

No.

14789-02

NOM

Baron Comte de Stee

28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue ce  
26<sup>e</sup> jour de *Novembre* 1980.

ENTRE: OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE,  
LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE,  
LOCAL 930,  
ET: BARON CAOUTCHOUC LIMITEE, ST-JEROME,  
QUEBEC.

ARTICLE 1BUT

1.01

Le but de cette convention, pour l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés, est de prévoir que la Compagnie opérera selon des méthodes qui favoriseront 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 2RECONNAISSANCE ET PORTEE

2.01

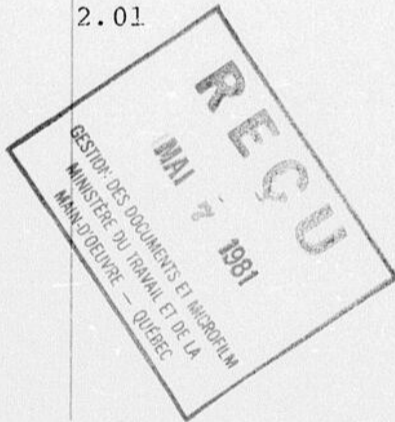
La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation collective pour tous les employés de Baron Caoutchouc Limitée, St-Jérôme, Québec, tel que défini dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de la province de Québec en date du 26 août 1971.

ARTICLE 3PROCEDURE 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

. . . /2



R.

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 à 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 entre 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 représentant d'atelier. 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 grief 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.

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 grief 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 conseil d'arbitrage, ou un arbitre seul, si les parties consentent, 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.

. . . /4

3.02  
b)

Dans le cas de suspension et 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 ou du conseil d'arbitrage sera finale et exécutoire.

3.02  
d)

Si l'employé le désire, la présence d'un délégué syndical, 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, sera obligatoire.

3.03

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 du Tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre seul, si les parties consentent.

3.04

L'Union locale élira trois (3) membres du 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

. . . /5

nomination, devra avoir été un employé de la Compagnie depuis au moins un an. Ils 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 grief 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

. . . /6

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.

ARTICLE 4

SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL

4.01 (a) (i)

Dans un département qui a une ou deux équipes de travail la semaine normale de travail pour tous les employés couverts par la Convention sera de quarante-quatre (44) heures, du lundi au vendredi, répartie en cinq (5) jours réguliers de travail, d'équipes de neuf (9) heures chacune, sauf le vendredi, et les heures seront:

	<u>Lundi à jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
Equipe de jour	7h00 à 16h00	7h00 à 15h00
Equipe de soir	16h00 à 1h00	15h00 à 23h00

Lorsqu'il y aura nécessité d'avoir trois (3) équipes de travail, la semaine normale de travail pour tous les employés couverts par cette Convention sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, réparties en cinq (5) jours réguliers de travail d'équipe de huit (8) heures chacune, et les heures seront:

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

. . . /7

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.

(ii)

Principe du choix d'équipe

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.

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.

. . . /8

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.

. . . /9

(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 Bambury et de la calandre du Bambury, lorsqu'ils travaillent à une (1) ou deux (2) équipes par jour, travailleront aux heures suivantes:

	<u>Lundi à jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
Equipe de jour	7h00 à 16h00	7h00 à 15h00
Equipe de soir	16h00 à 1h00	15h00 à 23h00

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

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

. . . /10

Equipe de nuit: 23:45 h. à 08:00 h.  
Equipe de jour: 07:45 h. à 16:00 h.  
Equipe de soir: 15:45 h. à 24:00 h.

Toutefois, les quinze (15) dernières minutes de leur équipe leur 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.

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 respectifs, 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:

. . . /11

Equipe de jour entre 11h00 et 13h00  
Equipe de soir entre 19h00 et 21h00  
Equipe de nuit entre 03h00 et 05h00

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)

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.

4.01  
(f)

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 sous condition qu'il en avise son contremaître avant la fin de son équipe régulière.

4.01  
(g)

Temps double du taux horaire de base normal sera payé pour 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

. . . /12

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  
(h)

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.

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.

4.01  
(i)

Une prime de quinze cents (\$0.15) 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 cents (\$0.20) l'heure sera payée sur l'équipe de nuit.

4.01  
(j)

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.

. . . /13

4.02

CLASSIFICATION ET SALAIRES

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.

4.04  
(a)

Sujet à la performance des engagements pris par le service de paie extérieur, il est entendu et convenu que les employés recevront leur paie de la semaine comme suit:

Equipe du jour: Jeudi avant 16h00  
Equipe du soir: Mercredi à 24h00  
Equipe de nuit: Jeudi à 8h00

. . . /14

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

TEMPS PERDU

4.05  
(a)

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.

. . . /15

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

VACANCES PAYEES

5.01 (a)

Les employés recevront des vacances payées sur la base suivante:

Un an d'ancienneté et plus:  
Deux semaines de vacances à 4%

Cinqans d'ancienneté et plus:  
Trois semaines de vacances à 6%

Dix ans d'ancienneté et plus  
Quatre semaines de vacances à 8%

Les employés ayant moins d'un an de service recevront un jour (1) 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 (4ième) samedi de mai de l'année précédente,

jusqu'au quatrième (4ième) 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%) (selon les cas, tels que définis au premier paragraphe 5.01 (a) du gain total de l'année de référence précédente.

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

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

La partie de la rémunération de six pourcent (6%) ou huit pourcent (8%) affectée à la troisième (3ième) ou quatrième (4ième) semaine de vacances pour les employés y ayant droit, ne sera versée que le jeudi précédent la semaine prévue pour le départ en vacances de l'employé concerné. La troisième (3ième) ou quatrième (4ième) semaine de vacances devra être prise entre la fin des vacances annuelles de l'année en cours et le premier (1er) lundi de février 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 ou 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)

Les employés ayant droit à des vacances payées et qui résignent ou qui sont congédiés, recevront l'équivalent de la paie de vacances acquises à la date de cessation.

5.01  
(c)

Les dates des vacances seront affichées entre le 1er et le 7 mai précédant les vacances annuelles.

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.

. . . /18

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 et occasionné par l'observance des congés suivants:

Veille de Noel  
Noel  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de L'An  
Vendredi Saint  
Le 1er mai  
La fête de Dollard  
La fête Nationale  
Fête de la Confédération  
Fête du Travail  
L'Action de Grâce

6.01  
(c)

Dans la deuxième (2ième) année de cette Convention, en surplus des congés ci-haut mentionnés, les employés seront rémunérés pour la veille du Jour de l'An.

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'opérateur 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 desdits 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 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

. . . /19

père, la mère, ou parents adoptifs, le mari, la femme, le frère, la soeur, le fils, la fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur et les grands-parents. Il y aura aussi exception dans les cas suivants:

1) Dans le cas où un employé s'étant rapporté au travail au commencement de l'équipe, la journée précédent 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 précédents ou suivants 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 quelqu'il soit, la Compagnie ne sera que deuxième (2ième) 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 dudit 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 dudit congé, pourvu qu'il retourne au travail en dedans de cinq (5) jours de travail suivant un dit congé lorsque rappelé par la Compagnie. 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 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 journées autres que celles mentionnées dans cet article étant désignées comme jours de congés payés, 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.

. . . /21

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 soixante (60) jours de calendrier sera réservée à la Compagnie comme temps d'apprentissage pour toutes nouvelles personnes engagées 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'embauchage 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 de 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 ci-dessous prévues:

Raison	Période d'absence maximum
Mise à pied	Douze (12) mois de calendrier continu
Maladie (incluant maternité)	Douze (12) mois de calendrier continu
Accident	Dix-huit (18) mois de calendrier continu
Accident (C.A.T.)	Indéterminé
Absence avec permission	Douze (12) mois de calendrier continu

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 cinq (5) 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 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

. . . /23

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.

La compagnie devra afficher ces postes sur les tableaux de l'usine pour une période d'au moins 48 heures excluant les samedis, dimanches et congés fériés..

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 de ces employés de transférer sur cette ou ces ouvertures. Dans ce cas, le premier de ces deux 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

. . . /24

période de trois (3) semaines l'employé, selon la compagnie, n'est pas qualifié, il sera réinstallé dans son ancien emploi.

Un employé transféré en vertu de ce sous-paragraphe 7.02(a) ne recevra le taux horaire de son nouvel emploi avant qu'une période de trois (3) semaines ne se soit écoulée.

Un employé ayant appliqué et étant accepté pour un nouvel emploi sera transféré à ce poste dans les trois (3) semaines suivant telle acceptation.

7.02  
(b) (i)

Lorsqu'une réduction de la main d'oeuvre est nécessaire pour une période excédant une équipe 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.

. . . /25

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.

. . . /26

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.

7.03  
(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 15 février  
Le 8 et 15 juin  
Le 8 et 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.

. . . /27

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.

ARTICLE 8

DIVERS

8.01  
(a)

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 démonstration;
- ii) développement et recherche pour des fins autre 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.

. . . /28

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 des Accidents du Travail jusqu'à ce que la Commission des Accidents du Travail (C.A.T.) commence ces paiements. Ces avances lui seront faites à l'époque où son salaire aurait été normalement versé.

Pour qualifier aux bénéficiaires prévus par cet article, l'employé:

- i) doit fournir à la Compagnie une preuve de la Commission des Accidents 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

. . . /29

Compagnie, doit s'engager à remettre à la Compagnie toute somme perçue de la Commission des Accidents 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)

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

8.01  
(d)

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 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.

. . . /30

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 jury et le montant du paiement reçu.

8.01  
(e)

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 par les employés couverts par cette Convention.

8.01  
(f)

La compagnie informera le syndicat par écrit à l'avance de toute mise-à-pied excédant un (1) jour.

8.01  
(g)

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  
(h)

Congés 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,

. . . /31

soeur, enfant, 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. 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, dont un maximum de trois (3) jour rémunérés à son salaire simple au taux de base horaire, pour des journées normales. Lors du décès de belle-soeur, beau-frère ou grands-parents, l'employé ainsi qualifié recevra son salaire simple à son taux de base horaire pour une journée normale, pour le salaire perdu à cause de son absence pour un (1) jour de travail. L'employé ne recevra pas paiement pour le salaire perdu à cause de son absence de travail, subséquent à la date des funérailles du parent décédé.

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 rapportées à la fin de ses vacances annuelles.

8.01  
(i)

Congé dans les cas de maternité

Tout employé masculin ayant travaillé

. . . /32

pour la compagnie pour une période de soixante (60) jours ou plus aura le 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  
(j)

Le montant total des cotisations syndicales retenu sur la paie sera inscrit sur les formules T4 et TP4.

8.01  
(k)

Les représentants de la compagnie et les officiers du syndicat s'engagent à se rencontrer mensuellement afin de discuter de leurs problèmes mutuels.

8.01  
(l)

Si un ou des employés doivent quitter leur travail pour manque de production, ils devront être avisés au plus tard à la demi-heure de dîner.

8.01  
(m)

Les questions de discipline à part, un employé sera subordonné à son contremaître seulement.

ARTICLE 9

9.01

OFFICIERS ET DELEGUES SYNDICAUX

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 comités et les officiers exécutifs ne quitteront ou n'interromperont leurs fonctions régulières pour des 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 de travail cédulé. Tout employé requis par la direction d'assister à une rencontre devra être ainsi

. . . /34

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 ledit 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 les 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

. . . /35

travail régulier avec solde, après autorisation du contremaître, pour discuter d'un grief ou faire enquête sur une situation donnant lieu à un grief, laquelle 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, 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'absence, d'au plus cinq (5) jours, sans solde, afin de transiger les affaires de leur Union locale. Dans ce

. . . /36

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 desdits délégués, quel que soit le nombre de délégués à qui tel congé est accordé.

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, telle que déterminée 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 des salaires 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 mensuellement au Syndicat dans les dix (10) jours suivants avec une liste des noms des employés et des montants ainsi déduits.

. . . /37

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 ledit employé, mais le cas dudit employé sera porté à l'attention de la Compagnie pour considération.

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 soixante (60) jours de calendrier de travail. Cette période de soixante (60) jours sera considérée comme période d'approbation et pendant ladite période, l'employé n'aura pas droit aux procédures de griefs 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 originnaire.

ARTICLE 12

(12.01)

ASSURANCE-GROUPE

Pour la durée de cette convention, la compagnie défraiera cinquante pour cent (50%) du coût d'un plan d'assurance Vie et Santé lorsque le plan sera définitivement connu. Jusqu'à ce que le nouveau

. . . /38

plan soit en vigueur, le plan actuel restera en force ainsi que les dispositions de la dernière convention.

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 cette assurance, sauf le bénéfice d'indemnité hebdomadaire, demeureront en vigueur. Les primes requises seront avancées à 100% pour les employés en question, par la Compagnie.

Lors du retour d'un employé à son emploi régulier, ce dernier devra rembourser à la Compagnie le montant des primes avancé pour son bénéfice pendant une période n'excédant pas la période de mise à pied.

12.03

Pour les fins de garantie de remboursement à la Compagnie des montants ainsi avancés, et cela comme condition d'emploi continu, les employés s'engagent à signer une assignation selon les termes convenus dans la cédule jointe à cette Convention, faisant partie intégrante de la Convention.

12.04

Les employés mis à pied lors de la signature de cette Convention ne seront pas couverts par le Plan d'Assurance ci-haut mentionné, mais deviendront éligibles à la date de leur retour au travail.

12.05

Lorsqu'un employé perd du temps à cause d'une visite médicale à l'hôpital ou chez le médecin, résultant d'un

. . . /39

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 ces 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 toutes rencontres avec la compagnie qui auront lieu pendant la première (1ère) semaine complète et la troisième (3ième) semaine de chaque mois, le mois des vacances étant exclus.

L'employeur s'engage à ce que des représentants des parties reçoivent une formation en prévention des accidents, de la santé et de l'hygiène.

. . . /40

13.03

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.

13.04

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 ledit 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.

13.05

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

13.06

Appareils protecteurs

- i) Il est convenu que l'utilisation d'appareils protecteurs est considérée

. . . /41

...  
comme une mesure temporaire et que  
l'employeur s'engage à éliminer les  
conditions de travail dangereuses 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 sé-  
curité sur les lieux de travail, la  
Compagnie remboursera le dit employé  
jusqu'à concurrence de cinquante pour-  
cent (50%) du coût desdites bottes.

iii) Tous produits toxiques ou dangereux  
seront vérifiés pour danger des pous-  
sières, vapeurs et fumées et comparés  
à la liste la plus récente tel que dé-  
terminé par la loi des établissements  
industriels et commerciaux.

13.07

Limite des boîtes d'ébauches

Un employé ne sera pas appelé à lever  
manuellement des boîtes d'ébauches pesant  
en excès de trente-deux (32) kilos.  
Au cours de la deuxième (2ième) année  
du contrat, le poids desdites boîtes  
n'excèdera pas trente (30) kilos.  
Les chariots de transport des boîtes  
d'ébauches ne comporteront pas plus  
de neuf (9) cases.

ARTICLE 14  
(14.01)

DISCIPLINE

La Compagnie se réserve le droit d'éta-  
blir et de produire des règles de disci-  
pline applicables aux employés couverts  
par cette Convention. Ces règles ne con-  
tiendront pas de dispositions qui sont  
en conflit avec celles de cette Convention.

. . . /42

ARTICLE 15

DUREE ET TERMINAISON

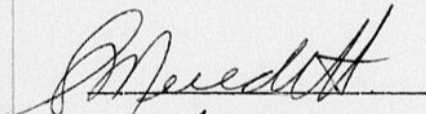
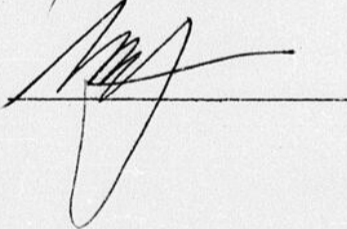
La durée de cette Convention sera pour une période de trois (3) ans approximativement et se terminera le 22 octobre 1983 à minuit.

Cette Convention demeurera en vigueur d'année en année, à moins que l'un ou l'autre des parties ne donne un avis écrit de son intention de canceller ou de modifier la Convention existante, dans une période de soixante (60) jours ou pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de termination de cette Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé cette Convention, le 26 jour du mois de *Novembre* 1980.

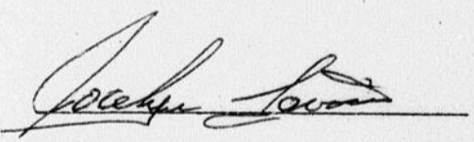
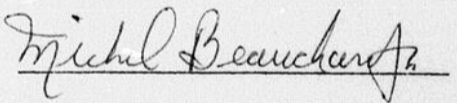
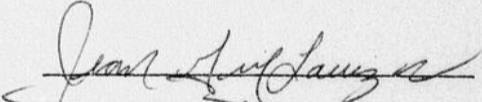
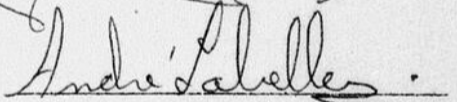
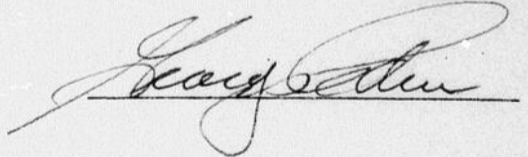
BARON CAOUTCHOUC  
LIMITEE

par:

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

par:

CEDULE "A"

LISTE DES DEPARTEMENTS

NOM

Département de la préparation  
Département des mélanges  
Département des presses  
Département de l'ébarbage  
Département de la peinture  
Département de l'expédition  
Département de l'injection

CEDULE "A"

LISTE DES OCCUPATIONS

NOM DE L'OCCUPATION

DEPT

Classe I

Ebarbage: Préposé aux boîtes  
Inspectrice  
Emballeuse  
Préposé à l'inspection des défauts  
Garçon de plancher  
Brossage des semelles blanches

Peinture: Préposé aux boîtes  
Peinture au pinceau  
Inspectrice  
Emballeuse  
Préposé à l'encollage  
Garçon de plancher  
Filles de table  
Préposé à la chlorination

Classe II

Ebarbage &  
Peinture: Ebarbeuse

Classe III

Préparation: Aide à la préparation

Ebarbage: Distribution du travail

Injection: Préposé au mélange  
Préposé au matériel  
Préposé à la granulatrice

Classe IV

Préparation: Préposé aux grosses poudres  
Opérateur de guillotine  
Déchargement des trains et des contenants (VN3)

Mélange: Compteurs d'ébauche  
Aide-calandre  
Préposé au bassin  
Préposé au bassin I.T.T.

Presse: Inspecteur  
Apprenti-presseurs (flash pullers)

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)

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

Expédition: Aide à la préparation des commandes  
et à l'expédition

#### Classe V

Préparation: Préposé aux petites poudres

Ebarbage: Préposé à la fermeture des cartons au  
convoyeur de l'ébarbage et à la chlorination

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

Peinture: Employé de réserve

#### Classe VI

Mélange: Opérateur de monte-charge  
Opérateur de calandre  
Opérateur de Bambury  
Employé de réserve aux mélanges

Presse: Presseurs

Injection: Employé de réserve à l'injection

Expédition: Responsable de l'expédition  
Préposé à la distribution des commandes

#### Classe VII

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

Mélange: Opérateur de Barwell

#### Classe VIII

Tous: Chef d'équipe

Presse: Responsable de la distribution et du contrôle  
des ébauches

Peinture: Responsable des échantillons (re: finition)

Expédition: Responsable des échantillons (re: mise en  
production et expédition)

CEDULE DES SALAIRES

CEDULE "B"

Classe	le 3 nov. 1980	le 19 avril 1981	le 18 oct. 1981	le 18 avril 1982	le 17 oct. 1982	le 17 avril 1983
--------	-------------------	---------------------	--------------------	---------------------	--------------------	---------------------

I						
Début	458	473	498	518	543	568
1 mois	473	488	513	533	558	583
3 mois	488	503	528	548	573	598
4 mois	498	513	538	558	583	608
II						
Début	468	483	508	528	553	578
1 mois	483	498	523	543	568	593
3 mois	498	513	538	558	583	608
4 mois	508	523	548	568	593	618
III						
Début	478	493	518	538	563	588
1 mois	493	508	533	553	578	603
3 mois	508	523	548	568	593	618
4 mois	523	538	563	583	608	633
IV						
Début	488	503	528	548	573	598
1 mois	503	518	543	563	588	613
3 mois	518	533	558	578	603	628
4 mois	533	548	573	593	618	643

## CEDULE "B"

## CEDULE DES SALAIRES (suite)

Classe	le 3 nov. 1980	le 19 avril 1981	le 18 oct. 1981	le 18 avril 1982	le 17 oct. 1982	le 17 avril 1983
--------	-------------------	---------------------	--------------------	---------------------	--------------------	---------------------

Classe	le 3 nov. 1980	le 19 avril 1981	le 18 oct. 1981	le 18 avril 1982	le 17 oct. 1982	le 17 avril 1983
V						
Début	513	528	553	573	598	623
1 mois	528	543	568	588	613	638
3 mois	543	558	583	603	628	653
4 mois	558	573	598	618	643	668
VI						
Début	533	548	573	593	618	643
1 mois	548	563	588	608	633	658
3 mois	563	578	603	623	648	673
4 mois	578	593	618	638	663	688
VII						
Début	543	558	583	603	628	653
1 mois	558	573	598	618	643	668
3 mois	573	588	613	633	658	683
4 mois	588	603	628	648	673	698
VIII						
Début	553	568	593	613	638	663
1 mois	568	583	608	628	653	678
3 mois	583	598	623	643	668	693
4 mois	598	613	638	658	683	708