

NOM

NO

05432-0

C.A.E.	6239	NO CONV.	54320
AFFIL.	11	NB EMPL.	26
EMP. COUV.	6	ET. GEOD.	6534 63
PERS. VIS.	0	NO. ACC.	M15533001

05432-0

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **11-15533-01**

Date Signature **80-08-05** Réception **80-08-15** Durée Du **80-06-04** Au **83-06-03** Nombre de salariés régis par la convention collective **26**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Construction & Supply Drivers Allied Workers Teamsters, local 903 PEQ Att: M. Gilbert Faurel 5050 rue De Sorel, ste 22 Montréal, Qué. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Laurion Equipement Limitée 2605 Boulevard Pitfield Ville Saint-Laurent, Qué. H4S 2H2 <i>C.A. 6239</i>

Unité de négociation

St. visés: 8800 et 6095 boul. Pierre Bertrand, Charlesbourg Ouest.

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des vendeurs, employés de bureau, commis-pièces, commis-comptoir et outills, gardiens et ceux exclus par la loi."

Région **06-06** Activité **8951 (10)** Affiliation **7**

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivants, et vous en serez par conséquent remboursé(s) :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature *Melodie Lagron* Date **80-10-29**

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

COPIE 4

un affilié de l'International Brotherhood of
Teamsters, Warehousement and
Helpers of America

VRAIE COPIE CERTIFIÉE
Par: *Pauline Salmeron*
secrétaire-trésorière

En vigueur à partir du 4 juin 1980
au 3 juin 1983

R06-06
8951(10)

15533-01
26

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

05432-0

'80 AOU 15 13 19

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

LAURION EQUIPEMENT LIMITEE
2605, boulevard Pitfield,
Ville St-Laurent, P.Q.

et

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903

un affilié de l'International Brotherhood of
Teamsters, Warehousement and
Helpers of America

VRAIE COPIE CERTIFIE.
Par... Pauline...
secrétaire...
Maurice...

En vigueur à partir du 4 juin 1980
au 3 juin 1983

TABLE DES MATIERES

Clause	Page
1. Relations entre la Compagnie et ses employés.....	3
2. Reconnaissance.....	3
3. Aucune grève.....	4
4. Tableau d'affichage.....	4
5. Cotisations syndicales.....	5
6. Droits de la Gérance.....	6
7. Période de probation et droits d'ancienneté.....	7
8. Salaires et classifications.....	9
9. Représentation.....	11
10. Temps d'appel et facilités.....	12
11. Heures de travail et surtemps.....	13
12. Permis d'absences.....	14
13. Congés fériés.....	14
14. Vacances.....	15
15. Santé et sécurité.....	17
16. Périodes de repas et de repos.....	18
17. Mode d'arbitrage.....	19
18. Rémunération lors de voyages.....	21
19. Congés en cas de deuil.....	22
20. Durée de la convention.....	23
21. Ecoles de perfectionnement chez les manufacturiers.....	23
 ANNEXE:	
1. Exclusivité.....	24
2. Poste de démonstrateur.....	24
3. Cours.....	24
4. Prime pour travail à l'extérieur.....	25
5. Travail à l'extérieur.....	25
6. Journées de maladie.....	25
7. Travail à la Baie James.....	25
8. Quart de nuit.....	26
9. Ancienneté.....	26
10. Ajustements de classifications.....	26
 Annexe "G"	
Augmentation générale	

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

LAURION EQUIPEMENT LIMITEE,
2605, boulevard Pitfield,
Ville St-Laurent, P.Q.

(ci-après appelée "l'employeur")

ET:

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS AND
ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903,
un affilié de l'International
Brotherhood of Teamsters,
Warehousemen and Helpers
of America,

(ci-après appelée "l'Union")

EN FOI DE QUOI l'Employeur et l'Union conviennent et acceptent
mutuellement comme suit:

CLAUSE 1

RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE
ET SES EMPLOYES

L'intention et le but des parties ci-devant sont que cette entente devra promouvoir et améliorer les relations industrielles entre la Compagnie et ses employés.

CLAUSE 2

RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés concernés dans les classifications mentionnées dans l'appendice "A" et en accord avec l'accréditation émise par le Commissaire-Enquêteur-en-Chef, le 28 juillet 1972, soit:- tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des vendeurs, employés de bureau, commis-pièces, commis-comptoir et outils, gardiens et ceux exclus par la loi, à son établissement au 2605 boul. Pitfield, Ville de St-Laurent et au 6055, boul. Pierre-Bertrand, Charlesbourg-ouest, Québec, P.Q.

CLAUSE 3

AUCUNE GREVE

3.01 Durant la durée de cette entente il n'y aura aucun "lockout" par l'Employeur; ni aucune grève ou arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit par les employés.

3.02 Advenant qu'un employé au cours de la convention causerait ou participerait à quelque grève, grève sur le tas, grève perlée, ralentissement ou arrêt de travail, restriction ou diminution de travail ou interférence dans les opérations ou à quelque piquetage des lieux de la Compagnie, il sera sujet à des mesures disciplinaires incluant le congédiement, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

CLAUSE 4

TABLEAU D'AFFICHAGE

4.01 a) La Compagnie doit fournir un tableau d'affichage sur lequel le gérant du personnel doit, après les avoir approuvés, afficher les avis de l'Union qui lui sont soumis et signés par un officier de l'Union. Il ne doit refuser sans raison son approbation. Sous réserve de ce qui précède, l'Union n'a pas le droit de distribuer ou d'afficher sur les lieux de la Compagnie quelque pamphlet, carte, avis ou autre écrit, de quelque nature que ce soit.

b) La Compagnie doit donner à l'Union une copie de tous les avis qu'elle affiche sur le tableau d'affichage, avec une copie au délégué d'atelier de Montréal et une copie au délégué d'atelier de Québec.

4.02 À moins d'une disposition contraire aux présentes, tout avis ou document devant être remis à l'Union ou à la Compagnie doit être adressé comme suit:

À L'UNION:

5050, rue De Sorel
Montréal, Québec H4P 1G5

À LA COMPAGNIE:

2605, boulevard Pitfield
Ville St-Laurent, P.Q.
H4S 1H2

Une adresse ci-dessus peut être changée suivant un avis écrit de la partie concernée à l'autre partie.

CLAUSE 5

COTISATIONS SYNDICALES

5.01 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention (ceux ayant terminé leur période de probation) doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

5.02 Tous les nouveaux employés durant la période de leur probation doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation mensuelle fixée par l'Union. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés et remise mensuellement à l'Union avec les autres cotisations mensuelles et les initiations. Dès que la période de probation est terminée, les nouveaux employés doivent, comme condition au maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903.

5.03 La compagnie convient de déduire de la paie de tous les employés couverts par cette convention collective, la cotisation syndicale au taux fixé par l'Union, du premier chèque de paie de chaque mois et de remettre ces déductions au secrétaire-trésorier de l'Union dans les cinq (5) jours civiques du mois suivant ces dites déductions.

5.04 La Compagnie convient aussi de retenir de chaquenouvel employé admis dans l'Union, le taux d'initiation déterminé par l'Union sur réception d'une autorisation écrite du dit employé.

5.05 a) Dans le cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevé par l'employeur, l'Union devra en aviser l'employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire.

b) Cependant, l'obligation de l'employeur de se conformer à un tel avis ne sera effective qu'au moment du prélèvement des cotisationsyndicales mensuelles qui suivra immédiatement la date d'un tel avis.

CLAUSE 6

DROITS DE LA GERANCE

6.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer son usine et son équipement et de faire affaire comme elle le juge sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention, la Compagnie se réservant tous droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncés ou qui ne sont pas spécifiquement modifiés par les présentes, et sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'établir et de changer les cédules de travail, et les équipes de travail, de définir ou changer les travaux et les méthodes, de choisir les matériaux à être employés, traités et manufacturés, de désigner les plans et spécifications de ses produits, d'accorder des contrats ou des sous-contracts, pourvu que ceci ne cause pas de mise à pied d'employés sur la liste d'ancienneté, pour la fabrication et/ou la réparation de quelque produit ou partie de produit que ce soit ou pour la construction et/ou modification et/ou l'entretien de l'usine, de désigner le nombre et le site de ses usines, de définir les horaires de production, les méthodes de fabrication et d'assemblage, la nature et le site des outils et machines à être employés, les normes de qualité et de quantité.

6.02 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question se rapportant aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, classifier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans et pour cause juste et raisonnable, suspendre, congédier ou de quelque façon discipliner les employés à l'exception des cas prévus dans cette convention et sous réserve du droit des employés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

6.03 La Compagnie aura le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règles et règlements que les employés doivent observer, lesquels règles et règlements ne contreviendront pas aux dispositions de cette convention. La Compagnie et l'Union ne seront sensées être liées par quelque pratique antérieure ou par quelque renonciation à l'application stricte de quelque disposition de cette convention.

CLAUSE 7

PERIODE DE PROBATION ET
DROITS D'ANCIENNETE

7.01 Un employé sera à l'essai jusqu'au moment où il aura complété soixante (60) jours travaillés à l'emploi de la compagnie dans le cas d'hommes de métier, et trente (30) jours travaillés dans les autres cas. Absence pour cause de maladie, blessure ou autre raison, sera considérée comme interruption de ladite période d'essai à moins que la Compagnie ne décide de renoncer à cette interruption. À la terminaison de ladite période, le nom dudit employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté et sa date d'ancienneté sera considérée comme étant soixante (60) ou trente (30) jours de calendrier, selon le cas, avant la terminaison de sa période d'essai.

7.02 Jusqu'au moment où un employé est en droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté, il peut être congédié ou libéré à la discrétion de la Compagnie et n'aura aucun recours ou droit de grief à l'encontre d'un tel renvoi ou libération ni à l'encontre de l'application de toute disposition de cette convention qui exclut spécifiquement les employés n'étant pas inscrits sur la liste d'ancienneté.

7.03 La Compagnie devra tenir à jour une liste d'ancienneté indiquant la dernière date d'emploi pour les fins d'ancienneté, et ceci pour tous les employés auxquels cette convention s'applique. Une copie de cette liste devra être affichée sur le tableau d'affichage et on devra fournir une copie à l'Union lors de la signature de cette convention et on lui fournira par la suite une liste révisée le premier lundi des mois de janvier, avril, juillet et octobre. On fournira chaque mois à l'Union, une liste de ceux qui, durant le mois précédent, ont été embauchés et renvoyés. Lorsque la liste d'ancienneté est révisée et affichée s'il y a des employés qui sont mis à pied, la Compagnie y inscrira la date du début de ladite mise à pied. La Compagnie devra également afficher une fois par année, au plus tard le 31 janvier pour l'année immédiatement précédente, le nombre des heures accumulées dans chacun des métiers et/ou classifications par chaque employé.

7.04 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de mise à pied et de rappel après mise à pied, l'ancienneté sera la facteur

dominant en autant que l'employé possède les qualifications requises et soit immédiatement apte à accomplir les exigences normales de la tâche.

7.05 Les droits d'ancienneté seront basés sur un service continu avec la Compagnie, soit à l'intérieur ou hors de l'unité de négociation. Cependant, pour les fins de classement des hommes de métier, les heures travaillées hors de sa classification pendant une période continue de plus de trente (30) jours de calendrier ne seront pas comptées. Pour les fins de reconnaissance et d'application de l'ancienneté, cette clause s'applique uniquement dans le cas d'un employé qui appartient à l'unité de négociation ou ayant appartenu à l'unité de négociation et qui est transféré hors de l'unité tout en demeurant à l'emploi de la Compagnie et qui revient à l'unité de négociation.

7.06 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu et l'emploi terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé abandonne son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et lorsqu'un tel congédiement n'est pas révoqué par les parties ou par un arbitre suivant la procédure des griefs;
- c) lorsqu'un employé est mis à la retraite suivant le système de retraite de la Compagnie;
- d) lorsqu'un employé est absent du travail, sans permission antérieure, pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins d'avoir une raison acceptée par la Compagnie comme étant satisfaisante lorsqu'un employé est absent du travail au-delà de dix-huit (18) mois dans le cas de maladie et/ou accident;
- e) lorsqu'un employé est absent du travail au-delà de douze (12) mois, pour toute raison autre que celles mentionnées dans les sous-paragraphes ci-dessus, soit (a) à (d) inclusivement.

7.07 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté accumulée est perdue:

- a) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les neuf (9) mois de la date de la mise à pied;
- b) lorsqu'il néglige de se présenter à son travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant rappel par avis

envoyé, par la Compagnie, par courrier recommandé, à la dernière adresse apparaissant aux dossiers de la Compagnie, ledit délai pouvant être prolongé pour une raison acceptée par la Compagnie comme étant satisfaisante.

7.08 Une mise à pied sera considérée comme une terminaison d'emploi, sujette aux droits qui sont spécifiquement prévus aux présentes.

7.09 Il sera du devoir d'un ancien employé qui a été mis à pied d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse de son domicile.

7.10 Les employés dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté doivent recevoir un avis préalable de trois (3) jours avant une mise à pied ou être payés trois (3) jours au lieu d'un tel avis. Lorsqu'un employé est mis à pied, la Compagnie devra lui remettre lors de sa dernière journée de travail une formule de cessation d'emploi.

7.11 Pour les fins d'application de l'ancienneté, l'ancienneté des employés travaillant à Montréal et/ou à Québec s'appliquera séparément pour chaque endroit respectif.

CLAUSE 8

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

8.01 La Compagnie paiera les employés une fois par semaine et ce, le jeudi au plus tard 10h a.m. et leur fournira un relevé séparé ou détachable, écrit ou imprimé, de tous les gages ou salaires payés aux dits employés. Cependant, tous les employés appelés à travailler à l'extérieur et dont le retour n'est pas prévu avant la fin de la journée, recevront leur chèque de paie avant leur départ, soit le jeudi matin ou le mercredi soir à la fin de sa journée normale de travail s'il est avisé à ce moment qu'il doit aller travailler à l'extérieur le lendemain.

8.02 La Compagnie se réserve le droit d'effectuer des transferts temporaires à d'autres emplois et/ou entre des départements par ordre inverse d'ancienneté en autant que le transfert prévu est pour une période n'exédant par cinq (5) jours. Si la période prévue exède cinq (5) jours, la Compagnie devra, s'il y a lieu, rappeler un employé mis à pied. Un transfert temporaire signifie un transfert, une promotion ou une rétrogression, effectué pour une période que l'on

ne prévoit devoir dépasser trente (30) jours consécutifs de calendrier. Un transfert temporaire ne sera pas considéré comme étant une reclassification. L'employé transféré temporairement à un emploi au taux moins élevé doit continuer à recevoir son taux de salaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, toute augmentation dans le taux de salaire découlant d'un transfert temporaire ne doit entrer en vigueur que la journée immédiatement suivant celle du transfert si l'employé continue dans ce poste et ce, pour toutes les heures travaillées cette deuxième journée, même si l'employé est retourné à son travail régulier durant le cours de la journée.

8.03 a) Un employé qui se présente à son travail et qui doit retourner chez lui parce qu'il n'y a pas de travail, doit être payé quatre (4) heures à son taux de base régulier à moins qu'il n'ait été avisé de ne pas se présenter au travail. La Compagnie peut fournir un autre travail à cet employé. Cependant, si cet employé refuse d'exécuter cet autre travail qui lui est offert, il n'aura alors pas droit à cette allocation de quatre (4) heures de paie pour s'être présenté à son travail. Cette allocation de présentation au travail ne sera pas payable aux employés qui sont retournés chez eux à cause d'arrêts ou d'urgences hors du contrôle raisonnable de la Compagnie, ou à cause d'accidents, d'incendies, d'inondations d'arrêts d'équipement ou de panne d'électricité ou à cause d'une pénurie de matériaux. Cette allocation de présentation au travail ne doit aussi être payée dans les cas où l'employé néglige de fournir à la Compagnie un numéro de téléphone auquel en tout temps la Compagnie peut le rejoindre ou rejoindre son représentant bona fide, ou dans les cas où il ne reçoit pas quelque message laissé pour lui à son numéro de téléphone.

b) Si la Compagnie décide de fermer l'atelier dû à une tempête de neige, les employés ayant complété quatre heures et demi (4½) de travail au cours de la journée en question, ne subiront aucune perte de salaire régulier pour cette journée.

8.04 a) Lorsqu'un nouvel emploi est établi ou qu'un emploi existant est substantiellement modifié, la Compagnie doit établir ou amender le taux de salaire de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié et elle doit en aviser l'Union par écrit.

b) La Compagnie a droit à une période d'essai de trente (30) jours. Si l'Union n'est pas d'accord avec le taux de salaire

de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié, alors au plus tard soixante (60) jours (mais pas avant trente (30) jours) suivant réception de cet avis ou, si un tel avis n'a pas été donné, dans les soixante (60) jours suivant sa connaissance de l'établissement ou de la modification substantielle d'un emploi, l'Union doit loger un grief à l'Etape no 3 afin que soit déterminé le taux de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié. Si l'Union néglige de loger un grief selon les dispositions et les délais ci-dessus, il sera alors considéré qu'elle a accepté le taux fixé par la Compagnie.

CLAUSE 9

REPRESENTATION

9.01 L'employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un Capitaine (Steward) pour représenter les employés et si les opérations sont telles que le Capitaine ne peut suffire à la tâche, on pourra lui adjoindre d'autres capitaines.

S'il y a plus de trois (3) employés dans l'équipe du soir un assistant-capitaine sera appointé.

9.02 S'il se trouve plus d'un capitaine représentant les employés, on nommera alors un capitaine-en-chef, et ce sera le devoir de celui-ci de s'efforcer de régler avec la Direction tous les griefs que les autres capitaines n'auraient pu régler dans leurs départements respectifs.

9.03 L'Union fournira à l'employeur, par écrit ou par la poste la liste des noms de tous les capitaines d'ateliers et du capitaine-en-chef.

9.04 La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension ou renvoi du capitaine et ce, avant ladite suspension et/ou congédiement à moins de circonstances graves.

9.05 L'agent d'affaires de l'Union aura ses entrées libres dans les locaux et sur les propriétés de l'employeur aux heures normales de travail, pourvu qu'il ne dérange rien dans les opérations normales et ait obtenu la permission de la Direction.

9.06 Il est entendu et convenu que les officiers de l'Union, les membres du comité et les délégués ont des devoirs réguliers à remplir et ils ne devront pas laisser leur travail sauf sur permission du contremaître ou du surveillant, selon le cas, auquel l'employé

concerné répond; cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Si un officier de l'Union, un membre du comité ou un délégué doit enquêter et/ou traiter d'un grief dans un département avant d'y pénétrer et, dès son retour dans son propre département, il devra se rapporter à son contremaître ou surveillant.

9.07 Cette permission de laisser le travail pendant les heures de travail sera accordée dans le seul but de traiter rapidement des griefs légitimes et/ou pour tenir des réunions autorisées avec les représentants de la Direction se rapportant à la négociation ou à des griefs. Le temps raisonnable pris par les officiers de l'Union ou les membres de comités sur leurs heures de travail avec la permission de la Compagnie et sur les lieux de celle-ci sera payé par la Compagnie. De plus, la Compagnie paiera un représentant de Québec, un représentant du Département de l'Expédition-Réception de Montréal et le délégué de l'atelier de Montréal, "Steward" pour le temps passé en négociation. Cette paie est fixée au taux régulier de temps simple de l'employé et en aucun cas la Compagnie est-elle tenue de payer pour le temps consacré en dehors des heures de travail régulier ou de la semaine régulière de travail de l'employé.

9.08 a) La Compagnie doit payer aux délégués un maximum pour chacun de deux (2) heures par semaine non-cumulatives pour le temps raisonnable qu'ils consacrent à la marche des griefs sur les lieux de la Compagnie.

b) Pour les fins de négociation visant au renouvellement de la convention collective et afin de permettre au délégué syndical de la succursale de Québec de se rendre aux sessions à Montréal, la Compagnie mettra un véhicule à sa disposition ou défraiera ses coûts de déplacement jusqu'à un maximum de trente dollars (\$30.00) par voyage aller/retour.

CLAUSE 10

TEMPS D'APPEL ET FACILITES

10.01 Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de travail pour "temps d'appel", incluant le samedi, dimanche et Fêtes, aux taux de paie fixés pour la journée où il est appelé, et de rappel.

10.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés aux taux et conditions de salaire du présent contrat à partir du moment où ils se rapporteront au travail.

10.03 L'employeur devra mettre à la disposition des employés des chambres de rechange, cabinets de toilettes sanitaires et des encroits appropriés où ils pourront manger.

Si un employé est requis par l'employeur de porter un uniforme pour son travail, l'employeur consent à ce que cet uniforme soit fourni et entretenu par lui. L'employeur ne pourra obliger un employé à porter un uniforme qui ne porte pas l'étiquette de l'Union. Lorsque l'employeur exige le port de l'uniforme, l'Union sera d'abord consultée et son consentement obtenu.

L'employeur fournira à tous les employés régis par la convention collective des couvre-touts (coveralls) et verra à l'entretien de ces couvre-touts (coveralls). La Compagnie s'assurera d'un service adéquat afin de pouvoir changer au besoin.

CLAUSE 11

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Cet article détermine les heures de travail ainsi que la base pour le calcul du temps supplémentaire mais il ne doit pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaire ou encore des jours de travail au cours d'une semaine.

11.02 Sous réserve du paragraphe 11.01, la semaine de travail doit normalement comprendre cinq (5) jours de huit heures (8) chacun, du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale sera de 7:30 à 11:45 et de 12:45 à 16:30.

11.03 a) Toutes les heures de travail dépassant les huit heures (8) au cours d'une même équipe normale ou dépassant quarante heures (40) dans une semaine sont payées au taux de temps et demi (150%). Les quatre premières heures travaillées en temps supplémentaire devront être payées à temps et demi et les heures suivantes à temps double. Le temps supplémentaire ne doit en aucun cas s'ajouter à d'autre temps supplémentaire, i.e., le pyramidage du temps supplémentaire.

b) Un employé ne doit pas être requis de travailler à la fin de son équipe normale dans le seul but de compléter huit heures (8) de travail au taux simple.

c) Un employé qui est appelé au travail avant le commencement de son équipe normale doit être payé au taux de temps et demi pour le temps qu'il aura travaillé avant le commencement de son équipe normale.

11.04 a) Le travail du samedi est payé au taux de temps et demi (150%) pour les premières quatre (4) heures et temps double pour les heures additionnelles.

b) Le travail du dimanche doit être payé au taux de temps double.

11.05 À l'exception des dispositions du paragraphe 11.03 c), le calcul du temps supplémentaire ne doit inclure les périodes des repas comme étant du temps travaillé.

11.06 L'Union reconnaît que la nature des opérations de la Compagnie et les demandes de la clientèle requièrent fréquemment l'exécution de travail en temps supplémentaire. Sujet aux exigences du travail et à l'exception de travail en progrès, le temps supplémentaire doit de façon générale être sur une base volontaire. Advenant cependant qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés n'acceptent pas de travailler en temps supplémentaire un jour quelconque auquel du temps supplémentaire est requis, ces employés désignés par la Compagnie suivant l'ordre inverse de l'ancienneté seront tenus de travailler en temps supplémentaire à moins d'avoir une bonne raison jugée suffisante par la Compagnie.

11.07 Tout travail en temps supplémentaire doit être offert par ordre d'ancienneté dans la classification où le temps supplémentaire est requis lorsque pratique et possible.

11.08 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail après avoir laissé les lieux de la Compagnie doit être payé un minimum de quatre (4) heures au taux applicable de temps supplémentaire à condition que cet employé exécute le travail qui peut lui être donné. Cette clause ne s'applique pas pour le temps supplémentaire cédulé avant le début de la journée régulière de travail d'un employé.

CLAUDE 12

PERMIS D'ABSENCES

12.01 Sur demande par écrit de l'Union, la Compagnie doit accorder une permission d'absence sans paie à au plus deux (2) employés à un même moment désignés par l'Union dans le but de participer à des activités de l'Union à l'extérieur, ces absences ne devant au total dépasser quinze (15) jours ouvrables au cours d'une année de calendrier, à condition, cependant, que la Compagnie puisse refuser d'accorder une telle permission d'absence au moins deux (2) semaines avant l'absence prévue. Pour les fins du présent paragraphe, l'Union ne peut pas désigner un employé dont le nom n'apparaît pas sur la liste d'ancienneté.

12.02 Sur demande par écrit reçue par la Compagnie, au moins trente (30) jours avant la date requise, la Compagnie doit accorder un congé d'absence sans paie pour une année à au plus un (1) employé en même temps dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté dans le but d'être engagé par le Syndicat local ou l'Union internationale. Au cours d'un tel congé d'absence, l'employé concerné accumule de l'ancienneté mais il ne doit autrement être considéré comme étant régi par cette convention.

CLAUDE 13

CONGES FERIES

13.01 Tous les employés régis par cette convention seront payés l'équivalent de huit heures (8) pour une journée d'observance des jours de congé suivants, à leur taux horaire normal même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de congé,

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi Saint

La Fête de la Reine (Jour Victoria)

La Saint-Jean-Baptiste

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâces

La Veille de Noël

Noël

Le lendemain de Noël

La Veille du Jour de l'An

Un (1) congé flottant à compter de janvier 1981 et ce, fixé par la Compagnie,

à condition qu'ils soient sur la liste d'ancienneté et qu'ils remplissent toutes les règles d'éligibilité suivantes: -

l'employé doit avoir travaillé les heures régulières de travail du dernier jour ouvrable précédant et les heures régulières de travail du premier jour ouvrable suivant le jour d'observance du congé, à moins d'une raison valable.

13.02 Les employés requis de travailler le jour de l'observance de quelqu'un des congés ci-dessus seront payés au taux de temps et demi (150%) de leur taux horaire régulier pour les premières quatre (4) heures de travail et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentes en plus de la paie du congé à laquelle ils ont droit sous réserve des règles d'éligibilité ci-dessus.

13.03 Lorsqu'un des congés payés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé pour les fins de cette convention, le vendredi précédent ou le lundi suivant, à la discrétion de la Compagnie mais après discussion avec le Syndicat. Cependant, la Compagnie devra afficher un avis à cet effet deux (2) semaines avant le ou lesdits congés.

13.04 Advenant qu'un des congés payés ci-dessus tombe au cours de la période de vacances payées de quelque employé sur la liste de l'ancienneté, il sera payé pour ce congé en plus de sa paie de vacances ou, si la Compagnie et l'employé se sont entendus, il aura droit à une journée supplémentaire de vacances au lieu du congé payé.

13.05 a) Tous les employés qui ont complété leur période de probation et qui ne sont pas sur une mise à pied depuis plus de vingt (20) jours ouvrables suivant un ou de tels congés statutaires aura droit au paiement du ou des dits congés statutaires et recevra le paiement de ce ou des dits congés statutaires le premier jour de paie suivant son retour au travail.

CLAUSE 14

VACANCES

14.01 Les employés qui ont une (1) année mais moins de quatre (4) années d'emploi continu au 1er mai ont droit à deux (2) semaines de vacances, avec paie équivalant à 4% de leur salaire des douze (12)

mois précédant le 1er mai.

14.02 Les employés qui ont quatre (4) années mais moins de dix (10) années d'emploi continu au 1er mai ont droit à trois (3) semaines de vacances, avec paie équivalant à 7% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.03 Les employés qui ont dix (10) années et plus d'emploi continu au 1er mai ont droit à quatre (4) semaines de vacances, avec paie équivalant à 8% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai. Trois (3) semaines consécutives maximum pourront être prises durant les mois de juin, juillet et août. La quatrième semaine ne devra être prise durant les mois de juin, juillet et août.

14.04 Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit, y inclus la mise à pied, autre que la mise à pied temporaire, l'employé sera payé toute paie de vacances impayée, soit 4%, 7%, ou 8% selon le cas, à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au premier mai précédant en plus de quatre, sept ou huit pour cent (4%), (7%) ou (8%) selon le cas de tout son salaire à partir du premier mai précédent. Advenant un rappel après mise à pied, un employé n'a pas droit aux vacances ou à une paie de vacances pour quelque période de vacances pour laquelle il avait déjà été payé en vertu de la présente clause 14.04.

14.05 Les employés reçoivent leur paie de vacances immédiatement avant leur départ pour vacances.

14.06 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ou transférable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois suivant le 1er mai à condition que la Compagnie puisse, à sa discrétion, permettre à un employé de prendre ses vacances en tout ou en partie à une période ne dépassant pas le 30 avril suivant.

14.07 Si la Compagnie décide de fermer une ou plusieurs sections de l'usine pour les vacances, ces fermetures doivent avoir lieu entre le 26 juin et le 5 septembre et un avis à cet effet doit être affiché dans l'usine le ou avant le premier mai.

14.08 La Compagnie doit établir la période de vacances pour chaque employé et à l'exception des cas où un affichage se fait selon les dispositions du paragraphe 14.07, la Compagnie doit aviser l'employé au plus tard le 15 mai de la date de ses vacances et, en tout cas, la Compagnie doit aviser les employés qui ont droit à des vacances dépassant la période de quelque fermeture de l'usine pour les

vacances de la date à laquelle ils doivent prendre l'excédent de vacances qui leur revient. Avant le 15 avril, chaque employé peut en tout temps aviser la Compagnie de la date à laquelle il préfère prendre ses vacances ou, selon le cas, de la date à laquelle il préfère prendre son excédent de vacances. Advenant que deux (2) ou plusieurs employés demandent de prendre leurs vacances au cours d'une même période ou de la même période pour l'excédent de leurs vacances, selon le cas, et que la Compagnie n'est pas disposée à accepter la date demandée par ces deux (2) ou plusieurs employés, le(s) plus ancien(s) auront alors la préférence à condition que le personnel substitut demeure disponible selon l'opinion de la Compagnie.

14.09 Un employé qui a droit à une période de vacances moindre que celle de quelque fermeture de l'usine pour vacances peut être temporairement mis à pied pour la durée de cette fermeture dépassant la période de ses vacances payées à condition qu'il n'y ait pas de travail requis pour lequel cet employé est qualifié.

14.10 Un employé qui en fait la demande se verra accorder par la Compagnie une semaine de vacances additionnelles sans solde, en plus de celles pour lesquelles il est éligible, en autant que la demande sera faite trente (30) jours au préalable et que cette demande ne sera pas applicable pour les mois de juin, juillet et août.

CLAUSE 15

SANTE ET SECURITE

15.01 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.

b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assurera ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.

15.02 Un employé tenu responsable d'un accident aura tous ses droits de griefs sur les sanctions disciplinaires qui seront prises.

15.03 a) L'employeur consent à fournir tout l'équipement nécessaire à la sécurité de l'employé, lorsqu'il le juge nécessaire, tel que:

- Vêtement de caoutchouc;

- Gants de caoutchouc ainsi que casque de sécurité pour les employés maniant des objets ou matériaux dangereux ou tout autre équipement requis par la loi.

Pour la période d'hiver, les gants ainsi que les casque de sécurité devront être garnis d'une doublure.

b) De plus, l'employeur s'engage à défrayer en faveur de l'employé qui a complété six (6) mois de service, le coût partiel d'une paire de bottines (souliers) de sécurité, jusqu'à un maximum de \$50.00 par année.

Il est entendu que le port de bottines de sécurité convenables est obligatoire.

c) Dès la signature de la présente convention, l'employeur consent à verser \$12.00 par mois pour la première année, et \$13.00 par mois pour la deuxième et troisième année, à tous les mécaniciens et monteurs-opérateurs ayant un coffre d'outils complet, d'une valeur minimale de \$2,000.00 pour les mécaniciens et monteurs-opérateurs de classe "B" et "A", et les techniciens, à titre d'allocation d'outils. Pour les soudeurs, électriciens et peintres, cette allocation sera de \$8.00 par mois et ce, pour la durée de cette convention. Cette allocation sera payée semi-annuellement.

De plus, l'employeur s'engage à acheter une police d'assurance protégeant les outils contre le vol par effraction. Cette couverture d'assurance sera pour un maximum de \$4,000.00. Afin d'être éligible, chaque employé devra fournir à l'employeur une liste détaillée de ses outils en spécifiant la marque.

Advenant qu'un employé doit dans l'exécution de son travail modifier un outil, la Compagnie paiera le coût total pour le remplacement dudit outil par un nouvel outil. L'employé devra cependant remettre l'outil modifié à la Compagnie.

CLAUSE 16

PERIODES DE REPAS ET DE REPOS

16.01 Pas plus d'une heure ne sera allouée pour le repas du midi.

16.02 Au cas où un ouvrier aurait complété une période de trois (3) heures d'ouvrage, en plus de sa journée régulière de travail, on lui accordera pour son repas sans perte de salaire, une demi-heure à temps simple lorsque le travail est effectué à l'extérieur, et une demi-heure à temps et demi lorsque le travail est effectué dans l'atelier.

16.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée l'avant-midi et l'après-midi aux ouvriers, ainsi qu'une période de cinq (5) minutes à la fin de la journée pour se laver.

CLAUSE 17

MODE D'ARBITRAGE

17.01 Tout différend, grief, plainte ou mécontentement (ci-après appelé "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation alléguée de cette convention, et qu'un employé désire présenter à la Compagnie, sera traité de la façon suivante:

a) Première Etape: Un employé qui a un grief le présentera par écrit, sur une formule standard de "grief d'employé" approuvée par les parties, à son contremaître ou surveillant, selon le cas, pourvu qu'il soit loisible à la Compagnie de refuser de considérer tout grief dont les faits ont pris naissance ou sont survenus plus de cinq (5) jours avant leur présentation. Le contremaître ou surveillant traitera du grief et rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

b) Deuxième Etape: Si la décision du contremaître ou du surveillant n'est pas acceptable ou si elle n'est pas rendue dans les cinq (5) jours, le grief sera alors soumis par écrit à la Direction par l'Union dans les cinq (5) jours de la réception de la décision du contremaître ou du surveillant ou, selon le cas, de l'expiration du délai prévu pour cette décision.

La décision de la Direction sera transmise par écrit à l'Union au plus tard cinq (5) jours suivant la réception du grief par le gérant de département.

c) Troisième Etape: Si la décision de la Direction n'est pas acceptable ou n'est pas rendue dans les cinq (5) jours prévus, le premier mercredi de chaque mois, une réunion des représentants de la Compagnie et du comité syndical de l'usine à laquelle un représentant extérieur de l'Union pourra être présent se tiendra, au besoin, pour étudier les griefs en suspens. Les griefs impliquant une perte pécuniaire continue doivent être d'abord discutés.

d) Arbitrage: Si un grief traitant d'une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation, l'application ou une violation alléguée de cette convention n'est pas réglé au cours de cette réunion ou lors d'un ajournement convenu, ou si cette réunion n'a pas lieu, le grief sera alors référé à l'arbitrage de la manière

prévue aux présentes mais au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent sa soumission à la troisième étape.

L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire le litige et de quelle façon la convention a été violée, mal appliquée ou mal interprétée en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles on s'appuie. L'avis doit aussi stipuler la nature du remède recherché.

Dans les dix (10) jours suivant réception de cet avis, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de désigner une personne qualifiée pour agir comme arbitre.

L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

La décision de l'arbitre sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction de l'arbitre se limite à décider du litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et en aucun cas le conseil d'arbitrage ne pourra ajouter, soustraire changer ou amender cette convention de quelque façon, y compris les annexes. Dans quelque arbitrage selon les présentes, sauf dans les cas de congédiements disciplinaires, il y a présomption que les dispositions de cette convention ont été respectées.

Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale entre les parties.

17.02 a) Les délais spécifiés dans cet article ne couvrent pas les samedis, dimanches et jours fériés qui sont reconnus dans cette convention et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit.

b) Si un appel de la décision du représentant de la Compagnie n'est pas logé à quelque étape de la procédure de griefs dans les délais et de la façon prescrite aux présentes, le grief est considéré comme étant réglé et il ne peut en être appelé ultérieurement.

17.03 Aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief allégué, mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

17.04 Un employé ne désirant pas loger un grief selon la clause 17.01 peut discuter de son problème avec son contremaître ou surveillant, selon le cas, accompagné ou non du délégué de son département, selon son choix. Cependant, advenant que par la suite il désire présenter un grief se rapportant à cette plainte, il doit le soumettre à la première étape dans le délai requis.

17.05 a) Un employé sur la liste d'ancienneté qui se croit congédié sans cause juste et raisonnable peut à la deuxième étape présenter un grief par écrit dans les trois (3) jours de son renvoi par l'entremise de l'Union.

b) Un employé congédié aura la permission de discuter avec son délégué ou un membre de l'Union avant de quitter les lieux de la Compagnie.

17.06 Si l'arbitre juge qu'un employé sur la liste d'ancienneté a été congédié sans cause raisonnable, il pourra être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son renvoi avec compensation rétroactive ne dépassant la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il aurait travaillées ou cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant cependant être faite des gages gagnés pendant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées à la Compagnie et des prestations d'assurance-chômage qu'il aurait pu recevoir depuis son congédiement ainsi que des gages pour toutes les heures régulières au cours desquelles il n'aurait été disponible à travailler pour quelque raison pendant son absence, même s'il n'avait été congédié.

Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent mutatis mutandis à une suspension.

17.07 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagné n'eut été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par la Compagnie ainsi qu'allégué dans le grief, l'arbitre pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au plaignant, sujet en tout temps à toutes les dispositions de cette convention et aux déductions stipulées à la clause 17.06, le tout mutatis mutandis.

18.01 Lorsqu'un employé est appelé à voyager pour le compte de la Compagnie, à l'exception de voyages par camion de service de la Compagnie, il sera rémunéré au taux de temps simple pour le temps passé à voyager, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de ses heures régulières de travail.

18.02 Lorsqu'un employé est appelé à découcher par la Compagnie, elle paiera son logement sur la production de reçus pourvu que la chose soit raisonnable. Cependant, la Compagnie ne sera pas tenue de faire ce paiement si elle peut fournir un logement à l'employé.

18.03 Lors des voyages ci-haut prévus, et autre travail sur la route par camion de service, la Compagnie défraiera les dépenses de repas, sur production de reçus et jusqu'au taux maximum suivant:

a) En dedans d'un rayon de 150 milles des lieux de la Compagnie:

Déjeuner: \$3.50

Dîner: \$7.00

Souper: \$8.00

b) Dans un rayon de plus de 150 milles de la succursale la plus rapprochée:

Déjeuner: \$4.50

Dîner: \$8.00

Souper: \$10.00

CLAUSE 19

CONGES EN CAS DE DEUIL

19.01 Si un employé le demande, trois (3) jours de congé d'absence avec paie lui seront accordés au cas de décès de son conjoint (par mariage ou par cohabitation), son père, sa mère, ses enfants, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère. Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et ne s'appliquera pas à moins que l'employé ne soit régulièrement cédulé à travailler ces journées en question.

Si un employé le demande, un (1) jour de congé d'absence avec paie lui sera accordé au cas de décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur. Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin, et est sujet aux dispositions ci-haut.

Si un employé le demande, un (1) jour de congé d'absence sans paie lui sera accordé au cas du décès de son grand-père, sa grand-mère. Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et est sujet aux dispositions ci-haut.

19.02 Si un employé le demande, un (1) jour d'absence avec paie et un (1) jour d'absence sans paie lui sera accordé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ces journées doivent se prendre en dedans de la semaine qui suit l'événement.

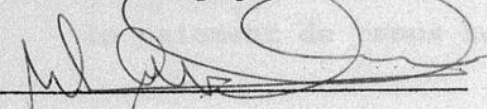
CLAUSE 20

DUREE DE LA CONVENTION


20.01 Cette entente couvrira une période de trois (3) ans commençant le 4 juin 1980 et se terminant le 3 juin 1983.

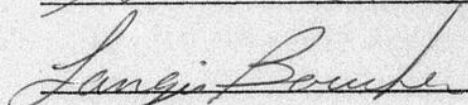
20.02 Si l'une ou l'autre des parties contractantes désire terminer ou amender des conditions de ce contrat, un avis écrit devra être envoyé à l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ce contrat. Cet avis devra être envoyé par lettre recommandée.

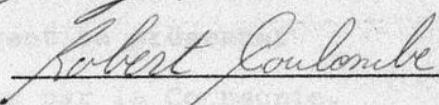
Pour la Compagnie



Union des Teamsters,
Local 903







Ce 5 jour d'août 1980.

CLAUSE 21

ECOLES DE PERFECTIONNEMENT

CHEZ LES MANUFACTURIERS

21.01 Les employés appelés à prendre part à des écoles de perfectionnement chez les manufacturiers sont payés sur une base de temps régulier, 8 heures par jour. Ils ne sont pas payés pour le temps passé à voyager en dehors des heures régulières de travail et les fins de semaine.

ANNEXE

La présente annexe comprend des ententes supplémentaires entre les parties et forme partie intégrante de la présente Convention Collective.

EXCLUSIVITE

1. Il est convenu que les employé couverts par la présente entente en aucun temps et sous aucune considération n'offriront leurs services ou ne travailleront pour un compétiteur ou client actuel ou potentiel de l'employeur. Tous employé enfreignant cette disposition sera passible de renvoi.

POSTE DE DEMONSTRATEUR

2. Il est entendu que la Compagnie pourra créer le poste de démonstrateur. Le ou les titulaires de ce poste recevront un salaire hebdomadaire d'au moins \$250.00 pour la durée de la présente entente. Ce ou ces employés doivent être membres du syndicat et seront sujets à la présente entente sauf quant à leur salaire, heures de travail et le paiement de temps supplémentaire.

COURS

3. a) Il est convenu que les employés doivent se présenter aux cours théoriques et pratiques offerts par la Compagnie. Lorsque ces cours ont lieu après les heures de travail, les employés seront rémunérés au taux de temps simple pour le temps effectivement passé en classe. De plus, la Compagnie fournira à ses employés un repas.
b) Il est convenu qu'en plus des cours mentionnés à l'article 3. a) de l'Annexe, la Compagnie dispensera à ses frais des cours de recyclage en machinerie lourde. Ces cours seront donnés sur le temps de la Compagnie et les employés qui y assistent sont rémunérés à leur taux régulier.

PRIME POUR TRAVAIL A L'EXTERIEUR

4. Tout employé appelé à travailler à l'extérieur et en-dehors de l'établissement de l'employeur recevra une prime de: 50¢ pour le temps effectivement travaillé dans ces conditions. Cette clause ne s'applique pas aux chauffeurs ou aux employés appelés à travailler à la Baie James couverts à l'article 7 de l'annexe.

TRAVAIL A L'EXTERIEUR

5. Il est entendu que lorsqu'un employé est assigné à un travail à l'extérieur pour une période de temps convenable, il doit exécuter ce travail à moins d'une raison valable.

JOURNEES DE MALADIE

6. a) Tout employé de l'unité de négociation qui a travaillé au moins un (1) an avec la Compagnie aura droit à une demi ($\frac{1}{2}$) journée de maladie par mois, par année de calendrier, et ces jours de maladie ne s'accumuleront pas;
- b) Dans le cas où un employé n'a pas été payé ses congés de maladie durant l'année, il aura droit d'être payé pour ces jours de maladie ou le solde de ses jours de maladie à la fin de l'année de calendrier;
- c) Advenant qu'un employé prenne le total de ses jours de maladie à l'intérieur d'une même année avant même d'avoir acquis le maximum de jours prévus, cet employé sera rémunéré pour ces dits jours, cependant s'il quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin de l'année d'acquisition, il devra rembourser la Compagnie pour le nombre de jours qu'il n'a pas accumulés dû au fait de son départ, en autant que l'employé signe une formule à cet effet.

TRAVAIL A LA BAIE JAMES

7. Lorsqu'un salarié est appelé à travailler à la Baie James, il lui sera garanti une journée de travail de dix (10) heures du lundi au samedi inclusivement. Ce salarié sera rémunéré au taux horaire applicable selon le décret de la construction alors en vigueur seulement, c'est-à-dire sans prime du décret de la construction.

QUART DE NUIT

8. Tout salarié sur le quart de nuit bénéficiera d'une prime de 15%.

ANCIENNETE

9. La capitaine-en-chef bénéficiera d'une ancienneté préférentielle pour tous les cas de mise à pied et de rappel au travail.

AJUSTEMENTS DE CLASSIFICATIONS

10. a) A compter de la date de la signature de cette convention collective, tout nouveau mécanicien de classe "C" ainsi que tout apprenti qui sera embauché, le sera au taux horaire de \$7.00 pour les mécaniciens de classe "C" et de \$6.00 pour les apprentis.
- b) Ajustements de classification:
- "Homme de cour" - 10¢ de plus
 - "Receveur-Expéditeur "A" - 10¢ de plus

ANNEXE "G"

Il est entendu que la Compagnie paiera 50% et l'employé paiera 50% des primes pour les programmes d'assurance collective présentement en vigueur. Le coût de toute assurance volontaire sera absorbé par l'employé seul. Il est, de plus, entendu que la Compagnie ne sera d'aucune façon responsable des effets fiscaux sur l'employé; c'est-à-dire, l'employé sera seul responsable de toute augmentation de ses impôts personnels résultant du paiement par la Compagnie prévue par les présentes.

AUGMENTATION GENERALE

Tous les employés couverts par cette convention se verront recevoir une augmentation salariale de 9% pour la première année, de 8% pour la deuxième année et de 9% pour la troisième année. Cette augmentation sera payée semi-annuellement, soit 4.5% au 4 juin 1980 et 4.5% à compter du premier jeudi du mois de décembre 1980 pour la première année; 4% à compter du premier jeudi de juin 1981 et 4% à compter du premier jeudi de décembre 1981 pour la deuxième année; 4.5% à compter du premier jeudi de juin 1982 et 4.5% à compter du premier jeudi de décembre 1982 pour la troisième année.

LAURION EQUIPEMENT LIMITEE
2605, boul. Pitfield,
Ville de Saint-Laurent, P.Q.

"la Compagnie"

ET:

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903
5050, rue De Sorel
Montréal, Qué. P.Q.

"l'Union".

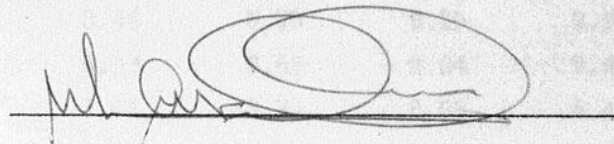
LETTRE D'ENTENTE QUANT A L'APPLICATION
DE LA CLAUSE 11.07 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties reconnaissent que dans l'application de la clause 11.07 de la convention collective l'ancienneté prime uniquement lorsque les exigences et l'efficacité de s opérations le permettent. En conséquence, un employé continuera en temps supplémentaire afin de compléter un travail commencé par lui-même s'il y a des employés plus anciens que lui dans l'atelier.

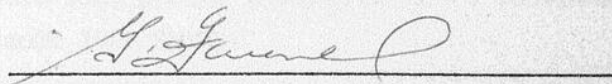
De plus, les parties reconnaissent que certains travaux spécialisés doivent être exécutés en temps supplémentaire tout comme en temps normal sans égard à la règle d'ancienneté posée à la clause 11.07. Les exemples ci-haut ne sont que des exemples et, par conséquent, n'ont pas pour but de limiter la portée de l'expression "lorsque pratique et possible" à la clause 11.07. Ils sont cités uniquement à titre d'exemple courant.

ET LES PARTIES ONT SIGNE ce cinquième jour d'août 1980.

LAURION EQUIPEMENT LIMITEE



CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903



LAURION EQUIPEMENT LIMITEE
2605, boul. Pitfield
Ville de Saint-Laurent, P.Q.

"la Compagnie"

ET:

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903
5050, rue De Sorel
Montréal, P.Q.

"l'Union"

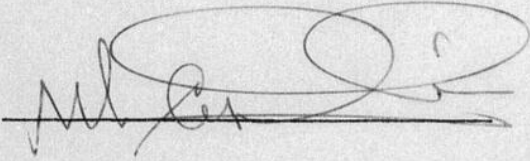
LETTRE D'ENTENTE ETABLISSANT L'ECHELLE DES SALAIRES SELON L'AUGMENTATION
GENERALE ACCORDEE POUR LA DUREE DE LA CONVENTION.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>04.06.80</u>	<u>04.12.80</u>	<u>04.06.81</u>	<u>03.12.81</u>	<u>03.06.82</u>	<u>02.12.82</u>
Mécanicien-Tech.	\$9.51	\$9.92	\$10.32	\$10.72	\$11.20	\$11.68
Mécanicien Classe A	8.93	9.31	9.68	10.05	10.50	10.95
Mécanicien Classe B	8.52	8.89	9.25	9.61	10.04	10.47
Mécanicien Classe C	7.79	8.13	8.46	8.79	9.19	9.59
* Mécanicien Classe C	7.00	7.32	7.64	7.95	8.26	8.63
Apprentis	6.00	6.27	6.54	6.80	7.06	7.38
Soudeur Classe A	8.93	9.31	9.68	10.05	10.50	10.95
Soudeur Classe B	8.52	8.89	9.25	9.61	10.04	10.47
* Soudeur Classe C	7.00	7.32	7.64	7.95	8.26	8.63
Peintre-Débosseur Classe A	8.93	9.31	9.68	10.05	10.50	10.95
Peintre-Débosseur Classe B	8.52	8.89	9.25	9.61	10.04	10.47
* Peintre-Débosseur Classe C	7.00	7.32	7.64	7.95	8.26	8.63
Receveur-Expéditeur Classe A	7.79	8.13	8.46	8.79	9.19	9.59
Receveur-Expéditeur Classe B	7.11	7.42	7.72	8.02	8.38	8.74
Chauffeur de pick-up	7.00	7.30	7.59	7.88	8.23	8.58
Chauffeur de fardier	8.52	8.89	9.25	9.61	10.04	10.47
Monteur-Opérateur A	8.52	8.89	9.25	9.61	10.04	10.47
Monteur-Opérateur B	7.79	8.13	8.46	8.79	9.19	9.59
Homme de cour	7.68	8.01	8.33	8.65	9.04	9.43
Laveurs	6.85	7.15	7.44	7.73	8.08	8.43
Journaliers	6.79	7.08	7.36	7.64	7.98	8.32

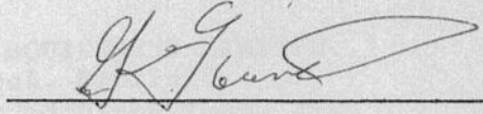
* Echelle des salaires pour les mécaniciens, soudeurs et peintre-débosseurs de classe C qui seront embauchés après la signature de cette convention collective.

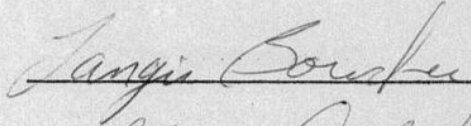
Il est entendu que cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée ce cinquième jour d'août 1980 ENTRE:

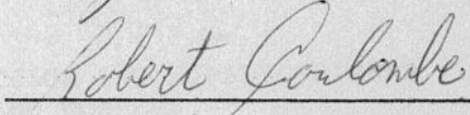
LAURION EQUIPEMENT LIMITEE



CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903







LAURION EQUIPEMENT LIMITEE
2605, boul. Pitfield
Ville de Saint-Laurent, P.Q.

"la Compagnie"

ET:

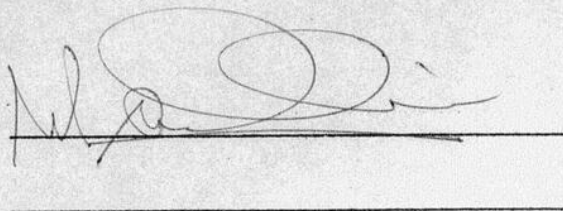
CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903
5050, rue De Sorel
Montréal, P.Q.

"l'Union"

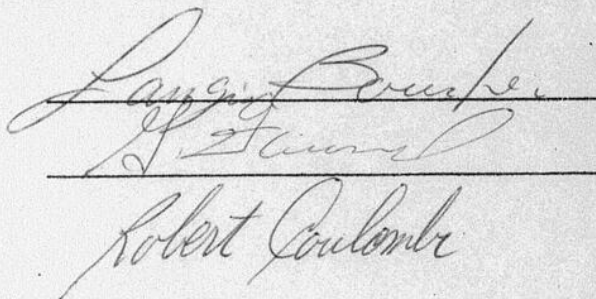
LETTRE D'ENTENTE
POUR FINS D'INTERPRETATION DE LA CLAUSE 10.01

Les employés assujettis à l'article 10.01 ne seront pas tenus de compléter le dit quatre (4) heures si le travail additionnel demandé est hors de sa classification et ce, si ce travail est exécuté les samedi, dimanche, jours fériés ou hors de la semaine régulière de travail.

LAURION EQUIPEMENT LIMITEE



CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS,
LOCAL UNION NO. 903



Ce cinquième jour d'août 1980.