



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N° (4427-01)

DÉPÔT

41269

Dépôt N°: 86 04 100

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

041269

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26698-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-02-26	86-03-24		86-01-01	87-12-31	22	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés du Caoutchouc Local 514 CTC 1290 rue St-Denis bureau 70 Montréal, Québec H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Dixon Inc. Boîte Postale 880 Acton Vale, Québec J0H 1A0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Congrès du Travail du Canada Att: Guy Dupuis 1290 St-Denis suite 70 Montréal, Québec H2X 3J7	Région <u>06-04</u> Activité <u>3696(5)</u> Affiliation <u>02</u>

40815

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette Davéaux	86-04-10

Pour renseignements

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

4126-9

CT.86.04.M. 275

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-26698-01
AFFAIRE: MD-018-03-86

MONTREAL, 1e 28e jour d'AVRIL 1986
LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
Robert LEVAC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU
CAOUTCHOUC LOCAL 514 CTC
1290, rue St-Denis, # 70
MONTREAL (Québec)
H2X 3J7

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

DIXON TICONDEROGA INC.
Boîte postale 880
ACTON VALE (Québec)
JOH IAO
(Auparavant: Dixon Inc.)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accor-
dée le 3 février 1953, modifiée les 11 juillet 1956, 10 mars
1970, 5 novembre 1979, 3 juin 1980 et 30 juin 1983, l'asso-
ciation accréditée représente:

"Tous les employés excepté les employés
de bureau et ceux exemptés par la Loi
des Relations ouvrières de la Province
de Québec"

DE: DIXON INC.
Boîte postale 880
ACTON VALE (Québec)
JOH IAO

'86 AVR 28 -9 :12

B.C.M.V.
MONTREAL
TELETYPE

VU la requête en amendement soumise le 28 février 1986 par les parties pour que la nouvelle désignation de l'employeur apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

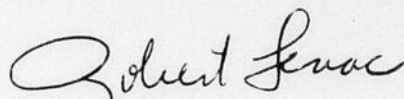
CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POU CES MOTIFS le soussigné,

M O D I F I E l'accréditation en y changeant, partout où apparaît le nom de l'employeur en celui de:

"DIXON TICONDEROGA INC."
Boîte Postale 880
ACTON VALE (Québec)
JOH IAO



Robert LEVAC
Commissaire Général du Travail

26698-01 (4427-01)

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

POUR 1986 ET 1987

3141	01	01
------	----	----

ENTRE

DIXON TICONDEROGA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CAOUTCHOUC

LOCAL 514

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA

D C G P
MONTREAL
MESSAG

86 MAR 24 11:54

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Page couverture	2
2	Definition	3
3	But de la convention	3
4	Fonctions reservees a la direction de l'employeur	3-4
5	Securite syndicale	4
6	Greve ou contre-greve	4
7	Deductions des cotisations syndicales	5
8	Tableau d'affichage	6
9	Comite des griefs	6
10	Procedure de grief	7-8-9
10	Arbitrage	9-10
11	Egalite de traitements, libertes civiles et prescriptions	10
12	Anciennete	10-11-12-13-14
13	Perte d'anciennete	14-15
14	Conges speciaux	15-16
15	Autre permis d'absence	16-17
16	Jours ferries	17-18
17	Vacances payees	19-20
18	Securite et sante	20-21
19	Assurance collective	21-22-23
20	Periodes de repos	23
21	Indemnite de presence	23
22	Heures de travail et surtemps	23-24-25-26
23	Salaires	26
24	Les taux initiaux	26
25	Changements technologiques	26-27
26	Productivite	27-28-29-30-31-32
27	Nouvelles occupations	32-33
28	Fonds de pension	33
29	General	33
30	Correspondance	33-34
31	Duree de la convention	35
	Annexe "A" - Taux	
	Annexe "B" - Retroactivite	

Article 1 -

JURIDICTION

1.01

La Compagnie reconnaît le Congrès du Travail du Canada, local 514, syndicat des employés du caoutchouc comme l'agent négociateur des salariés a son emploi selon la teneur du certificat émis par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec, le 3 février 1953, (tous les employés, excepté les employés de bureau et ceux exemptés par le Code du Travail de la Province de Québec) et amende subseqüemment.

1.02

Statut du chef de groupe: Le chef de groupe fera partie de l'unité contractuelle. En plus d'accomplir son travail habituel d'opérateur, il devra faire la distribution du travail et agir comme instructeur pour les nouveaux employés. Il devra ainsi avoir une connaissance générale des machines a opérer sur ces équipes. Il ne pourra, en aucun temps, discipliner, embaucher ou congédier. A ces conditions, il demeurera dans l'unité de négociation avec tous ses droits et privilèges.

Le poste de chef de groupe sera affiché tel que décrit dans l'Article 12 de la convention. Advenant qu'un employé qui a fait application au poste de chef de groupe décide, apres quelque temps, d'abandonner ce poste, il pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'usine. Cette procédure s'appliquera a l'employé qui aura occupé ce poste six mois et plus. Si le poste est aboli par l'employeur, il pourra déplacer un employé qui a moins d'ancienneté que lui.

Il est entendu que le chef de groupe aura toujours \$0.20 l'heure de plus que l'homme de maintenance.

Article 2 -

DEFINITION

- 2.01 Le terme "employeur" signifie l'employeur ci-haut décrit.
- 2.02 Le terme "union" signifie l'union ci-haut décrite.
- 2.03 Le terme "employé" signifie tout employé faisant partie du groupe distinct de salariés ci-haut décrit.

Article 3 -

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but visé par la convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'employeur et ses employés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et déterminer les conditions de travail que devront régir l'employeur et l'union.

Article 4 -

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 L'union reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de: a) maintenir l'ordre et la discipline; b) d'embaucher, congédier, classifier, diriger, promouvoir et suspendre les employés; c) en général, d'administrer l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, déterminer les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication et la sorte de machines à outils employés ainsi que leur emplacement, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.
- 4.02 L'employeur convient d'exercer ses fonctions de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- 4.03 L'employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications,

Article 4 -

Suite

4.03
suite

selon l'article vingt-six (26).

4.04

Il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation envers un employé a cause d'aucune activité syndicale légitime en accord avec les clauses de cette convention.

Article 5 -

SECURITE SYNDICALE

5.01

Tous les employés qui, a la signature de cette convention, sont a l'emploi de l'employeur et membres de l'union, demeureront membres en règle pour la durée de la présente convention.

5.02

Tous les employés qui deviendront membres de l'union pendant la durée de cette convention, devront demeurer membres en règle jusqu'a l'expiration de la présente convention.

5.03

Tous les employes devront devenir membres de l'union apres avoir travaillé trente (30) jours ouvrables apres la dernière date d'embauchage, déductions des cotisations syndicales - Code du Travail en application.

Article 6 -

GREVE OU CONTRE-GREVE

6.01

Pendant la durée de cette convention, a cause de la procédure méthodique établie pour le règlement des griefs, l'employeur convient de ne causer ou ordonner aucun renvoi en masse (Lock out) de ses employés et l'union convient qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de production, ni autre action collective qui entraverait le travail ou la production.

Article 7 -

DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01

Tout employé qui fait partie de l'unité contractuelle devra, comme condition d'emploi, signer une formule autorisant l'employeur à déduire de sa paie un montant d'argent égal aux cotisations syndicales. Cette autorisation sera valable pour la durée de l'emploi avec l'employeur et sera irrévocable aussi longtemps que l'union sera accréditée pour représenter les employés.

7.02

Sur réception d'une autorisation écrite signée par l'employé, l'employeur s'engage à retenir sur la paie de cet employé, chaque semaine, le montant des cotisations syndicales mensuelles (multiplie par 12 et divise par 52) et à remettre le tout avant le 15 du mois qui suit le mois pendant lequel la perception a été faite, au trésorier de l'union. L'employeur lui remettra un rapport indiquant le montant déduit et une liste des employés auxquels les déductions ont été faites ainsi qu'une liste des nouveaux employés indiquant la date d'embauchage.

7.03

L'employeur convient d'accepter de faire signer la formule de déduction syndicale après que l'employé a complété une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

7.04

Ces autorisations deviendront nulles et sans effet dans les cas suivants: a) sur cessation d'emploi; b) sur transfert à une occupation non couverte par la présente convention; c) en conformité avec l'article 13.01 D.

Article 8 -

TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.01

L'employeur s'engage a afficher sur le tableau d'affichage place dans l'usine a un endroit désigné par l'employeur a condition que l'usage de ces tableaux soit restreint a la sorte d'avis suivants:
a) avis d'élection, mise en nomination et résultat des élections de l'union; b) avis des assemblées de l'union; c) tout autre avis autorisé par l'employeur.

Article 9 -

COMITE DES GRIEFS

9.01

L'union désignera un comité permanent des griefs qui sera composé de trois (3) membres au maximum, mais pas plus que deux (2) ne siégeront a la fois aux rencontres avec l'employeur, un desquels devra être un officier du comité exécutif.

9.02

Les réunions du comité des griefs avec la direction de l'employeur seront tenues durant les heures de travail et l'employeur convient qu'il n'y aura aucune perte de salaire pour les employés désignés comme membres de ce comité des griefs. Ces réunions seront tenues dans les dix (10) jours apres que le grief est présente ou selon l'urgence. Ces réunions seront tenues apres entente entre les parties.

9.03

Les fonctions du comité des griefs seront de discuter et de négocier avec l'employeur toute plainte concernant les conditions de travail ainsi que tout grief qui s'élèvera relativement a l'application de cette convention.

9.04

Les membres du comité des griefs devront avoir au moins 18 ans et avoir travaillé pour l'employeur pour une période de six (6) mois de calendrier.

Article 10 -

PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Toute mésentente relative a l'interprétation ou a l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 10.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible, et il est convenu que, un employé seul ou assisté de son délégué tentera de régler toute plainte avec son supérieur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-apres établie.
- 10.03 Si l'employé n'a pas réglé sa plainte avec son supérieur immédiat et si la plainte est qualifiée comme un grief selon l'article 10.01, il peut présenter un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident causant le grief ou de la connaissance qu'il en a et ce, dans l'ordre ci-apres établi.

Premiere etape

Le grief est présente par écrit au supérieur immédiat concerné par l'employe, accompagné s'il le désire de son délégué ou son agent d'affaires. Le supérieur immédiat doit répondre par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Deuxieme etape

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse donnée dans les délais prévus a la première étape, le grief doit être référé par l'union dans les dix (10) jours ouvrables, au Comité des griefs qui devra se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite référence. La décision de la Direction doit être transmise par écrit a l'union dans les cinq (5) jours ouvrables de

Article 10 -

Suite

10.03
suite

la rencontre prévue ci-haut. Il est également entendu qu'un représentant du Congrès du Travail du Canada, sur rendez-vous avec la direction, aura accès à l'usine pour étudier sur place les griefs, accompagné par un représentant de l'employeur; cependant, il pourra assister en tout temps aux rencontres entre l'employeur et l'union, prévues à l'article 10.03.

10.04

Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 10.03, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article 10.08 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse de la Direction.

10.05

À défaut de l'employé ou de l'union de procéder au stade suivant dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape le grief sera considéré comme ayant été réglé.

10.06

Les délais et la procédure énoncés dans ce présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'union et la Compagnie.

10.07

a) Grief de renvoi

Si un employé prétend avoir été injustement congédié, suspendu, ou mis à pied, il devra soumettre un grief par écrit au gérant de l'usine dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident.

b) Grief collectif ou syndical

Tout grief collectif ou syndical peut être présenté par écrit directement à la deuxième étape

Article 10 -

Suite

10.07 dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident.
suite

ARBITRAGE

10.08 La partie désirant soumettre un grief a l'arbitrage devra en aviser l'autre partie par écrit dans les délais prévus a l'article 10.04. Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique.

10.09 L'arbitre sera choisi par entente entre les parties concernées dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date d'avis d'arbitrage.

10.10 A défaut d'entente, tel que prévu a l'article précédent, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.

10.11 L'arbitre n'a aucune juridiction pour alterer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

10.12 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.

10.13 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

10.14 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura le pouvoir de confirmer, annuler, ou réduire la mesure disciplinaire. L'arbitre aura le pouvoir de modifier un congédiement, en ordonnant la réintégration de l'employé dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges avec pleine compensation

Article 10 -

Suite

10.14
suite

ou toute autre façon jugée juste et équitable, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire s'il vient à la conclusion que la mesure disciplinaire imposée était injuste et déraisonnable dans les circonstances.

Article 11 -

EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

11.01

Aucune discrimination ne sera exercée par l'employeur, l'union ou leurs représentants respectifs contre aucun employé, ou en raison de sa race, ses croyances religieuses, sa couleur, son sexe ou sa nationalité ou à cause de ses options politiques.

11.02

Toutes les infractions seront automatiquement effacées du dossier de l'employé après douze (12) mois de la date de l'infraction.

Article 12 -

ANCIENNETE

12.01

Les parties conviennent que l'employeur aura en tout temps des employés qualifiés à qui il confiera les tâches et fonctions nécessaires au bon fonctionnement de l'usine.

Les principes suivants d'ancienneté seront appliqués par l'employeur: pour tous les employés qui sont sur la liste de paie et qui auront complété trente (30) jours ouvrables ou plus à compter de son dernier embauchage. Durant cette période de probation de trente (30) jours ouvrables, ces employés n'auront aucun droit d'ancienneté et l'employeur pourra les renvoyer sans être sujet à la procédure des griefs ni à l'arbitrage. Après avoir complété la période de probation, l'ancienneté deviendra rétroactive à la date d'embauchage.

Article 12 -

Suite

12.01
suite

Les règles suivantes d'ancienneté s'appliqueront:

1. - Dernière date d'embauchage
2. - Habileté à accomplir un emploi
3. - Dans tous les cas concernant l'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté (date d'embauchage) aura la préférence dans l'application de la clause 2.

12.02

L'employeur convient de soumettre dans les trente (30) jours qui suivront la présente convention une liste d'ancienneté qui montrera la date d'embauchage de chacun des employés et qui sera affichée par l'employeur sur le panneau d'affichage dans l'usine pour une période d'un mois, à la suite de quoi la date d'ancienneté sera considérée correcte à moins que la question ait été soulevée en accord avec la procédure des griefs. Une copie de la liste d'ancienneté pourra être soumise à l'union à tous les six (6) mois si requise.

12.03

Si pour une raison ou une autre, l'employeur trouve nécessaire de réduire le personnel, la procédure d'ancienneté sera appliquée de la manière suivante:

- a) Les employés en probation, c'est-à-dire les employés qui n'ont pas travaillé la période de trente (30) jours requise d'emploi seront mis à pied en premier.
- b) Les employés permanents seront ensuite mis à pied par ordre d'ancienneté pourvu que ces employés avec le plus d'ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail dans un délai raisonnable. Dans les mêmes conditions de rappel à l'ouvrage, la dernière personne mise à pied sera la première rappelée.

Article 12 -

Suite

12.03
suite

- c) Dans les cas de promotions ou déchéances, la procédure d'ancienneté sera suivie tel qu'établie dans cette convention.
- d) Les promotions en dehors du groupe collectif ne sont pas sujettes aux provisions de cette convention.
- e) Si une personne qui n'est pas un membre du groupe collectif est transférée a une position qui est incluse dans ce groupe, le temps travaillé avant son transfert ne comptera pas pour l'ancienneté.
- f) Les employés promus a des emplois en dehors du groupe collectif conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas six (6) mois, apres quoi ils perdront automatiquement leurs droits d'ancienneté.
- g) Tout employé qui est requis par l'employeur d'accomplir temporairement un travail autre que son travail régulier, sera payé soit le taux de l'emploi ou il est transféré ou son taux régulier, le plus élevé des deux.

Etant entendu que l'occupation de l'employé ainsi requis par l'employeur, d'aller remplir temporairement un autre travail que le sien, ne pourra être remplie par un autre employé, sans le consentement de l'employé ainsi requis de quitter son emploi régulier pour remplir temporairement un autre travail.

12.04

Il est entendu que tout employé absent de son travail par maladie ou accident conservera et accumulera son ancienneté en autant que sa condition physique ne lui permet pas de retourner au travail dans les vingt-quatre (24) mois. Dans ces cas exceptionnels, cette période

Article 12 -

Suite

12.04
suite

pourra être portée jusqu'a trente-six (36) mois.
Un certificat médical sera requis pour supporter sa réclamation a l'effet qu'il est incapable de travailler.

12.05

Les postes vacants et les nouvelles occupations qui sont en opération pour une période de plus d'un mois seront affichés sur un tableau a cet effet. Cet affichage sera d'une durée de deux (2) jours ouvrables et les employés qui désirent obtenir l'emploi devront signer leurs noms au bas de l'affiche, copie sera remise a l'union et l'employé qui aura le plus d'ancienneté aura le privilège d'essai. Si pour une raison ou une autre, apres une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables, l'employé ne rencontre pas les exigences attachées a l'occupation, aucun autre affichage ne sera necessaire, et le deuxième par ordre d'ancienneté ayant signé l'affiche sera choisi. Nonobstant l'article 12.03 g), durant la période d'essai, l'employeur n'aura pas a obtenir le consentement d'un employé pour que sa fonction soit remplie par un autre alors que lui-même est requis par l'employeur de remplir une autre fonction que sa fonction régulière.

L'affichage pour combler le poste devenu vacant par celui qui a obtenu un nouveau poste par voie d'affichage ne sera fait qu'a l'expiration de la période d'essai de cinq (5) jours.

A l'expiration de la période d'essai, l'employé pourra s'il le désire retourner a son ancien poste et il en sera de même au cas ou il ne rencontrerait pas les exigences de la nouvelle fonction.

Dans le cas du chef de groupe, de l'homme de maintenance, la période d'essai sera de trente (30) jours ouvrables et les délais mentionnés dans la présente clause seront de trente (30) jours ouvrables

Article 12 -

Suite

12.05
suite

en ce qui les concerne.

Article 13 -

PERTE D'ANCIENNETE

13.01

Un employé perd toute ancienneté et son nom sera enlevé des dossiers de l'employeur si:

- a) Il quitte volontairement l'employeur; dans ce cas, en autant qu'il sera possible, l'employeur s'efforcera de lui faire signer une démission en triplicata, dont une copie sera remise a l'employé concerné et une autre sera envoyée a l'union;
- b) Il est congédié pour cause et ce congédiement n'est pas renversé par la procédure des reglements des griefs ou par la décision de l'arbitre;
- c) Il fait défaut de revenir a l'ouvrage dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent un avis de rappel donné par l'employeur par poste recommandée. Lorsque dans les cinq (5) jours qui suivent un tel avis, un employé informe l'employeur de son intention de revenir a l'ouvrage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel qui prouve qu'il est incapable de se rapporter a la date et au temps spécifié pour des raisons acceptables a l'employeur, cet employé sera, dans un tel cas, considéré comme n'ayant pas perdu ses droits d'ancienneté et sera garde sur la liste de paie.
- d) Ayant été mis a pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- e) Il est absent sans permission ou sans excuse acceptable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Article 13 -

Suite

13.02

C'est le devoir des employés d'aviser rapidement l'employeur de tout changement de leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par l'employeur, par poste recommandée a la dernière adresse connue sera considéré comme reçu par l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par l'employeur.

Article 14 -

CONGES SPECIAUX

14.01

Tous les employés couverts par la présente convention collective de travail ayant complète leur période de probation bénéficieront d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- 1) A l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant de l'employé: cinq (5) jours consécutifs incluant le jour des funérailles.
- 2) Dans le cas du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru de l'employé: trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles.
- 3) Dans le cas des grand-parents de l'employé: deux (2) jours consécutifs incluant le jour des funérailles.

14.02

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

14.03

Toute employée, au service de la compagnie, qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence qui débutera la date spécifiée par son médecin, par écrit, et qui prendra fin pas plus que trois (3) mois après la naissance mais jamais moins que l'Ordonnance No.17".

14.04

La compagnie convient d'accorder un maximum de dix (10) jours de travail avec solde a ses employés qui

Article 14 -

Suite

14.04
suite

auraient été élus ou désignés par l'union pour participer a des sessions d'éducation syndicale et qu'il y participe.

Les dix (10) jours en question sont un maximum pour le total des employés, par année de contrat, de sorte que la clause ne peut s'appliquer a plus de dix (10) employés et s'il y en a dix (10), chacun ne peut avoir plus d'un jour de congé en vertu de la présente clause. Les jours en question ne peuvent être employés pour préparer le projet de convention collective.

Il est convenu, entre les parties, que pas plus de cinq (5) employés ne pourront être absents du travail en même temps, en vertu de la présente clause, et que la production ne devra être sérieusement affectée.

14.05

Tout salarié appelé a agir comme juré ou témoin majeur dans le cas d'un vol a main armée, mort accidentelle ou blessures graves dans un endroit public, verra son salaire perdu remboursé a son taux de l'heure régulier seulement sur la moyenne des deux dernières semaines, moins tout argent reçu du tribunal concernant le salaire.

Article 15 -

AUTRE PERMIS D'ABSENCE

15.01 a)

Renouvellement de la convention

Tout employé, désigné par les membres de l'union pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, a ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire en autant que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres a la fois peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

Article 15 -

Suite

15.01 b)

La Compagnie accordera aux quatre (4) membres du comité de négociations, huit (8) jours au total avec solde pour préparer le projet de la convention collective.

15.02

DELEGUES DE L'UNION A DIVERS CONGRES

Tout employé (mais pas plus que deux (2) a la fois) désigné par l'union, délégué aux divers congrès du CTC, de la FTQ ou de tout autre organisme affilié au CTC, a droit, sur avis écrit donné à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, de s'absenter de son travail pour remplir cette charge qui sera rémunérée par le CTC, la FTQ ou tout autre organisme affilié au CTC. L'employeur se réserve le droit de discuter avec l'union, dans le cas où l'absence de ces deux (2) employés nuirait considérablement à la bonne marche de l'usine.

15.03

COURS, COLLEGE CANADIEN DES TRAVAILLEURS, BOURSES, ETC.

Un employé désigné pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale, ou au Collège Canadien des Travailleurs, ainsi qu'un employé bénéficiaire d'une bourse d'études ou de voyage a droit à un congé sans solde, pour participer à de telles activités.

15.04

La compagnie peut accorder selon l'ancienneté un congé sans solde à un ou deux employés à la fois pour raison personnelle.

Article 16 -

JOURS FERIES

16.01

L'employeur reconnaît les jours fériés suivants comme étant des jours de congé chômés et payés:

Article 16 -

Suite

16.01
suite

Jour de l'An	Confédération
Lendemain du jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Lundi de Pâques	La Toussaint
L'Ascension	Noël
St-Jean Baptiste	Lendemain de Noël

Si les congés chômés et payés ci-haut mentionnés surviennent un samedi, un dimanche ou durant la période de vacances reconnue, un tel congé sera observé le vendredi précédant le congé ou le lundi suivant, et dans le cas du congé survenant pendant la période de vacances, ce congé pourra être payé à l'employé en plus du montant reçu pour ses vacances.

Si les congés mentionnés surviennent un mardi, un mercredi ou un jeudi, ils pourront être observés le vendredi précédent ou le lundi suivant par entente mutuelle.

16.02

Si un employé accepte de travailler un jour de congé mentionné dans cet article, il sera payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire de base en plus de la paie qu'il aura reçue pour son congé.

16.03

Tout employé qui aura complété trente (30) jours ouvrables à l'emploi de l'employeur à compter de la date de son embauchage aura droit d'être rémunéré tel que stipulé dans cet article.

16.04

Un employé absent de son travail pour cause de maladie ou par mise-à-pied temporaire ou par permission préalable d'absence aura droit d'être payé pour ces congés s'il a travaillé au moins un (1) jour dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent et au moins un (1) jour dans les trente (30) jours qui suivent ledit congé.

Article 17 -

VACANCES PAYEES

17.01

L'employeur convient d'accorder trois (3) semaines consécutives de vacances a tous les employés qui sont a l'emploi de l'employeur au commencement de la période régulière de vacances, selon les dispositions du paragraphe 17.02. Les vacances annuelles sont les deux dernières semaines complètes (dimanche au samedi) du mois de juillet et la semaine suivante.

17.02

Tout employé a droit a un minimum de trois (3) semaines consécutives de vacances par année. La paie de vacances due a chaque employé sera établie comme suit:

- a) Moins d'un (1) an de service: 4%
- b) Tous les employés qui ont complété un (1) an et plus de service au 31 juillet de l'année courante recevront un montant base sur leur taux horaire multiplié par quatre-vingt heures, plus 4% du boni gagné entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- c) Tous les employés qui ont complété sept (7) ans de service ou plus au 31 juillet de l'année courante recevront un montant base sur leur taux horaire multiplié par cent vingt (120) heures, plus 6% du boni gagné entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- d) Tous les employés qui ont complété douze (12) ans de service ou plus au 31 juillet de l'année courante recevront un montant base sur leur taux horaire multiplié par cent soixante (160) heures, plus 8% du boni gagné entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Cette 4e semaine de vacances sera prise a un temps mutuellement acceptable par l'employé et l'employeur. S'il n'y a pas d'entente entre les

Article 17 -

Suite

17.02
suite

parties, cette 4e semaine de vacances sera prise la dernière semaine de décembre de chaque année.

- e) Les mises-a-pied pour raison de manque de travail qui n'ont pas excédé quatre (4) mois de calendrier durant l'année ne disqualifie pas un employé de recevoir sa paie de vacances en accord avec le paragraphe 17.02 b), c) et d); si l'absence au travail a excédé quatre (4) mois de calendrier, la paie de vacances sera calculée sur la base de 2% des argents reçus de l'employeur pour l'année de référence, pour chacune des semaines dont il a droit.

17.03

Le salaire de vacances sera payé aux employés en plus de leur salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.

17.04

La compagnie fermera entre Noël et le Jour de l'An. Cependant, la compagnie se réserve le droit d'opérer pendant ladite période si c'est nécessaire. Dans un tel cas, la compagnie en avisera les employés au plus tard le 1er décembre.

Article 18 -

SECURITE ET SANTE

18.01

L'employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail.

18.02

Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accident, seront fournis par l'employeur tel que fourni présentement.

Article 18 -

Suite

18.03

Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires répondront aux exigences légales.

18.04

L'union convient de collaborer avec l'employeur en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.

18.05

Les employés se rapportent au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés chez le médecin ou à l'hôpital par ledit département seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour ou ils sont blessés (sur conseil du médecin).

18.06

La compagnie fournira 3 chemises et 3 pantalons par année au mécanicien, à l'aide-mécanicien, aux manutentiers et à l'homme du mélange (compound).

Article 19 -

ASSURANCE COLLECTIVE

19.01

a) Pour quelque raison que ce soit, ou à la suite de changements du plan gouvernemental d'assurance-hospitalisation et d'assurances-maladie, il est mutuellement entendu que le coût de la contribution de l'employeur ne sera pas augmenté ou diminué.

b) L'employeur et le syndicat seront co-détenteurs de la police maîtresse.

Cependant, il est expressément convenu que dans l'éventualité où des modifications étaient apportées au plan pendant la durée de la convention collective et que les primes en étaient augmentées en conséquence, l'employeur n'aura pas à payer plus que le montant maximum prévu pour lui à l'article 19.02 de la présente convention

Article 19 -

Suite

19.01
suite

collective et qu'alors cette augmentation devra être supportée par l'employé.

- c) Le contrat d'assurance sera interprété suivant les termes de la police et toute réclamation en découlant ne pourra faire l'objet d'un grief mais devra être réglée directement avec la compagnie d'assurance avec recours aux tribunaux si nécessaire. La compagnie s'engage à exécuter toutes ses obligations en vertu du contrat d'assurance sous peine de recours en dommages contre elle.

19.02

Pour la durée de la convention collective, la contribution maximum de l'employeur sera de 2/3 de la prime mensuelle requise par l'assureur pour l'assuré en conformité avec le plan existant à la date de la signature de la convention collective.

Tout dividende éventuel reçu de la compagnie d'assurance en vertu de ce plan sera partagé au prorata du montant payé par chacune des parties et sera en conséquence déduit de la prime mensuelle payée par chacun.

19.03

Il est entendu entre les parties que la période d'admissibilité pour les employés à venir sera trente (30) jours ouvrables de la date d'embauchage de l'employé.

19.04

L'employeur consent à retenir sur le salaire les parts de cotisations payables par chacun et à faire remise de tout à l'assureur désigné selon notre demande.

19.05

Advenant la mise-à-pied d'un employé, lesdites assurances seront suspendues le mois suivant, à moins que l'employé se présente au bureau du personnel pour signer une demande afin de maintenir en vigueur lesdits

Article 19 -

Suite

19.05

suite

plans d'assurances, moins le plan d'assurance-salaire et pour payer la totalite des primes chaque mois jusqu'a son rappel ou selon l'article 13.01.

Article 20 -

PERIODE DE REPOS

20.01

L'employeur continuera d'accorder aux employés, une période de repos de quinze (15) minutes avant le repas et une de dix (10) minutes apres le repas.

20.02

Tous les employés auront droit a dix (10) minutes a la fin de l'avant-midi et de l'apres-midi pour se laver et poinçonner.

Article 21 -

INDEMNITE DE PRESENCE

21.01

Tout employé qui n'aura pas été avisé d'une interruption de travail et qui se rendra a l'usine alors que ses services ne sont pas requis, aura droit a une compensation équivalente a quatre (4) heures de salaire a son taux horaire moyen, excepté quand l'interruption est due a des conditions en dehors du contrôle de l'employeur.

21.02

Tout employé rappelé par l'employeur en dehors de ses heures régulières pour exécuter un travail d'urgence, recevra une rémunération minimum équivalente a quatre heures de salaire au taux horaire moyen de l'employé, le tout sujet a l'article 22 de cette convention.

Article 22 -

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

22.01

La semaine régulière de travail pour tous les employés sans exception sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

22.02

Les heures quotidiennes et hebdomadaires normales sont indiquées en dessous comme suit:

Article 22 -

Suite

22.02
suite

La journée de travail sera de huit (8) heures (de sept (7) heures a.m. a seize (16) heures), du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures de repas:

Equipe régulière de jour: midi (12h) a une (1) heure.

Equipe de jour et de nuit: $\frac{1}{2}$ heure de repas sans perte de salaire

1) A trois équipes

7 heures a 15 heures: entre 11h30 et 13h00
15 heures a 23 heures: entre 17h30 et 19h00
23 heures a 7 heures: entre 2h30 et 4h00

2) A deux équipes

7 heures a 16 heures
16 heures a minuit - $\frac{1}{2}$ heure pour repas payé

22.03

Tout travail autorisé exécuté par un employé en plus de ses heures hebdomadaires ou quotidiennes normales sera considéré comme surtemps et payé au taux de une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire de base régulier de l'employé.

22.04

Les heures supplémentaires de travail seront accordées aux employés en alternant par ordre d'ancienneté, a condition que ceux qui ont le plus d'ancienneté puissent accomplir le travail de façon raisonnable. Si l'employé ayant le plus d'ancienneté passe son tour, le deuxième (2e) employé aura l'opportunité d'accomplir ces heures supplémentaires et ainsi de suite. Pour les employés attitrés aux occupations suivantes: opérateurs d'extruders et de mills, la rotation s'appliquera sur une base

Article 22 -

Suite

- 22.04
suite
- occupationnelle, et sur une base générale pour toutes les autres occupations. Le temps supplémentaire est facultatif. Dans les cas d'extrême urgence, l'employeur pourra exiger que des employés fassent du temps supplémentaire mais il devra appliquer l'ordre inverse d'ancienneté.
- 22.05
- Un employé qui accepte de travailler un dimanche sera payé en raison de temps double selon ses gains habituels de base. Tout employé qui accepte de travailler un samedi ou des jours de congé statutaires sera payé en raison de une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) selon ses gains habituels de base.
- 22.06
- Il est spécifiquement entendu entre les parties que toutes les heures travaillées en sus ou en dehors des heures quotidiennes ou hebdomadaires normales, tel qu'établi à 22.02, les employés seront payés aux taux supplémentaires.
- 22.07
- Une prime d'équipe de \$0.40 l'heure sera accordée pour la deuxième équipe (3h. à 11h. p.m.) et de \$0.50 l'heure pour la troisième équipe (11h. p.m. à 7h. a.m.).
- Lorsqu'il n'y a que deux équipes, la prime de \$0.40 s'applique à celle qui travaille de quatre (4) heures à minuit.
- 22.08
- Lorsque les opérations exigent le travail de trois équipes, la première sera de 7:00 heures de l'avant-midi à 3:00 heures de l'après-midi, avec une période de une demie heure ($\frac{1}{2}$) de repas payée; la deuxième équipe sera de 3:00 heures de l'après-midi à 11:00 heures de l'après-midi avec une période de une demie heure ($\frac{1}{2}$) de repas payée; la troisième équipe sera de 11:00 heures de l'après-midi à 7:00 heures de l'avant-midi avec une période de une

Article 22 -

Suite

22.08
suite

demie heure ($\frac{1}{2}$) de repas payée.

Article 23 -

SALAIRES

23.01

Les salaires acceptés par l'union et que l'employeur s'engage a payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent a l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

23.02

Il est convenu entre les parties que le salaire minimum payé a l'un ou l'autre des employés sera toujours supérieur au salaire minimum en vigueur d'au moins dix (10) cents l'heure sans autrement modifier l'échelle des salaires.

23.03

La paie régulière de chacun des employés sera déposée a son compte tous les jeudis matins. La compagnie s'engage a indiquer sur le talon de paie de chaque employé, le boni gagné hebdomadairement.

Article 24 -

LES TAUX INITIAUX

24.01

Les taux initiaux pour tous les nouveaux employés présents et a venir sont ceux qui apparaissent a l'annexe "A".

Article 25 -

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01

L'employeur devra prévenir l'union le plus longtemps possible a l'avance de son intention d'apporter des changements dans les méthodes de travail ou les installations.

25.02

L'employeur convient, que dans la mesure du possible, aucun travailleur présentement a l'emploi de l'employeur ne sera licencié ou mis a pied a

Article 25 -

suite

25.02
suite

cause de l'adoption ou l'utilisation de tout nouveau procédé de toute nouvelle méthode de production ou de tout nouveau genre d'outillage. Aucun employé actuel ne sera tenu d'accepter un emploi a un salaire moindre que celui qu'il occupe présentement.

25.03

Il appartiendra a l'employeur de verser le salaire hebdomadaire régulier et d'acquitter les dépenses exigées de tous les employés qui devront s'adapter a de nouveaux procédés. Les taux de salaire et les nouvelles occupations feront l'objet de discussion entre l'employeur et l'union. S'il n'y a pas d'entente, l'union pourra se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage afin de faire établir des taux horaires équitables se basant sur des occupations similaires existantes.

Article 26 -

PRODUCTIVITE

26.01

- a) L'union reconnait a la compagnie le droit d'établir, d'instituer, de modifier ou d'ajuster et de mettre en vigueur des standards de productivité. Ces standards de productivité devront être justes et équitables et établis en tenant compte de l'effort auquel on peut s'attendre d'ouvriers expérimentés ayant des capacités normales de travail et accomplissant un travail efficace et de bonne qualité.
- b) Une période de temps est déterminée pour l'exécution de chaque tâche de travail a une allure normale sous des conditions d'opérations habituelles et normales. Un rendement normal est celui d'un opérateur ou travailleur qui est jugé travaillant a une allure normale par rapport a un concept

Article 26 -

Suite

26.01
suite

determine d'allure.

- c) Le rendement normal est défini comme suit:
marchant sans fardeau, trois milles a l'heure
en ligne droite sur une surface unie et planche
ou distribuant cinquante-deux cartes en trente
(30) secondes.
- d) La valeur de temps standard est exprimée en
minutes et est le temps requis pour exécuter
une opération a allure normale, sous des conditions
régulières, auquel on ajoute le temps requis a
la détente et les besoins personnels, soit au
moins 15% calculé pour chaque élément de travail.
- e) Tenant compte des dispositions des paragraphes
précédents, des standards justes et équitables
tel qu'établis par la compagnie contiendront une
allocation d'au moins 15% pour la détente et les
besoins personnels.
- f) Les employes, sur le plan boni, gagnent un boni
en accomplissant un travail dans un temps
moindre que celui prévu pour la valeur du temps
standard. Le boni est calculé chaque jour et
payé en proportion avec la production de la
journée. (Voir taux de boni Annexe "A").
- g) Si des circonstances en dehors du contrôle de
l'opérateur font que l'opérateur est dans
l'incapacité de faire les quantités suffisantes
pour rencontrer le quota exigé pour faire son
boni normal, les garanties suivantes s'appliquent
selon le rapport du contremaitre. Des que
l'opérateur voit un problème de production ou un
arrêt de production, il se rapporte au contremaitre
qui déterminera le début du temps d'arrêt.

Article 26 -

Suite

26.01
suite

L'homme d'entretien déterminera la fin du temps d'arrêt.

- 1) Moins que quatre (4) heures: le boni gagné sur le nombre d'heures travaillées pour le reste de la journée;
 - 2) Plus que quatre (4) heures: le boni gagné sera égal a la moyenne de deux (2) semaines précédentes.
- h) Les taux a l'unité sont établis de façon a fournir une opportunité de boni de 15% aux employés, si toutefois les méthodes de l'ingénieur sont observées.
- i) Si un ou des taux a l'unité ou des standards de production doivent être changés par suite de l'emploi de nouvelle machinerie ou de nouvelles méthodes de fabrication ou encore lors de l'inauguration d'un nouveau procédé ou lorsqu'il n'y a pas de standard établi ou encore par suite de l'addition d'un élément de travail non encore établi ou de l'élimination partielle ou totale d'un élément de travail, la compagnie déterminera ces taux suivant les critères énoncés au présent article.
- j) Lors de tout changement dans les taux et les tâches qui pourraient affecter un ou des employés par suite de l'emploi d'une nouvelle machinerie ou de nouvelles méthodes de fabrication ou lors de l'inauguration d'un nouveau procédé ou lorsqu'il n'y a pas de standard établi la compagnie, affichera dans le département affecté pendant quarante-huit (48) heures tous nouveaux standards ou

Article 26 -

Suite

26.01
suite

changements apportés par la compagnie. (Une copie sera remise a l'union).

Pour une période d'essai n'excedant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, les nouveaux taux ne devront pas avoir pour effet une diminution de salaire horaire moyen pour le ou les employes, qu'ils soient payes a l'heure ou a l'unite, a l'occupation ou aux occupations affectees par le changement. Copie de l'avis affiche sera remise a l'union. L'employe aura le privilege de consulter son contremaitre pour obtenir des renseignements. Les changements apportés seront transmis a l'union par écrit.

k) Comité du plan boni:

Lors de toutes discussions concernant le plan boni actuellement en vigueur, la compagnie convient de permettre au représentant du département concerne (soit caoutchouc ou emballage, selon le cas) de participer aux discussions.

26.02

Tout nouveau standard de productivite ou taux a l'unite mis en vigueur par la compagnie a la suite de la signature de la presente convention sera considéré a l'essai pendant une période maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables pendant lesquels il aura été appliqué.

26.03

A l'expiration de la période d'essai, si l'employe concerne croit que le standard de productivite ou le taux a l'unite ne lui donne pas justice, il peut demander qu'un technicien de l'union verifie, sur place son standard de productivite ou son taux a l'unite.

Article 26 -

Suite

26.04

La compagnie accordera a l'union toutes les facilites nécessaires pour permettre au technicien désigné par l'union d'étudier, sur place, le standard de productivité ou le taux a l'unité. Si le technicien de l'union ne faisait pas une étude au cours des vingt (20) premiers jours suivant la fin de la période d'essai, alors les données de la compagnie, seules, serviront de base de discussion.

26.05

S'il n'y a pas accord entre les parties dans les dix (10) jours suivant l'étude faite par le technicien de l'union ou dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai au cours duquel le technicien de l'union pouvait vérifier sur place le standard de productivité ou le taux a l'unité, l'employé concerné peut soumettre un grief a la compagnie en suivant la procédure de règlement de griefs. Dans un tel cas, la juridiction de l'arbitre sera celle prévue a l'article 27.00 des présentes et l'arbitre devra être un ingénieur industriel.

26.06

La compagnie s'engage a aviser l'employé de son standard de productivité ou de son taux a l'unité ainsi que de tout changement apporté.

26.08

PAIE POUR CONGES STATUTAIRES

Pour tous les employés productifs, elle sera calculée sur le taux de base, plus la moyenne horaire des bonis établie sur les deux semaines précédentes.

26.09

PAIE DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Pour tous les employés productifs, qui auraient travaillé plus de huit (8) heures par jour, la

Article 26 -

Suite

26.09
suite

prime de boni sera calculée sur le nombre total d'heures travaillées.

EXEMPLE: 8 heures paie régulière
 2 heures temps $\frac{1}{2}$
 10

La quantité de production sera calculée en référence a un total de dix (10) heures travaillées.

26.10

TEMPS NON MESURE

Il est convenu que lors de la production d'échantillons ou lorsqu'il n'y a pas de standard établi, les employés travaillant a l'unité seront payés a leur gain horaire moyen, selon l'item 26.01 g).

26.11

Le salaire horaire gagné les deux semaines précédentes serviront de base pour calculer le gain horaire moyen de l'employé dont il est fait mention dans la clause de productivité et dans les autres articles de la présente convention. Le gain horaire moyen de l'employé ne sera jamais moins que le taux horaire a la classification auquel l'employé appartient.

Article 27 -

NOUVELLES OCCUPATIONS

27.01

Si une nouvelle occupation est établie durant la durée de la présente convention, la compagnie informera l'union du contenu de la nouvelle occupation et établira le taux de salaire correspondant en rapport avec les taux existants.

Si l'union ou l'employé est insatisfait du taux fixé, il aura le droit de soumettre un grief a l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la mise en application du taux.

Article 27 -

Suite

27.01
suite

La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de la fonction en se guidant sur la cédule de salaire existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveau taux a été établi. Le taux sera rétroactif a la date d'entrée en vigueur de la nouvelle fonction. L'arbitre devra, en autant que possible, être un ingénieur industriel ou une personne expérimentée dans l'établissement des taux. A défaut d'entente, une demande pourra être faite au Ministère du Travail pour qu'un ingénieur industriel ou une personne expérimentée dans l'établissement des taux soit nommée.

Article 28 -

FONDS DE PENSION

28.01

L'employeur contribuera au régime de retraite a compter de la date de signature de la présente convention collective la somme de six cents (\$0.06) l'heure pour chaque employé et cela pour la durée de la présente convention collective. Les employés contribueront un montant équivalent.

L'employeur et l'union conviennent que ces fonds versés soient administrés par la Compagnie d'assurance Mutuelle SSQ.

Article 29 -

GENERAL

29.01

Pour l'administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que seuls la version française dûment signée prévaudra.

Article 30 -

CORRESPONDANCE

30.01

Excepté si autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre

Article 30 -

Suite

30.01
suite

l'employeur et l'union, seront adressées et
dépêchées comme suit (par lettre recommandée):

A L'EMPLOYEUR:

Au gérant de l'usine,
Dixon Ticonderoga Inc.
C.P. 880,
Acton Vale, Québec JOH IAO

A L'UNION:

Le président,
Le Syndicat des Employés du Caoutchouc
Local 514 -- C.T.C.
Acton Vale, Québec JOH IAO

30.02

Toute communication ainsi échangée sous cette
convention sera considérée comme remise par une
des parties et reçue par l'autre dans les trois
(3) jours ouvrables d'affaire suivant la date
de la mise a la poste.

Article 31 -

DUREE DE LA CONVENTION

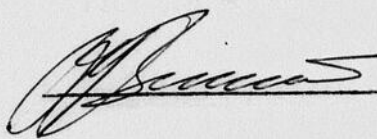
31.01

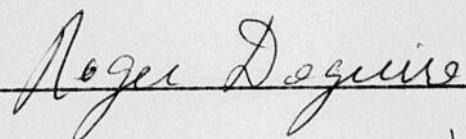
La présente convention entrera en vigueur a compter du premier janvier mil neuf cent quatre-vingt-six (1-01-86) et demeurera en vigueur jusqu'au trente-et-un décembre mil neuf cent quatre-vingt-sept (31-12-87). L'une ou l'autre des parties peut mettre fin a cette convention en donnant un avis écrit a l'autre partie et ce, dans les délais prévus a cette fin par le Code du Travail.

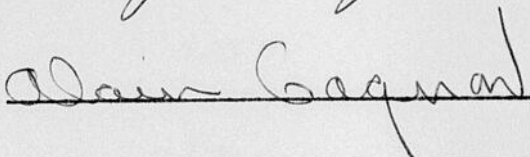
EN FOI DE QUOI les parties ont signé en ce vingt-six jour du mois de février mil neuf cent quatre-vingt-six.

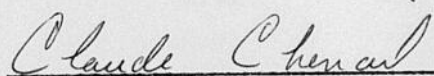
DIXON TICONDEROGA INC.
ACTON VALE, QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CAOUTCHOUC
ACTON VALE, QUEBEC













ANNEXE "A"

TAUX

1. Département de l'étampage/emballage et marqueurs (designé comme dept.11)

	<u>DEBUT</u>	<u>APRES 3 MOIS</u>
Taux actuels	6.66	7.11
<u>Taux proposés:</u>		
01-01-86	6.99	7.47
01-01-87	7.33	7.84
Plus boni gagné		

Département caoutchouc

2. Opérateur de moulin et préposé au compound

Taux actuels	7.54	8.35
<u>Taux proposés:</u>		
01-01-86	7.92	8.77
01-01-87	8.31	9.21
Plus boni gagné		

3. Opérateur extruder et presses

Taux actuels	7.33	8.20
<u>Taux proposés:</u>		
01-01-86	7.70	8.61
01-01-87	8.09	9.04
Plus boni gagné		

ANNEXE "A"

Suite

	<u>DEBUT</u>	<u>APRES 3 MOIS</u>
4. <u>Opérateur de caoutchouc</u> : coupeuses effaces, barateuse, laveuse, séparateur, mélangeur, coupage et biseautage, coupage bandes, vulcanisateur, coupage plugs.		
Taux actuels	7.26	8.14
<u>Taux proposés</u> :		
01-01-86	7.62	8.55
01-01-87	8.00	8.98
Plus boni gagné		
5. <u>Manutenteur de matériel</u>		
Taux actuels	7.03	7.44
<u>Taux proposés</u> :		
01-01-86	7.38	7.81
01-01-87	7.75	8.20
Plus boni selon la moyenne de boni dans les départements		
6. <u>Mécanicien classe "A"</u>		
Taux actuels	7.94	8.75
<u>Taux proposés</u> :		
01-01-86	9.44	10.25
01-01-87	9.91	10.76
Pas de boni		

ANNEXE "A"

Suite

	<u>DEBUT</u>	<u>APRES 3 MOIS</u>
7. <u>Aide-mecanicien et operateur machine fixe - 4ieme classe</u>		
Taux actuels	7.54	8.35
<u>Taux proposes:</u>		
01-01-86	8.94	9.75
01-01-87	9.39	10.24
Pas de boni		
<u>TAUX DE BONI:</u> pour depts. 10 (production) et 11 (emballage)		
01-01-86	0.038	
01-01-87	0.040	

ANNEXE "B"

LETRE D'ENTENTE

RETROACTIVITE

Les parties conviennent que les taux de salaire entrant en vigueur le 1er janvier, 1986 seront rétroactifs sur toutes les heures travaillées depuis le 1er janvier, 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce vingt-six du mois de février, 1986.

DIXON TICONDEROGA INC.
ACTON VALE, QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CAOUTCHOUC
ACTON VALE, QUEBEC



