SOURCE Compagnie
EFF. 92 08 01
TERM. 93 07 31
No. OF EMPLOYEES 770
NOMBRE D'EMPLOYÉS

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

Par et entre:

WATERVILLE TG INC.

ci-après nommée la "Compagnie"

d'une part

ET

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC,
LIEGE, LINOLEUM, ET PLASTIQUE
D'AMERIQUE, LOCAL 696

ci-après nommée "Le Syndicat"

d'autre part

1990-1993

00711 (04)

ARTICLE I

BUT

1.01 Cette convention a pour objectif principal de se donner un outil de gestion moderne, qui permettra à Waterville TG Inc. de réagir rapidement aux changements continus du marché de l'automobile dans le but d 'assurer une croissance continue afin de sécuriser l'avenir de tous ses membres.

Les parties conviennent que pour ce faire chacun devra démontrer une confiance mutuelle et réciproque, une compréhension et sincérité, qui évite d'initier toute source de confrontation.

Nous nous engageons donc à bâtir et maintenir une relation patronat-ouvriers des plus avangardiste et harmonieuse.

Si une mésentente ou divergence d'opinion se présentait elle sera résolue à travers d'honnêtes et sincères communications.

L'environnement manufacturier sera basée sur un concept de groupe de travail, une confiance mutuelle et respectueuse qui mettra en évidence le fait que la personne est l'actif le plus important de la Compagnie. Nous devons être conscients que pour assurer la réussite de cette aventure, le syndicat et la direction doivent travailler comme membre de la même équipe.

ARTICLE II

ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITES

2.01A L'objectif principal de la Compagnie est de grandir et d'atteindre la prospérité. Etant donné que le catalyseur du progrès sont les employés, la Compagnie reconnaît son obligation de maintenir les emplois et d'améliorer les conditions de travail et les conditions salariales.

2.01B L'objectif principal du syndicat est d'améliorer la qualité de vie de ses membres et de leurs familles en leur assurant un traitement digne et une sécurité économique. De plus, le syndicat doit s'assurer que les travailleurs se voient offrir la possibilité de maîtriser leur environnement de travail, pour atteindre n0n seulement une amélioration dans leur statut économique mais, tout aussi important est d'obtenir de leurs efforts une meilleure dignité, un sentiment de satisfaction et d'auto-réussite.

Le syndicat reconnaît toutefois la nécessité d'augmenter la productivité à titre de facteur dans son rôle de contribuant au développement de la Compagnie qui est la source de travail et de revenus de ses membres.

2.01C Reconnaissance mutuelle

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'unique agent de négociation de tous les membres d'équipe à l'emploi des usines de Waterville et de Coaticook en conformité avec le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail, le 20 avril 1964, à l'exception de:

a) Assistant contremaître, connu autrement sous le nom de "chef de groupe", et tous ceux ayant un grade supérieur à l'assistant contremaître;

b) Les employés de bureau et le personnel clérical;

c) Employés confidentiels, techniciens de laboratoire, commis au contrôle des pertes, surveillants, chauffeurs et le personnel d'étude du temps;

d) Ceux autrement exclus du Code du travail du Québec par la Commission des relations du travail.

VOTRE EMPLOI CHEZ WTG

2.02A L'utilisation du genre masculin ou féminin dans ce manuel n'est pas du tout dans le but de discriminer et ne suggère aucune référence *en* relation avec le sexe. De telles références au genre masculin incluent le genre féminin et vice versa.

2.02B WTG a développé des programmes d'égalité d'opportunité et d'action affirmative dans le but d'atteindre les objectifs fixés. Tout membre de l'équipe qui se croit victime de discrimination est invité à en faire part à son Superviseur ou au directeur des ressources humaines.

2.02C WTG approuve et tiendra compte d'égalité d'opportunités dans tous les domaines d'emploi et dans toute décision incluant le recrutement, la sélection, le placement, la promotion, la formation, la compensation, ainsi que les termes et conditions d'emploi.

2.03A Au cas où quelqu'une des dispositions de cette convention collective viendrait en conflit *avec* toute loi fédérale ou provinciale en vigueur et applicable, existente ou décrétée ci-après, il est convenu que cette loi supplantera les dispositions en conflit avec telle loi, sans affecter en aucune manière le reste de cette convention.

2.03B Les membres d'équipe qui sont exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas les tâches qui relèvent normalement des salariés membres de l'unité de négociation.

Nonobtsant ce qui précède, les membres d'équipe exclus de l'unité de négociation auront droit d'effectuer des tâches à des fins de formation, ou du travail qui est normalement effectué conjointement avec un opérateur et qui doit être poursuivi après la fin du quart de cet opérateur, lorsque cette personne ne peut rester après la fin de son quart, et également en situation d'urgence d'exécuter temporairement les tâches normalement *réservées* aux salariés faisant partie de l'unité de négociation, si aucun autre membre d'équipe capable est disponible.

ARTICLE III

3.01A Les Droits de la Direction

Dans l'accomplissement des engagements pris ci-haut, la Compagnie a le droit exclusif, sauf si spécifiquement abandonné dans cette entente, de planifier, diriger et contrôler les opérations de la Compagnie, incluant certains items tels que les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, incluant les outils et l'équipement, les horaires ou la production et les procédés de fabrication ou d'assemblage; la mise en place du travail standardisé; l'achat ou la fabrication de produits ou services à être incorporés dans les produits fabriques ou dans les procédés; établir des normes de conduite, incluant la discipline ou le congédiement pour une cause juste et suffisante; l'embauche, la mise à pied, l'assignation, le transfert, la promotion, l'entraînement et la communication avec tous les membres d'équipe. Dans l'accomplissement de ces responsabilités, la Compagnie va informer le syndicat sur les sujets suivants:

- L'inauguration ou la retraite des membres de la haute direction;
- Les objectifs annuels de la Compagnie;
- Les changements majeurs d'organisation;
- Les politiques et les projets à long terme de la Compagnie;

  Contrats futurs pouvant impliquer la sous-traitance;
- Les changements technologiques qui affecteront l'unité de négociation; et

  D'autres évènements spéciaux.

La Compagnie va fournir, sur une base régulière, la liste des embauches et des départs.

De plus, la Compagnie va rencontrer, discuter et faire ses meilleurs efforts pour en arriver à un consensus avec le syndicat avant; de changer ou de créer des politiques de compagnies en ce qui a trait aux conditions d'emplois. La Compagnie ne fera aucun changement dans les politiques de la Compagnie qui seraient contraires aux termes de cette entente exception faite d'une entente à cet effet entre les parties.

3.01B Responsabilités du syndicat

Le syndicat a la responsabilité exclusive de représenter ses membres en ce qui a trait à tous les termes et conditions relatifs à l'emploi et d'assurer que ses membres reçoivent un traitement en conformité avec les termes de cette entente et qu'ils reçoivent une rémunération et des bénéfices justes et équitables.

Le syndicat accepte la responsabilité de promouvoir les objectifs communs et de coopérer avec la Compagnie dans la gestion, sur une base juste et équitable, des normes de conduite; des incitations à l'assiduité et à la résolution de problèmes; de promouvoir la constante amélioration dans la qualité et la productivité; et de coopérer avec la Compagnie dans les relations avec les institutions gouvernementales.

3.01C Le Syndicat reconnaît que l'opération de l'usine et la gestion complète de la force ouvrière relève de la fonction exclusive et de la responsabilité de la Compagnie. Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

b) Juger des qualifications d'un membre d'équipe;

c) Embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre ou imposer toute autre sanction disciplinaire;

d) De façon générale, d'administrer le domaine industriel dans lequel la Compagnie est engagée, de sous-traiter, de déterminer le nombre et le site des usines, les produits à *être* fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les types et la localisation de machinerie, les outils à être utilisés, les procédés de fabrication et d'assemblage, l'ingénierie et la conception de ces produits de même que le contrôle des matériaux et des pièces à être incorporés dans le produit manufacturé, les membres d'équipe et les opérations, l'agrandissement, la restriction, la diminution ou la cessation des opérations et de toute autre matière impliquant l'opération des affaires de la Compagnie non spécifiquement prévus dans cette convention collective.

3.01D Responsabilité du membre d'équipe

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent et acceptent leurs responsabilités d'essayer de créer et de maintenir un climat de travail positif. Pour en arriver aux mêmes fins dans le présent et dans l'avenir, tous les membres d'équipe auront les responsabilités suivantes:

- Soutenir la performance de l'équipe entière et de soutenir les autres membres de l'équipe;

  Atteindre raisonnablement les buts de l'équipe et participer à la fixation des buts de l'équipe;

  Travailler raisonnablement à l'intérieur des paramètres et de la philosophie de la Compagnie;

  Respecter les droits individuels d'autrui;

  Encourager et suivre des normes raisonnables de conduite et d'assiduité;

  Promouvoir la bonne tenue de l'usine et le maintien d'un milieu sécuritaire de travail;

  Promouvoir Kaizen en cherchant continuellement des occasions de rendre la Compagnie plus efficace;

  Atteindre des objectifs de qualité et améliorer les normes de qualité;

  Encourager le concept d'équipe;

  Assister la Compagnie dans l'atteinte des objectifs de production et d'échéanciers; et

  Il sera de la responsabilité des membres d'équipe de notifier la Compagnie promptement de tout changement d'adresse.

ROLE ET RESPONSABILITES DE L'AIDE TECHNIQUE

3.01E Les aides techniques ont un rôle vital à jouer. Ils doivent avoir la capacité d'accomplir toutes les opérations que les membres de leur équipe effectuent et à titre de membres hautement qualifiés de l'équipe, ils sont semblables à des capitaines d'équipe de hockey.

Ils doivent également avoir la capacité de donner des instructions aux membres d'équipe dans les opérations de cette équipe, de former les nouveaux venus et de développer des normes pour l'équipe avec l'aide des autres membres, Ils travaillent avec et, lorsque nécessaire, remplacent les membres d'équipe. De plus, les aides techniques doivent avoir la capacité d'organiser et: de mener des cercles de qualité.

Sélection de l'aide technique

Les aides techniques seront selectionnés selon les critères suivants et seront: soumis au groupe pour acceptation par vote secret,, accompagné du directeur de département et du président du syndicat, que ce soit: pour les aides techniques déjà en place ou à venir.

1. Qualité de l'ouvrage
2. Quantité d'ouvrage
3. Collaboration
4. Assiduité
5. Initiative
6. Désir et facilité de transmettre ses connaissances aux membres d'équipes

Si le groupe n'accepte pas les suggestions de l'intérieur du groupe, la Compagnie pourra suggéré n'importe quel membre du groupe aux conditions suivantes:

- Que cela n'avantage personne
- Que cela ne désavantage personne
- Que le groupe l'accepte

La responsabilité sommaire de l'aide technique est d'aider les membres d'équipe et non de discipliner.

L'aide technique ne devra pas :

Comparer et évaluer les membres d'équipe

Accomplir les tâches normalement faites par le contremaître.

En cas de conflit:

Le directeur du département et le président du syndicat prendront connaissance des éléments entourant ce conflit et conviendront de la procédure à suivre pour régler ce conflit dans les plus brefs délais.

3.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions ci-haut de façon compatible avec les dispositions de cette convention, avec entente que tout différend qui a trait à l'interprétation, l'application ou une supposée violation d'une quelconque des dispositions de cette convention , peut proprement faire l'objet d'un grief.

ARTICLE IV

Enoncé d'égalité d'opportunité

4.01 Il n'y aura pas de discrimination, de coercition, ni d'intimidation de la part de la Compagnie, le Syndicat ou leurs représentants ou membres respectifs, à l'endroit de tout: membre d'équipe du fait de sont activité ou manque d'activité dans *son* appartenance ou non-appartenance au Syndicat ou pour des raisons de race, religion ou couleur.

4.02 Il est de plus entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, de perception des cotisations syndicales à l'exception de celles prévues dans cette entente. Il est entendu qu'aucune rencontre impliquant le Syndicat ou ses activités ne *sera* tenue sur les lieux du travail sans l'accord préalable de la Compagnie.

ARTICLE V

REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat désignera les délégués qui assisteront les membres d'équipe dans la présentation des griefs aux représentants de la Compagnie, en accord avec la procédure de griefY. Lorsqu'un avis sera donné à un membre d'équipe concernant la conduite d'un membre d'équipe qui pourrait aboutir à des mesures disciplinaires, les membres d'équipe concernés seront accompagnés du représentant du Syndicat.

5.02 Seul les membres d'équipe de la Compagnie seront éligibles à devenir des représentants syndicaux et membres du comité de négociation. De tels représentants et membres du comité de négociation devront: avoir été à l'emploi continu de la Compagnie depuis au moins douze (12) mois.

5.03 La quantité de délégués syndicaux sera de douze (12) pour tous les départements, quart de travail et usines. La nomination de ces délégués sera faite par le Syndicat en tenant compte de la quantité de personnes par quart de travail et par usine. Cette nomination de délégués devra être acceptée par la Compagnie. Il est entendu que cet amendement est sujet à changement dans la mesure oh un tel changement rendrait cette entente inadéquate.

5.04 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit au moins à tous les six (6) mois des noms des représentants et du département ou groupe de départements qu'ils représentent ainsi que des membres du comité de négociation, de même que de tout changement de personnel dans ces groupes avant que la Compagnie ne soit requise de les reconnaître.

5.05 Il est entendu que les représentants doivent accomplir leur charge régulière de travail pour le bénéfice de la Compagnie, et s'il devient nécessaire d'entendre un grief durant les heures de travail, il devrait obtenir la permission de leur superviseur ou chef d'équipe avant de quitter leur lieu de travail, et devront aussi s'assurer de la permission du superviseur ou du chef d'équipe du membre d'équipe ayant introduit le grief de rencontrer ce membre d'équipe pour ainsi occasionner le moins de délais de production possible.

5.06 a) sujet aux dispositions des paragraphes 5.02 et 5.04 suivants :

Le Syndicat devra élire ou autrement nommer un comité de négociation d'un maximum de cinq (5) membres ayant pour but de négocier une convention collective de travail;

b) Trois des membres ci-haut mentionnés formeront un comité pour la négociation des griefs pendant la durée du contrat. Les membres de ce comité formé de trois (3) personnes bénéficieront de suffisamment de temps libre pour leur permettre d'assister à des rencontres nécessaires avec la direction, et seront payés à leur salaire horaire normal pour le temps perdu pendant leurs heures de travail, à condition que ces rencontres aient été cédulées par la Compagnie.

c) Le président, le vice-président et le président du comité de griefs et le préventionniste seront autorisés à entrer dans l'usine hors de leurs heures de travail dans le but d'enquêter sur des griefs. Avant de pénétrer dans l'usine, ils devront s'enregistrer auprès du directeur du Service des Ressources Humaines et; tous recevoir un laissez-passer durant les heures normales de bureau; en dehors des ces heures, ils doivent: avoir fait une demande préalable de laissez-passer auprès du bureau du Service des Ressources Humaines, ensuite, ils doivent rencontrer le superviseur du membre d'équipe pour s'assurer qu'il y ait le moins de délais de production possible. Lors de leur départ de l'usine, ils laisseront leur laissez-passer au superviseur du membre d'équipe. Le représentant à la prévention bénéficiera de la même autorisation.

d) Le temps que le président du Syndicat passe à assister a des rencontres convoquées par la Compagnie sera rémunéré par la Compagnie. Il est entendu que les rencontres de griefs ne sont pas considérés comme étant des rencontres tenues à la demande de la Compagnie.

ARTICLE I

PROCEDURE DE GRIEF

6.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des membres d'équipe soient réglées aussi promptement que possible, et: un membre d'équipe qui a une plainte devra *adresser* telle plainte à son supérieur immédiat; dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant l'événement qui a soulevé la plainte, Toujours dans le but de maintenir des relations harmonieuses, une discussion franche et ouverte est primordiale pour régler les mésententes ou plaintes à ce stage ou à n'importe quel stage de la procédure des griefs et ne consistera pas de part et d'autre à créer un précédent ou à établir une pratique passée.

6.02 Etape No. 1

Le membre d'équipe accompagné du délégué départemental du Syndicat, tel que défini au paragraphe 5.03, présentera son grief par écrit et signé par le membre d'équipe et par le délégué syndical à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat doit remettre sa décision écrite au membre d'équipe et au délégué départemental dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception de la plainte. Si le supérieur immédiat ne donne pas de décision ou si le membre d'équipe n'accepte pas la décision, alors;

Etape No. 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision à l'étape no. 1 ou de la date limite prévue à l'étape no. 1, si aucune décision n'est rendue, le membre d'équipe accompagné du délégué syndical, tel que défini au paragraphe 5.03, présentera son grief à son directeur de département et/ou toute autre personne désignée par lui. sur réception du grief écrit, le directeur du département ou son représentant rendra sa décision écrite au membre d'équipe lésé et au délégué dans un maximum de cinq (5) jours ouvrables complets. Si le directeur de département ou son représentant ne donne pas de décision ou si le membre d'équipe n'accepte pas sa décision, alors;

Etape No. 3

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision de l'étape No. 2 ou à la date limite de l'étape No. 2, si aucune décision n'est rendue, le grief sera présenté par le Comité de Grief au Directeur du Service des ressources humaines de la Compagnie et/ou toute autre personne ou personnes désignées par lui. Après réception du grief écrit, le Directeur du Service des ressources humaines ou son représentant rendra une décision écrite au Comité de Grief dans un maximum de cinq (5) jours ouvrables complets, Si le directeur du service des ressources humaines ou son représentant ne donne pas de décision ou si le Comité de grief n'accepte pas la décision, alors;

Etape No. 4

Dans les trente-cinq (35) jours de calendrier complets suivant la décision à l'étape no. 3, ou de la date limite prévue à l'étape no. 3, si aucune décision n'est rendue, tout différend entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application ou d'une supposée violation d'une disposition de cette convention, peut être porté a l'arbitrage tel que prévue à l'article 7.01. La nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées, seront précisées dans la demande écrite d'arbitrage et; l'arbitre sera limité à déterminer les points *précisés* dans telle demande et dans toutes réponses qui ont pu y être données.

6.03 Il est entendu qu'à la suite de la décision donnée à l'étape no. 3 et en attendant l'arbitrage, si l'arbitrage est demandé par l'une ou l'autre des parties, le grief peut, d + un commun accord, être reporté à des représentants que la Compagnie et le Syndicat peuvent désigner. Les représentants de ces deux groupes discuteront le grief dans une tentative additionnelle de le régler sans préjudice à leurs droits respectifs devant l'arbitrage,

6.04 A n'importe laquelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées du ou des membres d'équipe concernés et des témoins nécessaires, et le salaire perdu par tels membres d'équipe sera payé par la partie requérant leur assistance. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.05 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et; deY c0ng6s statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit; procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure de griefs ou en relation avec 1'article 6.02, sauf dans le cas de 1'étape no. 4 où il s'agira de jours de calendrier. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par 1 'article 6.02 sont mandatoires avec 1'entente, cependant, qu'elles peuvent: être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat, le fait qu'un grief ne sera pas contresigné par un délégué syndical ne sera pas considéré en soi comme un vice de forme.

6.06A Toute décision à laquelle la Compagnie et les représentants du Syndicat en viennent, sera finale et exécutoire et 1iera la Compagnie, le Syndicat et le ou les membres cl'équipe concernés.

6.06B La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de soulever un grief, toutefois, tout; grief soulevé par le Syndicat sera fait par 1 'entremise du Président du Local du Syndicat et procédera directement à 1'étape No. 3 de la procédure normale.

6.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif au delà de la date de la présentation initiale du grief, sauf dans les cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paye d'un membre d'équipe.

CAS DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT

6.08 Les nouveaux membres d'équipe seront considérés en période de probation pour les premiers quatre-vingt-dix (90) jours travaillés de leur emploi. Le Syndicat ne remettra pas en question le congédiement d'un membre d'équipe en probation et un tel congédiement ne sera pas sujet à un grief.

6.09 A l'exception du cas prévu au paragraphe précédent, un membre d'équipe qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable verra son cas traité tout comme un grief si une attestation écrite est logée avec le Directeur du Service des ressources humaines dans les dix (10) jours de travail suivant-. 1 'avis écrit de son congédiement ou de sa suspension, et; dans un tel cas, les Etapes 1 et 2 de la procédure de Grief seront omises.

6.10 Les griefs traitant de la suspension ou du congédiement pOurront, sous la Procédure de Grief, être réglé en:

a) Confirmant les agissements de la Direction en suspendant ou en congédiant le membre d'équipe; ou

b) Réintégrant le membre d'équipe avec tous ses droits et une compensation pour le salaire effectivement perdu; ou

cl Par tout autre arrangement qui sera juste et équitable dans les circonstances.

RML

ARTICLE VII

ARBITRAGE

7.01 Lorsque 1'une ou 1'autre des parties requière qu'un grief soit soumis à 1'arbitrage te 1 que prévu à l'étape No. 4 ci-haut décrite, elle fera une requête écrite à l'autre partie à cette convention. Un tel grief sera présenté à un seul arbitre choisi 8 partir d'une liste d'arbitres. Si les parties sont incapables, dans les cinq (5) jours de l'avis d'arbitrage, de s'entendre sur le choix d'un arbitre pour un grief, dans ce cas l'arbitre choisi sera:

a) Si 1'arbitrage est le premier soumis sous cette procédure, le premier sur la liste, ou;

b) Si ce n'est pas le premier cas d'arbitrage soumis en ver tu de cette convention, sera choisi 1'arbitre qui suit le dernier arbitre ayant procédé à l'arbitrage se 1 on les moda 1 ités de cette convention.

7.02 Ne sera pas soumis à 1'arbitraye toute matière qui n'aura pas suivie tdutes les étapes requises de la Procédure de Grief.

7.03 L'Arbitre ne pourra rendre une décision qui est; incompatible avec les modalités de cette convention, ni d'altérer, modifier ou amender toute partie de cette convention.

7.04 La déciYion de 1'Arbitre sera rendue dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition de cet arbitrage et sera une décision finale liant les parties à cette convention ainsi qu'à 1'eou les membres d'équipe concernés. La limite de temps prévue pourra être prolongée suite à une requête faite par une des parities. Lorsqu'applicable, la décision sera rétroactive à la date à laquelle le grief a été présenté en premier lieu suivant la Procédure de Grief.

7.05 Les parties aux présentes seront tenus conjointement aux dépenses et à la compensation dues à l'arbitre.

7.06 Si les parties aux présentes s'entendent pour retenir les services d'un sténographe ou autre lors de l'audition d'arbitrage, le coût de tels services sera assumé de façon égale par 1 es parti es.

7.07 L'audition d'Arbitrage devra être entendue à Sherbrooke ou à tout autre endroit dont conviendront mutuellement les parties.

ARTICLE VIII

8.01 AUCUNE INTERRUPTION AU TRAVAIL

La Compagnie s'engage à ne pas causer ou de diriger un lockout contre ses membres d'équipe, et le Syndicat s'engage a ne pas provoquer de grève, walk-out, ralentissement ou autre action collective qui interférera avec les opérations normales de la Compagnie.

8.02 Les termes "grèves" et "lockout" auront la même définition que dans le Code du Travail du Québec.

RML

ARTICLE IX

L'AVANCEMENT

PROMOTIONS ET TRANSFERTS CHEZ WTG

9.01 Ancienneté

Sujet aux paragraphes suivants, l'ancienneté sera reconnue et elle sera déterminée en accord avec les dispositions de l'article 10.

9.02 Pour les fins de cet article, les opérations de la Compagnie seront divisées comme suit:

Unités de Production

LISTE DES TACHES CLASSIFIEES - ENTRETIEN

Ferblantier
Menuisier
Machiniste
Electricien
Tuyauteur
Fabricant de **matrices**
Mécanicien d' instrumentation
Ajusteur de moules
Mécanicien d 'entretien
Commis magasinier de l'entretien
Electro-technicien
Technicien en Lubrification

LISTE DES TACHES CLASSIFIEES - FABRICATION

Chauffeur de camion
Technicien Recherche & Développement

9.03 Des listes d'ancienneté indiquant le **statut** d'ancienneté de chaque membre d'équipe seront affichées par la Compagnie sur les tableaux d'affichage des départements concernés pour une période minimale de quinze (15) jours dans un délai n'excédant pas un mois de la mise en vigueur de cette convention, après quoi la date d'ancienneté de chaque membre d'équipe sera considérée comme exacte, à moins qu'elle n'ait été contestée d'après la procédure de griefs dans les trente (30) jours suivant ledit affichage. Copie des listes d'ancienneté sera fournie au syndicat au moins deux fois l'an.

9.04A PROCEDURES DE REDUCTION

S'il devait s'avérer nécessaire de réduire le nombre de membres de l'équipe, l'ancienneté sera appliquée de la façon suivante:

27,C

1. Une quantité de membres d'équipe égale au nombre de membres d'équipe en surplus sera enlevée de la fin de la liste d'ancienneté, en débutant par le plus jeune membre d 'équipe .

2. Les membres d'équipe en surplus des unités de production ayant un surplus rempliront les postes laissés libres **suite** à la procédure mentionnée au paragraphe 1 et ce, en **vertu** de leur préférence de quart de travail et ancienneté ou peuvent choisir d'être mis à pied directement de leur travail.

27,P

3. Les postes laissés vacants tel que mentionné au paragraphe 2 par des membres ayant décidé d'être mis à pied directement de leur poste seront comblés par le membre d'équipe le plus ancien sur la liste de surplus qui origine de la procédure mentionnée au paragraphe 1.

4. Les membres d'équipe en 2 et 3 ci-haut qui demeurent sans choix seront mis à pied directement.

5. La procédure de réduction épuisera toutes les possibilités à l'intérieur d'une même usine avant que les membres d'équipe aient l'obligation de changer d'usine.

9.04B Un membre d'équipe qui doit changer d'usine pour maintenir son choix d'équipe dans son unité de production aura la possibilité de:

Changer d'usine et maintenir son équipe et son unité de production, ou
Changer son choix d'équipe dans son unité de production pour ne pas changer d'usine.
Si la pièce d'équipement sur laquelle il travaille normalement devait être transférée d'usine et qu'il ne désire pas changer d'usine, il exercera alors ses droits selon la clause de réduction.

9.04C 1) Dans le cas d'une occupation vacante temporaire, un membre d'équipe capable de combler cette occupation qui est actuellement au travail ou en mise à pied sera requis d'accomplir ce travail. lorsqu'assigné pour une durée de dix (10) jours, et, aura le choix de demeurer sur cette occupation si elle devait excéder dix (10) jours pour toute la durée de cet emploi vacant temporaire et les dispositions de 9.04 s'appliqueront selon sa dernière occupation permanente. Toutefois, un tel. membre d'équipe qui était au travail retournera à son occupation antérieure si elle existe, et le membre d'équipe qui était en mise à pied y retournera si le travail n'excède pas (10) jours.

2) Il est convenu qu'une occupation vacante temporaire n'excèdera pas trois (3) mois et si elle devait se prolonger, la clause 9.05 s'appliquera et le membre d'équipe sur ladite occupation exercera ses droits selon l'article 9.04.

9.04D Les mots "capable" et "capacité" tels qu'employés dans cet article, signifient que le membre d'équipe est capable physiquement et mentalement de remplir le travail requis avec un montant minimal d'entraînement,

Dans le cas où un membre d'équipe serait jugé incapable d'accomplir le travail, la Compagnie informera le Syndicat des raisons qui motivent sa décision.

9.04E Pour les besoins de la mise à pied, les membres d'équipe du Département de l'Entretien formeront une unité séparée d'ancienneté, et: la réduction dans leur quart de travail se fera en accord avec la compétence des membres d'équipe à l'intérieur de leur métier, c'est-A--dire, les apprentis seront réduits tout d'abord, ensuite le niveau 1 et ainsi de suite, toujours à l'intérieur du métier dans lequel il y a une réduction. Les membres d'équipe d'entretien qui sont sur le point d'être mis à pied auront le droit de se relocaliser dans l'unité de production en accord avec les modalités de procédure de réduction.

Il est entendu que les membres d'équipe retourneront au Département d'Entretien lorsque le travail reprendra son cours dans ce département.

9.04F Dans les cas de rappels au travail, la procédure d'ancienneté s'appliquera à l'inverse de celle des mises à pied, à moins que le rappel n'excède pas dix (10) jours de travail. Dans un tel cas le membre d'équipe retournera où il avait choisi de déplacer avant de reprendre son travail régulier. Si ce poste n'est plus disponible, la procédure de mise à pied s'appliquera.

9.04G Un membre d'équipe qui est sujet à une mise à pied permanente (plus de dix (10) jours de travail) aura la possibilité de prendre une mise à pied directement de son occupation plutôt que de déplacer des membres d'équipe de moins d'ancienneté selon les dispositions de cet article, aux conditions suivantes:

1. Devra avoir un (1) an d'ancienneté;

2. ce droit de rappel est limité à l'unité de production sur laquelle il travaillait immédiatement avant sa mise à pied.

3. A la fin d'un (1) an de mise à pied ou lorsqu'il a épuisé le nombre total des crédits sous le S.U.B. selon la première condition qui se réalise, le membre d'équipe se verra accordé le droit de changer son statut de rappel et d'être considéré pour réembauche lors d'une ouverture future dans l'unité de production dans laquelle il travaillait immédiatement avant sa mise à pied ou sur une autre unité de production pour laquelle il a les capacités selon son ancienneté.

4. Un membre d'équipe en mise à pied, qu'il ait ou non choisi de restreindre son droit de rappel à l'unité de production sur laquelle il travaillait avant sa mise à pied, sera rappelé sur une unité de production sur la base de son ancienneté si la Compagnie aurait à embaucher un autre membre d'équipe pour combler tel poste.

9.04H Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie:

1. Affichera au moins quarante-huit (48) heures d'avance, les secteurs et le nombre approximatif de membres d'équipe touchés par la mise à pied.

2. Fournira au Syndicat une liste des membres d'équipe mis à pied, Cette liste sera remise au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant une telle mise à pied.

9.05 Procédure de Transfert

Le but de cet article est de s'assurer que chacun détienne un poste permanent, et: que tout sera mis en oeuvre pour atteindre ce but.

Lorsqu'il est déterminé qu'un poste vacant à caractère permanent doit être comblé, telle vacance sera immédiatement affichée pour une période de quarante-huit (48) heures ouvrables et les intéressés devront compléter par écrit une demande de transfert durant cette période.

Les postes vacants à caractère permanent nécessitant une attestation gouvernementale ou des qualifications particulières, seront affichés décrivant ces exigences. Les postulants devront prouvé qu'ils possèdent les

qualifications requises pour être considéré pour combler cette vacance. Toutefois, l'exigence a) de la procédure de transfert ne s'appliquera pas dans un tel cas.

Pour que cette demande soit valide, les membres d'équipe devront:

a) Avoir accompli le même travail pour les derniers douze (12) mois, si c'est un poste de niveau 1.

Avoir accompli le même travail pour les vingt-quatre (24) derniers mois, si c'est un poste de niveau 2.

S'il n'avait pas occupé son poste précédent pour les périodes prévues ci-haut, il devra alors demeurer sur son nouveau poste pour douze (12) ou vingt-quatre (24) mois, selon le niveau.

b) Etre activement au travail, ne seront pas considérés au travail les membres d'équipe qui ont choisi la mise à pied ou en permission d'absence.

La préférence sera accordée au membre d'équipe qui:

2.10.b

- A le plus d'ancienneté et est capable d'accomplir le travail..

La vacance crée par la procédure de transfert ou l'absence d'applicant sera remplie en fonction du diagramme suivant:

(voir page suivante)

9.05B Le membre d'équipe qui obtient un poste selon la procédure de transfert, sera transféré dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'affichage de cette même occupation.

9.05C DÉPARTEMENT ENTRETIEN

Avant d'embaucher un nouveau membre pour une vacance permanente dans le département d'Entretien, la Compagnie considérera un membre d'équipe ancien qui a fait application en accord avec la procédure de transfert, pourvu qu'en plus d'être capable, le membre d'équipe ait l'expérience qui sera évaluée à l'aide d'examens appropriés en accord avec les qualifications du poste requis, ce qui, sera affiché en même temps que l'ouverture.

Cette même ouverture prendra en considération les éléments suivants :

1) Le besoin spécifique, soit homme de métier ou apprenti.

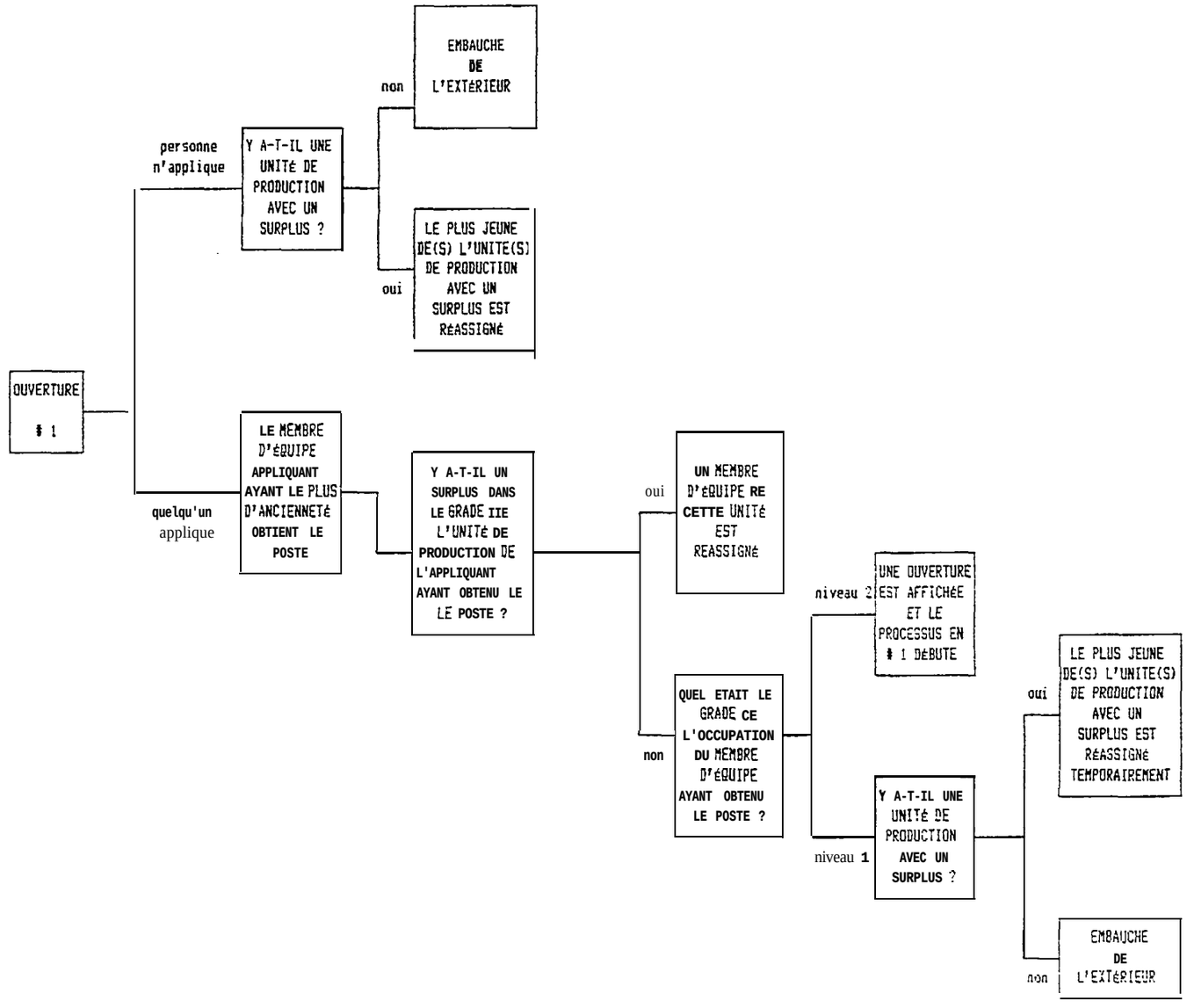
2) Le choix d'usine du postulant qu'il obtiendra à condition qu'il ait plus d'ancienneté que les membres d'équipe de l'usine où il y a un besoin.

3) Le choix du membre d'équipe avec le plus d'ancienneté qui ne travaille pas dans l'usine oh existe le besoin et qui désire transférer, à condition que:

a) il ait: plus d'ancienneté que le postulant;

WATERVILLE TG INC.

 # 1 MOUVEMENT D'EMPLOYé - OUVERTURE



5A

b) il ait plus d'ancienneté que ceux de l'usine où il y a un besoin.

N.B. Le choix d'usine est offert uniquement lorsqu'il y a une ouverture et sera fait lorsque le membre d'équipe accepte le poste. Dans les réorganisations de personnel où il n'y a pas d'ouverture, les membres d'équipe Seront assignés selon leur choix original d'usine si nécessaire même si cela occasionne un changement d'équipe.

Le membre d'équipe avec le plus d'ancienneté qui rencontre les exigences minimum de l'occupation vacante, obtiendra le poste.

Le membre d'équipe qui a postulé pour une ouverture d'homme de métier mais n'a pas obtenu la note de passage lors de l'examen devra fournir une preuve d'amélioration de ses connaissances pour pouvoir postuler sur une ouverture éventuelle dans le même métier.

Advenant le cas oh aucun membre d'équipe *n'atteint* la note de passage, la Compagnie pourra sélectionner le membre d'équipe ayant obtenu le meilleur résultat pourvu que les besoins de l'entretien le permettent et débutent tel membre au niveau d'entrée.

Dans le cas d'ouverture d'apprenti, le membre d'équipe qui obtient le meilleur résultat sera selectionné.

Les postulants aux postes d'apprenti n'auront pas à fournir une preuve d'amélioration de leurs connaissances.

9.05D Le postulant qui obtient un poste selon la procédure de transfert sera intégré dans l'unité de production où existait le besoin selon les conditions suivantes:

1) Il sera assigné à un poste laissé vacant par la réorganisation du groupe.

2) Les membres d'équipe seront assignés de façon telle qu'un membre d'équipe ne soit pas indéfiniment sur le même poste contre son gré, ceci s'appliquera également dans les cas d'une réorganisation à l'intérieur d'une unité de production, en considérant la préférence des membres du groupe et de leurs capacités à accomplir le travail.

9.05E La préférence d'équipe pour les membres de la production sera octroyé en se basant sur l'ancienneté par unité de production.

9.06A Le membre d'équipe qui simultanément détient des droits sur plusieurs ouvertures devra faire un choix immédiat lorsque Son tour arrive d'accepter le poste. Il est convenu que les postulants seront normalement considérés par ordre d'ancienneté pour combler le poste, sauf dans le cas ou les choix d'équipe du membre d'équipe ne seront pas modifiés.

9.06B Un membre d'équipe en mise à pied temporaire de dix (10) jours ou moins, ou en absence de maladie pourra durant cette période faire une demande de transfert et être considéré à condition toutefois que ce membre fasse son choix d'accepter ou refuser le poste lorsqu'il reçoit l'avis de la Compagnie. Le Superviseur contactera le membre d'équipe en présence d'un représentant syndical.

Le membre d'équipe en vacances annuelle sera considéré s'il a complété une demande selon la procédure de transfert.

9.07A Lorsqu'il y aura une vacance sur une occupation, c'est-A-dire une ouverture, l'ancienneté gouvernera la préférence des équipes parmi les titulaires et le membre d'équipe qui doit remplir la vacance selon les dispositions du paragraphe 9.05, avec entente que la Compagnie, normalement entraînera le membre d'équipe sur 1 'équipe de son choix.

9.07B Un membre d'équipe qui obtient un transfert à travers la procédure de transfert devra accepter ou refuser le transfert lorsque viendra le moment de bénéficier de tel transfert.

9.07C Toute demande de transfert pour une poste particulier sera complétée lorsqu'un des applicants aura signé le formulaire à cet: effet indiquant qu'il accepte le poste.

9.07E Un poste ne sera pas considéré vacant tant et aussi longtemps que quelqu'un détient des droits sur ce poste, selon la procédure de transfert.

Lorsque dans 1 'opinion de la Compagnie un membre d'équipe ne rencontre pas les exigences de l'unité de production dans les cinquante (50) premiers jours de son transfert, il retournera alors dans l'unité de production où il était avant son transfert. Si cette constatation devait dépassée cinquante (50) jours, il sera soumis à la procédure de réduction.

Lorsqu'un membre d'équipe est enlevé d'un poste parce qu'il ne rencontre plus les exigences normales connues du poste, la Compagnie informera le syndicat des raisons qui motivent sa décision.

9.08 Lorsqu'il devient nécessaire pour la Compagnie de combiner des occupations d'un même niveau ou de niveaux différents, à cause d'une réduction ou d'autres raisons, l'occupation ainsi combinée sera offerte au membre d'équipe ayant le plus d'ancienneté, et le taux le plus élevé des occupations concernées, s'il y a lieu, s'appliquera à condition qu'il soit. capable d'accomplir le travail. Lorsque les exigences ne seront plus requises, la Compagnie reviendra à la situation existant: précédemment aux changements ci-haut.

9.09 Pour les fins de cet article, la détermination des qualifications et des capacités des membres d'équipe demeure entre les mains de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, favoritisme ou action arbitraire.

9.10 Les transferts à une occupation en dehors de l'unité de négociation ne seront pas sujets aux dispositions de cette convention. Tout membre d'équipe transféré de l'unité de négociation à une occupation en dehors de l'unité de négociation accumulera de l'ancienneté pendant son absence de l'unité de négociation. Lors de son retour à l'intérieur de l'unité de négociation il lui sera crédité tout son temps

accumulé à l'intérieur de l'unité de négociation. Cependant, ce temps n'est pas considéré pour fins de calcul de la pension en vertu du fonds de pension des membres d'équipe de l'unité de négociation.

Si un membre d'équipe regagne l'unité de négociation dans les trois (3) mois de la date de son transfert de l'unité de négociation, il retournera à la même unité où il était au moment de son transfert. Si le membre d'équipe retourne dans l'unité de négociation plus de trois (3) mois après la date de son transfert:

a) La procédure de réduction s'appliquera.

b) Le temps passé en période de formation du programme de succession ne sera pas sujet à la période de trois (3) mois et le membre d'équipe pourra retourner à l'unité de production où il était avant la période de formation.

Toutefois, le temps passé comme superviseur sera cumulé et ne devra pas excéder trois (3) mois par période de douze (12) mois à défaut de quoi la procédure de réduction s'appliquera.

9.11A Dans l'éventualité d'une promotion d'un homme de métier comme contremaître dans le département de la maintenance, il lui sera permis si nécessaire lors d'une réduction de production nécessitant une réduction de personnel de retourner au poste qu'il détenait avant sa promotion.

Si les demandes de production ou son ancienneté ne lui permettent un tel retour, la procédure de réduction s'appliquera.

9.11B Les personnes à salaire qui sont autorisees par la Compagnie à retourner dans l'unité de négociation mais qui n'ont pas pu réintégrer les rangs, dû à leur ancienneté, de tels membres d'équipe seront rappelés dans la production par l'ordre d'ancienneté qu'ils possèdent au niveau de Waterville TG Inc. et devront rencontrer toutes les exigences prescrites par la présente Convention Collective.

9.12A La Compagnie ne sera pas tenue de suivre les modalités de la procédure de réduction décrites ci-haut lorsqu'elle met à pied des membres d'équipe pour une période n'excédant pas dix (10) jours.

9.12B Dans l'éventualité où la position du fonds de S.U.B. est inférieure à quatre pour cent (4%), il n'y aura pas de mise à pied temporaire ni de semaines courtes.

ARTICLE X

Période initiale d'évaluation

10.01A La durée de l'emploi des membres de l'équipe est appréciée par WTG. Chez WTG, la "durée de l'emploi" est définie comme étant la période d'emploi continue à compter de votre date d'embauche selon les modalités de cet article.

La période d'évaluation initiale sera accumulée dans la "durée de l'emploi++ pour des fins de bénéfices, etc.

10.01B Un membre d'équipe sera considéré à l'essai et ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté qu'après avoir travaillé en tout quatre-vingt-dix (90) jours travaillés, alors que son ancienneté débutera à compter de la date de son embauchage.

Un membre d'équipe qui est embauché pour combler une ouverture de niveau 1 fabrication ne pourra profiter de la procédure de transfert avant douze (12) mois et avant vingt-quatre (24) mois si sur un niveau 2.

Nous allons utiliser cette période pour évaluer votre performance en fonction de vos capacités à réaliser les tâches requises, de la qualité et: de la quantité de votre travail, de votre assiduité, ponctualité et de votre capacité de travailler en équipe.

10.01C Dans le cas où un membre d'équipe à l'essai est mis à pied et a complété plus de quarante-cinq (45) jours travaillés et est rappelé sur le même ouvrage qu'il faisait au moment de la mise à pied, il maintiendra le nombre de jours travaillés. Toutefois, dans le cas d'un membre d'équipe qui retourne au travail avec plus de quarante-cinq jours travaillés, la Compagnie aura quarante-cinq (45) jours de travail additionnels pour évaluer le rendement du membre d'équipe et l'ancienneté sera appliquée tel que décrit au paragraphe 10.01B.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un membre d'équipe à l'essai qui est mis à pied pour une période excédant ses jours travaillés accumulés avant d'être rappelé, il sera considéré comme un nouveau membre d'équipe quand il sera rappelé.

10.01D Il est convenu qu'un membre d'équipe qui n'a pas complété sa période d'essai ne sera pas sujet à l'application de l'article 9.04 lorsque mis à pied en ce qui concerne le privilège de déplacement.

10.01E <u>Etudiants</u>

Les étudiants embauchés seront sujets à la règlementation suivante:

1. Ils n'accumuleront aucune ancienneté même s'ils travaillent plus que la période de probation.

2. N'auront pas le privilège de faire application sur les ouvertures.

3. N'auront pas de priviléges de déplacement.

4. Ne pourront demeurer au travail dépassé la mi-septembre s'ils ont été embauchés sur le statut d'étudiant.

5. NC? pourront demeurer au travail lorsque des membres d'équipe réguliers doivent être mis à pied.

10.02 Les membres d'équipe n'accumuleront pas d'ancienneté pendant les mises à pied si ce n'est en application des paragraphes 9.04G et 9.11, mais au moment de leur réengagement, l'ancienneté qu'ils avaient à la date de leur mise à pied sera portée à leur crédit, à condition qu'ils soient réengagés en dedans de la période de temps prévue par leur droits de rappel.

Ancienneté à la date de la mise à pied	Période de droit de rappel
Moins de un (1) an	Même période que son ancienneté à la date de mise à pied
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	Un (1) an
Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) ans
Cinq (5) ans ou plus	Cinq (5) ans

29 - A - &

10.03 Les membres d'équipe n'accumuleront pas d'ancienneté au-delà de quatorze (14) jours de calendrier pendant toute absence que ce soit, sauf tel que prévu aux paragraphes 11.02, 11.03, 11.04, 11.07.

56, 59 — 2

10.04 L'emploi des membres d'équipe sera terminé lorsqu'ils:

Démissionnent de leur emploi;

Sont remerciés de leurs services et ils ne sont pas réinstallés;

Sont en absence médicale prolongée excédant trente-six (36) mois;

Acceptent du travail alors qu'ils sont en permission d'absence, à moins d'en obtenir la permission explicite de la Compagnie;

Prennent leur retraite;

Sont absents du travail pendant cinq (5) jours consécutifs sans raison valable;

Lorsqu'ils ne regagnent pas leur emploi dans les cinq (5) jours suivant la réception de confirmation de rappel de mise-&-pied.

Si un membre d'équipe informe la Compagnie de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifies pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom sera conserve sur la liste d'ancienneté pourvu que ses raisons soient acceptables pour la Compagnie.

10.05 personnels

Des dossiers personnels des membres d'équipe seront tenus par WTG. Tous les changements suivants de votre statut doivent être rapportés au directeur des ressources humaines. La Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un membre d'équipe n'aura pas avisé d'un changement:'

Nom, adresse ou numéro de téléphone;

L'état **civil;**

Le nom, le lieu de naissance, le nombre total des dépendants et de leur parenté avec vous;

RML

- La citoyenneté;

- Le bénéficiaire du programme de bénéfices;

- Les personnes à aviser en situation d'urgence;

- La scolarité, les cours complétés et les autres compétences acquises lors de programmes de formation ou professionnel;

- Les incapacités physiques ou autres.

Sur demande, vous pouvez examiner votre propre dossier et indiquer au directeur du service des ressources humaines toute information que vous estimez être incorrecte. L'accès aux dossiers personnel est en fonction des besoins. Tous ces dossiers se retrouvent au Services des ressources humaines.

ARTICLE XI

ABSENCES RAPPORTEES

11.01A S'il vous est impossible d'arriver à temps au travail ou si vous devez être absent, aviser votre Superviseur de votre absence ou de votre retard aussitôt que possible de préférence au moins une demie (1/2) heure avant le début de votre quart cédulé de travail pour permettre d'assigner un autre membre d'équipe sur votre travail. Si votre Superviseur ne peut être rejoint, contactez le Service des ressources humaines.

ABSENCES DU TRAVAIL POUR DES RAISONS MEDICALES

11.01B Les membres d'équipe qui sont absents du travail pour trois (3) jours consécutifs pour des raisons médicales doivent présenter à la Compagnie une attestation médicale pour justifier leur absence. Cette attestation doit indiquer la date de consultation, les dates d'incapacité de travailler, le diagnostic, les restrictions le cas échéant et doit être signée par le médecin traitant.

11.02A Une absence pour raisons médicales sera accordée aux membres d'équipe si la documentation médicale précédemment mentionnée est suffisante. Les absences seront accordées pour la période d'incapacité projetée et prendront effet à compter de la première journée d'incapacité de la personne. Si une absence supplémentaire est requise, la prolongation des absences médicales sera accordée si le membre d'équipe fournit: la Compagnie avec la documentation médicale suffisante. Les absences de nature médicale seront limitées à une période de trente--six (36) mois incluant les prolongations pour les membres d'équipe réguliers.

11.02B Les membres d'équipe ne seront pas payés pour le temps perdu alors qu'ils sont absents pour des raisons médicales. Ils peuvent toutefois recevoir les bénéfices résultant du revenu hebdomadaire d'incapacité sous l'assurance--groupe de la Compagnie. Durant les absences de nature médicale des membres d'équipe, l'ensemble de leurs bénéfices reste en vigueur. La période d'absence comptera à titre de durée de services aux fins de déterminer la durée de leurs vacances lorsqu'ils effectueront un retour au travail.

11.02C Les membres d'équipe peuvent demander paiement pour toute période gagnée inutilisée de vacances alors qu'ils sont en absence médicale. Les membres d'équipe qui désirent recevoir leur paie de vacances en de telles circonstances devront entrer en contact avec le Service des Ressources Humaines.

ABSENCES DE NATURE PERSONNELLE

11.03A WTG comprend que certaines situations peuvent se développer qui rendent nécessaire à un membre d'équipe de s'absenter pendant une certaine période de travail pour des raisons personnelles. Les absences de nature personnelle seront accordées seulement lorsqu'il sera déterminé qu'il existe une situation sérieuse qu'un membre d'équipe ne peut résoudre autrement.

11.03B Les membres réguliers de l'équipe WTG qui désirent s'absenter du travail pour des raisons non médicales doivent demander à l'avance un congé pour raisons personnelles et ce, en complétant le formulaire de congé pour raisons personnelles. Toutes les demandes doivent être soumise par l'entremise de votre Superviseur au Département des Ressources Humaines pour approbation. Ces demandes seront traitées sur la base de "cas par cas" en prenant en considération la raison de cette requête ainsi que des exigences d'opération de WTG.

11.03C Les membres d'équipe qui sont en congé pour des raisons personnelles ne recevront pas leur salaire pour la période d'absence. Si un membre d'équipe devait omettre d'effectuer un retour au travail sans avertir la Compagnie et/ou sans raison valable suite à un congé pour raisons personnelles lors de la première journée de travail suivant la fin du congé, WTG en déduira que ce membre d'équipe a volontairement terminé son emploi chez WTG cette même journée.

11.03D Un membre d'équipe qui se verra accordé un congé pour raisons personnelles avant d'avoir utilisé toutes ses vacances additionnelles ne pourra ainsi accumuler d'ancienneté durant cette période.

11.04A La Compagnie accordera une période d'absence aux membres délégués du Syndicat dans le but d'assister aux Conventions Provinciales, Nationales ou Internationales à la Conférence Annuelle de District et pour assister aux affaires locales du Syndicat, pourvu que la Compagnie puisse s'en passer et qu'elle en soit avisée par écrit dix (10) jours à l'avance. De plus, la Compagnie devra recevoir les noms des personnes délégués. L'ancienneté continuera à s'accumuler durant de telles périodes d'absence.

11.04B Un membre d'équipe qui est élu ou nommé à une fonction municipale ou de comités dans une municipalité située dans la région oh il réside, recevra la permission d'absence et temps nécessaire sans solde, afin d'assister aux conventions ou rencontres relatives à telle fonction.

11.04C Un membre d'équipe qui est élu ou nommé pour servir comme représentant de son union locale, les O.U.C.A., C.T.C. ou la Fédération des Travailleurs du Québec, recevra sur demande écrite, une permission d'absence sans solde, pour une période jusqu'à un (1) an. Une extension d'une telle permission d'absence sera accordée, sur une base annuelle, sur demande écrite. Un membre d'équipe accumulera de l'ancienneté pendant une telle absence. Dans l'application de cette clause 11.04, le Syndicat prendra en considération les besoins de production de l'usine.

11.05 Tous les congés auxquels on réfère ci-haut doivent être demandés par écrit et signés par un membre autorisé de la Compagnie.

La réponse à une telle demande sera accordée au moins un (1) mois avant la date de l'évènement.

11.06 Un membre d'équipe à qui on a accordé une permission d'absence pour un emploi rémunérateur ailleurs, retiendra son ancienneté qu'il avait accumulée avant telle permission d'absence.

11.07A Le membre d'équipe enceinte de cinq (5) mois aura droit à un congé de maternité.

11.07B Un tel congé de maternité continuera jusqu'à trois (3) mois après la naissance ou autrement.

11.07C Si à l'expiration de la période de trois (3) mois après la naissance ou autrement, elle présente une opinion écrite de son médecin au Service des ressources humaines de la Compagnie à l'effet qu'elle est incapable d'accomplir son travail régulier, une période additionnelle de un (1) mois lui sera accordée.

11.07D Lorsque la Compagnie rappellera un membre d'équipe pour lui signifier la date de retour au travail pendant un congé d'allaitement, elle le fera au moins deux (2) semaines avant cette date, de même que la personne qui allaite devra avertir la Compagnie deux (2) semaines avant son retour.

11.07E La provision suivante (11.07F) ne s'applique pas aux membres d'équipe qui ont bénéficié d'un congé pour allaitement.

11.07F Un membre d'équipe dont la condition physique nécessite une prolongation des périodes décrites ci-haut pourra se prévaloir d'une période additionnelle de la façon suivante:

ANCIENNETE	MAXIEM A L E
moins de deux (2) ans	Quinze (15) jours
deux (2) ans mais moins de cinq (5) ans	Six (6) semaines
cinq (5) et plus	Trois (3) mois

ARTICLE XII

SALAT RE

12.01 La Compagnie et le Synd i cat sont d'accord pour la durée de la préYente convention sur les taux horaire qui apparaissent à l'annexe A, lesquels forment partie intégrante d e cette convent ion. La "liste des occupations" apparaît a l'annexe B de cette convent ion .

12.02 Jour de e

Tous les salaires seront payés par chèque une fois par semai ne et seront remis en personne:

- Horaire du soir — Mercredi soir
- Horaire de nuit — Jeudi matin
- Horaire de jour — Jeudi dans la journée

Les exceptions à ceci seront dans le cas d'une panne éléctrique ou lors de bris d'équipement.

12.03 Lorsyc1'un membre d'équipe se rapporte au travail au début de son équipe régulière de travail et qu'il n'a pas été avisé à l'avance de ne pas le faire et qu'aucun travail ne lui est: assigné, ou qu'il travaille moins de quatre (4) heures, sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire.

46/04

Paiement pour se rapporter au travail ne sera pas payé:

a) Lorsqu'un membre d'équipe se rapporte au travail après une permission d 'absence autorisée;

b) Dans le cas de panne électrique, d'incendie, d'inondation ou quelqu'autre condition que ce soit hors du contrôle de la Compagnie.

Il est convenu que si le membre d'équipe est requis par la Compagnie, il devra accomplir le travail disponible qui lui est assigné. Le paiement du travail assigné sera payé au taux horaire du membre d'équipe ou au taux du poste assigné, le plus élevé des deux.

12.04A Un membre cl'équipe qui est appelé pour du travail autre que Yon travail cédulé, sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de sur temps. S'il en est requis par la Compagnie , le membre d'equipe accomplira le travail disponible auquel il pourrait: être assigné. Les disp0siti0ns de ce paragraphe s 'appliquent seulement si un membre d'équipe a été appelé au travai1 pour plus d'une (1) heure avant le début de son équipe régulière et/ou pour plus d'une (1) lieure après qu'i1 a quitté son travail, et ne s'appliquera qu'une fois par pér iode de huit, (8) heures ou par équi pe de congés à moins que les appels soient sur des problèmes d i f férents .

48 1/2 / 1

12.04B Les membres d'équipe de la division de l'entretien reçevront une prime d e quatre (4) heures au taux de temps et demi pour être e n disponibilité et se présenter lorsque demandé en dehors de leurs heures régulièreY de travail. Exemple: Si l'équipe de 11-7 n'est pas couverte par un service, le membre d'équipe reçevra une prime de quatre (4) heures pour les cinq (5) jours réguliers. De même que le membre qui couvr ira les samed is et d imanches .

49 / 8400

12.05A Frime de l'aide technique

Dans le but de reconnaître l'importance du poste d'aide technique et être conscient des responsabilités et des tâches accrues de ce poste, les aides techniques recevront une prime de trente (30) cents de l'heure.

12.05B PRIME DE QUART DE TRAVAIL

42,43 / 400192 44. / 100020 45 / 100030

	SEPT. 89 a JUILLET 90	AOUT 90 a JUILLET 91	AOUT 91 a JUILLET 92	AOUT 92 a JUILLET 93
HORAIRE I				
7h00 a 15h00	0	0	0	0
15h00 a 23h00	0.20	0,20	0.20	0.20
23h00 a 7h00	0.30	0,30	0.30	0.30
HORAIRE II				
SAMEDI	0	0	0	0
DIMANCHE	TAUX DE BASE X 1.92	TAUX DE BASE X 1.92	TAUX DE BASE X 1.92	TAUX DE BASE X 1.92
HORAIRE III*				
Quart no 1	0	0	0	0
Quart no 2	1.50	1.50	1.50	1.50
Quart no 3	1.50	1.50	1.50	1.50
Quart no 4	1.50	1.50	1.50	1.50

* EN SURPLUS DE LA PRIME D'EQUIPE PREVUE POUR L'HORAIRE I

ABSENCES POUR RAISONS FUNERAIRES

12.06 a) Dans le cas du décès d'un parent, beau-parent, frère, soeur, mari, épouse, fils, fille, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur d'un membre d'équipe, celui-ci se verra accordé un congé allant jusqu'à trois (3) jours consécutifs payés incluant et se terminant avec la journée des funérailles.

b) Dans le cas du décès d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du membre d'équipe, celui-ci se verra accordé une absence pour la journée des funérailles seulement:. Le membre d'équipe recevra le salaire perdu lors de cette journée au taux horaire régulier. Ce paragraphe est applicable seulement si le membre d'équipe assiste et/ou fait des arrangements pour les funérailles.

c) En ce qui concerne les membres d'équipe de l'horaire de nuit (11-7) un tel congé consistera en la journée précédent, la journée même des funérailles et la journée suivant les funérailles.

d) Aux fins de cet article, seul les liens de parenté présents et légalement acceptés seront admissibles pour le congé.

e) Nonobstant de ce qui précède, un membre d'équipe pourra répartir de façon consécutive les journées auxquelles il a droit incluant le jour des funérailles sans pour autant bénéficier de temps additionnel.

Si un congé officiel de WTG tombe durant la période considérée comme une absence pour raison funéraire, vous recevrez votre paie de congé, si éligible, mais vous ne recevrez aucun bénéfice sous la politique d'absence pour raison funéraire cette journée-là.

12.07 TARIFS DE PATE

FABRICATION	NIVEAU D'ENTREE	31 JOURS	61 JOURS	91 JOURS NIVEAUX 1-2
ENTRETIEN	NIVEAU D'ENTREE	NIVEAU D'APPRENTISSAGE		NIVEAUX 1-2-3-4

Classification du travail

Dans le but de maintenir la flexibilité (efficacité) de notre force de travail, il n'y aura utilisation que de deux (2) classifications chez WTG. Celles-ci sont détaillées comme suit:

- FABRICATION: Tous les membres de l'équipe de production;

- ENTRETIEN: Tous les membres de l'équipe d'entretien.

Dans l'entretien, il y aura trois (3) niveaux de classification établis dans le but de compenser chaque membre en fonction de leur qualification respective.

12.08 Période d'acclimatation

Le salaire de la "période d'acclimatation" a été conçu dans le but de refléter la période de temps nécessaire à un membre d'équipe pour apprendre et maîtriser complètement son travail.

La période d'acclimatation implique que vous êtes engagé selon une base salariale et que vous recevez par la suite, en fonction de votre assiduité, comportement, efficacité et de vos qualifications, des augmentations de niveau. Pour la fabrication, à intervalle de trente (30) jours, pour l'entretien en fonction des heures d'expérience de votre métier.

FABRICATION 90 jours

ENTRETIEN
Niveau d'entrée
Niveau d'apprentissage 1500 hres
Ni-veau I 3000 hres + examen
Niveau II 5000 hres
Niveau III 8000 hres
Niveau IV 9000 hres + examen

CHEF ELECTRICIEN - prime salariale

ARTICLE XI II

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

34
4000

13.01 semaine Normale de Travail

La semaine normale de travail pour tous les départements sera de quarante (40) heures par semaine, cédulée comme suit:

13.01A Quarts de travail - heures régulières

L'horaire suivant sera observé par la plupart des membres de l'équipe WTG, du lundi au vendredi :

HORAIRE T

1er quart

Dimanche	23:00 p.m.	7:00 a.m.
Lundi	23:00 p.m.	7:00 a.m.
Mardi	23:00 p.m.	7:00 a.m.
Mercredi	23:00 p.m.	7:00 a.m.
Jeudi	23:00 p.m.	7:00 a.m.

2e quart

Lundi	7:00 a.m.	15:00 p.m.
Mardi	7:00 a.m.	15:00 p.m.
Mercredi	7:00 a.m.	15:00 p.m.
Jeudi	7:00 a.m.	15:00 p.m.
Vendredi	7:00 a.m.	15:00 p.m.

3e quart

Lundi	15:00 p.m.	23:00 p.m.
Mardi	15:00 p.m.	23:00 p.m.
Mercredi	15:00 p.m.	23:00 p.m.
Jeudi	15:00 p.m.	23:00 p.m.
Vendredi	15:00 p.m.	23:00 p.m.

Les heures de travail détaillées ci-haut représentent les heures qui seront travaillées par la majorité de nos membres d'équipe.

Les départements dont la vocation est de transformer la matière première et d'approvisionner d'autres départements pourront lorsque nécessaire être appelés à travailler des heures autres que celles de la cédule normale, à condition que le changement ne soit pas plus d'une demi-heure avant l'équipe régulière.

Du côté de la production, lorsqu'il est impossible de produire avec seulement trois (3) quarts, un (1) des deux (2) horaires suivants pourra s'appliquer :

1. L'Horaire II

2. Si c'est impossible d'ajouter l'horaire II, ajouter l'horaire III

HORAIRES II

Si les demandes de production exigent du travail de sept jours il sera éxecuté selon les formules suivantes:

1. Par des équipes de douze (12) heures les samedis et dimanches, le samedi étant rémunéré à temps régulier et le dimanche à 1.92 fois le temps régulier, les équipes seront comblées de la façon suivante:

a) Par des volontaires travaillant sur l'équipement fabricant des pièces nécessitant une augmentation de production.

b) S'il n'y a pas de volontaire en "a", la possibilité sera offerte à des volontaires travaillant dans la même unité de production.

c) LeY volontaires devront acceptés pour une période minimum d'un an.

d) S'il n'y avait toujours pas de volontaires pour travailler les samedis et dimanches, la procédure Horaire III qui suit s'appliquera.

HORAIRE II 1

1. La Compagnie établira des équipes durant les sept (7) jours de la semaine civile selon les conditions suivantes:

a) Les membres d'équipe sur ces occupations auront un choix d'équipe selon leur ancienneté lorsque cette procédure sera appliquée et retourneront sur l'équipe qu'ils avaient choisie avant le début du travail de sept: (7) jours, lorsque cette équipe sera terminée.

b) Le taux de temps et demi sera payé dans les cas suivants:

- Pour les heures travaillées au-delà de huit; (8) heures par jour de calendrier durant les cinq (5) premiers jours.

- Pour toutes les heures travaillées en excédent de quarante (40) heures le 6e jour de la semaine, consécutif ou non

c) Le taux de temps double sera payé pour toutes les heures travaillées en excédant quarante (40) heures le 7e jour travaillé.

d) Si le salarié reçoit une des primes de surtemps prévue ci-haut, il recevra en même temps les bonis prévus à la clause ci--dessous.

e) Une prime horaire d'un dollar cinquante ($1.50) sera payée à tous les membres d'équipe pour toutes les heures autres que celles coincident avec une équipe régulière de travail selon la présente convention.

f) La prime prêvue en "e" ci-haut est en surplus de la prime d'équipe prévue par la présente convention.

g) L'horaire III sera éliminé après six (6) mois s'il était possible d'introduire 1 'horaire II.

13,01B Les équipes nécessitant des heures autres que celles ci-haut mentionnées seront convenues par lettre d'entente. La préférence d'équipe pour les membres d'équipe du département de la maintenance sera octroyée en se basant sur les métiers, compétences, qualifications et ancienneté.

Tout en maintenant la pratique, la Compagnie peut assigner du travail en surplus des heures normales de travail, incluant; le samedi et dimanche, les membres d'équipe des départements de fabrication et d'entretien seront obligés de travailler ces heures. A l'exception des cas d'urgences, les membres d'équipe recevront un avis pour travail en surtemps les fins de semaines le jeudi précédent .

En période de production réduite (deux (2) semaines ou plus), les heures de travail d'un département seront maintenues à un niveau raisonnable par voie de mises à pied de membres d'équipe, selon les dispositions de l'article 9 (ancienneté), à moins qu'il en soit autrement convenu mutuellement.

Si les demandes de production l'exigent et que toutes les alternatives ont été explorées, la Compagnie pourra céduler des heures de travail en surplus de la semaine normale de travail et les membres d'équipe avec le moins d'ancienneté travaillant sur ces unités de production et capable d'accomplir le travail seront obligés de travailler.

Si une nouvelle occupation est établie et que les heures à être travaillées ne peuvent s'établir à l'intérieur des cédules mentionnées ci-haut, la Compagnie et le Syndicat devront se rencontrer afin de décider d'une cédule d'heures de travail.

Bien que ce paragraphe établisse les heures normales de travail, il *ne* sera pas interprété comme une garantie de la part de la **Compagnie** de fournir un montant spécifié d'heures de travail par jour ou de jours de travai 1 par semaine.

13.01C REPARTITION DU SURTEMPS LES SAMEDIS ET DIMANCHES

Le travail sera offert par ancienneté par occupation respective et par "Set-up" ou aire de travail, et ce indépendamment de leur équipe régulière durant la semaine, à moins que les trois (3) équipes travaillent, dans **un tel cas chacun** maintiendra leur équipe de semaine.

- Si les trois (3) équipes travaillent et que seulement deux (2) personnes sont interessées ils travailleront sur 1 'équipe de leur choix pour cette journée, et auront la possibilité de se séparer les heures disponibles à condition qu'ils soient **toua** deux d'accord. S'ils ne choisissent pas de combler 1 'équipe libre la préférence sera alors donnée par ordre d'ancienneté aux autres membres de l'unité de production capable d'accomplir le travail.

- Dans le **cas ou aucune** personne détentrice du poste à combler ou **que** personne ne détienne le poste à combler, la préférence sera donnée par ordre d'ancienneté parmi les membres d 'équipe de 1 'unité de production capables d'accomplir le travail requis.

13.01D PROCEDURES DE REMPLACEMENT

Toute personne devant d'absenter pour une période de un (1) mois ou plus sera considérée comme ne faisant plus partie de l'unité de production et ce, jusqu'à ce qu'elle revienne au travail.

Durant l'absence, les membres d'équipe de cette unité de production seront réassignés selon leur choix d'équipe en vigueur et selon les besoins de production et non selon leur préférence d'équipement.

A son retour, la personne absente réintègrera l'unité de production ou elle était avant son départ. Si son choix d'équipe devait être modifié par une ou des ouvertures durant son absence, elle aura droit à un choix d'équipe à son retour.

La ou les personnes ayant bénéficié d'une préférence d'équipe a cause de l'absence d'une personne seront réassignées selon leur ancienneté lors du retour de cette même personne.

Il va sans dire que la Compagnie ne créera pas de surtemps lorsqu'il y a quelqu'un de disponible et capable d'accomplir le travail.

13.01E Les remplacements de membres d'équipe en congé personnel, vacance, maladie de moins d'un mois, etc. se font comme suit:

- Tout d'abord, la Compagnie utilise toute personne de son choix capable de combler tels postes temporairement vacants sans que cela crée du temps supplémentaire sur l'une ou l'autre des unités de production affectées. Autrement dit, le remplacement dans une unité de production ne devra pas déplacer ou créer du surtemps additionnel sur une autre unité de production.

  Si la création de temps supplémentaire est jugée nécessaire, le travail sera offert en 1er lieu aux membres d'équipe des deux (2) autres équipes affectées a la même opération spécifique qui auront la possibilité de St? partager également les heures supplémentaires à faire (dans le sens de "set-up", de division du travail tel que par exemple les extruders 0u encore les sections différentes de presses à injections).

  S'il devenait impossible de combler le vide par l'équipe précédente et suivante sur le même "set-up", la préférence sera alors offerte par ancienneté sur l'équipe avant et après de la personne manquante, par unité de production selon les noms inscrits sur la liste d'affichage de surtemps.

  Une liste de surtemps sera affichée dans chaque département du lundi au vendredi de la dernière semaine de chaque mois. Les intéressés à être considéré pour du surtemps durant le mois suivant y indiqueront leur nom dans la case appropriée.

  Dans les cas d'urgence ou la procédure normale n'est pas applicable et que du surtemps doit être déplacé, la Compagnie assignera temporairement quelqu'un jusqu'à un maximum de quatre (4) heures. Toutefois le processus normal de remplacement sera mis en marche immédiatement. Si le processus d'urgence a pour effet de rappeler un membre d'équipe au travail il lui sera assuré de faire quatre (4) heures de travail, sans

pour autant assurer quatre (4) heures au membre d'équipe qui. devra entrer avant le début de son équipe régulière. Sera considéré comme situation urgente toute situation où le membre d'équipe manquant n'a pas avisé de son absence avant le début de son équipe et ce sur opération continue.

13.02A Surtemps

Dans le but de maintenir la production et l'efficacité globale de notre entreprise, le surtemps sera à l 'occasion nécessaire. WTG avisera les membres de l'équipe de tout surtemps. Toutefois, il peut y avoir certaines situations exigeant du surtemps, où les exigences de la production nous empêchent de vous prévenir à l 'avance de cette nécessité. La nécessité du surtemps résulte habituellement de problèmes qui se développent ou de la non réussite des horaires établis de production.

13.02B Surement du temps

Le travail accompli par un membre d'équipe au-del& de sa Yemaine normale de travail, ou de sa journée normale de travail, ou l'ouvrage accompli par un membre d'équipe sur sd sixième équipe complète travaillée durant la même semaine (les congés payés seront comptés comme du temps travaillé en établissant la sixième équipe travaillée) sera payé du taux de temps et demi de son taux de base. Il est de plus entendu que les Aides techniques ne feront pas de temps supplémentaire manuel lequel est habituellement fait par les membres d'équipe, à moins qu'il y ait: manque de volontaires capable d'accomplir le travail.

13.03 Le temps double sera appliqué pour les heures de surtemps travaillées un dimanche.

13.04 Tout travail autorisé accompli l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés au paragraphe 14.01 devra être rémunéré à deux fois la moyenne des gains du membre d'équipe de la journée, en plus de la paye qu'il aurait reçue pour le jour de congé payé.

37,e

13.05A Le travail supplémentaire n'inclut pas:

Le temps travaillé par des membres d'équipe se remplacant à leur propre demande;

- Un changement d'horaire d'un membre d'équipe à sa propre demande ;

Le temps effectué par un membre d'équipe dans le but de compenser le temps qu'il a perdu pour des raisons personnelles;

- Le temps dépensé sur des problèmes syndicaux, toutefois le temps perdu de la journée ou semaine de travail du membre d'équipe alors qu'il assiste à une rencontre Compagnie/Syndicat et autres tâches syndicales reconnues dans ou à l'extérieur du site de la Compagnie sera considérée comme faisant partie de sa journée ou semaine normale de travail lors de la détermination du surtemps de cette journée ou cette semaine;

Le travail effectué en sur plus de ses heures normales de travail à cause d'un changement de quart.

13.05B A l'exception des cas de mauvaise foi il est convenu que si par inadvertance une personne était lésée en ce qui a attrait au surtemps, un nombre d'heures égales à celui de l'incident sera mis à la disposition du membre d'équipe afin d 'assurer le même revenu que s'il avait travaillé originalement les heures de surtemps, les heures offertes ne porteront pas préjudice à un autre membre d'équipe et ne sont des heures qu'il aurait accompli normalement.

13.06 Le taux de temps et demi ne sera pas payé deux fois pour les mêmes heures travaillées ou payées.

13.07 Période de dîner et de pauses pour les horaires I, II et III

Les membres de l'équipe WTG pourront: bénéficier d'une période de dîner payée de vingt (20) minutes à chaque jour de travail:

36/120

- La période de dîner sera déterminée par votre superviseur;
- Cette période de vingt (20) minutes débute lorsque vous quittez votre poste de travail et se termine lors de votre retour du poste de travail. Il est important que vous soyez de retour et que vous soyez prêts à débuter promptement votre travail à la fin de la période de vingt (20) minutes.

Les membres de l 'équipe WTG pourront bénéficier de deux (2) périodes de dix (10) minutes par quart de travail. Une période de repos sera déterminée par votre supérieur dans la première moitié du quart de travail et l'autre durant la seconde moitié.

Une période de repos additionnelle de dix (10) minutes sera accordée par chaque période de deux (2) heures de surtemps travaillée, immédiatement avant; ou après votre horaire régulier.

Relève pour le dîner et la pause

Lors d'opérations continues nécessitant l'utilisation de membres de relève pour les périodes de dîner et: de repos, le membre releveur demeurera à Son poste de travail jusqu'au moment où l'opérateur prend sa relève.

Dans le but de minimiser le temps d'attente pour le dîner et les pauses, un horaire pour toute l 'usine sera affiché à l 'entrée de la cafétéria.

13.08 Les membres d'équipe pourront accumuler les primes de surtemps (demi-temps et temps double) dans le but d'accumuler le temps nécessaire pour compenser pour un ou des jours de congés reliés aux congés de Noel. Ce nombre de jours sera déterminé en même temps que la cédule des jours de congés au début de l'année.

13.09 Rémunération du Président du Syndicat

Le Président du Syndicat sera rémunéré pour son travail de représentation qu'il accomplira. durant son horaire régulier de travail.

Il est entendu que le Président sera disponible pour assister et participer aux réunions d'information et de formation, lorsque nécessaire.

Aucune rémunération ne lui sera accordée *pour* toute activité effectuée hors des heures de travail et lors d'absence pour des raisons syndicales,

Le Président: du Syndicat sera rémunéré au niveau 2 Fabrication et bénéficiera d'une prime horaire de $0.30.

ARTICLE XIV

CONGES

14.01 WTG accorde onze (11) congés payés pour chaque année de calendrier. La cédule finale des congés pour l'année suivante sera communiquée aux membres d'équipe au mois de novembre et elle sera définitive à moins de circonstances majeures.

LISTE DES CONGES

Jour de l'an

Epiphanie

Vendredi Saint

Fête de la Reine

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Immaculé Conception

Noel

Journée "flottante"

Journée "flottante" additionnelle éligible après le 1er août 1992

14.02 Le paiement du congé sera calculé sur une base de huit (8) heures de paie à votre taux régulier. Les membres d'équipe qui travaillent lors d'un congé seront payés à Lémps Cloub1e de leurs heures régulières en plus de recevoir le paiement ordinaire réservé aux congés.

14.03 Pour avoir droit au paiement d'un jour de congé, il est entendu qu'un membre d'équipe:

a) devra avoir complété trente (30) jours continuels de service avec la Compagnie et aurait été cédulé pour travai1ler 3'il n'y avait: pas eu de congé;

b) s'il n'est pas en vacances annuel.les, devra se rapporter au travail le jour de congé concerné s'il en est requis par la Compagnie et il devra accompl i r le travail qui lui est assigné à moins que la Compagnie ait été notifiée suffisamment à 1'avance;

c) devra avoir travaillé au complet son équipe régulière cédulée précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné.

Exception: Un membre d'équipe qui est incapable de se rapporter au travail lors des jours exigés pour se qualifier pour un congé, parce qu'il est confiné dans un hôpital ou à la maison pour raison de maladie ou d'accident, et est dans l'opinion de la Compagnie, empêché de travailler, sera payé le montant: du salaire pour le congé payé s'il était autrement qualifié, n'eût été de cette exception. Cette exception est limitée à deux (2) congés payés au cOurs d'un même cas d'empêchement, à condition que le membre d'équipe ne soit pas éligible aux Compensations d'Accident de Travail.

14.04 Les jOurs de congés mentionnés au paragraphe 14.01 commenceront à 23:00 heures et: se termineront à 23:00 heures. Indépendamment du paragraphe 13.04, un membre d'équipe ne sera pas payé temps double pour les heures travai llées lors d'un congé si les heures de début de l'équipe régulière d'un membre d'équipe débutent ou se continuent au cours d'un tel congé.

ARTICLE XV

VACANCES

15.01 La Compagnie convient d'accorder des vacances annuelles à tous les membres d'équipe qui sont à l'emploi de la Compagnie au cOmmencement de la période régulière de vacances choisies par la Compagnie. Les vacances payées sont accordées sur la base d'une année de calendrier, soit du 1er mai au 31 avril. Les bénéfices de vacances sont détaillées ci-après.

15.02 Les membres d'équipe auront droit à une vacance dont la durée sera basée sur l'ancienneté et le paiement sera établi selon un pourcentage du total des gains pour la période de douze (12) mois et se terminant et incluant la dernière période de salaire du mois d'avril.

STATUT D'ANCIENNETE	DUREE DES VACANCES	TAUX REM.
Jusqu'à cinq (5) ans	Loi 126	
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	6%
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8%
Quinze (15) ans et. plus	Cinq (5) semaines	10%

Le membre d'équipe qui a moins de cinq (5) ans de service sera considéré selon la Loi 126.

Un membre d'équipe qui atteint cinq (5), dix (10) ans ou quinze (15) ans de service crédité entre le 1er . janvier et le 24 décembre d'une année de calendrier, aura droit à une (1) semaine de vacances additionnelle suivant la date qu'il atteint cinq (5), dix (10) ou quinze (15) ans de service crédité.

15.03A Au cours de toute année ou la Compagnie suit sa pratique normale de fermer l'usine pour la période des vacances, soit les deux (2) dernières semaines de juillet, le membre d'équipe qui se qualifie pour des vacances prendra ses vacances lors de cette période. Tout membre d'équipe travaillant durant cette période le fera sur une base volontaire à condition que la demande de production ou d'entretien ne dépasse pas le nombre de volontaires, dans un tel cas, les membres d'équipe avec le moins d'ancienneté travaillant sur ces occupations seront requis d'accomplir le travail.

15.03B Les membres d'équipe qui ont droit à des vacances plus considérables que la période de fermeture, signifieront à leur contremaître respectif, et ce, avant le 1er avril leur préférence et une période déterminée pour de telles vacances doit être spécifiée nécessairement par le contremaître du département tout en prenant en considération les besoins de la production. De telles vacances additionnelles débuteront en tout temps après le 1er janvier et seront complétées avant le 31 décembre de l'année courante, et pourraient être cédulées comme suit : jusqu'à cinq (5) jours consécutifs immédiatement avant ou après la fermeture d'usine. En d'autre temps jusqu'à dix (10) jours consécutifs.

15.03C Toutefois, les membres d'équipe qui ont droit à seulement deux (2) semaines de vacances et qui travaillent comme volontaires durant la fermeture de l'usine pourront prendre leur vacances en tout temps avant le 31 mars de l'année suivante.

15.03D Avec le consentement préalable de votre Directeur de Production, vous pourrez changer ou annuler vos vacances, Toutefois, vous ne pourrez utiliser votre ancienneté pour faire déplacer les vacances déjà approuvées d'un autre membre d'équipe lorsque vous bénéficiez d'un transfert. Advenant votre réassignation dans un autre groupe, vous pourriez utiliser votre ancienneté pour faire déplacer les vacances déjà approuvées d'un autre membre d'équipe. Vous pouvez choisir d'être payé au lieu de prendre des vacances. Au mois de janvier de chaque année, vous serez payé pour les vacances non utilisées de l'année précédente. Le paiement sera fait suivant; le pourcentage de votre salaire pour la période de douze (12) mois se terminant et incluant la dernière période de paie en avril.

15.03E Dans les cas d'extrême urgence et lorsqu'il vous est impossible de demander un consentement au préalable pour une journée de vacance, vous pouvez demander qu'une journée d'absence soit comptée comme vacance en soumettant une Demande pour Vacance d'Urgence à votre Superviseur. Le consentement sera basé sur les mérites des circonstances de l'individu.

15.03F Dans le cas ou nous ne pouvons pas suivre la politique normale, la compagnie avisera tous les membres pour le 1er janvier, et les membres d'équipe se verront offrir l'opportunité de céduler, avant le 1er avril, au moins dix (10) jours consécutifs de vacances pour l'année suivante qui devront être pris entre le 15 mai et le 15 septembre.

15.03G Les membres d'équipe ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront céduler au moins dix (10) jours consécutifs qui pourront être pris en tout temps autre qu'entre le 15 mai et le 15 septembre.

15.03H S'il y avait durant vos vacances un congé à WTG, cette journée sera traitée à titre de congé et non pas à titre de vacances.

15.04 La paie de vacances de chaque membre d'équipe lui sera accordé quarante huit (48) heures avant la fin de cette dernière semaine de travail et sera négociable la dernière journée de cette même semaine.

15.05 Les membres d'équipe dont l'emploi est terminé de façon permanente avec la Compagnie pour quelque raison que ce soit bénéficieront d'une paie de vacances en accord avec le pourcentage correspondant de leur durée de service.

15.06, Lorsqu'à cause de maladie ou d'accident et pour ces raisons seulement, la paye de vacances est moindre que le minimum suivant, alors la paye de vacances sera augmentée jusqu'à un minimum de cent soixante dollars (160$) par semaine à condition que le membre d'équipe ait travaillé au cours de l'année précédente et qu'il ait repris ses fonctions normales pas moins de trois (3) mois précédant la période où les vacances sont accordées.

15.07 FONCTION DE JURE

Lorsqu'un membre d'équipe est requis pour servir comme juré ou qui est requis de se présenter pour servir comme juré et n'est pas subséquemment requis de servir ce qui l'empêche de faire son travail régulier avec la Compagnie, il sera payé une allocation pour le temps perdu représentant la différence entre les gains reçus de la cour et son salaire à temps simple, excluant toutes primes pour la période de tel service.

ARTICLE XVI

SECTION SECURITE

SECURITE ET SANTE

16.01 La Compagnie prendra des mesures raisonnables et nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des membres d'équipe pendant les heures de travail, et se conformera à toute législation pertinente.

16.02 Le syndicat convient de collaborer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager la sécurité, la prévention des accidents et l'hygiène et, il collaborera pour que les membres d'équipe obéissent aux directives et aux règlements raisonnables qui peuvent être mis dans le but d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

16.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat.

16.04 La fonction de ce comité de sécurité sera de faciliter et de promouvoir l'hygiène et la sécurité à l'usine. Le comité de sécurité se rencontrera au moins une (1) fois par mois, dans le but de discuter des problèmes d'hygiène et de sécurité et fera le tour de l'usine périodiquement, afin de vérifier que les méthodes d'hygiène et de sécurité mises en vigueur soient suivies. Les membres du syndicat de ce comité seront payés à leur taux horaire pour le temps d'assister à ce comité ainsi qu'au tour de l'usine. Considérations pertinentes seront accordées aux recommandations du Comité de Sécurité.

16.05 LES TROIS REGLES DE SECURITE

Afin d'assurer la santé et la sécurité de tous les membres il'équipe, WTG requière votre pleine compréhension de ces trois règles de sécurité :

1, Suivre les règlements de sécurité
La première règle importante est de suivre exactement les règlements dans chaque zone de travail. Lorsqu'on consulte les causes d'accidents, on constate qu'une grande partie de ceux-ci pourraient être évités si les membres d'équipe suivaient adéquatement les règlements particuliers de chaque lieu de travail.

Tous les processus de travail chez WTG ont établi des normes de production axées sur l'élimination des pertes. Une partie de ces normes implique les feuilles de procédé qui couvrent l'utilisation de l'équipement, Une production sécuritaire est assurée lorsque les normes et les guides de sécurité des feuilles de procédé sont suivis.

Si vous ne comprenez pas entièrement un règlement de sécurité Ou une norme de production axée sur la sécurité, consultez votre Superviseur avant de débuter le travail.

2. Arrêtez - Appelez - Attendez
Les statistiques démontrent que les accidents les plus sérieux semblent se produire lorsqu'on tente de régler certaines situations inhabituelles, telles des bris d'équipement ou le mauvais fonctionnement de cet équipement.

Lorsqu'un problème survient, il est important que le membre d'équipe ARRETE cet équipement, APPELE n Superviseur/Chef d'équipe ou un membre autorisé à corriger le problème et, ATTEND. Ce règlement doit être suivi attentivement. A aucun moment un membre d'équipe ne devrait tenter de corriger un problème lui-même. Il ne faut jamais se dire "Eh bien, ce n'est probablement rien de sérieux",

3. Même les blessures mineures comptent
La troisième règle importante est que vous devez aviser immédiatemerit. votre Superviseur lorsque vous vous sentez malade Ou que vous êtes blessé. Selon la gravité de la situation, celui-ci vous amènera soit au Service Industriel de Santé ou a l'hopital. Si vous êtes blessé, sans égard à la sévérité, ne sentez jamais que ça ne vaut pas la peine de s'en faire.

16.06 La Compagnie, sur demande du syndicat, permettra à un hygiéniste industriel du syndicat international auquel le syndicat local 696 est affilié, de faire des visites d'usine dans le but de conseiller le syndicat local dans le domaine de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et de la prévention.

16.07 La Compagnie et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies cOmme des maladies qui exigent un traitement approprié. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, priviléges et assurance collective en vertu de la présente convention collective de travail soient accordés aux salariés qui en souffrent,

21

16.08 Les frais de séjour en clinique spécialisée dans le traitement d'alcoolisme et de toxicomanie et reconnue comme telle seront partagés en trois (3) parties égales entre la Compagnie, le Syndicat et le membre d'équipe. Toutefois la portion de la Compagnie ne dépassera pas cinq-cent dollars ($500), et la coordination de ce programme sera faite par le bureau de santé.

16.09 La Compagnie permettra au préventionniste d'afficher de l'information cOncernant la sécurité santé à condition d'obtenir l'approbation du directeur de sécurité santé.

16.10 Le directeur de sécurité et le préventionniste participeront à l'instauration de nouvelles méthodes de travail, nouvelles machineries, nouveaux produits utilisés de façon à prévenir le risque d'accident pour les membres d'équipe.

16.11 La compagnie s'assurera que les échantillonages pertinents soient faits dans les endroits à risques ou sur des postes ou des symptômes nouveaux apparaissent afin d'assurer lln suivi et de dépister les problèmes p0tentiels.

16.12 Tout différend cOncernant 1'application des dispositions ci-haut mentionnées sera sujet de grief en vertu de la procédure de griefs.

SERVICE INDUSTRIEL DE SANTE

16.13 Si vous avez un problème médical de quelque nature qu'il soit, relié au travail, vous devez en faire rapport aux Service Industriel de Santé pour une évaluation préalablement au départ de l'usine.

16.14 Les membres d'équipe peuvent être examinés par le médecin de la Compagnie suite au retour d'une absence de travail pour raison médicale résultant d'une blessure ou d'une maladie reliée au travail.

16.15 Les membres d'équipe en absence de travail pour raison médicale doivent soumettre une attestation signée par un médecin qui atteste que le membre est physiquement capable de retourner au travail. Dès lors, il sera de la responsabilité du Service Industriel de Santé de déterminer si la personne est capable de retourner au travail. Si un examen est nécessaire il portera seulement sur l'aspect de l'état de santé du -travailleur qui est la cause de son absence du travail.

16.16 EQUIPEMENT PERSONNEL DE PROTECTION

L'équipement personnel de protection incluant l'équipement de protection pour les yeux, le visage, la tête, les oreilles, les extrémités et le système respiratoire sera fourni par la Compaqnie partout où nécessaire. Lorsque l'utilisation de l'équipement de sécurité est désigné comme étant mandatoire, l'utilisation de cet équipement par les membres d'équipe sera considérée comme une condition de l'emploi.

16.17 PROCEDURE DE RAPPORT
ENQUETE D'ACCIDENT ET D'INCIDENT

Il est de la politique de la Compagnie de maintenir un programme complet d'enquête d'accident. Votre Superviseur ainsi que la section de sécurité étudient constamment les causes d'accident et cherchent les moyens de les empêcher. Cette information est accumulée par l'entremise des enquêtes d'accident et d'analyses ainsi qu'en restant à l'écoute des derniers développements dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Si cela devait s'avérer nécessaire, vous devez être préparer à participer à une enquête d'accident, si cela vous est demandé par votre Superviseur, suite à une requête du comité de sécurité-santé ou du Service Industriel de Santé.

Le système WTG de rapport d'incident a pour but de promouvoir la reconnaissance des dangers et la prévention des accidents chez WTG. Tout membre d'équipe peut écrire un rapport de quasi-accident dans des situations avec un potentiel de blessures.

Si vous remplissez un rapport d'incident, votre Superviseur procèdera alors à une enquête exhaustive de la situation et apportera les corrections nécessaires.

ARTICLE

TABLEAUX D'AFFICHAGE

17.01 La Compagnie convient de laisser au syndicat l'usage de tableaux d'affichage qui seront placés à des endroits désignés par la Compagnie pourvu que l'usage de ces tableaux ne soit qu'au seul affichage d'avis signés par le Président ou une autre personne du Syndicat autorisée à signer et approuvés par la Compagnie.

17.02 Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés:

- avis d'activités sociales et récréatives du syndicat;
- avis concernant les élections du syndicat, les résultats de telles élections, les nominations par le syndicat, et;
- avis d'assemblées du syndicat ou de toute activité sociale syndicale.

17.03 Le syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Direction.

ARTICLE XVIII

Sécurité syndicale

18.01 Comme condition de la continuation de leur emploi, les employés qui, à cette date, sont membres en règle du Syndicat, le demeureront pendant la vie de cette convention elle ce qui concerne le paiement des cotisations syndicales.

18.02 Pour des fins d'application des paragraphes précédents, la déduction d'argent sur le salaire des membres d'équipe ne se fera qu'après réception d'une carte d'autorisation signée par les membres d'équipe sur une formule satisfaisante pour la Compagnie. Ces autorisations seront signées en triplicata par les membres d'équipe concernés et leur signature sera apposée devant; un membre d'équipe de la Compagnie agissant comme témoin. Une copie sera remise au membre d'équipe qui aura autorisé la déduction, une autre sera donnée au Syndicat et la troisième sera expédiée à la Compagnie. La Compagnie remettra les argents ainsi perçus au Syndicat par un chèque payable au trésorier du Syndicat. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent exclusivement aux cotisations syndicales des membres d'équipe ou à un montant équivalent.

18.03 Le Syndicat; indemnisera la Compagnie et la mettra à couvert de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie et toute autre forme d'obligation qui pourraient venir du fait que la Compagnie fait des déductions en accord avec les autorisations et transports précédents, et le Syndicat remettra directement aux membres d'équipe de qui une déduction erronnée a été faite,

18.04 Comme condition de la continuation de leur emploi, les membres d'équipe engagés le ou après le 4 octobre 1964, devront payer un moritant d'argent équivalent aux cotisations syndicales. Les déductions seront faites sur une base hebdomadaire ou mensuel. représentant un montant fixe qui sera fourni à la Compagnie par l'entremise du président du Syndicat local, et si nécessaire les ajustements seront fait une fois par mois.

ARTICLE XIX

GENERAL ITES

Mesures Disciplinaires

19.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaire susceptible d'être appliqués par l'employeur, Cependant, la sanction imposée peut être contestée selon la procédure de grief .

19.02 La décision d'imposer une mesure disciplinaire sera communiquée dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction sauf si la mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement. Dans de tels cas, une rencontre sera tenue entre le directeur des ressources humaines ou son représentant et le président du syndicat ou son représentant et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

19,03 L'employeur avisera par écrit le membre d'équipe des motifs de l'imposition de la mesure disciplinaire. Tel avis sera remis en main propre au membre d'équipe en présence d'un délégué ou transmis par la poste ou autrement à la dernière adresse fournie par le membre d'équipe à l'employeur.

19.04 L'employeur fournira au président du syndicat: une copie de toute réprimande ou mesure disciplinaire.

19.05 La mesure disciplinaire si c'est une suspension ou un congédiement, devra être effective au plus tard cinq (5) jours ouvrables après son imposition.

19.06 Toute réprimande et tout avis disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne pourra être invoqué contre le salarié.

19.07 Tout membre d'équipe accompagné d'un représentant syndical pourra en dehors de ses heures régulières de travail, consulter son dossier en présence d'un représentant de l'employeur, selon la disponibilité de l'employeur à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours ouvrables de la demande de consultation.

ARTICLE XX

20.01 Changements technologiques

Dans les cas de changements technologiques qui affectent l'équipement, le poste de travail, les exigences requises d'un salarié, l'employeur mettra à la disposition des salariés impliqués les moyens nécessaires raisonnables pour lui permettre de rencontrer les nouvelles exigences requises pour accomplir normalement son travail.

Le salarié impliqué, à qui l'employeur met les moyens nécessaires raisonnables pour lui permettre de rencontrer les nouvelles exigences requises pour accomplir normalement son *travail* devra collaborer afin de rencontrer les nouvelles exigences requises.

Lorsqu'un salarié à qui l'employeur a mis à sa disposition les moyens nécessaires raisonnables ci-haut mentionnés ne peut; rencontrer les nouvelles exigences requises, la procédure de décroissement s'appliquera.

La Compagnie informera les membres d'équipe de la maintenance des besoins futurs de la Compagnie dans les différents métiers de façon à pouvoir orienter son personnel vers une formation adéquate aux besoins futurs.

ARTICLE I

21.01 Fonds de solidarité

1. L'employeur accepte de collaborer pour permettre aux membres d'équipe qui le désirent de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. Quel que soit: le nombre de membres d'équipe qui en font la **demande,** l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque **membre** d'équipe qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le membre d'équipe, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

3. Un membre d'équipe peut en tout **temps** modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds qui le transmettra à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à faire parvenir une copie **au** Fonds.

4. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous **les** mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant les prélèvements) les sommes déduites en vertu de l'article 2 et à remettre une copie au responsable.

Cette remise doit être **accompagnée** d'un état indiquant:

1 Le numéro de référence de l'employeur (fourni par le Fonds) soit: - - - - - -

2. La période couverte pour: chacune des remises (JJ-MM--AA)

3. Le nom et prénom de chaque membre d'équipe.

4. Le numéro d'assurance **sociale** de chaque **membre** d'équipe.

5. Le montant prélevé pour chacun en vertu de l'article 2.

Ainsi l'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Ponds en utilisant la liste que ce dernier lui fournira mensuellement ou fera en sorte que son modèle soit: conforme aux procédures administratives du Fonds.

5. Si lors des remises aucun versement n'apparait pour un membre d'équipe, l'employeur en indiquera la raison.

Exemple: --absence autorisée
-maladie
--plus à l'emploi de l'entreprise
-etc.

ARTIKLE I I

CORRESPONDANCE

22.01 Excepté clans les cas où il est prévu différemment, les communicdti0iis officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devraient être adressées par la poste allx adresses off icielles suivantes:

A la Compagnie:

WATERVILLE TG INC.
B/S 4500
Waterville (Québec)
J0B 3H0

Au Syndicat:

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LTEGE, L1NOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE
LOCAL 696
C.P. 90
Waterville (Québec)
J0B 3H0

22.02 T0ute telle communication d0nnée conformément à la présente convent ion sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.

22,03 I1 est entendue que toutes l e s lettres d 'ententes actives ai ns i que les annexes, le plan de pension et La convention de prestations supplémentaires d e chômage font: partie i ntégrale de la présente convention,

Lettres d'entente

#1 Représentant à la Prévention
#2 Sous-traitance
#3 Cédule deux quarts de travail
#4 Modifications à la présente convention collective

Annexes

"A" Cédule des taux horaire - Fabrication et Entretien
"B" Liste des occupations - Fabrication et Entretien
"C" Liste des Arbitres

ARTICLE XXIII

DUREE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention sera **en vigueur** du 1er août 1990 au 31 juillet 1993, et d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties donne à l'autre un avis écrit de cancellation pas moins de deux (2) mois et pas plus de trois (3) mois avant la date de terminaison ci-haut: et toutes autres dates d'anniversaires ci-après. Sujet aux dispositions prévues pour la cancellation, l'une ou l'autre des parties **peut** donner à l'autre un avis de proposition pour révision de pas moins de deux (2) **mois ou pas** plus de trois (3) mois avant la date de terminaison ci-haut ou toutes dates ci-après, et les parties se rencontrent après cette période pour considérer les révisions proposées.

En foi de quoi les parties en présence **ont** signé ce 23ième jour d'avril 1990.

WATERVILLE TG INC.

LES OUVRIERS **UNI!:** DU CAOUTCHOUC LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE, LOCAL 696

Waterville, le 29 mars 1990

Lettre d 'Entente #1

entre:

WATERVILLE TG INC.

et

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE,
LINOLEUM ET PLASTIQUE
D'AMERIQUE, LOCAL 696

Le Syndicat et la Compagnie par leur représentants respectifs acceptent que le représentant à la prévention accomplisse différents travaux se rattachant à la sécurité et santé sous la direction du Directeur de Sécurité, et ce en dehors des tâches prescrites par la loi 17 afin de fournir une semaine complète de travail.

Il est entendu que le représentant à la prévention maintient tous les droits qu'il avait sur son occupation précédant son appointement à la prévention, ce qui veut dire que dans l'éventualité qu'un autre membre soit nommé à sa place à la prochaine nomination, il retournera sur son travail antécédant.

Il est entendu que le représentant sera rémunéré à la moyenne horaire des gains qu'il faisait avant son appointement, pour le cas présent et futur.

Il est entendu que comme par le passé, le représentant a un travail à accomplir, il lui sera accordé le temps nécessaire pour s'occuper des problèmes syndicaux qui lui incombent en relation de sa position au sein du syndicat.

Il est entendu que cet arrangement- est provisoire et qu'il tiendra aussi longtemps qu'il rencontrera le but fixé par la loi 17, c'est-à-dire **santé** et **sécurité au** travail.

EN FOI **DE QUOI** les parties en **présence ont** signé ce 29ième jour de mars 1990.

WATERVILLE TG INC.

Jean Pellerin
Paul Calvi
Mario Larose

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC,
LIEGE, LINOLEUM, PLASTIQUE
D'AMERIQUE, LOCAL 696

Michel Ducharme
Dominique Perron
Claire Pérusse
René Foucher
Réal Côté
Gail Smith
Gaston Gilbert
Nil Robert

Waterville, le 29 mars 1990

Lettre d'Entente #2

entre

Waterville TG Inc.
et
Les Ouvriers Unis de Caoutchouc
Liège, Linoléum et Plastique
d'Amérique, Local 696

Les parties en présence reconnaissent que pour maintenir une position concurrentielle au niveau de ses compétiteurs, Waterville TG Inc. se doit de diminuer ses côûts de main d'oeuvre. Pour ce faire, en respectant les clauses salariales de la présente convention collective, la seule alternative est de recourrir à la sous-traitance tout en respectant les conditions suivarites:

il) La compagnie s'engage à maintenir un niveau d'emploi actif minimum de .525

b) En cas de mise à pied de personnes de moins d'un (1) an, la présente eritente n'entrera pas en vigueur sauf si le niveau d'emploi baisse à moins de 525.

c) Les gens de plus d'un an d'ancienneté qui seront mis à pied continueront à accumuler de 1 'ancienneté, donc leur droit de rappel. ne sera pas affecté et ce nonobstant des dispositions de l'article 10.02 de la présente convention collective.

d) S'il. devenait nécessaire de mettre à pied des membres d'équipe de plus d'un (1) an d 'ancienneté, une formule de pré-retraite sera offerte aux membres d'équipe de cinquante-cinq (55) ans et plus qui ont atteint le chiffre magique de soixante-quinze (75) et ce sans pénalité, donc le 4/10 de 1% de pénalité ne s'appliquera pas et ils auront l'opportunité de choisir avant la mise à pied.

e) Jusqu'à ce que tous les membres d'équipe de plus d'un (1) an d'ancienneté en mise à pied soient rappelés, une considération particulière sera donnée aUX demandes de permission d'absence pour tous ceux qui le désire pour une période de trois (3) mois indépendamment de 1 'ancienneté du requérant.

fi) S'il devenait nécessaire de réduire le nombre de membre d'équipe à un niveau moindre de 525, aucun travail existant ne sera sous-contracté et le moulage offert en sous-traitance sera ramené aux usines de la Compagnie. Le terme moulage; consiste à un procédé qui requiert l'injection ou le transfert d'une quantité de caoutchouc dans un moule pour en faire une pièce moulée.

g) Le syndicat sera informé des contrats futurs et du nombre d'emploi qu'impliquera la sous-traitance ainsi que des pièces et de la nature des opérations en sous-traitance.

h) Les équipements d'extrusion et de mélange ne seront pas sujet à la sous-traitance.

En foi de quoi les parties en présence ont signé ce 29ième jour de mars 1990.

WATERVILLE TG INC.

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE, LOCAL 696

Wate Yville, le 29 mars 1990

Lettre d'Entente #3

entre

Waterville TG Inc.
et,
Les Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège,
Linoléum et Plastique d'Amérique,
Local 696

Nonobstant de ce qui précède dans l'article 13 de la convention relative aux heures de travail et; aussi aux quarts de travail ou tout autre dispositions contraire à la convention;

La Compagnie pourra établir lorsque possible et ce seulement sur base volontaire une cédule de deux (2) quarts de travail.

Toutefois, le fait d'implanter la cédule de deux (2) équipes n'aura pas pour effet de créer de mise à pied, si ce n'est le résultat d'un ralentissement de l'économie.

L'implantation de la cédule de deux (2) équipes se fiera sur base volontaire en maintenant les choix d'équipe déjà en vigueur,

Les membres d'équipe qui ne seront pas volontaire à travailler sur la cédule de deux (2) équipes n'auront pas à changer d'occupation ou d'unités de production.

L'horaire suivant sera observé lors de l'implantation de la cédule de deux (2) équipes du lundi au vendredi:

	Quart	Heure d'arrivée	Heure de départ
Fabrication	1er quart	6:30 a.m.	15:00 p.m.
	2e quart	15:00 p.m.	23:30 p,m.
Eritretien	1er quart	6:30 a.m.	15:00 p.m.
	2e quart	15:00 p.m.	23:30 p.m.
	3e quart:	22:30 p.m.	7:00 a.m.

Les membres d'équipe bénéficieront d'une période de dîner non payée de trente (30) minutes à tous les' jours de travail.

- La période de dîner sera déterminée par votre superviseur;
- Cette période de trente (30) minutes débute lorsque vous quittez votre poyte de travail et se termine à votre retour au poste de travail. Il est important que vous soyez de retour et vous soyez prêts à débuter promptement votre travail à la fin de la période de trente (30) minutes.

Les membres d'équipe pourront: bénéficier de deux (2) périodes de quinze (15) minutes de pause par quart de travail.

Une période de repos sera déterminée par votre superviseur dans la première moitié du quart de travail et l'autre durant la seconde moitié.

Une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes sera accordée par chaque période de deux (2) heures de surtemps travaillée immédiatement avant ou après votre horaire régulier.

Une prime de trente-cinq ($0.35) l'heure sera ajoutée au taux horaire des membres d'équipe qui seront volontaire et qui travailleront sur la cédule de deux (2) équipes.

Cette lettre d'entente (lettre #3) ne sera pas modifiable pour la durée de cette convention.

En foi de quoi les parties en présence ont signé ce 29ième jour de mars 1990.

WATERVILLE TG INC

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE, LOCAL 696

Waterville, le 23 avril 1990

Lettre d'Entente #4

entre

WATERVILLE TG INC.

ET

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE,
LINOLEUM ET PLATIQUE D'AMERIQUE,
LOCAL 696

Les parties conviennent ce qui suit:

1. La présente Entente entrera en vigueur le 2 avril 1990 et se terminera à l'échéance de la Convention Collective intervenue entre les parties le 27 janvier 1988.

2. La Convention Collective actuellement en vigueur est amendée pour que toutes les conditions de travail, à l'exception des clauses sur les bénéfices à l'annexe A, négociées par les parties et prévues à la Convention Collective datée le 23 avril 1990, s'appliquent pour la période prévue à l'article 1 ci-haut.

3. Cette Entente fait partie intégrante de la Convention Collective existante.

EN FOI DE QUOI les parties en présence ont signé ce 23ième jour d'avril 1990.

WATERVILLE TG INC.

LES OUVRIERS UNIS DU CAOUTCHOUC, LIEGE, LINOLEUM ET PLASTIQUE D'AMERIQUE, LOCAL 696

WATERVI... TG INC ANNEXE "A"

CEDULE DES TAUX DE BASE - FABRICATION

NIVEAU	1/3/90	1/8/90	1/8/91	1/8/92
1	10.91	11.21	11.51	11.77
2	11.27	11.57	11.87	12.13

POUR CONCIERGE DEJA EN PLACE

1/3/90	1/8/90	1/8/91	1/8/92
11.53	11.65	11.77	11.77

POUR NOUVEAU CONCIERGE - NIVEAU 1 FABRICATION

ENTREE	31 JOURS	61 JOURS	91 JOURS
8.19	8.69	9.19	NIVEAU I OU II

TAUX D'ETUDIANT A COMPTER DU 1/8/90

7.49

CEDULE DES TAUX DE BASE - ENTRETIEN

	1/3/90	1/8/90	1/8/91	1/8/92
NIVEAU D'APPRENTI I	11.72	12.02	12.32	12.58
NIVEAU D'APPRENTI II	11.87	12.17	12.47	12,73
NIVEAU I	11.90	12,20	12.50	12.76
NIVEAU II	12.14	12.44	12.74	13.00
NIVEAU III	12.46	12.76	13.06	13.32
NIVEAU I V	13.36	13.66	13.96	14.22
CHEF ELECTRICIEN	13.54	13.84	14.14	14.40

AUGMENTATION GENERALE

LA COMPAGNIE CONVIENT DE! DONNER LES AUGMENTATIONS SUIVANTES:

EN VIGUEUR LE 1 AOUT 1990	$0.30
EN VIGUEUR LE 1 AOUT 1991	$0.30
*EN VIGUEUR LE 1 AOUT 1992	$0.26

LA COMPAGNIE CONVIENT D'AJUSTER LES BENEFICES DE LA FACON SUIVANTE:

	1/8/90	1/8/91	1/8/92
PENSION DE BASE	1.00	1.00	1.00

CHIRO: MAX $300/ANNEE

*LA COMPAGNIE PREVOIT PARTAGER POUR L'ANNEE FISCALE 1992-93 UNE PARTIE DES AMELIORATIONS EXCEDANT LE BUDGET PREVU JUSQU'A UN MAXIMUM DE $0.20 DE L'HEURE POUR CHAQUE MEMBRE D'EQUIPE ETANT AU TRAVAIL POUR LA PERIODE DU 1ER AOUT 1992 AU 31 JUILLET 1993.

CETTE SOMME SERA PAYEE AU MOIS DE DECEMBRE 1993 SOUS FORME DE MONTANT FORFAITAIRE

ANNEXE "E1"

LISTE DES OCCUPATIONS - FABRICATION

COATICOOK

31/07/87	1/08/87	1/03/90
1-1 Mini Cutter 1-3 Plug 1-6 Drill 1-9 Core Inserter 2-5 Ranger Tape Machine	Releveur Gr 2	Niveau 1
1-4 Shoe String slitter 2-1 Vulcanizer	Opérateur Gr 3	Niveau I

EXTRUSION

10-08 Technicien Micro Onde	Technicien Gr 5	Niveau II

EXTRUSION

31/07/87	1/08/87	1/03/90
1-5 Approvisionneur d'Extrudeuse 1-12 Coupeur de bandes 1-15 Préposé à l'enlevement des bandes 1-17 Coupeur de bandes D.D.	Aide Général Gr 1	Niveau I
1-23 Coupeur de bandes à la machine Homme de service Releveur 4-1 Homme de service	Releveur Gr 3	Niveau II
5-1 Homme de service & Releveur à l'extrudeuse 5-2 Homme de service 5-3 Vérificateur de reclassificateur	Releveur Opérateur Gr 4	Niveau II
8-2 Préposé à l'exttrusion D.D. 10-1 Opérateur d'extrudeuse de bande 10-7 Opérateur d'exttrudeuse D.D.	Opérateur d'extrudeuse Gr 5	Niveau II

EXPEDITION & RECEPTION

31/07/87	1/08/87	1/03/90
4-3 Préposé à l'entrepôt	Préposé à l'entrepôt Gr 3 Homme de Service	Niveau II
6-2 Receveur à l'entrepôt 7-1 Vérificateur à l'entrepôt 7-6 Préposé à la réception	Préposé à l'expédition et réception Gr 4	Niveau II
10-10 Chauffeur de camion Manutentionnaire	Opérateur Gr 5	Niveau II

MELANGE

31/07/87	1/08/87	1/03/90
4-4 Homme de Plancher Coupeur de Caoutchouc 4-5 Empl ieur de 4-7 Aménageur de cuvettes au Banbury 4-8 Aide à la Calandre 4-11 Décaisseur 4-12 Homme de Flancher machine sous-tapis	Homme de Plancher Gr 3	Niveau II
6-1 Receveur de ma t i ères premières 6-4 Batch-off & rubber stacker 7-3 Opérateur d e banbury releveur 8-1 Mélangeur	Releveur Banbury Gr 4	Niveau II
7-4 Réinspecteur et réparateur sous-tapis 7-5 Wind-up relief 8-3 Inspecteur sheet	Releveur Sheet Gr 4	Niveau II
9-2 Banbury Millman Compounder 9-3 Banbury Millman Compounder & S .M. 9-4 Banbury Mi llman Compounder 9-6 Millman Combination 9-7 Sheet Machine Millman 9-8 Millman Moulin 100" 9-9 Batch-off Op-Moulin 100" 10-3 Opérateur de Calandre 10-4 Releveur Op-Calandre	Préposé aux mélanges Gr 5	Niveau II
10-5 Opérateur Sheet	Opérateur Sheet Gr 5	
10-2 Opérateur Banbury	Opérateur Banbury Gr 5	Niveau II
9-5 Cord Machine Operator	Opérateur Cord Gr 5	

QML

FINITION

31/07/87	1/08/87	1/03/90
1-8 Int & Applicateur de bande adhésive 1-10 Dip helper 1-13 Mini-lab operateur 1-16 Préposé à l'enduit des bandes multiples T.C. Mini-lab 1-22 Préposé à l'enduit des bandes	Aide Général Gr 1	Niveau 1
3-1 Inspecteur & Réparateur de bandes d i verses	Releveur Gr 3 (1989)- Gr 4	Niveau II
4-1 Homme de service 4-9 Peintre Manuel	Releveur Gr 3	Niveau II
5-4 Inser t. Dipper 5-3 Qual i ty Packer 6-5 Serviceman Dip Relief	Releveur Opérateur Gr 4	Niveau II
10-6 Opérateur d e Dip	Opérateur de Dip Gr 5	Niveau II

FABRICATION

31/07/87	1/08/87	1/03/90
1-2 Clicker 1-7 Cord Joiner 1-11 Bronco Tape	Aide Général Gr 1	Niveau 1
1-2 Cord Joiner (1 dan:; le groupe de c0rd) 1-6 Drill 1-9 Core inserter	Releveur Gr 2	Niveau 1
Machine à mastic Réparateur de strip J-27 Buffer Cadillac Laveur Cadillac Multi Drill Cargo Plug Cargo Mini Drill Travaux Connexes	Releveur Rep Gr 2	Niveau 1
Sloggeuse Multi Drill Cargo 113-114 Plug Trimeur Rutil Emboiteur Rutil Travaux Connexes Buff & Brush Clicker Operator 276, J-27	Releveur P.T. Gr 2	Niveau 1
4-1 Homme de Service 4-9 Peintre Manuel.	Releveur Gr 3	Niveau II
2-2 Opérateur Transfer Press	Opérateur P.T. Gr 3	
2-4 Opérateur Rep Press	Opérateur P.R. Gr 3	Niveau 1
9-1 Opérateur MacNeil	Opérateur P.T. Gr 3	
2-3 Cord Inspector	Cord Inspector Opr Rel Gr 3	

"ANNEXE "A" LISTE DES OCCUPATIONS - ENTRETIEN

LISTE DES TACHES CLASSIFIEES-ENTRETIEN	APPRENTI 1	APPRENTI II	NIVEAU 1	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU *IV	CHEF
FERBLANTIER	X	X	X	X	X	X	N/A
MENUISIER	X	X	X	X	X	X	N/A
MACHINISTE	X	X	X	X	X	X	N/A
E:LECTRICIEN	X	X	X	X	X	X	X
TUYAUTEUR	X	X	X	X	X	X	N/A
FABR 1 CANT DE: MATRICES	X	X	X	X	X	X	N/A
MECANICIEN D'INSTRUMENTATION	X	X	X	X	X	X	N/A
AJUSTEUR DE MOULES	X	X	X	X	X	X	N/A
MECANICIEN D'ENTRETIEN	X	X	X	X	X	X	N/A
COMMIS MAGASINIER DE L'ENTRETIEN	X	X	X	X	X	X	N/A
TECHNICIEN EN LUBRIFICATION	X	X	X	X	X	X	N/A
PEINTRE D'ENTRETIEN PREVENTIF	X	X	X	X	X	X	N/A
HEURES NECESSAIRES	1500	1500+ EXAMEN	2000	3000	1000	EXAMEN	EXAMEN

*POUR ACCEDER AU NIVEAU IV UN MEMBRE D'EQUIPE DEVRA RENCONTRER LES CRITERES SUIVANTS EN PLUS DE PASSER L'EXAMEN THEORIQUE ET PRATIQUE

1) COMPORTEMENT EXEMPLAIRE
2) CAPACITE DE REMPLIR DES ASSIGNATIONS SOUS SUPERVISION
3) MODELE POUR LES AUTRES MEMBRES D' EQUIPE
4) BONNE QUALITE ET QUANTITE DE TRAVAIL
5) BONNE ASSIDUITE
6) BONNE CONDUITE
7) AUCUNE REPRIMANDE PORTE A SON DOSSIER DANS LA DERNIERE ANNEE:
8) DISPOSE ET CAPABLE DE REMPLACER SON SUPERVISEUR ET PRENDRE CHARGE D'UN GROUPE D:E TRAVAIL LORSQUE NECESSAIRE

ANNEXE "C"

LISTE DES ARBITRES DES GRIEFS

Arbitre des griefs

Sylvestre, André
600, rue Frontenac
C.P. 1290
Berthierville (Québec)
J0K 1A0

Marcheterre, Richard
1930, rue Vermont
Sherbrooke (Québec)
J1J 1H1

Jasmin, Pierre
507, Place d'Armes
Suite 1900
Montréal (Québec)
H2Y 2X5