avoir le choix de l'équipe sur laquelle il veut travailler et signifiera par écrit à la Compagnie son premier, deuxième et troisième choix. Ce même principe s'appliquera pour les autres employés affectés au dit poste, toujours selon le principe de l'ancienneté.

4.01 a) (ii)

Lorsqu'un ou plusieurs nouveaux employés, récemment embauchés, ont terminé leur période d'apprentissage de quatre (4) semaines, les équipes seront reconstituées selon le principe de l'ancienneté.

Lorsqu'un employé de la Compagnie fait application à un poste affecté par le travail en équipe, la période de quatre (4) semaines d'apprentissage référée à l'article 7.01 (a) s'applique comme dans le cas de nouveaux employés. La période d'apprentissage sera faite sur l'équipe où il y a ouverture. L'employé conservera toutefois son ancienneté d'usine.

Si un employé veut changer son choix d'équipe, il pourra le faire par écrit. Si ce changement implique un changement d'équipe sur laquelle il travaille au moment de sa demande et si l'employé y a droit, selon les principes ci-haut décrits, la Compagnie devra le transférer dans les trois (3) semaines qui suivent la demande.

Cependant, un tel employé sera limité à un transfert d'équipe volontaire par an. A la suite de ce transfert, les équipes seront reconstituées, toujours selon le principe de l'ancienneté.

Lorsqu'il y aura réduction de la main d'oeuvre, le principe de l'ancienneté s'appliquera également.

Lorsqu'il sera nécessaire de passer de deux (2) à trois (3) équipes, la répartition des employés dans les trois (3) équipes se fera selon le principe de l'ancienneté.

Lors d'un changement d'équipe, ledit changement ne devra être effectué que la première journée cédulée de la semaine suivant laquelle on a avisé les personnes concernées.

4.01 a) (iii) Un employé qui à sa demande désire être transféré sur une autre équipe dans le but de suivre des cours pour perfectionnement sera transféré sur cette équipe sujet à l'approbation du Syndicat. Cet employé devra accomplir tout travail assigné demandé par la Compagnie. Cette demande de transfert n'entraîne pas un changement de préférence d'équipe. Il est bien entendu que ces transferts ne seront autorisés que dans le but de suivre des cours académiques ou de formation de métier rémunérateur. Le maximum de transferts autorisés sous cet article est de trois (3) par an. Le Syndicat s'engage à contrôler l'assiduité à ces cours.

4.01 b) (i) Nonobstant ce qui est prévu dans l'article 4.01 a), les employés du Banbury et de la calandre du Banbury, lorsqu'ils travaillent à une (1) ou deux (2) équipes par jour, travailleront aux heures suivantes:

| <u>LUNDI A JEUDI</u>            | <u>VENDREDI</u> |
|---------------------------------|-----------------|
| EQUIPE DE JOUR: 07:00 - 16:00h. | 07:00 - 15:00h. |
| EQUIPE DE SOIR: 16:00 - 01:00h. | 15:00 - 23:00h. |

Toutefois, ces dits employés recevront à titre de bonification un montant égal à quinze (15) minutes de travail, calculé à leur taux horaire de base pour chaque journée travaillée.

4.01 b) (ii) Lorsque ces dits employés travailleront à trois (3) équipes par jour, les heures de travail seront comme suit:

|                                   |
|-----------------------------------|
| EQUIPE DE NUIT: 23:45h. à 08:00h. |
| EQUIPE DE JOUR: 07:45h. a 16:00h. |
| EQUIPE DE SOIR: 15:45h. à 24:00h. |

Toutefois, les quinze (15) dernières minutes de leur équipe seront consacrées pour procéder à leurs soins hygiéniques. Les quinze (15) minutes de travail en début d'équipe leur seront rémunérées au taux normal de leur équipe. Il est bien entendu que les employés ci-dessus ne peuvent quitter leur poste pour ces soins hygiéniques que si le remplaçant est arrivé ou s'ils ont reçu l'autorisation de leur contremaître de le faire.

- 4.01 b) (iii) Les employés de la préparation bénéficieront des quinze (15) dernières minutes de leur équipe normale pour procéder à leurs soins hygiéniques. Il est bien entendu que les quinze (15) minutes qui sont accordées sont destinées aux soins hygiéniques et qu'aucun départ de l'usine ne sera toléré avant l'heure. Si les soins hygiéniques sont terminés avant l'heure de départ de travail, les employés retourneront à leur département respectif, jusqu'à l'heure normale de départ. La Compagnie se réserve le droit de retirer ce privilège s'il est déterminé que les quinze (15) minutes ne sont pas utilisées à des fins hygiéniques.
- 4.01 c) Tous les employés prendront une demi-heure pour le repas, à un temps cédulé par la Compagnie et seront payés pour cette période de repas. Cette période sera cédulée, autant que possible, aux heures suivantes:
- EQUIPE DE JOUR: Entre 11:00h et 13:00h.  
EQUIPE DE SOIR: Entre 19:00h et 21:00h.  
EQUIPE DE NUIT: Entre 03:00h et 05:00h.
- 4.01 d) La Compagnie accordera, avec pleine compensation, une période de quinze (15) minutes pour le repos des travailleurs. Le temps fixé pour ladite période de repos sera déterminé par la Compagnie.
- 4.01 e) Les périodes de repas et de repos ne seront pas changées, sauf dans le cas d'un arrêt dû à une défaillance mécanique ou électrique, lorsque les périodes de repas ou de repos pourront être devancées de 30 minutes maximum par rapport à l'horaire cédulé. Toutefois, la période de repas ne débutera pas avant 11:00h. pour l'équipe de jour, 19:00h. pour l'équipe de soir et 03:00h. pour l'équipe de nuit.
- Cependant, dans le cas des repas, la période ainsi avancée ne débutera pas avant le rétablissement de l'électricité dans la cafétéria.

- 4.01 f) Le temps supplémentaire sera rémunéré comme suit: "Temps et demi du taux horaire de base pour toute heure travaillée au-delà du nombre d'heures prévues pour toute équipe régulière journalière de travail. Le taux horaire pour l'employé qui fera du temps supplémentaire sera basé sur son taux occupationnel de l'équipe où il est assigné durant la semaine en question, ou le taux occupationnel de l'autre tâche, s'il est plus élevé.
- 4.01 g) Un employé appelé à faire du temps supplémentaire pour une équipe complète de travail pourra, s'il le désire, bénéficier d'une période de repos de dix (10) heures à condition qu'il en avise le contremaître du département, avant de quitter l'usine.
- 4.01 h) Temps double du taux horaire de base normal sera payé pour toutes les heures travaillées au-delà de 56 heures du lundi au samedi et toutes les heures travaillées le dimanche. Temps et demi du taux horaire de base sera payé pour toutes les heures travaillées les jours de fête; lorsqu'il s'agira d'une fête payée, temps et demi plus la fête elle même seront payés. Le temps supplémentaire effectué les jours de fête sera rémunéré à raison de temps double du taux horaire de base normal.
- 4.01 i) Le temps supplémentaire sera réparti entre les employés qualifiés également dans chaque département. La Compagnie doit utiliser ses meilleurs efforts pour offrir du temps supplémentaire sur une base volontaire aux employés intéressés à le faire.

Nonobstant ce qui précède, un employé à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit le faire, à moins qu'il n'établisse, à la satisfaction de son contremaître que, pour une raison valable, il ne peut le faire. Toutefois, un employé ne sera pas obligé de faire plus de 5 heures de temps supplémentaire par semaine, et de 20 heures par période de 4 semaines.

Il est convenu que la Compagnie, si elle doit demander à un ou plusieurs employés de faire du temps supplémentaire, devra le faire effectuer d'abord par le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, par occupation et par équipe où la demande a été faite, et qui n'ont pas atteint le nombre d'heures supplémentaires décrites dans le sous-paragraphe ci-haut.

- 4.01 j) Une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure sera payée à tout employé assigné pour une journée entière de façon normale à l'équipe de soir et une prime de vingt cinq cents (\$0.25) l'heure sera payée sur l'équipe de nuit.
- 4.01 k) La prime d'équipe sera portée à temps et demi, ou à temps double, selon le cas, lorsqu'un employé est appelé à faire du temps supplémentaire.
- 4.01 l) Il est entendu que l'employeur fera un effort raisonnable pour ne pas couper les heures normales cédulées d'un salarié, après qu'il aura fait du surtemps et que la production sera en opération.
- 4.02 Voir cédule A et B.
- 4.03 a) Un employé transféré temporairement à une autre occupation recevra son taux horaire de base régulier ou le taux de base de l'occupation à laquelle il a été assigné, si celle-ci est mieux rémunérée.

4.03 b)

Sans restreindre la généralité des provisions de l'article 4.03 a) lorsque la Compagnie a besoin d'employés pour décharger des camions et/ou des trains, ou des travaux de nature semblable, la Compagnie utilisera des moyens raisonnables pour trouver des volontaires dans les départements qui seraient le moins affectés par le déplacement temporaire d'employés.

Toutefois, si la Compagnie ne peut trouver un nombre de volontaires suffisant pour faire le dit travail, elle pourra choisir des employés ayant le moins d'ancienneté dans un ou des départements, (par équipe) au choix de la Compagnie et ces employés seront tenus de faire le travail demandé.

4.03 c)

Lorsqu'un employé est cédulé pour faire plus d'une heure de temps supplémentaire à la fin de son équipe régulière, une période de repos de 15 minutes lui sera accordée avant de débiter le temps supplémentaire. Il aura droit, ensuite, aux périodes normales de repos et de repas qui tombent pendant ces dites heures supplémentaires.

4.04 a)

Il est entendu et convenu que les employés recevront leur paie de la semaine pendant l'heure du repas comme suit:

Equipe de jour et de nuit: le jeudi

Equipe de soir: le mercredi.

Toutefois, la remise des chèques de paie ne devra pas occasionner de retard de travail des employés concernés.

4.04 b)

Un employé qui signifie à son contremaître une erreur monétaire sur sa paie supérieure à \$15.00 sera, dès la prochaine journée ouvrable, remboursé par la Compagnie, en chèque ou en argent. Une erreur monétaire inférieure à \$15.00 sera rectifiée sur la paie suivante.

4.05 a)

TEMPS PERDU

Un employé qui se rapporte au début d'une équipe régulière de travail et qui n'aura pas été avisé au préalable, par la Compagnie, de ne pas se présenter au travail, sera payé pour cinq (5) heures sur la base de son taux de base horaire. Nonobstant ce qui précède, si la Compagnie ne peut pas donner de travail à l'employé en question à cause de faits qui rendent l'opération d'un ou de plusieurs départements impossible et pour lesquels la Compagnie n'est pas responsable, l'employé ne sera pas payé pour le travail pas fait.

Pour fins de cet article, un employé sera considéré comme étant dûment avisé au préalable si la Compagnie place un appel téléphonique au dernier numéro de téléphone fourni à la Compagnie par le dit employé; les employés s'engagent d'aviser la Compagnie de tout changement de numéro de téléphone et d'adresse.

Au mois de septembre de chaque année, la Compagnie demandera les adresses et numéros de téléphone des employés et remettra une liste de ces adresses et numéros de téléphone au Syndicat.

4.05 b)

Si demandé par la Compagnie, un employé se rapportant au début d'une équipe devra accomplir un minimum de cinq (5) heures de travail disponible qui peut lui être assigné.

4.05 c)

Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe régulière de travail, alors qu'il a quitté l'usine, recevra une garantie de cinq (5) heures de temps de travail rémunéré à raison de temps et demi de son taux de base occupationnel de la semaine en question. Il est entendu qu'un tel employé ne sera pas payé plus d'une fois le temps supplémentaire pour ces mêmes heures et qu'il devra accomplir tout travail disponible qui peut lui être assigné.

ARTICLE 5

5.01 a)

VACANCES PAYEES

Les employés recevront des vacances payées sur la base suivante:

| <u>ANCIENNETE</u>   | <u>VACANCES</u>  |
|---------------------|------------------|
| 1 an et plus.....   | 2 semaines à 4%  |
| 5 ans et plus.....  | 3 semaines à 6%  |
| 10 ans et plus..... | 4 semaines à 8%. |
| 15 ans et plus..... | 4 semaines à 9%  |

Les employés ayant moins d'un an de service recevront un (1) jour de vacances par mois ou fraction de mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et une rémunération égale à quatre pourcent (4%) du gain total gagné à la Compagnie dans l'année de référence débutant le lendemain du quatrième (4°) samedi de mai de l'année précédente, jusqu'au quatrième (4°) samedi de mai de l'année en cours.

Les employés ayant un (1) an ou plus d'ancienneté recevront une rémunération de quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%) ou neuf pourcent (9%), selon les cas, tels que définis au premier paragraphe 5.01 a) du gain total de l'année précédente.

Pour fins de calculs, l'année de référence débutera le lendemain du quatrième (4°) samedi de mai de l'année précédente jusqu'au quatrième (4°) samedi de mai de l'année en cours; il est entendu que le gain total pour fins de calcul ne compte pas la paie de vacances de l'année précédente.

Pour être éligible à la troisième (3°) ou quatrième (4°) semaine de vacances et pour être éligible aux bénéfices prévus à l'article 5.01 a), l'employé devra avoir complété sa cinquième, dixième ou quinzième année avant ou le quatrième (4°) samedi de juin.

La partie de la rémunération de six pourcent (6%), huit pourcent (8%) ou neuf pourcent (9%) affectée à la troisième (3°) ou quatrième (4°) semaine de vacances pour les employés y ayant droit, ne sera versée que le jeudi précédant la semaine prévue pour le départ en vacances de l'employé concerné.

La troisième (3°) ou quatrième (4°) semaine de vacances devra être prise entre le 1er juillet de l'année en cours et le 1er avril de l'année suivante.

La Compagnie devra être avisée, le ou avant le 1er juin de chaque année, de la date à laquelle l'employé préfère prendre ses vacances.

Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence des périodes de vacances à condition qu'il n'y ait pas plus d'un employé par occupation par département dans les départements où il y a moins de onze (11) employés par équipe et trois (3) employés par département dans les départements ayant onze (11) employés et plus par équipe.

5.01 b)

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés seront payés en entier à lui ou à sa succession.

5.01 c)

Les dates de vacances seront affichées entre le 1er et le 7 avril précédant les vacances annuelles.

5.01 d)

(i) Lorsque la Compagnie décide de fermer 3 semaines pour les vacances annuelles, mais que du travail doit être effectué durant cette période par un certain nombre d'employés, la Compagnie doit utiliser ses meilleurs efforts pour offrir du travail sur une base volontaire aux employés intéressés à le faire.

(ii) Nonobstant ce qui précède, un employé à qui on demande de faire du travail durant la période en question et qui a moins de 5 ans d'ancienneté, doit le faire à moins qu'il n'établisse à la satisfaction de son contre-maître que pour une raison valable il ne peut le faire.

(iii) Il est convenu que la Compagnie dans le cas prévu au sous-par.(i) devra demander que le travail soit effectué d'abord par le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, par occupation et par équipe où la demande a été faite.

5.01 e)

Pas plus d'une fois par deux (2) années-vacances, un employé bénéficiant de quatre semaines de vacances, pourra prendre sa 4<sup>e</sup> semaine conjointement avec ses vacances de l'année suivante, le tout sujet aux dispositions de l'art. 5.01a) - 5e paragraphe.

5.01 f)

Une personne absente à cause d'un accident de travail (C.S.S.T.) pourra, s'il le désire, reprendre ses vacances à une date ultérieure.

## ARTICLE 6

### CONGES FERIES

6.01 a)

Afin d'être éligible pour un jour de congé payé, un employé doit être à l'emploi de la Compagnie depuis soixante (60) jours de calendrier. Toutefois, il sera accordé un maximum de un (1) jour de congé payé, pour tout employé au service de la Compagnie depuis moins de soixante (60) jours, à condition qu'il ait été au moins trente (30) jours à l'emploi de la Compagnie.

6.01 b)

Les employés qualifiés, selon les exigences de cet article, seront rémunérés pour le temps régulier perdu calculé au taux horaire de base plus la prime d'équipe et occasionné par l'observance des congés suivants:

La Veille de Noël  
Noël  
Le lendemain de Noël  
La veille du Jour de l'An  
Le Jour de l'An  
Le lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Le 1er mai  
La fête de Dollard  
La fête Nationale  
La fête de la Confédération  
La fête du Travail  
L'Action de Grâce

6.01 c)

Si un congé tombe durant les vacances d'un employé, ledit congé sera reporté après ses vacances.

#### ARTICLE 6

#### CONGES FERIES

6.02

Le paiement de ces congés couvrira les heures régulières de travail et sera rémunéré au taux horaire de base du salaire gagné par l'employé pour la semaine pour laquelle la paie a été faite.

6.03

Tout employé qui n'aura pas travaillé les heures régulières de la journée de travail précédant immédiatement et suivant immédiatement un des dits congés, n'aura pas droit à la rémunération dont il est question dans cet article. Cependant, il y aura exception en cas d'absence jusqu'à, et y compris, cinq (5) jours de travail avant ou cinq (5) jours de travail après, un congé payé, pour cause de mortalité du conjoint ou de l'enfant de l'employé (tel que défini à l'article 8.01 i) des présentes) et trois (3) jours de travail avant, ou trois (3) jours de travail après, un congé payé, pour cause de mortalité dans la famille immédiate, ce qui comprendra seulement le père, la mère, ou parents adoptifs, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur les grands-parents et le/la filleul(e).

Il y aura exception dans les cas suivants:

- 1) Dans le cas où un employé, s'étant rapporté au travail au commencement de l'équipe la journée précédant ou suivant un dit congé, et qui, par la suite, est renvoyé à cause de maladie.
- 2) Dans le cas où un employé est retenu à la maison ou à l'hôpital à cause de maladie personnelle pendant les sept (7) jours ouvrables de travail précédant ou suivant un dit congé et qu'un certificat médical prouve que l'employé a reçu des soins médicaux ces jours-là. Il est toutefois entendu que si un employé est payé pour ledit congé par un plan d'assurance collectif ou public quel qu'il soit, la Compagnie ne sera que deuxième (2°) payeur.
- 3) Dans le cas où à cause de son mariage, un employé est absent de son travail, la dernière journée cédulée de travail précédant un dit congé ou la première journée cédulée de travail suivant un dit congé.
- 4) Quand un employé qui a de l'ancienneté est mis à pied à cause d'un manque de travail dans la période de cinq (5) jours de travail précédant un dit congé, un tel employé aura droit au paiement du dit congé. Lorsqu'un employé qui a de l'ancienneté est mis à pied à cause d'un manque de travail dans la période d'un mois complet précédant un dit congé, un tel employé aura droit au paiement du dit congé, pourvu qu'il retourne au travail en dedans de cinq (5) jours de travail suivant un dit congé lorsque rappelé par la Compagnie.

Nonobstant les dispositions de ce sous-paragraphe 4) de ce sous-paragraphe 6.03, quand un employé qui a de l'ancienneté est mis à pied pour manque de travail dans la période entre le 1er samedi du mois de décembre et le 31 décembre, cet employé aura droit au paiement d'un jour de congé, à son taux horaire de base.

Dans un tel cas, et sur la demande expresse de l'employé, la Compagnie lui avancera en outre un montant n'excédant pas 80% du montant de paie de vacances accumulé à cette date.

A moins que spécifié autrement, toutes les autres conditions concernant le paiement d'un congé désigné prévaudront.

- 5) Lorsqu'un officier de l'Union qui, dans l'accomplissement de son travail syndical, ne peut travailler dans son équipe régulière cédulée avant ou après un tel congé, une demande par écrit devra être soumise à la Compagnie au préalable.
- 6) Lorsqu'un employé est absent les quatre (4) premières heures régulières de la journée de travail précédant immédiatement ou suivant immédiatement un des dits congés, avec une preuve valable justifiant son absence.

6.04

Il est entendu que toutes les journées, autres que celles mentionnées dans cet article étant désignées comme journées de congé payé, selon la loi, remplaceront un ou plusieurs des congés dont il est question dans cet article.

6.05

Lorsqu'une fête tombe au cours de la semaine de travail, elle pourra être reportée de consentement mutuel à un autre jour. Lorsqu'elle tombe le samedi ou le dimanche, elle sera reportée au vendredi ou lundi le plus rapproché, à la discrétion de la Compagnie.

6.06

A l'occasion du mariage d'un de ses enfants, un employé pourra s'absenter de son travail sans rémunération un jour ouvrable, la journée avant le mariage.

6.07

A l'occasion de son propre mariage, un employé pourra s'absenter de son travail, sans rémunération, pour une période de deux semaines.

ARTICLE 7

7.01 a)

ANCIENNETE

L'ancienneté est la préférence ou la priorité, mesurée par le service avec des droits définis, qualifiant les employés pour de l'emploi quand l'ouvrage est disponible. Le but de cet article est de prévoir une politique de sécurité de travail en égard avec le service.

Une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier sera accordée à la Compagnie comme temps d'apprentissage pour toute nouvelle personne engagée par la Compagnie. Nonobstant ce qui est prévu à l'article 4.01 a) (ii), pendant les premières quatre (4) semaines de cette période d'apprentissage, le ou les nouveaux employés affectés seront placés sur la ou les équipes déterminées par la Compagnie.

Après avoir complété cette période d'apprentissage, la date d'embauchage sera la date d'ancienneté.

Dans le cas où il y a plusieurs personnes qui commencent à travailler la même journée, la date et l'heure de l'avis d'embauche déterminera l'ordre d'ancienneté.

Pour les employés dont la date d'embauche précède le 19 octobre 1980, et qui ont débuté leur emploi le même jour, la priorité de l'ancienneté s'appliquera par ordre alphabétique du nom de famille au moment de l'engagement.

7.01 b) Après qu'un employé a complété son temps d'apprentissage, il conservera et accumulera son ancienneté, nonobstant absence à cause de mise à pied, maladie, (incluant maternité), accident ou absence avec permission, sujets aux limites prévues ci-dessous:

| <u>RAISON</u>   | <u>ANCIENNETE</u> | <u>PERIODE<br/>D'ABSENCE<br/>MAXIMUM</u> |
|---|-------------------|--|
| Mise à pied   | 7 ans et moins    | 12 mois                                  |
| " "   | 7 ans et plus     | 30 mois                                  |
| Maternité   | 1 à 5 ans         | 14 mois                                  |
| "   | 5 ans et plus     | 30 mois                                  |
| Maladie   | 7 ans et moins    | 12 mois                                  |
|   | 7 ans et plus     | 30 mois                                  |
| Accident  | 7 ans et moins    | 12 mois                                  |
|   | 7 ans et plus     | 30 mois                                  |
| Acc. CSST   |                   | INDETERMINE                              |
| Absence avec permission:  |                   | 12 mois                                  |
| (Laquelle ne devra pas être injustement refusée dans le cas de détresse justifiée.) |                   |  |

7.01 c) Dans une situation de qualifications égales, l'ancienneté sera le facteur prédominant pour déterminer les ouvertures, les mises à pied et les rappels au travail.

7.01 d) Le salarié qui fera application pour un poste vacant recevra copie de son application signée par le représentant de la Compagnie et une copie sera remise au Syndicat.

7.01 e) Au cours des deux (2) jours ouvrables qui suivent l'attribution du poste vacant, la Compagnie doit aviser le Syndicat par écrit indiquant le nom du candidat choisi ainsi que la nature du poste vacant.

7.02 a)

Lorsqu'il y a ouverture d'emploi, ou création d'emploi, ce ou ces postes seront offerts à l'employé:

- i) le plus qualifié, selon la Compagnie;
- ii) qui n'a pas été transféré à sa demande d'un emploi à un autre dans les cinq (5) mois précédant l'affichage de l'ouverture en question;
- iii) qui a plus de cinq (5) mois d'ancienneté dans le département en question;
- iv) qui compte le plus d'ancienneté dans le département en question et
- v) qui est disponible.

La Compagnie devra afficher ces postes sur les tableaux des usines pour une période d'au moins soixante-douze (72) heures, excluant les samedis, dimanches et congés fériés. Lorsqu'il y a ouverture, les postulants auront l'occupation en dedans de trois (3) semaines.

Durant leur absence, la Compagnie avisera par téléphone et par écrit tous les salariés absents pour cause de maladie ou accident, de tout affichage.

Sujet à ce qui précède, lorsque plusieurs employés d'une même occupation font application sur une ou plusieurs ouvertures d'emploi, la Compagnie permettra à un seul de ces employés de transférer sur cette ou ces ouvertures.

Toutefois, lorsqu'il y a plus de cinq (5) employés par occupation par équipe, la Compagnie permettra à deux (2) de ces employés de transférer sur cette ou ces ouvertures. Dans ce cas, le premier de ces deux (2) employés sera transféré dans les trois (3) semaines suivant l'acceptation de transfert.

Le deuxième employé sera transféré dans les trois (3) semaines suivant le transfert du premier employé.

Un employé qui est transféré d'un emploi à un autre en vertu de ce sous-paragraphe 7.02 a), passera une période d'approbation de trois (3) semaines dans son nouvel emploi. Si après ladite période de trois semaines l'employé, selon la Compagnie, n'est pas qualifié, il sera réinstallé dans son ancien emploi.

Lorsqu'un employé est transféré d'un emploi à un autre en vertu de ce sous-paragraphe 7.02 a), le poste ou l'occupation auquel il a été attribué sera affiché dans un délai raisonnable, après la période d'approbation mentionnée dans le sous-paragraphe précédent. Les principes énoncés dans ce sous-paragraphe s'appliqueront aussi souvent que la situation le demandera sur les ouvertures à la suite du transfert original.

Lorsqu'un employé est transféré en vertu du paragraphe 7.02 a), celui-ci recevra le taux horaire de son nouvel emploi:

- immédiatement lorsqu'il transfère sur une classe inférieure;
- après une période de trois (3) semaines lorsqu'il transfère sur une classe supérieure et qu'il doit suivre une période d'entraînement;
- immédiatement lorsqu'il transfère sur une classe supérieure et qu'il est déjà qualifié pour effectuer son nouvel emploi sans entraînement et qu'il a effectué le travail en question pour une période d'au moins 2 semaines durant les 6 mois précédents.

7.02 b)

(i) Lorsqu'une réduction de la main d'oeuvre est nécessaire pour une période excédant deux (2) heures de travail, jusqu'à cinq (5) jours de travail, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une même occupation sera le premier déplacé. L'employé en question qui, sans entraînement additionnel, peut occuper d'autres postes dans le même département, sera transféré sur l'un de ces postes en remplacement de l'employé ayant le moins d'ancienneté sur cet autre poste et ayant moins d'ancienneté que l'employé qui prend sa place. A son tour, cet employé ainsi transféré, s'il possède les qualifications nécessaires pour occuper d'autres postes dans le département, sans entraînement additionnel, pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur ce dit autre poste et qui a moins d'ancienneté que l'employé qui prend sa place.

Pour fins de ce sous-paragraphe, les départements de l'ébarbage et de la peinture seront considérés comme le même département. Il est entendu que les employés qui auront accepté un autre poste seront rémunérés selon la classification de ce dit poste.

7.02 b)

(ii) Lorsqu'une réduction de la main d'oeuvre est nécessaire pour une période excédant cinq (5) jours de travail, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une même occupation sera le premier déplacé. L'employé en question qui, sans entraînement additionnel, peut occuper d'autres postes dans le même département, sera transféré sur l'un de ces postes en remplacement de l'employé ayant le moins d'ancienneté sur cet autre poste et ayant moins d'ancienneté que l'employé qui prend sa place.

A son tour, cet employé ainsi transféré, s'il possède les qualifications nécessaires pour occuper d'autres postes dans le département, ou tout autre département, sans entraînement additionnel, pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur ce dit autre poste et qui a moins d'ancienneté que l'employé qui prend sa place.

Le but de cet article est de conserver aux employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département les postes les plus rémunérés, tout en tenant compte de l'ancienneté dans la Compagnie. Il est entendu que les employés qui auront accepté un autre poste seront rémunérés selon la classification de ce dit poste.

7.02 b)

(iii) Dans le cas de manque de travail, l'employeur procédera par mise à pied en conformité avec la convention collective et utilisera tous les moyens raisonnables dans un temps raisonnable pour procéder aux dites mises à pied.

Dans tous les cas de mise à pied, l'employé pourra s'il le désire ne pas se prévaloir de la procédure de transfert tel que stipulée à l'intérieure de la Convention Collective et opter pour la mise à pied sans perte de droits et privilèges.

7.02 b)

(iv)

A) Si un employé est mis à pied de son occupation régulière et refuse de travailler dans d'autres catégories, il ne perdra pas pour autant de son ancienneté.

B) Un employé qui est rappelé à une tâche comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa tâche régulière peut refuser ce rappel sans pour cela perdre son droit de rappel à sa tâche régulière.

C) Un employé qui a choisi la mise à pied plutôt que d'exercer son droit d'ancienneté, pourra être rappelé au travail à une tâche à un taux inférieur et exercer ses droits d'ancienneté en avisant la Compagnie par écrit de son désir. La Compagnie devra le rappeler au travail après l'expiration des délais prévus par les lois régissant les avis et autres lois applicables.

7.02 b) (v) Une période de grâce de trois (3) mois sans perte d'ancienneté sera accordée en cas de transfert ou promotion à l'extérieur de l'unité de négociation mais à l'intérieur de l'usine après accord avec le Syndicat.

7.02 c) L'employé mis à pied sera rappelé dans le sens inverse de la mise à pied et l'employé transféré en vertu de l'article 7.02 b) retournera en premier lieu à son occupation antérieure. L'avis de rappel aux employés mis à pied sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé. Un reçu de cette lettre est requis comme preuve de la livraison. L'employé ainsi rappelé aura droit à deux (2) jours de la date de réception de l'avis de rappel pour informer l'employeur de son intention de retourner au travail. L'employé ainsi rappelé devra retourner au travail dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

7.02 d) Les cartes de prestations d'assurance-chômage seront remplies par la Compagnie si l'employé en fait la demande.

7.03 a) La Compagnie sera responsable des registres d'ancienneté. Ces registres indiqueront le nom de l'employé, sa date d'entrée à la Compagnie, l'occupation pour laquelle il est qualifié, la classe, le département et le numéro de poinçon. Ces registres seront affichés aux tableaux de l'usine trois (3) fois l'an, soit entre:

le 8 et le 15 février  
le 8 et le 15 juin  
le 8 et le 15 octobre.

La Compagnie fournira copies de ces registres à l'Union locale.

7.03 b) L'ancienneté sera considérée comme étant terminée sur cessation volontaire ou sur congédiement justifié.

7.03 c) Dans le cas de mise à pied, l'employé devra recevoir un préavis de cinq (5) jours de calendrier. Au cas où un employé, avisé d'une telle mise à pied future, participerait, aiderait, de façon collective, concertée ou individuelle, à un ralentissement de travail, grève, toute forme d'interruption de travail, ou dérangement en dehors du cours habituel, la Compagnie se réserve le droit de le mettre à pied immédiatement.

7.04 Dans le cas de licenciement, les dispositions des articles 82 et 83 de la loi sur les normes de travail s'appliqueront, soit:

-82- "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 (3) 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."

-83- "Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis."

7.05

Tout employé régulier qui est déplacé de son emploi suite à un changement technologique ou automation, pourra demander à déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, sur un poste de son choix, à condition:

- 1) qu'il suive une période d'entraînement de 3 semaines;
- 2) qu'après la période d'entraînement de 3 semaines, l'employé soit capable d'effectuer le travail de façon satisfaisante, de l'avis de la Compagnie.

Si l'employé concerné déplace un autre employé, les dispositions de l'article 7.02b) s'appliqueront dans son cas.

7.06

Pour fins de cet article 7, il y aura ouverture d'emploi lorsqu'une nouvelle occupation sera créée, suite à une nouvelle méthode de production ou à un changement technologique majeur.

#### ARTICLE 8

8.01 a)

#### DIVERS

Les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail manuel normalement fait par les employés de l'unité de négociation, soit durant les heures régulières, soit durant les heures supplémentaires, sauf pour les fins suivantes:

- i) formation et démonstrations;
- ii) développement et recherche pour des fins autres que la production;
- iii) d'assurer, avec l'aide d'un employé de l'occupation concernée, le bon fonctionnement ou la mise en marche de l'équipement;
- iv) ajustement de moules, machines et /ou matériel en cas de problèmes;
- v) vérification, avec l'aide d'un employé de l'occupation concernée, lors de l'implantation de méthodes ou procédés nouveaux;
- vi) prise d'inventaire à l'exception de l'entrepôt des produits finis, ou lorsqu'un autre employé qualifié n'est pas disponible après que la Compagnie ait employé des efforts raisonnables pour le rejoindre.

8.01 b)

1. Un employé accidenté durant les heures de travail à l'usine et qui ne peut continuer à travailler doit recevoir son salaire horaire moyen jusqu'à la fin du travail de son équipe régulière.
2. Dans le cas où un employé accidenté durant les heures de travail à l'usine subit une incapacité totale et temporaire excédant cinq (5) jours ouvrables de travail, la Compagnie avancera au dit employé les rentes hebdomadaires dues en vertu de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (CSST) jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail commence ces paiements. Ces avances lui seront faites à l'époque où son salaire aurait normalement été versé. Pour se qualifier aux bénéfices prévus par cet article, l'employé:
  - i) doit fournir à la Compagnie une preuve de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail que sa réclamation a été jugée bien fondée; et
  - ii) doit signer une ou des cessions de créance en faveur de la Compagnie jusqu'à concurrence des montants avancés par la Compagnie en vertu des présentes, et/ou à l'option de la Compagnie, doit s'engager à remettre à la Compagnie toute somme perçue de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail lors de la perception de ces dites sommes.
  - iii) La Compagnie devra fournir le transport adéquat à un employé accidenté de l'usine à l'hôpital (urgence) et assurer également le retour à cet employé de l'hôpital à l'usine ou à son domicile habituel.

8.01 c) Les salariés handicapés:

- i) S'il arrive que des salariés, ayant été accidentés au travail ou ayant contracté des maladies industrielles reliées à leur emploi avec la Compagnie, devenaient et restaient physiquement handicapés de façon permanente par la suite, il est convenu que la Compagnie fera tout en son pouvoir pour fournir à ces salariés handicapés un emploi disponible qui puisse convenir à leur condition physique après consultation avec le Syndicat.
- ii) Un salarié handicapé tel que décrit ci-dessus, aura le choix d'équipe de sa préférence, nonobstant son ancienneté.

8.01 d) La Compagnie et les employés maintiendront l'hygiène à travers l'usine durant les heures de travail.

8.01 e) Un employé qui doit faire partie d'un jury recevra la différence entre le montant payé pour tel service et son salaire au taux de base horaire pour le temps perdu de son travail d'équipe régulier à cause de tel service, sous réserve des stipulations suivantes:

- i) Les employés doivent aviser leur contremaître dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de l'avis de leur choix pour jury.
- ii) Un employé appelé à être membre du jury et qui est temporairement excusé pour aller en cour, doit se rapporter à son travail s'il reste un minimum de quatre (4) heures avant la fin de son équipe.
- iii) Pour avoir droit à tel paiement, l'employé doit fournir une déclaration écrite émise par l'officier public approprié, indiquant la date et le temps du service comme juré et le montant du paiement reçu.

- 8.01 f) i) La Compagnie continuera à pourvoir aux facilités actuelles pour les précautions de sécurité pour les effets personnels des employés et autres facilités pour maintenir la propreté à travers l'usine et continuera à pourvoir aussi aux commodités de la cafétéria actuelle. Le Syndicat reconnaît que ces facilités actuelles sont acceptables aux employés couverts par cette Convention.
- ii) Toute augmentation de prix à la cafétéria sera soumise au Syndicat pour commentaires, si nécessaire. La Compagnie sera chargée de s'assurer que de la monnaie sera disponible sur toutes les équipes.
- 8.01 g) La Compagnie informera le Syndicat par écrit à l'avance de toute mise à pied excédant un (1) jour.
- 8.01 h) Un tableau d'affichage sera mis à la disposition du Syndicat et ne contiendra que des avis concernant sa gouverne. A l'exception des avis d'assemblées pour des réunions du C.T.C., la F.T.Q. et du local de l'Union, les avis devront être initialés au préalable par un représentant de la Compagnie.
- 8.01 i) Congé dans le cas de deuil:  
Tout employé ayant travaillé pour la Compagnie pour une période d'un (1) mois ou plus recevra lors du décès d'un parent proche: père, mère, frère, soeur, belle-mère ou beau-père, son salaire simple à son taux de base horaire pour une journée normale, pour le salaire perdu à cause de son absence pour une période n'excédant pas trois (3) jours consécutifs de travail.

Lors du décès de belle-soeur, beau-frère, filleul, grand-parent, l'employé ainsi qualifié recevra son salaire simple à son taux de base horaire pour une (1) journée normale, pour le salaire perdu à cause de son absence pour un (1) jour de travail. Dans le cas du décès du filleul, l'employé devra fournir un extrait du certificat de baptême, indiquant son lien de parenté avec le décédé.

Dans le cas des classes de personnes ci-haut décrites, l'employé ne recevra pas paiement pour le salaire perdu à cause de son absence du travail subséquent à la date des funérailles du parent décédé.

Tout employé ayant travaillé pour la Compagnie pour une période d'un (1) mois ou plus, recevra lors du décès de son enfant une permission d'absence de cinq (5) jours, dont un maximum de trois (3) jours rémunérés à son salaire simple au taux de base horaire, pour des journées normales. Dans le cas du décès d'un enfant, la Compagnie se réserve le droit d'exiger que l'employé fournisse un extrait du certificat de naissance ou d'adoption.

Tout employé ayant travaillé pour la Compagnie pour une période d'un (1) mois ou plus, recevra lors du décès de son conjoint légal, avec lequel il vivait lors du décès, une permission d'absence de cinq (5) jours, rémunérés à son salaire simple au taux de base horaire, pour des journées normales.

Lorsqu'un décès survient durant la période de vacances annuelles d'un employé, les journées de congé prévues dans les cas de deuil lui seront payées et pourraient, si l'employé le désire, être reportées à la fin de ses vacances annuelles.

- 8.01 j) Congé dans le cas de maternité:  
Tout employé masculin ayant travaillé pour la Compagnie pour une période de soixante (60) jours ou plus aura droit à un jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant sur présentation d'un certificat de naissance ou autre preuve de naissance adéquate, mentionnant le nom du père. Ce congé devra être pris la veille, le jour ou le lendemain de la naissance.
- Ce même employé aura droit à une journée de congé payée la date à laquelle son conjoint quitte l'hôpital, suite à une naissance.
- 8.01 k) Le montant total des cotisations syndicales retenu sur la paie sera inscrit sur les formules T4 et TP4.
- 8.01 l) Les représentants de la Compagnie et les officiers du Syndicat s'engagent à se rencontrer bi-mensuellement afin de discuter de leurs problèmes mutuels.  
Ces rencontres seront cédulées comme suit:  
la semaine suivant l'assemblée régulière et  
la semaine précédant l'assemblée régulière.
- 8.01 m) Si un (ou des) employé(s) doit quitter son travail pour manque de production, il devra être avisé au plus tard à la demi-heure de dîner.
- 8.01 n) Les questions de discipline à part, un employé sera subordonné à son contremaître seulement.
- 8.01 o) Le Syndicat peut distribuer à la porte de l'usine et après les heures de travail normales, toute publication syndicale qui ressort de sa gouverne, après avoir reçu la permission du Directeur général ou du Directeur de l'usine, telle permission ne lui sera pas injustement refusée.

- 8.01 p) Un employé de réserve, par équipe et par département, sera affecté à chaque département à l'exception des départements de l'expédition, de la peinture, de l'ébarbage, de la préparation et des pièces techniques.

ARTICLE 9

OFFICIERS ET DELEGUES SYNDICAUX

9.01 La Compagnie reconnaît les officiers et délégués syndicaux suivants:

- a) officiers exécutifs élus conformément à la constitution du syndicat;
- b) comité de sécurité: deux (2) délégués;
- c) comité de griefs: trois (3) délégués;
- d) délégués d'ateliers: un (1) par équipe dans chaque département.

Les délégués d'ateliers, officiers exécutifs, membres du comité de griefs seront choisis parmi les employés ayant au moins un (1) an de service dans la Compagnie.

Les délégués ne seront officiellement reconnus comme tel par la Compagnie que lorsqu'elle aura été avisée officiellement par écrit par le Syndicat. Les membres de comité et les officiers exécutifs ne quitteront ou n'interromperont leurs fonctions régulières pour les affaires syndicales sans obtenir au préalable une permission verbale de leur contremaître, permission qui ne sera pas injustement refusée.

Les membres des comités prévus par cet article seront rémunérés pour tout temps perdu lorsqu'ils rencontrent la direction si cette rencontre nécessite une absence du travail cédulé. Tout employé requis par la direction d'assister à une rencontre devra être ainsi rémunéré pour tout temps perdu, si cette rencontre nécessite une absence de son travail cédulé.

Tout employé plaignant ou plaignants (jusqu'à un maximum de trois (3) personnes dans le cas d'un grief collectif), qui est une partie intéressée ou qui sont des parties intéressées dans un grief, seront rémunérés pour tout temps perdu lorsqu'ils rencontrent la direction, si cette rencontre nécessite une absence du travail cédulé. Le temps perdu sera rémunéré au taux horaire de base pour le travail effectué pendant l'équipe de jour.

Il est entendu qu'un délégué d'atelier transféré hors de son département, de son équipe, ou qui ne travaille plus de façon régulière et continue, ne sera plus éligible d'occuper le dit poste de délégué du département et de l'équipe en question.

Il est convenu que ces délégués doivent exécuter leur travail régulier pour la Compagnie. Il est convenu que ces délégués discuteront normalement des situations donnant lieu à des griefs en dehors des heures de travail. Toutefois, si les délégués en question doivent s'absenter du travail pour une telle discussion, à la demande de la Compagnie, pendant les heures de travail, ce sera sans perte de salaire. De plus, les délégués pourront s'absenter de leur travail régulier avec solde, après autorisation du contremaître, pour discuter d'un grief ou faire enquête sur une situation donnant lieu à un grief et cette permission ne peut être refusée sans raison valable et sérieuse. Le contremaître ne refusera pas la permission mais devra indiquer une période favorable n'affectant pas la production. En revenant à son travail, le délégué de département se rapportera à son contremaître.

Le temps perdu signifie les heures normales de travail pour l'employé concerné, mais sera, en tout cas, rémunéré à son taux horaire de base pour le travail effectué pendant l'équipe de jour.

Les délégués de l'Union locale au nombre de trois (3) ou en un nombre plus grand consenti mutuellement, à condition qu'ils ne soient pas plus de deux (2) par département et d'occupations différentes, se verront accorder une permission d'absence sans paie, afin qu'ils puissent assister au congrès de la F.T.Q., du C.T.C. et de l'Union Internationale et du District canadien, ou pour suivre des cours de formation et d'éducation, à condition que la Compagnie en soit avisée au moins dix (10) jours à l'avance.

De la même manière, des délégués de l'Union locale pourront recevoir des permissions d'absences, d'au plus cinq (5) jours sans solde, afin de transiger les affaires de leur Union locale. Dans ce cas, la Compagnie serait avisée aussitôt que possible, mais au plus tard deux (2) jours de travail d'avance. Nonobstant ce qui précède, les délégués en question ne s'absenteront pas pour plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des dits délégués, quelque soit le nombre de délégués à qui tel congé est accordé.

#### 9.02

Un employé qui est choisi pour occuper un poste au sein des O.U.C.A. et qui, par conséquent, devra s'absenter de son travail, pourra s'il le désire, demander par écrit, une permission d'absence, qui ne lui sera pas injustement refusée par la Compagnie.

La période d'absence demandée ne devra pas excéder 3 ans, et, en tout cas, prendra fin automatiquement à l'expiration de la convention collective.

L'ancienneté de l'employé en question continuera à s'accumuler tant que la permission d'absence est en force. A son retour à la Compagnie, cet employé se verra offrir son ancien poste ou un travail similaire au taux courant.

ARTICLE 10

10.01

SECURITE SYNDICALE

Tous les employés actuels et tous les nouveaux employés y compris les employés permutés dans l'unité de négociation devront comme condition de leur emploi continu devenir et demeurer membre en règle de l'Union. Ils devront également subir les déductions de leur cotisation syndicale de leur salaire. Le montant des cotisations syndicales payables sera en accord avec la Constitution des Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège, Linoléum et Plastique d'Amérique, tel que déterminé par le Syndicat local et requis de tous les membres comme condition d'acquisition et de maintien de leur qualité de membre.

La Compagnie déduira chaque semaine du salaire de chaque employé ayant plus d'un (1) mois de calendrier complet de service pour la Compagnie les cotisations et impositions syndicales et les remettra au Syndicat chaque mois avant le dix (10) du mois, avec une liste des noms, adresses et numéros de téléphone des employés ainsi que du montant déduit.

La remise portera sur la période qui s'étend entre l'avant dernier samedi d'un mois et l'avant dernier samedi du mois suivant.

Toutefois, si un employé n'est pas accepté comme membre de l'Union ou qu'il en est renvoyé, la Compagnie ne sera pas obligée de congédier le dit employé, mais le cas du dit employé sera porté à l'attention de la Compagnie pour considération.

10.02

Les deux parties conviennent qu'il n'y aura aucune coercition, intimidation, contrainte, punition ou discrimination contre tout salarié en raison de la race, du sexe, de la couleur, de l'affiliation politique ou religieuse ou en raison de son appartenance syndicale ou d'activités pour son syndicat ou en raison de la soumission d'un grief.

ARTICLE 11

11.01

PERIODE D'APPROBATION

Toute nouvelle personne engagée par la Compagnie ne sera considérée comme "employé" assujetti aux termes de cette Convention avant qu'elle n'ait terminé quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de travail. Cette période de quatre-vingt-dix (90) jours sera considérée comme période d'approbation et pendant ladite période, l'employé n'aura pas droit aux procédures de grief stipulées ci-dedans.

Nonobstant ce qui précède, si un employé de la Compagnie quitte son emploi et, dans une période n'excédant pas six (6) mois, reprend le même emploi avec la Compagnie, il ne sera pas assujetti à ladite période d'approbation ci-haut mentionnée et il gagnera le même taux horaire de base qu'il gagnait lors de son départ original.

ARTICLE 12

12.01

ASSURANCE-GROUPE

Les Plans actuels des Assurance-vie, santé et salaire resteront en force jusqu'au renouvellement des polices d'assurance en question. Avant le renouvellement de ces polices, il y aura consultation avec le Syndicat local.

Pour plus de précision, les parties déclarent que les primes d'assurance-vie et d'assurance-santé sont payables par la Compagnie et les primes d'assurance-salaire sont payables par les employés concernés.

12.02

Lorsqu'un employé sera mis à pied pour une période excédant trente (30) jours, mais moins de douze (12) mois, les bénéfices de l'assurance-vie et de l'assurance-santé demeureront en vigueur. Les primes requises seront avancées à 100% pour les employés en question, par la Compagnie.

12.03           Lorsqu'un employé perd du temps à cause d'une visite médicale à l'hôpital ou chez le médecin, résultant d'un accident survenu durant les heures de travail et couvert par la loi régissant les accidents au travail, la Compagnie s'engage à coopérer avec l'employé concerné en rédigeant une réclamation pour le dit employé aux autorités concernées. Dans tous les cas, l'employé devra donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures à son contremaître.

ARTICLE 13

SECURITE SANTE ET BIEN-ETRE

13.01

Sécurité et Santé:

Le but de cet article est d'assurer aux travailleurs le bien-être, la santé et la sécurité en tout temps sur les lieux de travail.

13.02

Comité de Sécurité:

L'employeur doit établir un comité de sécurité d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, avec un minimum de deux (2) membres de chacune d'entre elles.

L'employeur s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour toute rencontre avec la Compagnie qui aura lieu pendant la première (1<sup>o</sup>) semaine complète et la troisième (3<sup>o</sup>) semaine de chaque mois, le mois des vacances étant exclu. L'employeur s'engage à ce que des représentants des parties reçoivent une formation en prévention des accidents, en santé et en hygiène.

13.03

L'employeur s'engage à tenir un registre dans lequel seront inscrits les noms et prénoms des salariés à qui les premiers soins ont été prodigués, la date, l'heure, la circonstance, le lieu et les témoins des accidents ainsi que la nature des blessures. Ce registre sera mis à la disposition du comité de sécurité en tout temps raisonnable.

13.04 Lorsque la Compagnie conteste une demande d'indemnisation ou que le Syndicat conteste une décision rendue par la Commission de Santé et de Sécurité, les parties conviennent d'échanger toute correspondance faisant état des motifs de leur contestation.

13.05 Fonctions du Comité:

Le comité doit enquêter sur tous les accidents avec blessures et/ou dommages matériels, de même que tous les incidents qui peuvent entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels. Le comité doit de même mettre sur pied un programme de formation en prévention des accidents.

13.06 Rapports d'accidents:

Un rapport d'accident écrit sur une formule rédigée par le comité de sécurité sera remis au comité avec tous les renseignements nécessaires à l'étude des faits qui ont provoqué le dit accident. Ce rapport devra être rempli par le contremaître en fonction lors de l'accident et une liste des témoins annexée. Ce rapport devra être signé par le contremaître en fonction, le surintendant du département et l'accidenté lui-même, s'il y a possibilité.

13.07 Une demi-heure par semaine, toutes les deux (2) semaines, sera allouée au comité de sécurité afin qu'il puisse visiter les départements des usines, pour fins d'observations et de constatation. Cette visite précédera immédiatement la rencontre cédulée du comité de sécurité.

13.08 Appareils protecteurs:

i) Il est convenu que l'utilisation d'appareils protecteurs est considéré comme une mesure temporaire et que l'employeur s'engage à éliminer les conditions dangereuses de travail si possible et si raisonnable selon les recommandations du comité de sécurité.

ii) Dans le cas où la Compagnie exige qu'un employé porte des bottes de sécurité sur les lieux de travail, la Compagnie remboursera le dit employé jusqu'à concurrence de cinquante pourcent (50%) du coût des dites bottes.

iii) Tous les produits toxiques ou dangereux seront vérifiés pour danger des poussières, vapeurs et fumées et comparés à la liste la plus récente tel que déterminé par la loi de la Santé et de la Sécurité au Travail.

13.09

Limite des boîtes d'ébauches:

Un employé ne sera pas appelé à lever manuellement des boîtes d'ébauches pesant en excès de trente (30) kilos. Les chariots de transport des boîtes d'ébauches ne comporteront pas plus de neuf (9) cases.

13.10

Il est entendu qu'aucun médecin ne pourra fournir à l'employeur le dossier médical d'un salarié. Dans le cas où l'employeur demanderait au salarié par écrit de subir des examens médicaux, l'employeur assumera, s'il y en a, les dépenses encourues, par exemple: le transport, la perte de salaire normale et autres frais.

13.11

Les membres du Comité de santé et sécurité, lorsqu'ils assistent aux réunions du Comité durant les heures normales de travail, seront rémunérés à leur taux horaire normal. Les membres du Comité de santé et sécurité, lorsqu'ils assistent aux réunions du Comité en dehors des heures normales de travail, seront rémunérés, sous forme d'ajustement, pour le nombre d'heures passées en comité, au taux horaire normal.

ARTICLE 14

ALLOCATION SUPPLEMENTAIRE FLOTTANTE

14.01

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, la Compagnie payera à partir de la deuxième année de cette Convention et pour la durée de celle-ci, le cas échéant, une allocation supplémentaire flottante (C.O.L.A.) calculée selon la formule d'indexation prévue ci-après.

14.02

Période entre le 21 octobre 1984 et le 19 octobre 1985:

a) Période de référence:

La période de référence qui s'applique à ce sous-paragraphe 14.02 est le 12 mois débutant le mois de juillet 1983 jusqu'au mois de juin 1984 inclusivement.

b) Allocation:

Si durant la période de référence ci-haut décrite, l'augmentation du coût de la vie tel que déterminé par l'Indice des Prix à la Consommation du Canada (IPC - Canada) publié par Statistiques Canada excède 5%, la Compagnie payera aux employés une allocation supplémentaire flottante, en pourcentage, égale audit excédent, jusqu'à un maximum de taux d'inflation de 7% (maximum payable: 2%).

Le cas échéant, cette allocation sera considérée comme faisant partie du salaire de base et la cédule "B" sera ajustée en conséquence.

14.03

Période entre le 20 octobre 1985 et le 25 octobre 1986:

a) Période de référence:

La période de référence qui s'applique à ce sous-paragraphe 14.03 est le 12 mois débutant le mois de juillet 1984 jusqu'au mois de juin 1985 inclusivement.

b) Allocation:

Si durant la période de référence ci-haut décrite, l'augmentation du coût de la vie tel que déterminé par l'Indice des Prix à la Consommation du Canada (IPC-Canada) publié par Statistiques Canada, excède 6%, la Compagnie payera aux employés une allocation supplémentaire flottante, en pourcentage, égale audit excédent, jusqu'à un maximum de taux d'inflation de 8% (maximum payable: 2%).

Le cas échéant, cette allocation sera considérée comme faisant partie du salaire de base et la cédule "B" sera ajustée en conséquence.

ARTICLE 15

15.01

DISCIPLINE

La Compagnie se réserve le droit d'établir et de produire des règles de discipline applicables aux employés couverts par cette Convention. Ces règles ne contiendront pas de dispositions qui sont en conflit avec celles de cette Convention.

ARTICLE 16

16.01

DUREEE ET TERMINAISON

La durée de cette Convention sera pour une période de trois (3) ans approximativement et se terminera le 25 octobre 1986 à minuit.

Cette Convention demeurera en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis écrit de son intention d'annuler ou de modifier la Convention existante, dans une période de soixante (60) jours avant la date de terminaison de cette Convention.

En foi de quoi, les parties contractantes ont signé cette Convention ce 6<sup>e</sup> jour du mois de décembre 1983.

BARON CAOUTCHOUC LTEE

Par: 

Robert Andrès

Par: 

Guy Meredith

OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC,  
LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE  
D'AMERIQUE' LOCAL 930

Par: 

Jocelyn Lavoie

Par: 

André Labelle

Par: 

Ginette Nadon

Par: 

Michel Beauchamp

Par: 

Georges Leduc

CEDULE "A" - LISTE DES DEPARTEMENTS:

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION  
DEPARTEMENT DES MELANGES  
DEPARTEMENT DES PRESSES  
DEPARTEMENT DE L'EBARBAGE  
DEPARTEMENT DE LA PEINTURE  
DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION  
DEPARTEMENT DE L'INJECTION  
DEPARTEMENT DES PIECES TECHNIQUES

CEDULE "A" - LISTE DES OCCUPATIONS:

CLASSE I:

Préposé aux boîtes  
Inspectrice  
Emballeuse  
Garçon de plancher.

CEDULE "A" CLASSE I:

PEINTURE:

Préposé aux boîtes  
Peinture au pinceau  
Inspectrice  
Emballeuse  
Garçon de plancher  
Filles de table

CLASSE II:

EBARBAGE ET PEINTURE:

Ebarbeuse  
Préposée à l'inspection des défauts  
Brossage des semelles blanches  
Préposée à l'encollage

CLASSE III:

PIECES TECHNIQUES:

Aide à l'opérateur REP

EBARBAGE:

Distribution du travail  
Ebarbeuse des échantillons

INJECTION:

Préposé au matériel  
Préposé au mélange  
Préposé à la granulatrice

PEINTURE:

Préposé au bassin de la chlorination

CLASSE IV:

PREPARATION:

Aide à la préparation  
Déchargement des trains et des contenants (VN3)

MELANGE:

Compteurs d'ébauches (arrière)  
Préposé au bassin I.T.T. )

PRESSES: Inspecteur

Apprenti-presseurs ("flash pullers")

CEDULE "A" (suite)

EBARBAGE:

Préposé au pairage et contrôle de l'emballage  
Préposé à la fermeture des cartons (seulement)

INJECTION:

Inspecteur et emballeur  
Tailleur (opérateur de machine à découper)  
Aide à l'opérateur RUL (pas d'affichage)

PEINTURE:

Préposé au convoyeur  
Peinture au fusil  
Préposé aux finitions (brosse)

CLASSE: V

PREPARATION:

Préposé aux grosses et petites poudres  
Guillotine

MELANGE:

Compteur d'ébauches (avant)  
Préposé au bassin (Banbury)

EXPEDITION:

Aide à la préparation des commandes

EBARBAGE:

Préposé à la fermeture des cartons produits finis de l'ébar-  
bage, à la chlorination et à la peinture

INJECTION:

Opérateur de machine à injection  
Préposé à la fermeture des cartons et du  
contrôle à l'injection (emballer/inspecter)

PEINTURE:

Employé de réserve

CEDULE "A" (suite)

CLASSE: VI

PIECES TECHNIQUES:

Opérateur de machine REP

MELANGE:

Opérateur de monte-charge

Opérateur de calandre (autre que Banbury)

Opérateur de Banbury

PRESSES:

Presseurs

INJECTION:

Opérateur RUL (opérateur m/c injection déplacé)

CLASSE: VII

PRESSES:

Employé de réserve

Aide à la distribution et au contrôle des ébauches (employé de réserve)

MELANGE:

Opérateur de Barwell

Employé de réserve

Opérateur calandre (Banbury)

INJECTION:

Employé de réserve

CLASSE VIII

PRESSES:

Responsable de la distribution et du contrôle des ébauches.

PEINTURE:

Responsable des échantillons ( finition)

EXPEDITION:

Responsable des échantillons (mise en production et expédition)

Responsable expédition

Responsable distribution commandes

CLASSE IX

TOUS: Chef d'équipe

CEDULE DES SALAIRES - CEDULE "B"

| <u>Classe</u> | <u>Le 21 nov. 1983</u> | <u>Le 22 avril 1984</u> | <u>Le 21 oct. 1984</u> | <u>Le 20 oct. 1985</u> |
|---------------|------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| I Début       | \$5.98                 | \$6.11                  | \$6.44                 | \$6.83                 |
| 1 mois        | 6.13                   | 6.26                    | 6.59                   | 6.99                   |
| 3 mois        | 6.28                   | 6.41                    | 6.74                   | 7.14                   |
| 4 mois        | 6.38                   | 6.51                    | 6.84                   | 7.25                   |
| II Début      | 6.09                   | 6.22                    | 6.55                   | 6.94                   |
| 1 mois        | 6.24                   | 6.37                    | 6.70                   | 7.10                   |
| 3 mois        | 6.39                   | 6.52                    | 6.85                   | 7.26                   |
| 4 mois        | 6.49                   | 6.62                    | 6.95                   | 7.37                   |
| III Début     | 6.20                   | 6.33                    | 6.67                   | 7.07                   |
| 1 mois        | 6.35                   | 6.48                    | 6.82                   | 7.23                   |
| 3 mois        | 6.50                   | 6.68                    | 6.97                   | 7.39                   |
| 4 mois        | 6.65                   | 6.78                    | 7.12                   | 7.55                   |
| IV Début      | 6.30                   | 6.44                    | 6.78                   | 7.19                   |
| 1 mois        | 6.45                   | 6.59                    | 6.93                   | 7.35                   |
| 3 mois        | 6.60                   | 6.74                    | 7.08                   | 7.50                   |
| 4 mois        | 6.75                   | 6.89                    | 7.23                   | 7.66                   |
| V Début       | 6.56                   | 6.70                    | 7.06                   | 7.48                   |
| 1 mois        | 6.71                   | 6.85                    | 7.21                   | 7.64                   |
| 3 mois        | 6.86                   | 7.00                    | 7.36                   | 7.80                   |
| 4 mois        | 7.01                   | 7.15                    | 7.51                   | 7.96                   |
| VI Début      | 6.77                   | 6.92                    | 7.29                   | 7.73                   |
| 1 mois        | 6.92                   | 7.07                    | 7.44                   | 7.89                   |
| 3 mois        | 7.07                   | 7.22                    | 7.59                   | 8.05                   |
| 4 mois        | 7.22                   | 7.37                    | 7.74                   | 8.20                   |
| VII Début     | 6.98                   | 7.13                    | 7.51                   | 7.96                   |
| 1 mois        | 7.13                   | 7.28                    | 7.66                   | 8.12                   |
| 3 mois        | 7.28                   | 7.43                    | 7.81                   | 8.28                   |
| 4 mois        | 7.43                   | 7.58                    | 7.96                   | 8.44                   |
| VIII Début    | 7.09                   | 7.24                    | 7.62                   | 8.08                   |
| 1 mois        | 7.24                   | 7.39                    | 7.77                   | 8.24                   |
| 3 mois        | 7.39                   | 7.54                    | 7.92                   | 8.40                   |
| 4 mois        | 7.54                   | 7.69                    | 8.07                   | 8.55                   |
| IX Début      | 7.25                   | 7.40                    | 7.79                   | 8.23                   |
| 1 mois        | 7.40                   | 7.55                    | 7.94                   | 8.42                   |
| 3 mois        | 7.55                   | 7.70                    | 8.09                   | 8.58 ✓                 |
| 4 mois        | 7.70                   | 7.85                    | 8.24                   | 8.73 ✓                 |