

NOM

NO

04577-2

1623

| | | | |
|-----------|--------|----------|-----------|
| C.A.E. | 1623 | NO.CONV. | 45773 |
| AFFIL. | 5 | NB.EMPL. | 40 |
| EMP.COUV. | 0 | ET.GEOD. | 43540 40 |
| PERS.VIS. | 7 | NO.ACC. | 012998001 |
| DATE ENR. | 831121 | | |

Je 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

04577-3

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| 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 | Q 12998-01 |
| Date | Signature 83 07 19 | Reception 83 07 21 | Durée | Du 83 07 19 | Au 86 04 21 | Nombre de salariés régis par la convention collective 40 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat national des employés de Bandag de Shawinigan 762 rue Viger C.P. 1566 Shawinigan, Qc, G9N 6W8 | <input type="checkbox"/> Déposant Bandag Canada Limitée 5230, 14 ^{ème} Avenue Shawinigan, Qc |

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau.

| | | | | | |
|--------|------|----------|---------|-------------|-----------|
| Région | 4-03 | Activité | 1629(5) | Affiliation | C.S.D.(9) |
|--------|------|----------|---------|-------------|-----------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Normand et St-Pierre, Avocats
118, rue Radisson, 5^{ème} étage
C.P. 1179
Trois-Rivières, Qc
G9A 5K8
Att: Me Jean L. Normand, Avocat

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>Henriette Garneau</i> | 83 07 22 |

HENRIETTE GARNEAU

Pour renseignements 25, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Jean L. Normand
Marc St-Pierre

NORMAND ET ST-PIERRE,
AVOCATS

118, rue Radisson (5e etage)
C.P. 1179
Trois-Rivieres (Québec)
G9A 5K8
Tél.: (819) 379-4331

Le 19 juillet 1983

Syndicat national des
employés de Bandag de
Shawinigan
762, rue Viger
C.P. 1566
Shawinigan (Québec)
G9N 6W8

A l'attention de M. Yvon Martin

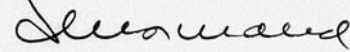
Objet: Convention collective Bandag
article 3.01

Monsieur,

Tel que discuté entre nous lors des négociations en vue du renouvellement de la convention collective en rubrique, la partie patronale aussi bien que la partie syndicale comprend que le fait qu'un salarié soit sur la liste de rappel ne le rend pas automatiquement non disponible. Au contraire, le personnel disponible n'est pas seulement celui qui est sur place dans l'usine mais également celui qui est sur la liste de rappel, sujet néanmoins dans ce dernier cas à la vérification de sa disponibilité effective lorsqu'il y a du travail à effectuer.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

NORMAND & ST-PIERRE


Jean L. Normand

JLN/lmp

'83
JUL 21 10:38

B.C.Q.T.
QUÉBEC

'83 JUL 21 10:38

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGES</u> |
|----------------|--------------------------------------|--|
| 1 | <u>ENTRE</u> BUT DE LA CONVENTION | BANDAG CANADA LTEE., pour son éta- blissement de Shawinigan. |
| 2 | VALIDITE DES CLAUSES | |
| 3 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | |
| 4 | DROITS DE LA DIRECTION | Ci-après appelé «L'EMPLOYEUR» |
| 5 | REPRESENTATION SYNDICALE | |
| 6 | REGIME SYNDICAL | |
| 7 | HEURES NORMALES DE TRAVAIL | |
| 8 | TEMPS SUPPLEMENTAIRE | |
| 9 | ANCIENNETE | |
| 10 | SECURITE ET SARYE | |
| 11 | MEURES DISCIPLINAIRES | |
| 12 | <u>ET</u> PROCEDURE DE REGLEMENT DES | SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BANDAG DE SHAWINIGAN, 846, 4ème Rue, Shawinigan. |
| 13 | CONGES CHORGES | |
| 14 | VACANCES ANNUELLES | |
| 15 | GREVE ET LOCK-OUT | Ci-après appelé «LE SYNDICAT» |
| 16 | DISCRIMINATION | 30 |
| 17 | ASSURANCE-GROUPE | 31 |
| 18 | SALAIRES | 32 |
| 19 | PREMIER SOUL ET DE NOUVEAU | 33 |
| 20 | CLASSIFICATION DES EMPLOIES | 34 |
| 21 | PROVISIONS SPECIALES | 34 |
| 22 | CONTRATS | 35 |
| 23 | ANNEXES | 36 |

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGES</u> |
|----------------|--|--------------|
| 1 | BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| 2 | VALIDITE DES CLAUSES | 2 |
| 3 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | 3 |
| 4 | DROITS DE LA DIRECTION | 4 |
| 5 | REPRESENTATION SYNDICALE | 5 |
| 6 | REGIME SYNDICAL | 6 |
| 7 | HEURES NORMALES DE TRAVAIL | 7 |
| 8 | TEMPS SUPPLEMENTAIRE | 9 |
| 9 | ANCIENNETE | 11 |
| 10 | SECURITE ET SANTE | 18 |
| 11 | MESURES DISCIPLINAIRES | 19 |
| 12 | PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS | 21 |
| 13 | CONGES CHOMES | 23 |
| 14 | VACANCES ANNUELLES | 26 |
| 15 | GREVES ET LOCK-OUT | 29 |
| 16 | DISCRIMINATION | 30 |
| 17 | ASSURANCE-GROUPE | 31 |
| 18 | SALAIRES | 32 |
| 19 | PRIMES DU SOIR ET DE NUIT | 33 |
| 20 | CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIEES | 34 |
| 21 | PERMISSION D'ABSENCES | 36 |
| 22 | CONGE-DEUIL | 37 |
| 23 | DUREE DE LA CONVENTION | 38 |
| | ANNEXE "A" | 39 |
| | ANNEXE "B" | 40 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaires.
- 1.01 Egalement, elle doit prévoir le règlement à l'amiable et d'une manière juste et équitable, de tout grief pouvant surgir pendant la durée de cette convention.
- 1.02 L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'employeur, dans l'exercice de leurs fonctions, soient affectées de quelque façon que ce soit, par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité avec les dispositions de cette convention.
- 1.03 L'employeur convient également de coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition un tableau près de l'horloge de poinçon pour y afficher les avis d'assemblées du syndicat. Tout autre avis pour fins publicitaires syndicales pourra être affiché après autorisation de l'employeur.
- 1.04 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et considération, et à ne pas exiger une quantité de travail en dehors d'une journée raisonnable. De son côté, le syndicat favorise la discipline au sein de l'entreprise et encourage les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2 - VALIDITE DES CLAUSES

2.00 Toute disposition de cette convention, laquelle serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas la validité des autres dispositions de cette convention.

2.01 Toute telle disposition ainsi visée est modifiée par les parties pour donner effet à la loi, l'ordonnance ou à l'arrêté en conseil.

3.01 L'employeur ne donnera pas de travail effectué par les salariés de l'unité de négociation à son personnel de bureau ou de laboratoire, à moins qu'il n'y ait personne de qualifiée et disponible pour effectuer ce travail dans l'unité de négociation.

3.02 Tout salarié régi par cette convention, lequel accepte une suspension hors de l'unité de négociation, continuera d'acquiescer son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, il peut exercer ses droits d'ancienneté sur l'emploi de son choix, étant celle par laquelle il a le plus de droits. Le paragraphe 3.02 b) sera applicable si le salarié continue de travailler dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.00 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique représentant de ses salariés aux fins de négociation collective selon le code du travail du Québec, et en conformité avec le certificat d'accréditation émis le 15 février 1968 par la Commission des relations de travail du Québec. Le terme "salarié", tel que mentionné dans cette convention, désigne tout salarié de la production, de l'entretien, de la réception-expédition, ainsi que tout journalier et concierge à l'usine de Shawinigan. Le terme "employeur" désigne Bandag Canada Ltée., pour son établissement situé à 5230, boul. Royal à Shawinigan.
- 3.01 L'employeur ne donnera pas de travail effectué par les salariés de l'unité de négociation à son personnel de maîtrise ou de cadre, ou à son personnel de laboratoire ou de bureau, à moins qu'il n'y ait personne de qualifié et disponible pour effectuer ce travail dans l'unité de négociation.
- 3.02 Tout salarié régi par cette convention, lequel accepte une occupation hors de l'unité de négociation, continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, il peut exercer ses droits d'ancienneté sur l'occupation qu'il détenait avant telle permutation, sinon les dispositions du paragraphe 9.09 b) s'appliquent et ce, à la condition qu'il continue de payer un montant égal à la cotisation syndicale durant cette période. A la fin de cette période, où s'il refuse de payer un montant égal à la cotisation syndicale, le salarié concerné perd tous les droits qu'il détient par la convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.00 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit exclusif d'exercer toute fonction de gérance qui n'est pas expressément limitée par cette convention.

5.01 Les membres du comité des griefs ont le droit de leur poste de travail pour faire enquête et résoudre des griefs, ainsi qu'au besoin leur doit accorder une liberté d'absence, la plus grande possible, en tenant compte des exigences de la production et de la disponibilité d'un autre employé.

5.02 L'employeur consent de payer un total maximum de \$12.00 par heure dans chaque semaine pour le temps consacré aux réunions du comité des griefs à l'application de l'article 12, dans un premier ou deuxième tour. Ce temps sera utilisé durant un tel tour de garde jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante huit heures. A la fin de chaque tour, l'employeur fera connaître au syndicat la durée de ce temps.

5.03 Les des améliorations collectives et pour représenter les intérêts collectifs aux négociations de conventions collectives, l'employeur reconnaît un comité de représentants des employés de tous les salaires.

5.04 L'employeur reconnaît au comité des griefs le droit de faire enquête sur les plaintes des employés et de recommander des solutions à l'employeur.

5.05 L'employeur reconnaît au comité des griefs le droit de faire enquête sur les plaintes des employés et de recommander des solutions à l'employeur.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.00 Les salariés sont représentés dans l'usine par un comité des griefs composé de trois (3) membres nommés par le syndicat. Les membres de ce comité doivent être des salariés réguliers dont les noms apparaissent sur la liste de paie active de l'usine.
- 5.01 Les membres du comité des griefs peuvent s'absenter de leur poste de travail pour faire enquête et s'occuper des griefs, moyennant avis au contremaître, qui doit accorder une telle permission, le plus tôt possible, en tenant compte des exigences de la production et de la disponibilité d'un remplaçant.
- 5.02 L'employeur convient de payer un total maximum de six (6) heures dans chaque mois civil pour du temps consacré par les membres du comité des griefs à l'application de l'article 12, quant au premier et deuxième stades. Ce temps non utilisé durant un mois peut s'accumuler jusqu'à concurrence d'un maximum de dix-huit (18) heures. A la fin de chaque mois, l'employeur fera connaître au syndicat la comptabilité de ces heures.
- 5.03 Lors des négociations collectives et pour représenter les salariés conformément aux stipulations de cette convention, l'employeur reconnaît un comité de négociation composé de trois (3) salariés réguliers au maximum.
- 5.04 Le conseiller technique du syndicat a le droit de participer à toute rencontre prévue pour les négociations, ou pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail.
- 5.05 Le syndicat et l'employeur s'échangeront les listes de leurs représentants mandatés aux fins d'application des présentes.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.00 L'employeur convient de déduire, une fois par semaine, les cotisations syndicales de la paie due aux salariés qui ont signé la formule prévue pour l'autorisation de cette déduction, laquelle est volontaire et irrévocable pour la durée de cette convention. L'employeur remet la somme totale de ces déductions une fois par mois, à la personne désignée par le syndicat à cette fin. Cette remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié qui a versé une cotisation. Un salarié peut annuler son autorisation moyennant avis écrit et reçu par l'employeur entre le 90ième et le 60ième jour précédant l'expiration de cette convention.
- 6.01 Tout salarié qui est visé par cette convention et qui est ou devient membre du syndicat doit comme condition du maintien de son emploi, le demeurer pour la durée de cette convention. Tout salarié engagé au cours de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, signer la formule de demande d'adhésion au syndicat et l'autorisation de retenue syndicale, au moment de son embauchage.
- 6.02 Cependant, tout salarié expulsé du syndicat ou non admis par ce dernier, ne perd pas son emploi pour autant quoiqu'il est tenu au pré-compte sur son salaire de l'équivalent des cotisations syndicales.

ARTICLE 7 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 7.00 a) Le travail est normalement cédulé du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail comprend, pour un salarié, huit (8) heures qui commencent avec le début du quart de ce salarié, et la semaine normale de travail comprend quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs.
- b) Des cédules seront affichées ou publiées le jeudi avant 16 h 00, en conformité avec les dispositions de cet article, pour entrer en vigueur le lundi suivant.
- 7.01 Les stipulations de cet article ne devront pas avoir pour effet de garantir ou de limiter les heures de travail, au jour ou à la semaine.
- 7.02 a) Les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de jour sont de 8 h 00 à midi et de 13 h 00 à 17 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour le chef de groupe à la maintenance où ses heures de travail sont de 07 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.
- b) Les heures régulières pour le début et la fin du travail pour le concierge sont de midi à 20 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.03 Les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de relève sont de minuit à 8 h 00, de 8 h 00 à 16 h 00 et de 16 h 00 à minuit, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.04 Le concierge et tout salarié de relève a droit à une période de trente minutes continues avec paie pour prendre son repas au cours de son quart de travail. Le repas ci-haut mentionné se prend à l'usine.
- 7.05 Sauf entente au contraire entre les parties, lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de changer de relève et qu'il n'a pas reçu à cet effet, un

ARTICLE 3

préavis de seize (16) heures avant le début du premier quart de sa nouvelle relève, ce quart est rémunéré au taux de surtemps.

8.00

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas au salarié temporaire qui n'est pas cédulé pour la semaine complète de travail. Cependant, il est libre d'accepter ou de refuser de changer de relève. S'il accepte, le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas; s'il refuse, on passe au salarié temporaire suivant.

8.01

8.02

7.06

Chaque salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes, autant que possible, au milieu de chaque période de quatre (4) heures de travail.

7.07

Tout travailleur de jour, selon 7.02, a droit à une période de cinq (5) minutes pour se laver avant son départ, le midi et à 17 h 00.

8.03

Un salarié est payé au double de son taux régulier:

- a) Pour toute heure supplémentaire (même si elle déborde dans une autre journée civile) aux quatre (4) premières heures de travail effectuées en temps supplémentaire dans une même journée de travail, et le salaire pour toute heure supplémentaire après nuit (3) heures de travail.
- b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche.

8.04

8.05

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.00 La réglementation suivante s'applique au temps supplémentaire.
- 8.01 Tout travail exécuté en dehors des heures normales régulières de travail d'un salarié est du temps supplémentaire.
- 8.02 Tout salarié est payé à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux régulier:-
- a) pour les quatre (4) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail.
 - b) pour le travail effectué le samedi.
 - c) lors d'un congé payé, en plus du paiement prévu pour ce congé payé.
- 8.03 Un salarié est payé en double de son taux régulier:
- a) Pour toute heure additionnelle (même si elle déborde dans une autre journée civile) aux quatre (4) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail, et, le samedi, pour toute heure additionnelle après huit (8) heures de travail.
 - b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- 8.04 Toute prime, lorsqu'il y en a à prévoir, doit s'ajouter au taux de salaire de base d'un salarié après, et non avant, le calcul du paiement pour temps supplémentaire.
- 8.05 Compte tenu des clauses 8.02 et 8.03, tout salarié rappelé pour du travail en temps supplémentaire recevra alors une paie minimum équivalant à quatre (4) heures de paie au taux régulier.
- 8.06 Le temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible à l'intérieur de toute période de trois (3) mois, avec environ seize (16) heures de différence parmi tous les salariés réguliers en suivant l'ordre d'ancienneté. A cet effet, une liste du temps supplémentaire travaillé ou crédité reste affichée près du poinçon et, en tout temps, un salarié peut, durant ses heures de travail, vérifier la liste à jour du contremaître.

Cependant, lorsqu'il y a du temps supplémentaire de courte durée (estimé à pas plus de 4 heures) immédiatement avant ou après les heures normales de travail, c'est le salarié de la relève qui a le moins de temps supplémentaire à son crédit qui a priorité pour l'effectuer.

Si, à l'expiration de toute période de trois (3) mois, il y a plus de 16 heures de différence parmi les salariés, priorité est accordée à ceux qui ont le moins de temps supplémentaire à leur crédit afin de les égaliser avec les autres.

Tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour refuser de faire du temps supplémentaire pourvu qu'un salarié qualifié et moins ancien puisse être tenu de l'exécuter. Il est entendu qu'un salarié ne peut être tenu d'effectuer du temps supplémentaire que si une rotation complète a été faite parmi les autres salariés qualifiés, lesquels sont alors retenus selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Le temps supplémentaire refusé est porté au crédit du salarié concerné et inscrit sur la liste prévue à cet effet. Il est entendu que la non disponibilité d'un salarié équivaut à un refus sauf les absences pour vacances ou activités syndicales où la pratique existante est maintenue.

8.07

Les salariés qui, après une période de travail de huit (8) heures sont requis de travailler au moins deux (2) heures additionnelles, reçoivent un repas payé par l'employeur et bénéficient de trente (30) minutes payées pour manger. Tout salarié requis de travailler après ses heures régulières de travail devra bénéficier d'une période de repos de dix (10) minutes, avant de commencer ce travail supplémentaire.

8.08

Tout paiement pour du travail en temps supplémentaire doit se faire sur la base du taux normal de l'occupation visée par ce surtemps et non de l'assignation régulière ou habituelle du salarié.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.00 L'ancienneté se définit comme la durée de service continu d'un salarié chez l'employeur. Les salariés embauchés le même jour doivent être inscrits par ordre des numéros de cartes de poinçon.
- 9.01 a) Tout salarié est considéré sous probation et demeure temporaire tant qu'il n'a pas complété quarante-cinq (45) jours continus de travail (soixante (60) jours si discontinus) à l'emploi de l'employeur et qu'il n'a pas été affecté à un poste régulier.
- b) Tout salarié qui n'a pas complété l'une des périodes ci-dessus mentionnées selon le cas, ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il bénéficie des autres droits qui lui sont accordés par la convention.
- 9.02 L'ancienneté n'a pas pour but d'assurer la continuité de l'exécution de toute tâche à l'usine, ni la permanence dans toute classification particulière ou le maintien du contenu d'une tâche dans une fonction donnée. L'ancienneté a pour but de déterminer les droits relatifs des salariés entre eux et seulement selon ce qui est énoncé dans cette convention.
- 9.03 Une fois les conditions de la clause 9.01 complétées, le salarié concerné est avisé et son nom porté sur la liste d'ancienneté pour valoir à compter de cette date. Il est alors reconnu comme salarié régulier avec son ancienneté rétroactive à sa date d'embauchage.
- 9.04 Tout salarié qui a complété quarante-cinq (45) jours de travail a le droit de présenter un grief pour contester une décision de l'employeur si ce dernier a choisi un salarié avec moins de jours effectivement travaillés pour combler un poste vacant, ou s'il est mis à pied alors qu'il n'est pas celui qui a le moins de jours travaillés.

9.05

Utilisation du droit d'ancienneté

Pour les fins de l'application du droit d'ancienneté, à l'occasion d'une ouverture de position, dans les cas de déplacement, de transfert et de promotion, les parties conviennent que les conditions suivantes doivent être observées:-

- a) L'employeur affichera, sur le tableau près de l'horloge de poinçon, un avis spécifiant le nouvel emploi régulier qui a été établi ou l'ouverture à un nouveau poste régulier (c'est-à-dire pour une durée prévue de plus de quarante (40) jours), en indiquant le taux de salaire. Cet avis ne doit se rapporter qu'aux exigences normales de l'occupation.
- b) Les salariés intéressés devront faire application en inscrivant leur nom sur la liste d'affichage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la pose de cet avis. L'employeur doit publier sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivants.
- c) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour des remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention, ou pour une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage. Cependant, l'employeur respectera alors les règles d'ancienneté à l'intérieur de chaque relève, dans chaque département (c'est-à-dire, finition, malaxage, extrusion, presse, expédition, maintenance) pourvu que ce soit pour au moins huit heures; toutefois, dans un cas d'absence pour maladie qui se prolonge sur une seconde cédule hebdomadaire et dans le cas d'une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage, alors l'ancienneté générale s'applique.

Pour fins d'application du paragraphe précédent les parties conviennent de maintenir la pratique existante en ne permettant pas plus d'une démotion par relève.

- d) L'ancienneté prévaudra parmi les salariés qui ont fait application, à moins que le plus ancien ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation. En ce cas, l'on passera au deuxième plus ancien qui a appliqué et ainsi de suite jusqu'à l'épuisement de la liste des candidats.
- e) Une période d'adaptation maximum de quinze (15) jours ouvrables, incluant l'entraînement si nécessaire, sera accordée au salarié choisi, pour permettre à l'employeur de se rendre compte si ce salarié peut remplir les exigences normales de la tâche. Si le salarié ne démontre pas une efficacité raisonnable au cours de cette période, l'employeur peut le retourner à son ancienne occupation. Toutefois, avant l'expiration de la période ci-dessus mentionnée, le salarié choisi ne peut faire application à un autre poste affiché à moins qu'il puisse remplir cet autre poste sans période d'adaptation; il peut durant cette période décider de retourner à son occupation antérieure; cependant, il ne pourra dans les deux (2) mois suivants, poser sa candidature à tout affichage de la même position.
- f) Si aucun candidat ne fait application, ou si aucun candidat ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, l'employeur peut offrir l'occupation à tout salarié qu'il croit qualifié ou embaucher un nouveau salarié.

9.06

Les droits d'ancienneté d'un salarié ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui pourrait lui être suggéré ou recommandé par l'employeur.

9.07

Tout salarié qui donne un rendement raisonnablement efficace remplit les exigences normales de son occupation.

- 9.08 Tout salarié promu selon le régime de promotion à une occupation comportant un taux supérieur ne doit pas subir de perte de salaire en conséquence d'un tel avancement.
- 9.09 Réduction de main d'oeuvre et déplacement
- a) Dans tous les cas de réduction de main d'oeuvre, les salariés n'ayant pas encore acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté seront en premier lieu mis à pied. Si la réduction de main d'oeuvre s'étend au-delà de ce groupe, les salariés ayant acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté et conformément aux dispositions suivantes.
- b) Un salarié déplacé de son occupation par suite d'une réduction de la main d'oeuvre, de même qu'un salarié déplacé en raison de la diminution des activités sur son occupation, de la suspension ou de la disparition de son occupation, a le droit, s'il est qualifié, de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer de son occupation ou métier, tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant, soit une occupation de même grade ou d'un grade inférieur, soit une occupation d'un grade supérieur que le salarié déplacé a déjà occupée. Cependant, rendu au dernier échelon avant d'être mis à pied, ce salarié pourra se prévaloir de la période d'adaptation prévue à 9.05 (e) pour déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté. Pour les fins d'application de ce paragraphe (b) tout salarié, au moment de la signature de cette convention, est réputé qualifié aux fonctions de grade égal ou inférieur à celle qu'il occupe présentement, sauf pour l'occupation de malaxeur (banbury) où le salarié concerné a une période de cinq (5) jours ouvrables pour démontrer à la compagnie qu'il possède les aptitudes pour remplir cette occupation.

c) Dans les cas de bris de machinerie ou d'urgence imprévue hors du contrôle de l'employeur, nécessitant une réduction de main d'oeuvre, les déplacements dans les vingt-quatre (24) premières heures ne se font que parmi les salariés assignés au quart concerné.

d) Malgré ce qui précède dans cette clause, lorsqu'il y a un bris de machinerie et si l'employeur l'estime nécessaire, le salarié affecté demeure à son poste de travail, et agit comme aide-mécanicien.

9.10

Rappels

a) Tout salarié mis à pied est rappelé au travail, selon les règles d'ancienneté.

b) De plus, à cette occasion, tout salarié qui, au moment de la réduction de la main d'oeuvre a déplacé un autre salarié, doit retourner à son occupation antérieure. Cependant, si son occupation antérieure a été éliminée, il appliquera son ancienneté selon les dispositions de la clause 9.09 (b).

9.11

Transfert temporaire

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, travaille une (1) heure continue et plus, à une occupation dont le taux est supérieur à celui de son occupation assignée, il est payé selon les taux applicables pour tout le temps ainsi travaillé sur chaque occupation. Dans le cas inverse, le taux de sa fonction assignée est maintenu et il n'y a pas de baisse de salaire. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser quinze (15) jours ouvrables, sauf entente au contraire entre l'employeur et le syndicat.

9.12

Avis de mise à pied

Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires, ou de réduction du personnel due à des causes de force

majeure, hors du contrôle de l'employeur, tout salarié régulier déjà placé sur une assignation permanente recevra un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant toute réduction de ses heures de travail cédulées et avant toute mise à pied. Copie de cet avis sera transmise au syndicat. Tel avis n'est pas envoyé aux salariés malades.

Dans le cas de licenciement ou d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, un salarié ayant accumulé au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit ou à une indemnité compensatrice, tel que prévu aux articles 82 et 83 de la loi sur les normes de travail.

9.13

Maintien et perte de l'ancienneté

- a) Dans les cas d'absence, approuvée pour raisons personnelles, ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absence pour cause de mise à pied, d'accident, ou de maladie, l'ancienneté s'accumule pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence. Si l'absence excède les vingt-quatre (24) mois ci-dessus mentionnés, il y aura alors perte de l'ancienneté. Si le salarié a moins que vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté surviendra quand la période de son absence aura dépassé celle de son ancienneté accumulée avant son départ.
- b) Dans les cas d'absence pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle reconnue et survenue chez l'employeur, l'ancienneté s'accumule pendant une période de trente-six (36) mois à compter de la date du début de l'absence. Si l'absence excède les trente-six (36) mois ci-dessus mentionnés, il y aura alors perte de l'ancienneté. Si le salarié a moins que douze (12) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté surviendra quand la période de son absence aura dépassé celle de son ancienneté accumulée avant son départ.

ARTICLE 10

- c) Un salarié perd également ses droits à l'ancienneté:
- s'il quitte volontairement son emploi;
 - S'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
 - s'il est absent trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat ou le gérant d'usine, et sans autorisation de l'un ou l'autre, à moins qu'il ne donne une raison satisfaisante pour l'employeur;
 - si, lorsque mis à pied, il ne communique pas avec l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivant son rappel (qui est fait par téléphone et confirmé par lettre recommandée à la dernière adresse du salarié connue par l'employeur) pour confirmer son intention de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son rappel.

9.14

Liste d'ancienneté

- a) L'employeur doit afficher, en permanence, une liste des noms des salariés de l'unité de négociation, avec leurs dates respectives d'ancienneté. Cette liste est révisée, par la suite, à tous les six (6) mois et une copie est envoyée au secrétaire du syndicat. Advenant toute contestation sur une date nouvellement inscrite sur cette liste, le salarié concerné, et le syndicat, devront procéder selon l'article 12 ci-après.
- b) De plus, l'employeur convient de fournir au syndicat le nom des nouveaux salariés; ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service, à toutes les semaines, s'il y a lieu.

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE

- 10.00 L'employeur maintient, en conformité avec les dispositions de la loi, des mesures raisonnables et nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures de travail.
- 10.01 Les parties conviennent de maintenir le Comité conjoint de sécurité qui existe actuellement et qui est composé de deux (2) représentants de chaque partie.
- 10.02 Le Comité de sécurité se réunit en conformité avec les dispositions de la loi. Une copie du procès-verbal est affichée sur le tableau prévu à cette fin dans l'usine.
- 10.03 Tout salarié doit se soumettre, lorsque requis, à un examen médical par un médecin choisi selon les dispositions de l'article 78 de la loi sur la santé et la sécurité au travail (bill 17) payé par l'employeur. Ce médecin, si le salarié le lui demande devra lui divulguer le contenu du rapport remis à l'employeur.
- 10.03 Autant que possible l'employeur fera cédule cet examen médical, vers 16 h 30, lorsque le salarié concerné est sur la relève de jour.
- 10.04 Le temps perdu au cours d'une relève commencée, en raison d'un accident de travail au sens de la loi, est rémunéré au taux normal de l'accidenté jusqu'à concurrence du temps restant pour la relève; ceci ne doit pas occasionner de double compensation.
- 10.05 L'employeur maintient sa coutume actuelle de fournir gratuitement les vêtements, accessoires et chaussures de sécurité à tous les salariés qui sont tenus de les porter, selon les exigences de la loi sur la santé et sécurité au travail.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

11.00 Pour juste cause l'employeur a le droit d'imposer un congédiement ou une sanction disciplinaire. Cependant, avant de poser un tel geste, il doit tenir compte de la gravité et/ou de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

11.01 Tout salarié congédié doit l'être, si possible, en présence de son délégué syndical, ou d'un représentant du syndicat s'ils sont à l'usine, dans tous les cas, ce dernier doit en être informé le plus tôt possible.

11.02 Le syndicat doit recevoir copie de toute réprimande écrite ou de tout autre avis écrit pour sanction disciplinaire; dans le cas d'un congédiement, le motif doit être spécifié dans cet avis. Malgré ce qui précède, la remise à un officier du syndicat ou à un membre du comité de griefs, de l'un des avis ci-haut mentionnés, est considérée conforme à cette clause.

11.03 Tout grief soulevé à la suite d'un congédiement, ou d'une suspension, commencera au deuxième stade prévu à la procédure des griefs (art. 12), et il n'est recevable que s'il est présenté dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la sanction disciplinaire ou de la réception de l'avis mentionné dans la clause 11.02. Si ce grief va jusqu'à l'arbitrage, l'arbitre a l'autorité de confirmer la sanction disciplinaire, de l'abolir ou de la réduire, et, s'il y a lieu, d'établir un montant de compensation.

11.04 Dans les cas de référence à l'arbitrage selon la clause 11.03, à moins de décision de l'arbitre au contraire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

11.05

Aucune plainte ou avertissement écrit contre un salarié datant de plus d'un (1) an, ne sera invoqué contre ce salarié dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute autre sanction disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte de même nature n'a été inscrite à son dossier. Toute plainte et toute autre mesure disciplinaire sur lesquelles un salarié aurait eu gain de cause, par voie de négociations, par décision sur un grief à l'arbitrage ou en Cour, seront considérées rayées de son dossier.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

12.00 Un grief est une mésentente entre l'employeur et le syndicat, ou entre l'employeur et un salarié ou une personne désignée par un groupe de salariés quant à l'interprétation ou l'application de cette convention.

12.01 L'employeur convient de reconnaître un comité des griefs de pas plus de trois (3) membres, pour tout sujet se rapportant aux griefs, y compris leur présentation et la procédure qui s'ensuit.

12.02 Un grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables francs de la connaissance que le salarié a, ou qu'avec diligence raisonnable il aurait due avoir, des faits donnant naissance à ce grief. Lorsqu'un salarié, ou le syndicat, désire soumettre un grief sur tout sujet ayant trait aux salaires, heures ou autres conditions d'emploi, la procédure suivante doit être suivie.

Stade 1

Le salarié plaignant, accompagné de son délégué au comité, s'adresse à son contremaître immédiat et un échange verbal a lieu. Le contremaître donne une réponse verbale, au plus tard le premier (1er) jour ouvrable suivant cette rencontre.

Stade 2

Si le grief n'a pas été réglé au stade 1, il est porté par écrit à l'employeur, avec indications, autant que possible, des clauses prétendument violées, et avec signatures du plaignant et de son délégué sur le comité, dans les trois jours ouvrables suivant la date de la réponse au stade 1. Par la suite, une rencontre doit avoir lieu entre le gérant de l'usine, accompagné s'il le désire, ou son représentant désigné, et le conseiller technique syndical et les trois délégués sur le comité de griefs, lorsque jugé nécessaire par le syndicat. Cette rencontre doit être fixée à un moment convenable pour l'employeur et le syndicat, mais pas plus tard qu'au cours des quatre semaines suivant la date où le grief a été porté au stade 2.

ARTICLE 13

L'employeur donne une réponse écrite au syndicat au cours des dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre.

13.00

Stade 3

Si le grief ne connaît pas de règlement au stade 2, il peut être référé à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse donnée par l'employeur au stade précédent. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est désigné par le Ministre du Travail.

12.03

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés également par l'employeur et le syndicat.

12.04

La décision de l'arbitre est finale et lie toutes les parties. La juridiction de l'arbitre est limitée à juger des questions soulevées par l'interprétation ou l'application de cette convention et il n'a aucune autorité pour modifier, de quelque façon que ce soit, cette convention, ses modifications ainsi que ses annexes.

12.05

Tout délai prévu pour le cours de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage peut être prolongé selon entente écrite entre les parties.

ARTICLE 13 - CONGES CHOMES

13.00 Aux fins de cette convention, les jours suivants sont chômés et payés:

1. 1er janvier (Jour de l'An)
2. 2 janvier
3. Jour de l'inventaire annuel
4. 24 juin (St-Jean-Baptiste)
5. 1er juillet (Jour du Canada)
6. 1er lundi de septembre (Fête du travail)
7. 24 décembre
8. 25 décembre (Noël)
9. Lundi de Pâques
10. La date anniversaire de naissance du salarié
11. 2 congés mobiles pris selon les dispositions prévues ci-après.

Le congé mobile est pris après entente écrite entre le salarié et son contremaître (sur une formule fournie à cette fin par l'employeur) lequel ne peut refuser sans raison valable. Demande doit en être faite au moins quelques jours à l'avance, si possible. Dans le cas où plus d'un salarié désire avoir un congé mobile à la même date, celui qui a le plus d'ancienneté a priorité, sauf pour la date anniversaire de naissance d'un salarié.

13.01 Les salariés qui sont éligibles à ces congés et qui ne travaillent pas alors, sont payés pour l'équivalent de huit (8) heures de travail à leur taux régulier.

13.02 Pour être éligible à un congé chômé et payé, comme ci-haut énoncé, un salarié doit absolument:

- a) avoir préalablement complété sa période de probation au service de l'employeur, sauf pour le salarié temporaire qui bénéficie du congé de la façon prévue au paragraphe 13.02 c).
- b) avoir travaillé le jour normalement ouvrable précédant le congé et le jour normalement ouvrable suivant ce congé, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:

1. maladie (maximum dix-huit (18) mois)
2. accident (maximum dix-huit (18) mois)
3. congé de deuil
4. service de juré
5. permission d'absence pour activités syndicales prévues dans cette convention.
6. mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant immédiatement ce congé, durant lequel le salarié aurait travaillé sa cédule s'il n'était pas mis à pied.
7. absence pour cause d'assignation devant tout tribunal, toute commission, toute cour ou tout conseil habilité par la loi à assigner des témoins.

c) Le salarié temporaire qui a complété quarante-cinq (45) jours de travail a droit au paiement du congé s'il a effectivement travaillé quinze (15) des trente (30) jours ouvrables précédant ce congé.

13.03

- a) Lorsqu'un congé mentionné dans cet article coïncide avec un dimanche qui est jour de repos hebdomadaire, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- b) S'il coïncide avec un samedi qui est jour de repos hebdomadaire, il est reporté au vendredi précédent.
- c) S'il coïncide avec la date anniversaire du salarié, il est reporté à la journée ouvrable suivante.

13.04

A l'exception du 24 juin qui est règlementé par les dispositions de la loi sur la Fête nationale, l'employeur et le syndicat peuvent après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'un congé, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme congé par cet article.

13.05

Dans le cas où un des congés énumérés dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciale ou fédérale reporté à un autre jour pour la population en général, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

13.06

Advenant qu'un congé chômé et payé survienne durant la période des vacances d'un salarié, celui-ci a droit selon son choix au paiement de ce congé en plus de sa paie de vacances, ou à une journée additionnelle de vacances, qui est prise à une date convenue avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 14 - VACANCES ANNUELLES

- 14.00 Un salarié qui a moins d'un an de service, en date du 1er juin d'une année, a droit à des vacances payées d'un jour (jusqu'à un maximum de deux (2) semaines, c'est-à-dire dix (10) jours ouvrables) pour chaque mois civil complet. La paie pour ces vacances doit être un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de tous ses gains durant la période des douze (12) mois antérieurs à ce 1er juin de l'année en cours.
- 14.01
- a) Un salarié qui a complété un (1) an de service en date du 1er juin d'une année, a droit à deux (2) semaines de vacances payées, c'est-à-dire dix (10) jours ouvrables. La paie pour ces vacances doit être un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de tous ces gains dans les douze (12) mois précédant ce 1er juin de l'année en cours.
 - b) Un salarié, qui a complété cinq (5) ans de service en date du 1er juin d'une année, a droit à trois (3) semaines de vacances payées, c'est-à-dire quinze (15) jours ouvrables. La paie pour ces vacances doit être un montant équivalent à six pour cent (6%) de tous ses gains dans les douze (12) mois précédant ce 1er juin de l'année en cours.
 - c) Un salarié qui a complété treize (13) ans de service en date du 1er juin d'une année, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, c'est-à-dire vingt (20) jours ouvrables. La paie pour ces vacances doit être un montant équivalent à huit pour cent (8%) de tous ses gains dans les douze (12) mois précédant ce 1er juin de l'année en cours.
- 14.02 L'employeur se réserve le droit de procéder à une cessation complète, ou partielle, de ses activités pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances pourvu qu'elles soient prises de façon continue en juillet ou en août.

14.03

- a) Si une fermeture totale ou partielle n'a pas lieu, ou si, après une telle fermeture, un salarié a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les dates individuelles de vacances sont au choix du salarié, suivant l'ancienneté; les vacances se prennent d'une manière continue, à moins que le salarié n'en décide autrement; la période de vacances va du 1er juin au 30 novembre de chaque année. Les dates individuelles sont sujettes à l'approbation de l'employeur.
- b) Un salarié peut prendre ses vacances en dehors de la période ci-haut mentionnée, en tout ou en partie, pourvu que ce soit entre le 1er juin d'une année et avant la fin de mai de l'année suivante. Dans ces cas, également, les dates individuelles sont sujettes à l'approbation de l'employeur.
- c) Les salariés devront choisir leurs dates de vacances entre les 1er et 15 mai de l'année courante. S'ils le font plus tard, ils ne pourront alors déranger les vacances des autres salariés qui auront fait leur choix entre les dates prévues.
- d) La cédule de vacances annuelles est préparée par l'employeur suivant le choix de chaque salarié et affichée près de l'horloge-poinçon, avant la fin du mois de mai. Une copie en est remise au syndicat. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par l'employeur.
- e) Malgré ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, la troisième et la quatrième semaines de vacances doivent être prises selon entente entre l'employeur et le salarié concerné, avant ou après que l'ensemble des salariés ont eux-mêmes pris leurs deux (2) semaines continues.

14.04

La paie de vacances est remise au salarié dans la semaine de travail précédant le début de ses vacances.

14.05

Pour fins d'application de cet article, "année de service" veut dire le temps à l'emploi de l'employeur depuis sa date d'embauchage.

ARTICLE 15 - GREVES ET LOCK-OUT

15.00

Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, ni lock-out.

ARTICLE 17 - ASSURANCE-GROUPE

ARTICLE 16 - DISCRIMINATION

16.00

Il n'y aura aucune discrimination ou tentative d'intimidation contre un salarié pour quelque raison que ce soit.

Assurance-vie (sans frais pour les salariés)

Salariés: 8 000\$ (double indemnité au cas de mort accidentelle)

A compter du 32 avril 1984, 10 000\$

Conjoint: 2 000\$ (pas de double indemnité au cas de mort accidentelle)

Enfant: 1 000\$ (double indemnité au cas de mort accidentelle)

Assurance-salaire

Couverture jusqu'à concurrence du maximum admissible selon la loi d'assurance-chômage.

Plan 1-4-26

L'employeur contribue à 57% de la prime et les salariés à 43%.

Les cotisations sont systématiquement à remettre à l'employeur qui les verse comme prime d'assurance.

ARTICLE 17 - ASSURANCE-GROUPE

17.00

Le plan existant d'assurance-groupe est maintenu durant cette convention, selon les dispositions de la police d'assurance. Les modifications à ce plan, par rapport aux dispositions de la convention collective échu le 21 avril 1983, entrent en vigueur à compter du 1er août 1983.

Assurance-vie (sans frais pour les salariés)

Salarié: 8 000\$ (double indemnité au cas de mort accidentelle)

A compter du 22 avril 1984, 10 000\$.

Conjoint: 2 000\$ (pas de double indemnité au cas de mort accidentelle).

Enfant: 1 000\$ (double indemnité au cas de mort accidentelle).

Assurance-salaire

Couverture jusqu'à concurrence du maximum éligible selon la loi d'assurance-chômage.

Plan 1-4-26

L'employeur contribue à 50% de la prime et les employés ou le syndicat à 50%.

Les salariés ou le syndicat consentent à remettre à l'employeur la ristourne provenant de l'assurance-chômage.

Hospitalisation

Chambre semi-privée.

17.01

Les nouveaux salariés bénéficient d'un plan d'assurance-groupe après quarante-cinq (45) jours de travail.

ARTICLE 18 - SALAIRES

18.00

Les taux horaires de salaires et les classes d'occupations qui seront en vigueur pour la durée de cette convention, apparaissent dans l'annexe "A" jointe aux présentes pour en faire partie intégrante.

19.01

Une prime est payée, selon la clause 19.02 ci-après pour tout travail accompli dans tout quart régulier de nuit, où la majorité des heures prévues se trouve entre minuit et 6 h.

19.02

| Dates d'entrée en vigueur | Quart de jour | Quart de nuit |
|-------------------------------|------------------|------------------|
| Actuel | 0,25\$ | 0,30\$ |
| A compter du 22 avril 1984 | 0,27\$ | 0,32\$ |
| A compter du 22 avril 1985 | 0,30\$ | 0,35\$ |

ARTICLE 19 - PRIMES DU SOIR OU DE NUIT

19.00 Une prime est payée, selon la clause 19.02 ci-après pour tout travail accompli dans tout quart régulier du soir, où la majorité des heures prévues se trouve entre 16 h 00 et minuit.

19.01 Une prime est payée, selon la clause 19.02 ci-après pour tout travail accompli dans tout quart régulier de nuit, où la majorité des heures prévues se trouve entre minuit et 8 h.

| 19.02 | Dates d'entrée en vigueur | Quart du soir | Quart de nuit |
|-------|-------------------------------|------------------|------------------|
| | Actuel | 0,25\$ | 0,30\$ |
| | A compter du 22 avril 1984 | 0,27\$ | 0,32\$ |
| | A compter du 22 avril 1985 | 0,30\$ | 0,35\$ |

ARTICLE 20 - CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIEES

20.00

- a) Advenant que l'employeur, pendant la durée de cette convention, veuille ajouter de nouvelles occupations, ou modifier substantiellement les occupations existantes, les taux de ces occupations nouvelles ou substantiellement révisées, devront être établis conformément à l'échelle existante stipulée dans l'annexe "A" et en tenant compte de la quantité de travail ajoutée.
- b) L'employeur convient d'informer préalablement au moins une semaine à l'avance, le syndicat de ces additions ou de ces changements, et de les discuter avec le syndicat avant leur mise en vigueur.
- c) S'il n'y a pas entente entre l'employeur et le syndicat pendant cette période, l'employeur peut prendre toute décision qu'il jugera à propos au sujet de ces additions ou de ces modifications.
- d) Si, alors, la décision de l'employeur quant au taux appliqué, et quant à l'objet énoncé ci-après dans la clause 20.01, n'est pas satisfaisante pour le syndicat, celui-ci peut se prévaloir de la procédure des griefs, à partir du stade 3 jusqu'à l'arbitrage inclusivement. L'arbitre à choisir ou à faire désigner selon le cas, doit être une personne reconnue comme compétente et expérimentée quant à la matière visée par ce grief, et habituée à faire des études sur des occupations rémunérées à l'heure.
- e) L'arbitre a le pouvoir de faire toute investigation nécessaire pour déterminer si l'occupation nouvelle modifiée ou révisée est dans les normes d'une journée raisonnable de travail et si le salaire est ajusté en conséquence.

20.01

Il est entendu que l'application de la clause 20.00 ne doit pas avoir pour effet de permettre à l'employeur de surcharger indûment un salarié en quantité de travail, ni de le faire travailler plus qu'une journée raisonnable de travail.

21.00

Les permissions d'absences s'accordent sans salaire et le salarié doit en faire la demande par écrit et sur formules fournies par l'employeur.

21.01

Sur demande écrite du syndicat et reçue au plus tard, 24 heures avant l'affichage de toute grille norme 7.00, ou après entente verbale, l'employeur accordera une permission d'absences à un maximum de deux (2) salariés nommés ou élus par le syndicat comme délégués ou représentants, en vue d'assister à des congrès syndicaux ou pour s'occuper des affaires officielles du syndicat. Le total par année civile, pour de telles absences, ne doit pas dépasser trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE 21 - PERMISSION D'ABSENCES

21.00 L'employeur accordera une permission d'absences à un salarié pour une cause raisonnable. Toutes les permissions d'absences s'accordent sans paie et le salarié doit en faire la demande par écrit et sur formules fournies par l'employeur.

21.01 Sur demande écrite du syndicat et reçue au plus tard, 24 heures avant l'affichage de toute cédule selon 7.00, ou après entente verbale, l'employeur accordera une permission d'absences à un maximum de deux (2) salariés nommés ou élus par le syndicat comme délégués ou représentants, en vue d'assister à des congrès syndicaux ou pour s'occuper des affaires officielles du syndicat. Le total par année civile, pour de telles absences, ne doit pas dépasser trente (30) jours ouvrables.

c) Décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur: une (1) journée le jour des funérailles en ayant qu'il y ait une preuve d'un jour ouvrable.

Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique également si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à des arrangements. Pour recevoir les services, le salarié doit fournir toute preuve exigée par l'employeur. Sur demande, l'employeur pourra exiger la preuve d'un jour ouvrable.

ARTICLE 22 - CONGE-DEUIL

22.00

Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée dans les cas suivants:

- a) Décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur, trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

En plus de ce qui précède, dans le cas du décès du conjoint, le salarié a droit à un autre (1) jour de congé payé, soit le jour qui suit le jour des funérailles pourvu que ce soit un jour ouvrable.

- b) Décès du beau-père ou de la belle-mère: deux (2) jours à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

- c) Décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une (1) journée le jour des funérailles en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié doit remplir toute formule prévue à cet effet par l'employeur, et, sur demande, produire toute preuve attestant du décès survenu.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.00

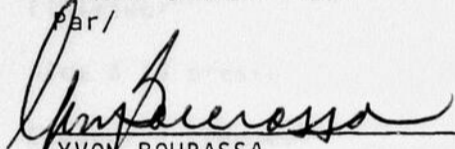
Sauf stipulation expresse au contraire, cette convention entre en vigueur le jour de sa signature pour valoir jusqu'au 21 avril 1986 inclusivement.

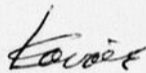
Elle demeure en vigueur durant les négociations comme contrat provisoire et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, ou que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

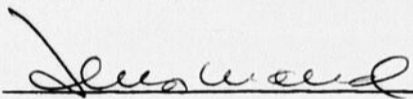
Avis de négociation est donné par écrit, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, de son intention d'en négocier une nouvelle.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
à Shawinigan
ce 19 juillet 1983.

BANDAG CANADA LTEE.

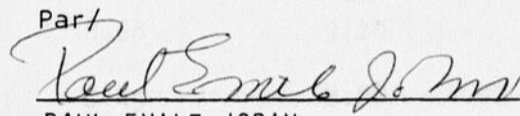
Par/

YVON BOURASSA

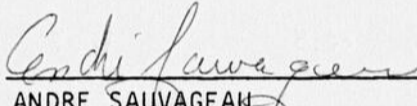

CLEMENT LAVOIE

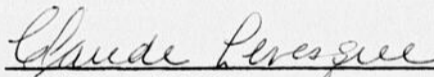


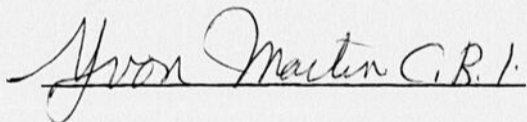


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BANDAG CANADA LTEE.

Par/

PAUL-EMILE JOBIN


ANDRE SAUVAGEAU


CLAUDE LEVESQUE



ANNEXE "A"

| <u>Classes</u> | <u>Occupations</u> | <u>TAUX HORAIRE A COMPTER DU</u> | | | |
|----------------|----------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | | <u>21 avril 1983</u> | <u>22 avril 1983</u> (7%) | <u>22 avril 1984</u> (6%) | <u>22 avril 1985</u> (6%) |
| 1 | Entretien "A" | 8,98 | 9,61 | 10,19 | 10,80 |
| 2 | Entretien "B" | 8,77 | 9,38 | 9,95 | 10,54 |
| 3 | Opérateur de presse | 8,59 | 9,19 | 9,74 | 10,33 |
| 4 | Utilité-refouleur | 8,54 | 9,14 | 9,69 | 10,27 |
| | Malaxeur-brøyeur (Banbury) | 8,54 | 9,14 | 9,69 | 10,27 |
| 5 | Opérateur de moulin | 8,32 | 8,90 | 9,44 | 10,00 |
| | Utilité | 8,32 | 8,90 | 9,44 | 10,00 |
| | Expéditeur | 8,32 | 8,90 | 9,44 | 10,00 |
| | Utilité-splicer | 8,32 | 8,90 | 9,44 | 10,00 |
| 6 | Entretien "C" | 8,25 | 8,83 | 9,36 | 9,92 |
| | Opérateur de buffer | 8,25 | 8,83 | 9,36 | 9,92 |
| | Finisseur | 8,25 | 8,83 | 9,36 | 9,92 |
| 7 | Aide à la presse | 8,11 | 8,68 | 9,20 | 9,75 |
| 8 | Coupeur - trempéur | 7,94 | 8,49 | 9,00 | 9,55 |
| | Enrouleur de finition | 7,94 | 8,49 | 9,00 | 9,55 |
| 9 | Concierge | 7,45 | 7,97 | 8,45 | 8,96 |

NOTE 1: Tout salarié, durant ses quarante-cinq (45) premiers jours de travail, est rémunéré au taux de l'occupation où il travaille moins vingt-cinq cents (0,25\$)

NOTE 2: Toute rétroactivité au 22 avril 1983 s'applique pour chaque heure effectivement travaillée depuis cette date.

ANNEXE "B"ANNEXE PARTICULIEREPROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

1. Les opérations de l'usine de la compagnie reprendront à partir de 0.00 heure jeudi le 21 juillet 1983. Les salariés seront rappelés progressivement, selon les besoins de la compagnie et selon l'ancienneté. S'il y a changement de relève entre le début et la complétion du retour au travail des salariés, l'employeur ne sera pas tenu au préavis pour le changement de relève (article 7.07), mais il s'efforcera de le respecter.
2. Il y aura fermeture temporaire de l'usine à compter de lundi le 15 août 1983, pour une période de trois (3) semaines, dans le but de procéder aux inspections annuelles, aux réparations et à l'entretien de l'équipement et des installations.
3. Les vacances pour l'année 1983 sont prises selon une procédure spéciale, de telle sorte que les dispositions de la convention collective relatives à la prise de vacances ne s'appliquent pas pour cette année.
4. Les jours fériés du 24 juin 1983 et du 1er juillet 1983 seront payés aux salariés selon les dispositions de la convention collective. Ce paiement se fera au moyen d'un chèque de paie distinct, et ce, dans les plus brefs délais. L'employeur tentera d'effectuer ce paiement au cours de la semaine du 25 juillet 1983.

Pour les salariés dont la date anniversaire de naissance est entre le 16 juin et le 24 juillet, ce jour de fête sera pris à une date déterminée entre l'employeur et chaque salarié concerné.
5. Pour les salariés pour lesquels l'employeur effectue des retenues de salaire aux fins de paiement d'obligations d'épargne, l'employeur et chaque salarié concerné s'entendront pour déterminer l'étalement des retenues de salaire que l'employeur effectuera vu la non-retenue effectuée pendant la durée du conflit.

6. Les lettres de réprimande données aux salariés au cours des dix (10) jours précédant le 16 juin 1983 sont retirées du dossier de chaque salarié concerné.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE
à Shawinigan
ce 19 juillet 1983.

BANDAG CANADA LTEE
Par/

Yvon Bourassa
YVON BOURASSA

Clement Lavoie
CLEMENT LAVOIE

Deane

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BANDAG CANADA LTEE CSD
Par/

Paul Emile Jobin
PAUL-EMILE JOBIN

Andre Sauvageau
ANDRE SAUVAGEAU

Claude Levesque
CLAUDE LEVESQUE

Yvon Martin C.R.I.



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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 12998-01 |
| Date | Signature: 84-09-14 | Reception: 84-09-19 | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Bandag de Shawinigan 762, rue Viger Shawinigan, Qc | <input type="checkbox"/> Déposant Bandag Canada Limitée 5230, 141 ^{ème} Avenue Shawinigan, Qc |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Normand & St-Pierre 118, rue Radisson, 5 ^e étage C.P. 1179 Trois-Rivières, Qc G9A 5K8 Att: Me Jean-L. Normand | Région: 04-03 Activité: 1629-05 Affiliation: CSD (9) |

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

Interprétation de l'article 17 - relativement à la couverture d'assurance-salaire.

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>Stéphane Demers</i> | 84-09-25 |

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

ENTENTE D'INTERPRETATION

ENTRE: BANDAG CANADA LTEE
5230, 14e avenue
Shawinigan (Québec)

(L'employeur)

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
BANDAG DE SHAWINIGAN
762, rue Viger
Shawinigan (Québec)

(Le syndicat)

OBJET: INTERPRETATION DE L'ARTICLE 17 DE LA
CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR DU
19 JUILLET 1983 AU 21 AVRIL 1986
RELATIVEMENT A LA COUVERTURE D'ASSU-
RANCE-SALAIRE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1- L'interprétation à donner sur la couverture d'assurance-salaire de l'article 17 de la convention collective en titre concerne le texte suivant:

Assurance-salaire

Couverture jusqu'à concurrence du maximum éligible selon la loi de l'assurance-chômage.

- 2- Le montant des indemnités hebdomadaires auxquelles a droit le salarié bénéficiant de l'assurance-salaire est de 66 2/3% du salaire brut régulier du salarié.
- 3- Le montant maximum qu'un salarié peut recevoir hebdomadairement à titre d'assurance-salaire est le montant maximum versable selon les normes de la Commission d'assurance-chômage.

...2


B. C. G. T.
QUÉBEC

'84 SEP 19 14:25

Exemple: Si la Commission d'assurance-chômage prévoit un maximum de prestations payables de 255,00\$ par semaine, le maximum de prestations payables à titre d'assurance-salaire est de 255,00\$ par semaine.

- 4- La présente entente d'interprétation emporte rétroactivité au 1er août 1983. Ainsi, l'employeur s'engage à ce titre à faire les démarches nécessaires auprès de l'assureur afin que celui-ci verse aux salariés concernés, la différence d'argent entre les prestations d'assurance-salaire effectivement versées à ces salariés et les prestations versables selon la présente entente d'interprétation, mais sans dépasser le maximum versable selon les normes de la Commission d'assurance-chômage à chaque période concernée.
- 5- Le paiement de la rétroactivité est payable aux seuls salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente entente d'interprétation.
- 6- Il est entendu que, pour la partie rétroactive de la présente entente, les salariés n'auront pas à verser à l'assureur de différence de prime.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT
SIGNÉ À SHAWINIGAN CE 8^e JOUR DE
MAY 1984.

 14
Septembre

BANDAG CANADA LTEE

PAR:

Levesque
Compagnessa
Levesque

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BANDAG DE SHAWINIGAN

PAR:

Paul Emile J. D. D. D.
André Levesque
Yvon Martin C.R.I.

DÉPÔT

45773

Dépôt N°: 83 07 304

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 12998-01 |
| Date | Signature: 83 07 19 | Reception: 83 07 21 | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat national des employés de Bandag de Shawinigan 762, rue Viger, C.P. 1566 Shawinigan, Qc G9N 6W8 | <input type="checkbox"/> Déposant Bandag Canada Limitée 5230, 14 1 ^{ère} Avenue Shawinigan, Qc |

Unité de négociation
Entente de retour au travail signée le 19 juillet 1983.

| | | | | | |
|--------|------|----------|----------|-------------|--------|
| Région | 4-03 | Activité | 1629 (5) | Affiliation | CSD(9) |
|--------|------|----------|----------|-------------|--------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

DEPOSANT: X
Normand et St-Pierre, Avocats
118, rue Radisson, 5 1^{ère} étage
C.P. 1179
Trois-Rivières, Qc, G9A 5K8
Att: Me Jean L. Normand, Avocat

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|------------------|
| Signature <i>Henriette Carneau</i> | Date 83 07 22 |

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

'83 JUL 21 10:40

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: BANDAG CANADA LTEE

Ci-après appelée: PARTIE DE PREMIERE PART

ET: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BANDAG DE SHAWINIGAN.

Ci-après appelée: PARTIE DE SECONDE PART

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1 - Tous les salariés qui étaient à l'emploi de Bandag Canada Ltée, le 15 juin 1983 sont rappelés au travail au fur et à mesure des besoins de la production, suivant l'ancienneté.
- 2 - Les salariés doivent reprendre leur travail ~~sauf~~ s'il en sont incapables pour cause de maladie ou d'absence en voyage.
- 3 - Tous les salariés reprendront leur travail et ce avec tous leurs droits comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail. Quant au service continu d'un salarié il n'est pas considéré comme ayant été interrompu par le conflit et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective et relativement aux relations entre la Compagnie et ses salariés.
- 4 - Il n'y aura aucune mesure discriminatoire, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement aux événements ou incidents qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général du rôle qu'elle a joué.

(....)

- 5 - La partie de première part s'engage à ne prendre aucune autre procédure ou action que celle déjà prise à date ^{du jour en date} devant toute Cour ou le Tribunal du travail contre la partie de seconde part ou contre toute personne ou organisme relié (e) directement ou indirectement au conflit soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle a joué quant aux événements et aux incidents qui y sont survenus avant comme pendant les événements.
- 6 - La partie de seconde part s'engage à recommander à ses membres le retour au travail selon les termes de la présente entente et à respecter les clauses de la présente convention et à faire leur travail le plus consciencieusement possible.

*exclusivement
Y.M.J.*

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

Ce.....19.....ième jour du mois de .juillet..... 1983.

BANDAG CANADA LTEE

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE BANDAG DE SHAWINIGAN

Lavoie
Antoine
Leclerc

Témoin

Réal Emile D'Am
Enchi Lavoie
Claude Lavoie
Yvon Martin C.R.I.
Témoin