

No.

15161-01

NOM

Les Bateaux Sunray Inc

Mrs. Gadeau
15161-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

DEPARTMENT DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

FEV 15 8 49 AM '79

MINISTÈRE DU
TRAVAIL.

Entre d'une part:

Les Bateaux Sunray Inc.

ci-après appelée: "La Compagnie",

Et d'autre part:

Syndicat des salariés de Fibre
de verre (C.S.D.)

ci-après appelé: "Le Syndicat".

15-01-79
31-08-79

POSTE

79 FEV - 9 15 41

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

Microfilmé

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées entre LA COMPAGNIE et LE SYNDICAT, de déterminer les taux de salaire et autres conditions de travail et d'emploi mutuellement satisfaisants, de prévoir un mode de règlement des griefs et ainsi de faciliter l'opération efficace des affaires de LA COMPAGNIE.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat, comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés, régis par les certificats de reconnaissance syndicale émis le 19 mars 1973 et le 14 mars 1978, relativement aux taux de salaires, heures de travail et autres termes et conditions d'emploi, excepté pour les employés de bureau et les chefs de services suivants: bois, moules, équipement, finition, laminage et entrepôt.
- 2.02 Partout où l'on retrouve le mot "salarié" ou "salariés" dans cette convention, cela signifie un ou tous les salariés selon le cas, dans l'unité de négociation défini à 2.01, à moins que le contexte ne le prévoit autrement.

ARTICLE 3 - DROITS RESERVES A LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses droits et ses obligations.

ARTICLE 4 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 4.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 4.02 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire à un salarié, elle doit, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'imposition de la mesure, aviser verbalement le Syndicat de l'offense reprochée ainsi que la sanction imposée. Le tout est ensuite confirmé par écrit.

(...)

- 4.03 Après une période de six (6) mois sans offense, le salarié précédemment en faute est considéré comme réhabilité et son dossier sans tâche.
- 4.04 Aucun rapport disciplinaire contre un salarié n'est inscrit à son dossier et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, s'il n'a pas été averti par un représentant de la Compagnie en présence d'un officier du Syndicat.
- 4.05 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction peut signer les copies qui lui sont remises, cependant, la signature du salarié sur l'avis ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part, mais seulement comme un accusé de réception.
- 4.06 Le salarié qui se croit lésé par un congédiement ou une suspension, peut présenter un grief par écrit, à partir de la deuxième (2ième) étape de la procédure prévue à la clause 8.04 dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement ou de la date d'imposition de la sanction.
- 4.07 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujet à la procédure de grief et d'arbitrage si nécessaire. Dans ce cas, l'arbitre peut:
- a) Réintégrer le salarié avec pleine compensation.
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement.
 - c) Prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel il a droit, en tenant compte de ce qu'il a gagné ailleurs pendant la sanction, y compris les prestations d'assurance-chômage.
- 4.08 Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

ARTICLE 5 -PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

- 5.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des salariés, un ou des officiers du Syndicat concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité ou toute autre raison que ce soit.

(...)

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié qui est actuellement membre en règle du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché après la signature de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, signer la carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autorisation de retenue syndicale dès son embauchage.
- 6.03 Tout salarié assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer la retenue du droit d'initiation syndicale de dix dollars (\$10.00), s'il y a lieu, et consentir à la retenue hebdomadaire régulière syndicale, conformément aux règlements du syndicat.
- 6.04 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention le droit d'initiation syndicale, s'il y a lieu, ainsi qu'un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- 6.05 Les droits d'initiation ainsi que les cotisations syndicales perçus sont envoyés par chèque, fait à l'ordre du Syndicat des salariés de Fibre de verre (C.S.D.), et remis chaque mois à son trésorier, entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois suivant les dites déductions.
- Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom de chaque salarié et le montant payé par chacun.
- 6.06 Le Syndicat informe, par écrit, la Compagnie du montant de la retenue syndicale hebdomadaire, et tout changement ne s'applique que dix (10) jours après la réception par la Compagnie de tel avis.
- 6.07 Malgré ce qui précède dans cet article, la Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié suspendu ou expulsé du Syndicat, ou non admis membre par ce dernier, tant et aussi longtemps qu'il consent à payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.

(...)

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part, par écrit, de tout changement qui peut se produire subséquemment.
- 7.02 La Compagnie convient de reconnaître les officiers et représentants autorisés du syndicat, pour discuter et régler avec elle tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention collective.
- Ils peuvent s'absenter de leur poste de travail pour discuter de tout problème mentionné au paragraphe précédent, moyennant demande au contremaître immédiat qui doit accorder une telle permission, le plus tôt possible, en tenant compte des exigences de la production.
- 7.03 Les officiers et les représentants autorisés du Syndicat sont rémunérés au taux régulier de leurs occupations respectives pour toute heure employée à des rencontres avec la Compagnie, durant les heures de travail.
- 7.04 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de deux (2) représentants du Syndicat sans perte de salaire .
- 7.05 Un maximum de deux (2) représentants ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter en même temps de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales (congrès, journées d'études, convocations d'urgence) mais sans paie pour la perte de temps.
- Ceux-ci doivent en faire la demande à la Compagnie quelques jours à l'avance si possible et cette dernière doit accorder la permission.
- Cependant, dans certains cas elle peut demander au Syndicat s'il y a possibilité de changer de délégué. Dans un tel cas, elle doit justifier cette demande.
- 7.06 Le Syndicat accepte que ses membres ne doivent faire aucune activité syndicale dans l'usine pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.

(...)

7.07 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique, la Compagnie s'engage à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et pour discuter de tout problème qui découle de l'application de la convention.

7.08 Dans le cas d'absence sans rémunération pour affaires syndicales, le salaire et les bénéfices sociaux sont maintenus et payés par la Compagnie, comme si le salarié était au travail.

A la fin de chaque mois une facture est envoyés au Syndicat pour réclamer le montant payé en raison de ces absences.

ARTICLE 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

8.01 Le terme "grief" signifie, toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention.

8.02 Tout salarié régi par la présente convention, ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

8.03 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité avec la procédure énoncée ci-après.

8.04 PREMIERE ETAPE

Le salarié fait en premier lieu une plainte à son supérieur immédiat. S'il n'obtient pas satisfaction, il peut accompagné d'un officier du Syndicat, soumettre son grief verbalement dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief.

DEUXIEME ETAPE

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre le grief par écrit au président de la Compagnie ou à son représentant.

Le président de la Compagnie ou son représentant doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le Comité exécutif du Syndicat, pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage.

(...)

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le président de la Compagnie ou son représentant, doit rendre sa décision par écrit.

TROISIEME ETAPE

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du président de la Compagnie ou de son représentant, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la Compagnie.

- 8.05 Les parties essayent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministre du Travail de la Province de Québec, d'en désigner un.
- 8.06 Advenant un grief qui implique plus d'un salarié, il peut être transmis directement au président de la Compagnie ou à son représentant par le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance à partir de la 2ième étape et ce, par écrit.
- 8.07 Le Syndicat a le droit de formuler des griefs d'après cet article lorsqu'il croit qu'une des dispositions de cette convention a été violée.
- Dans de tels cas, la Compagnie peut demander que le grief soit présenté par écrit.
- 8.08 Une erreur de forme dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 8.09 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes, et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes.
- 8.10 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les vingt (20) jours de calendrier suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 8.11 Les samedis, les dimanches, les fêtes payées et les vacances annuelles des personnes concernées par le grief, n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux différentes étapes de la procédure du grief.

(...)

- 8.12 a) Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées dans cet article.
- b) Si la Compagnie néglige de donner sa réponse au Syndicat dans les délais prévus, le grief est considéré réglé suivant la demande du Syndicat, mais il ne peut être interprété comme étant un précédent pour le futur.
- Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, il est considéré abandonné et ne peut être soumis de nouveau à moins d'une nouvelle occurrence.
- c) Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure des griefs, qui doit être confirmé par écrit.
- 8.13 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 8.14 Dans les cas de promotion, lorsque l'ancienneté n'est pas respectée parmi les postulants et que le salarié affecté fait un grief, dans les cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- 8.15 La Compagnie paie soixante pourcent (60%) des honoraires et des dépenses de l'arbitre, le Syndicat paie la partie restante.
- 8.16 Il est entendu qu'il ne peut y avoir de réclamation monétaire antérieure à plus de dix (10) jours ouvrables de la date de présentation du grief, sauf dans le cas d'erreur ou d'omission sur la paie d'un salarié.

ARTICLE 9 - GREVES ET CONTRE-GREVES (LOCK-OUT)

- 9.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie consent à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat consent à ne pas recourir à la grève, encourager ou supporter un ralentissement de travail dans le but de limiter la production.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 DEFINITION

- a) L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un salarié à l'usine de LES BATEAUX SUNRAY INC.

(...)

b) Les salariés embauchés le même jour doivent être inscrits sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique de leur nom de famille.

c) Dans le cas où l'ancienneté de deux ou plusieurs salariés est identique les charges familiales prévalent.

10.02

NOUVEAU SALARIE

Tout nouveau salarié est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas complété trente (30) jours de travail pour LA COMPAGNIE, après quoi le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit quarante-deux (42) jours de service continu.

10.03

MISE-A-PIED D'UN SALARIE A L'ESSAI

Tout salarié à l'essai ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention.

10.04

ACCUMULATION ET PERTE DE L'ANCIENNETE

a) Dans le cas d'une absence approuvée par la COMPAGNIE pour raison personnelle ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absences pour cause de mise-à-pied, l'ancienneté s'accumule pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date du début de l'absence. Si l'absence excède la période de temps approuvée ou le dix-huit (18) mois ci-dessus mentionné, il y a alors perte de l'ancienneté.

Si le salarié a moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté, la perte de l'ancienneté survient quand la période de son absence a dépassé celle de son ancienneté accumulée avant son départ.

b) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident, l'ancienneté du salarié concerné continue de s'accumuler jusqu'à son retour au travail, ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente est établie par des autorités médicales.

c) Lorsqu'un salarié se présente pour reprendre son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, et qu'il ne possède plus les capacités requises pour accomplir la tâche qu'il détenait avant son départ, il ne perd pas de ce fait son ancienneté accumulée, mais il est assigné à une tâche qu'il peut remplir.

(...)

S'il ne peut remplir aucune tâche existante, les parties à cette convention peuvent, après entente au préalable, et avec le consentement du salarié concerné, en créer une nouvelle sans qu'elle soit sujette à l'affichage.

d) Lorsque les opinions du médecin du salarié et celui de LA COMPAGNIE sont en désaccord concernant la capacité mentale ou physique d'un salarié pour reprendre le travail normal, les médecins concernés doivent tenter de reconcilier leurs divergences d'opinion. Cependant, si aucun accord n'est possible entre eux, un troisième médecin doit être choisi par ces deux médecins pour solutionner le différend.

Après une analyse minutieuse de tous les aspects du cas, l'opinion du troisième médecin, concernant la capacité mentale ou physique du salarié pour reprendre le travail normal, est finale et décisive.

10.05

PERTE DE L'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) Abandon volontaire de son emploi.

b) Congédiement pour juste cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.

c) Absence du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé LA COMPAGNIE ou sans donner une raison suffisante de son absence lors de son retour au travail. LA COMPAGNIE informe le Syndicat de ces absences non autorisées après une (1) journée ouvrable de façon à ce que le salarié ait toujours deux (2) jours ouvrables avant que les dispositions de cette clause ne s'applique.

d) Si, après avoir été rappelé au travail en conformité avec la clause no. 10.12 il ne s'est pas présenté dans une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'oblitération sur la lettre recommandée, à moins de fournir une raison valable.

e) Lorsqu'il atteint l'âge normal de la retraite qui est de soixante-cinq (65) ans.

(...)

10.06

LISTE D'ANCIENNETE

- a) LA COMPAGNIE s'engage à fournir au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète des salariés régis par cette convention en y indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et l'ancienneté de chacun.

Cette liste est affichée et révisée à tous les six (6) mois et une copie est remise au Syndicat.

- b) De plus LA COMPAGNIE convient de fournir au Syndicat le nom des nouveaux salariés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service, à toutes les semaines s'il y a lieu.
- c) Il incombe à chaque salarié d'informer LA COMPAGNIE de son adresse et de son numéro de téléphone personnel. Ceux qui négligent de le faire placent LA COMPAGNIE dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté.

10.07

PROMOTION A UNE FONCTION EN-DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Un salarié régi par cette convention qui accepte une fonction en-dehors de l'unité de négociation à titre de promotion n'est lésé dans aucun de ses droits acquis antérieurement s'il y a rétrogradation ou résignation à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Il applique alors ses droits d'ancienneté à la condition qu'il ait continué de payer un montant égal à la cotisation syndicale pendant la période ci-haut prévue.

Lorsque la période ci-dessus mentionnée est écoulée, il ne peut retourner à l'intérieur de l'unité de négociation sans qu'il y ait entente au préalable entre les parties.

Dès qu'un salarié est promu à une fonction en-dehors de l'unité de négociation, LA COMPAGNIE avise immédiatement le secrétaire du Syndicat du nom et de la date de promotion du salarié concerné.

(...)

10.08

POSTE VACANT

Pour fins d'application du droit d'ancienneté, lorsqu'il s'agit de combler un poste vacant, dans le cas d'une promotion ou d'un transfert, les parties à la présente convention conviennent que les conditions suivantes doivent être observées:

- a) LA COMPAGNIE affiche sur le babillard à l'entrée des salariés un avis décrivant la nature du poste vacant (i.e. un poste créé pour une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables), à compter de la date de la promotion, du transfert.
- b) Le salarié qui désire occuper le poste mentionné au paragraphe (a) ci-dessus doit signer son nom dans l'espace réservé à cet effet sur l'avis dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de l'affichage.
- c) Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, LA COMPAGNIE doit faire part de sa décision au secrétaire du Syndicat et aux salariés signataires s'il y a lieu.
- d) Le poste vacant peut cependant être comblé temporairement pendant une période de quatre (4) jours, i.e. pour couvrir les périodes mentionnées aux paragraphes (b) et (c) ci-dessus.
- e) Il est convenu entre les parties à la présente convention que, si un salarié remplit temporairement un poste vacant, ceci ne lui donne aucune qualification supérieure advenant qu'il accepte d'occuper ce poste de façon permanente ou qu'un autre poste similaire soit créé subséquentement.
- f) La préférence pour remplir le poste vacant est accordé au salarié signataire qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les aptitudes pour accomplir le travail du dit poste.
- g) LA COMPAGNIE convient qu'une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables est accordée au titulaire du poste vacant, au cours de laquelle il peut réintégrer son ancienne fonction, soit volontairement si le travail ne lui plait pas, soit à la demande de LA COMPAGNIE si elle juge que le salarié ne démontre pas une efficacité raisonnable.
- h) Un salarié peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la période d'entraînement mentionnée au paragraphe (g) ci-dessus choisir de retourner à son ancienne occupation pourvu qu'il y ait un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

(...)

i) Si aucun salarié ne signe l'avis pour occuper le poste vacant, ou si aucun candidat ne possède les aptitudes pour accomplir le travail du dit poste, LA COMPAGNIE peut l'offrir à tout autre salarié qu'elle croit qualifié ou en embaucher un nouveau.

j) Il n'y a pas d'affichage requis pour combler un poste vacant pour une période estimée à moins de quinze (15) jours ouvrables, pour les remplacements à l'occasion des vacances, de maladie, d'accidents ou d'absences prévues par cette convention.

Toutefois, LA COMPAGNIE convient de respecter l'ancienneté parmi les salariés qualifiés qui acceptent de remplir le poste.

k) Lorsqu'un salarié refuse une promotion, un transfert ou un nouveau poste, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

l) Si un poste de surnuméraire (i.e. pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables) devient nécessaire, suite à un surplus de production, un affichage pour poste "Surnuméraire" est fait conformément à la procédure décrite dans cette clause. Advenant que la durée de ce poste se prolonge au-delà de la période ci-haut mentionnée, un nouvel affichage est effectué et le poste devient alors permanent.

10.09

TRANSFERT TEMPORAIRE

Si un salarié a du travail dans son poste régulier, il peut refuser un transfert temporaire à moins qu'il soit le seul qualifié pour accomplir le travail demandé, dans un tel cas, il doit accepter le transfert pour la période d'entraînement d'un autre salarié, i.e. pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables.

10.10

REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE

a) Dans tous les cas de réduction de la main d'oeuvre, les salariés n'ayant pas encore acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté sont en premier lieu mis-à-pied.

Si la réduction de la main d'oeuvre s'étend au delà de ce groupe, les salariés ayant acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté sont mis-à-pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

(...)

à la condition que ceux qui demeurent au travail possèdent les aptitudes pour remplir les exigences normales du travail à effectuer.

b) Malgré les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, un salarié peut comme alternative à une baisse de position, préférer la mise-à-pied au lieu de déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté que lui.

Dans un tel cas le service continu du salarié concerné n'est pas interrompu.

Dès qu'il désire retourner au travail, il peut après un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à la Compagnie, déplacer selon son ancienneté tout comme si c'était une réduction de main d'oeuvre.

10.11

AVIS DE MISE-A-PIED

a) Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires, tout salarié ayant terminé sa période d'essai reçoit un avis minimum de deux (2) jours ouvrables avant toute mise-à-pied; à défaut de tel avis, le salarié reçoit une indemnité équivalente à quatre heures et demi (4½) de paie à son taux régulier.

Copie de cet avis est transmise au secrétaire du Syndicat.

b) Malgré ce qui est prévu au paragraphe (a) ci-dessus tout salarié se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui soit avant ou après le début de sa journée régulière de travail, dû à des circonstances hors du contrôle de LA COMPAGNIE ou parce qu'il n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail (l'avis doit être donné avant six heures quarante-cinq (6:45), reçoit une indemnité équivalente à quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier moins le salaire effectivement gagné dans cette même journée.

10.12

RAPPEL AU TRAVAIL

Tout salarié mis-à-pied est rappelé au travail selon les règles de l'ancienneté. Le rappel au travail se fait par téléphone et doit être confirmé par lettre recommandée à la dernière adresse du salarié qui apparaît dans les dossiers de la Compagnie, si ce dernier ne s'est pas présenté au travail.

(...)

10.13

MANQUE D'ELECTRICITE

S'il manque d'électricité au cours d'une journée, les salariés conviennent d'attendre un maximum d'une (1) heure et la Compagnie consent de payer un minimum d'une (1) heure pour ce temps d'attente, et ce, en plus des heures de travail effectuées durant cette journée. Toutefois un ou des salariés peuvent être requis de travailler durant cette heure d'attente pour terminer une pièce déjà commencée.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01

a) L'augmentation générale convenu entre les parties apparaît dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention et s'applique à compter du 1er septembre 1978 sur le salaire payé à chaque salarié à cette date.

En plus de ce qui est prévu au paragraphe précédent, la Compagnie accepte de maintenir sa politique actuellement en vigueur, c'est-à-dire que, lorsqu'un salarié prétend qu'il n'est pas assez payé il rencontre la direction de la Compagnie accompagné d'un représentant du Syndicat pour discuter d'un ajustement de son taux.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre la Compagnie donne une réponse écrite au salarié concerné avec copie au secrétaire du Syndicat.

b) Les heures de travail et les autres conditions d'emploi sont considérées comme matière à contrat entre la Compagnie et le Syndicat.

11.02

Tout salarié qui bénéficie d'un taux de salaire supérieur à celui prévu par la présente convention (hors l'échelle) ne peut être diminué, pourvu qu'il occupe encore la ou les mêmes fonctions pour laquelle ou lesquelles ce salaire lui est versé. De plus, il a droit à toutes les augmentations générales prévues par cette convention.

11.03

Lorsqu'un salarié à la demande de la Compagnie, travaille dans une occupation dont le taux de salaire est inférieur au sien, il n'y a pas de baisse de salaire, et son taux horaire régulier est maintenu.

11.04

Les annexes "A", "B", "C" et "D" sont considérées comme faisant partie intégrante de cette convention.

(...)

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 a) La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-deux (42) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de travail sont réparties comme suit:

de 07:30 heures à 12:00 heures
de 13:00 heures à 17:30 heures

sauf le mercredi et le jeudi où elles se terminent à 17:00 heures

et le vendredi

à 15:30 heures.

Les salariés bénéficient d'une période libre située entre 12:00 heures et 13:00 heures pour prendre leur dîner.

La réduction de une (1) heure de travail par semaine se fait sans perte de salaire.

- b) Malgré ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, les modalités des articles 12 et 13, ne s'appliquent aux camionneurs que lorsqu'ils travaillent à l'usine.

Dans les autres cas, ils sont réglementés par les dispositions de l'annexe "D".

- 12.02 Chaque salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes chacune, prise autant que possible vers le milieu de toute demi-journée de travail, sauf le vendredi après-midi où il n'y a pas de période de repos pour les salariés dont la journée de travail se termine à 15:30 heures.

- 12.03 Le salarié qui est en retard à son travail est pénalisé en voyant sa paie diminuée d'une période égale aux minutes pour lesquelles il est en retard.

- 12.04 Afin de permettre aux salariés de faire leur toilette, de ranger leurs outils et de se préparer à quitter leur travail, la Compagnie s'engage à faire sonner une cloche cinq (5) minutes avant la fin de chaque demi-équipe régulière.

(...)

Les salariés ne doivent pas quitter leur poste de travail avant le son de la cloche .

Le matin et le midi, le travail doit débiter dès le deuxième (2ième) son de la cloche.

- 12.05 Advenant que les besoins de la production exigent la formation d'une deuxième (2ième) équipe, il doit y avoir entente au préalable entre les parties, afin de déterminer les heures de la journée régulière de travail et la prime d'équipe applicable.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée et de la semaine de travail de tout salarié, tel que mentionné à l'article 12 de cette convention, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- b) Tout travail supplémentaire en plus de trois (3) heures dans une journée et après quatre (4) heures le samedi est rémunéré au taux double.
- 13.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré à taux double.
- 13.03 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire. Il doit être offert et réparti équitablement à l'intérieur de toute période de quatre (4) semaines, en tenant compte de l'ancienneté, entre les salariés qui travaillent régulièrement dans l'occupation concernée.
- La Compagnie n'est pas tenue de demander à un salarié de faire du temps supplémentaire après que celui-ci a refusé trois (3) fois de suite à moins qu'il en fasse la demande par écrit.
- 13.04 La Compagnie accorde aux salariés une période de dix (10) minutes payée pour repos lorsque ledit salarié travaille en temps supplémentaire immédiatement après ses heures régulières de travail; ce repos doit être pris avant le début des heures de travail en temps supplémentaire.
- 13.05 Tout salarié, qui après avoir terminé sa journée normale, est rappelé pour effectuer un travail d'urgence, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi.

(...)

- 13.06
- a) Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire environ deux (2) heures immédiatement après ses heures régulières de travail, a droit à un repas et à une période de trente (30) minutes payée pour le prendre;
 - b) Si le travail supplémentaire se poursuit pour quatre (4) heures additionnelles à celles prévues au paragraphe a) ci-dessus, le salarié concerné a droit à une collation et à une période de quinze (15) minutes payée pour la prendre;
 - c) La Compagnie fournit un montant de \$4.25 pour le repas mentionné à a) ci-dessus, et \$2.50 pour la collation prévue à b).

ARTICLE 14 - DISTRIBUTION DE LA PAIE

14.01 Le salaire est payable à toutes les semaines, le jeudi avant dix-sept (17:00) heures.

Si le jour de paie est une fête chômée payée, la paie a lieu le jour précédent.

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. les heures régulières et supplémentaires;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

14.02 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui est permis de la faire rectifier pendant les heures de travail, et le remboursement lui est fait au plus tard la semaine suivante, sauf s'il s'agit d'un montant dépassant \$30.00, dans un tel cas, la Compagnie lui fait une avance dans la même semaine.

ARTICLE 15 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées.
- 1 - Jour de l'An;
 - 2 - Le 2 janvier;
 - 3 - Vendredi-Saint;
 - 4 - St-Jean-Baptiste;
 - 5 - Confédération;
 - 6 - Fête du Travail;
 - 7 - Action de Grâces;
 - 8 - le 24 décembre;
 - 9 - Jour de Noël;
 - 10 - le 26 décembre;
 - 11 - le 31 décembre.

(...)

- 15.02 Tout salarié qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 10.02, reçoit pour chacun des jours mentionnés à 15.01, une gratification égale à ses gains horaires réguliers multipliés par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées durant cette journée.
- 15.03 Tous les salariés qui travaillent un jour de fête mentionné dans la clause 15.01 sont rémunérés à taux double pour les heures travaillées en plus du paiement de la fête.
- 15.04 Si un jour de fête tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant, à moins d'entente contraire entre les parties selon 15.07. Un avis à cet effet est affiché au moins une (1) semaine à l'avance.
- 15.05 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour, pour la population en général, l'expression fêtes chômées payées, s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 15.06 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédent ou suivant la fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:
- a) maladie,
 - b) accident,
 - c) congé de deuil,
 - d) service de juré,
 - e) permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention,
 - f) absence avec permission,
 - g) mise-à-pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant toute fête chômée payée.
- 15.07 La Compagnie et le Syndicat peuvent après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article.
- 15.08 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période des vacances annuelles d'un salarié, celui-ci reçoit alors une journée de paie additionnelle à sa paie de vacances ou une journée additionnelle de vacances, prise à une date convenue avec son supérieur immédiat.

(...)

15.09 Lorsqu'un salarié reçoit des indemnités de la Commission des Accidents du Travail ou du Régime d'Assurance collective, ce dernier reçoit seulement la différence entre son salaire quotidien régulier et l'indemnité reçue pour les fêtes énumérées à la clause 15.01.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté au service de la Compagnie, bénéficie d'un congé payé à son taux horaire régulier dans les cas suivants:

a) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, trois (3) jours ouvrables coïncidant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Cependant, dans le cas de décès du conjoint, un salarié a droit à un (1) jour de congé payé après la journée des funérailles.

b) à l'occasion de la naissance d'un enfant, une (1) journée ouvrable, si elle coïncide avec l'évènement.

c) à l'occasion du mariage du salarié, trois (3) jours ouvrables.

16.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir la Compagnie avant son départ. Sur demande, il doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement social.

16.03 La Compagnie s'engage à payer la différence du salaire que le salarié perd lorsqu'il est assigné comme témoin dans une cause impliquant la Compagnie, ou lorsqu'il agit comme juré incluant la constitution et les sessions de jury s'il y a lieu.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

17.01 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit au régime de vacances suivant, basé sur les années d'ancienneté qu'il a au 1er mai de chaque année et ce de la façon suivante:

<u>Durée d'emploi</u>	<u>nombre de jours ouvrables</u>	<u>rémunération %</u>
a) moins d'un an	un jour par mois jusqu'à maximum de 10 jours ouvrables	4%

Tout salarié ayant moins d'un an de service, peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses journées de vacances ne dépassent pas dix (10) jours ouvrables.

b) un an et plus de service	=10 jours ouvrables	4½%
c) quatre ans et plus de service	=15 jours ouvrables	6%
d) huit ans et plus de service	=15 jours ouvrables	7%
e) douze ans et plus de service	=15 jours ouvrables	8%

La rémunération pour ces jours de vacances est basée sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de chaque année, auquel montant s'ajoute s'il y a lieu les indemnités reçues de la Commission d'assurance chômage, de la Commission des Accidents du travail de Québec, ou encore toute prestation provenant de l'assurance groupe dont bénéficient les salariés couverts par la présente convention.

17.02 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, (i.e.) avant la fermeture des institutions bancaires.

17.03 La Compagnie se réserve le droit de procéder à une cessation complète ou partielle de ses activités, pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances, pourvu que cette fermeture se fasse entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année. Dans un tel cas elle doit afficher la date de fermeture avant le 1er mai de l'année en cours. Les salariés requis de demeurer au travail durant la fermeture de l'usine peuvent prendre leurs vacances en tout autre temps satisfaisant et ce, après entente avec leur supérieur immédiat. (...)

- 17.04 Les salariés doivent par ordre d'ancienneté choisir leurs dates de vacances entre le 1er et le 15 du mois de mai de l'année courante, en conformité avec 17.03.
- S'ils le font plus tard, ils ne peuvent alors déranger les vacances des autres salariés qui ont fait leur choix entre les dates prévues.
- 17.05 La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en suivant le choix de chaque salarié et est affichée sur les tableaux prévus à cette fin avant le 1er du mois de juin.
- Une copie en est remise au Syndicat.
- Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie.
- 17.06 Toute absence prévue par la convention ou autorisée par la Compagnie ne constitue en aucun temps une interruption de service continu, pour le choix et la durée des vacances.
- 17.07
- a) Tout salarié a le droit de prendre deux (2) semaines de vacances continues entre le premier (1er) juin et la fête du travail.
 - b) Un salarié peut prendre ses vacances en dehors de la période ci-haut prévue, au moins une (1) semaine à la fois pourvu que ce soit entre la fête du travail de l'année en cours et avant la fin du mois de mai de l'année suivante.
 - c) Un salarié ayant plus de deux (2) semaines de vacances, peut prendre une (1) semaine, cinq (5) jours sur une base quotidienne, pourvu qu'il avise son supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables avant cette journée de vacances, à moins d'entente contraire.
- 17.08 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux vacances accumulées à la date de son départ conformément aux dispositions de 17.01.

ARTICLE 18 - HYGIENE SECURITE ET SANTE

- 18.01 La Compagnie établit et maintient des standards d'hygiène à l'usine et des dispositifs de sécurité conformes avec les dispositions de la loi.
- 18.02 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de sécurité et de santé qui existe actuellement et qui est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Il a pour mission de voir à ce que des mesures efficaces soient prises pour maintenir l'hygiène et la propreté des lieux du travail ainsi qu'à l'application de mesures sécuritaires afin d'éviter les accidents.
- 18.03 Le comité se réunit au moins deux (2) fois par mois.
- Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par la Compagnie et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.
- Une copie de ce procès-verbal est affiché sur le tableau près de l'horloge de poinçon.
- 18.04 Tout nouveau salarié doit fournir un certificat médical satisfaisant avant de commencer à travailler. La Compagnie s'engage à obtenir un examen pulmonaire et médical à chaque année de calendrier pour tout salarié qui a un an et plus de service continu et qui travaille soit sur le laminage, la peinture, le sablage (buffage), ou la colle contact et ce aux frais de la Compagnie, si ce montant n'est pas couvert par l'assurance hospitalisation.
- 18.05 La Compagnie s'engage à maintenir une clinique de premiers soins adéquate sous la direction d'une personne responsable et qualifiée, c'est-à-dire qui a suivi le cours de premiers soins des ambulanciers St-Jean ou l'équivalent dont le nom est affiché.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE D'AVIS

- 19.01 Le Syndicat a le privilège d'employer les tableaux d'affichage fournis par la Compagnie concernant les convocations de ses assemblées. Tout autre avis pour fin publicitaire syndicale peut être affiché après autorisation du président de la Compagnie ou de son représentant.

(...)

ARTICLE 20 - JOURNEE RAISONNABLE DE TRAVAIL

20.01

a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'un salarié doit avoir une quantité de travail considéré normale selon les principes de génie industriel.

b) Si, après un changement dans sa tâche, un salarié croit que sa quantité de travail est anormale, une étude est faite pour établir s'il y a matière à grief.

Dans un tel cas, la Compagnie permet au technicien du Syndicat de faire des vérifications sur la tâche concernée et de lui fournir toutes les informations nécessaires.

Suite à la vérification faite par le technicien du Syndicat, il doit y avoir une rencontre entre les parties pour tenter de solutionner le problème, après quoi, la Compagnie donne sa réponse par écrit au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cette rencontre.

c) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse donnée au paragraphe b) ci-dessus, il peut déposer un grief par écrit selon l'article 8 à partir de la deuxième (2ième) étape, et ceci dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse.

d) Advenant qu'un grief concernant l'application de cette clause soit porté à l'arbitrage, il doit être référé à un arbitre compétent en la matière et choisi selon les dispositions de 8.05.

Il a le pouvoir de faire toute investigation qu'il juge appropriée pour déterminer si la journée de travail est raisonnable et si le salaire est juste et équitable.

ARTICLE 21 - REMISE DE LA CONVENTION

21.01

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention, la Compagnie fournit à chaque salarié un livret de cette convention imprimé en français. Elle en fournit également un à tout nouveau salarié lors de son embauchage, ainsi que trente (30) exemplaires au Syndicat.

(...)

ARTICLE 22 - VALIDITE DES CLAUSES

- 22.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des salariés ou du Syndicat en regard de la Loi Provinciale ou Fédérale.
- 22.02 Si une clause de la présente convention est ou devenait nulle par la loi, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 Les parties conviennent de mettre en application dans les six (6) mois suivant la signature de cette convention un régime d'assurance-groupe avec des bénéfices d'assurance-vie, maladie, hospitalisation, indemnité de salaire, ainsi qu'une clause d'exonération de prime lorsqu'un salarié est absent par maladie ou accident.
- 23.02 La Compagnie détient la police maîtresse dont une copie est remise au Syndicat. Elle administre le régime d'assurance-groupe et s'engage à ne faire aucun changement sans le consentement du Syndicat et de lui fournir toute information qu'elle reçoit et qui se rapporte à ce régime.
- 23.03 La Compagnie paie soixante pourcent (60%) de la prime de l'assurance-groupe, l'autre partie est défrayée par les salariés.
- En considération d'une participation plus élevée par la Compagnie à la prime d'assurance-groupe, le Syndicat consent à lui laisser toute ristourne ou réduction de taux que peut lui consentir la Commission d'assurance-chômage.
- 23.04 L'assurance-groupe s'applique à tous les salariés qui ont complété la période d'essai prévue à la clause 10.02, sous réserve des restrictions contenues dans la police.

(...)

ARTICLE 24 - ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01 La Compagnie paie à tout salarié accidenté au travail:

a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;

b) Les heures normales perdues durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'usine pour des visites exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation.

c) Avant de compléter l'avis d'accident, la Compagnie demande à tout salarié accidenté au travail s'il désire recevoir à chaque semaine une avance d'indemnité qui ne doit pas être supérieur à ce qui est prévu par la loi. Dans un tel cas ce dernier s'engage à rembourser les montants d'argent avancés par la Compagnie dès qu'il reçoit son chèque de la C.A.T. Cette clause ne s'applique qu'à un salarié qui a acquis de l'ancienneté.

ARTICLE 25 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

25.01 Il est convenu entre les parties que les contre-maîtres ainsi que toutes personnes en dehors de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail actuellement fait par les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied ou d'empêcher le salarié mis à pied d'être rappelé au travail.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de douze (12) mois c'est-à-dire du 1er septembre 1978 au 31 août 1979 inclusivement.

Elle élimine toute entente écrite antérieure et demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'a pas été signée.

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

(...)

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
apposé leur signature par l'entremise de leurs
représentants dûment autorisés, à Victoriaville,
ce 15 ième jour du mois de Janvier
1979.

Les Bateaux Sunray Inc.

Bombardier

Syndicat des salariés
du Fibre de verre(CSD).

Michel Dubois
Gisèle Gagnon
Yvon Martin

ANNEXE "A"Taux de salaire payable aux dates ci-dessous mentionnées

Les parties conviennent que cette annexe détermine les taux de salaire à être payés pour la durée de la convention.

1 - EVALUATION DES TACHES

Les parties conviennent de former dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, un comité conjoint composé de deux (2) représentants désignés par chaque partie, qui peuvent se faire accompagner par des personnes compétentes en la matière, pour mettre en marche un programme d'évaluation des différentes tâches effectuées par les salariés couverts par cette convention, lequel travail d'évaluation une fois complété est soumis pour approbation à chacune des parties pour fin de mise en application dans les meilleurs délais, mais au plus tard le 1er septembre 1979.

Il est entendu qu'il n'y a aucune perte de salaire pour les représentants du Syndicat si le comité se réunit durant les heures normales de travail.

2 - AUGMENTATION DE SALAIRE

- a) Les salariés qui ont six (6) mois et plus d'ancienneté en date du 31 août 1978 reçoivent au premier septembre 1978 une augmentation de salaire de \$0.25 l'heure;
- b) Le salarié qui, pendant la durée de cette convention collective, atteint six (6) mois d'ancienneté reçoit immédiatement à cette date l'augmentation prévue au paragraphe a) ci-dessus;

3 - TAUX A L'EMBAUCHAGE

Tout nouveau salarié est embauché au taux de salaire minimum des plus de 18 ans;

- a) S'il n'a aucune expérience, son taux horaire est augmenté de \$0.20 l'heure après soixante (60) jours effectivement travaillés;
- b) S'il a un peu d'expérience, son taux horaire est augmenté de \$0.20 l'heure après trente (30) jours effectivement travaillés.

(...)

ANNEXE "B"

Cette annexe détermine le montant auquel participe la Compagnie afin d'aider les salariés qui travaillent comme lamineurs, peintres et sableurs, à défrayer le coût de leur habit.

Le 31 décembre, le 30 avril et le 31 août de chaque année, la Compagnie verse une somme de \$5.00, à chaque salarié qui travaille dans l'une des occupations mentionnées au paragraphe précédent.

Pour bénéficier des dispositions de cette annexe, les salariés doivent avoir complété six (6) mois de service continu.

En plus des dispositions ci-dessus, les vêtements de sécurité ci-après énumérés sont fournis gratuitement aux salariés lorsque nécessaire:

Lunettes de sécurité;
masques et casques de sécurité;
gants;
tabliers;
couvre-tout;
souliers pour le cireur;
les outils nécessaires à la production.

Pour les camionneurs, ces derniers ont droit d'être remboursés de 50% du coût de leur habit, et ce à chaque année.

De plus, la Compagnie paie 50% du coût des chaussures de sécurité aux camionneurs et aux salariés d'entrepôt et hommes de maintenance, jusqu'à concurrence d'un montant de \$25.00 par année.

(...)

ANNEXE "C"

En plus des taux horaires prévus à l'annexe "A" de cette convention, la Compagnie convient d'intégrer au salaire des salariés toute augmentation du coût de la vie en suivant les modalités ci-après établies.

Les chiffres fournis par statistique Canada sur l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) au 31 août 1978 sont utilisés pour référence et le salaire des salariés est ajusté aux dates ci-dessous mentionnées.

30 novembre 1978
28 février 1979
31 mai 1979
31 août 1979

Les salariés qui ont terminé la période d'essai prévue à la clause 10.02 de cette convention, reçoivent à l'une des dates ci-dessus mentionnées un sou (\$0.01) l'heure pour chaque quatre dixième (.4) d'augmentation du coût de la vie, tel que déclaré par le bureau Fédéral des statistiques.

Tout ce qui est égal ou plus grand qu'une demi-cent est complété, et tout ce qui est en dessous de la moitié d'une cent, est éliminé.

- Si, à une date de calcul, l'indice du coût de la vie a baissé en bas du chiffre dont on s'est servi pour le dernier ajustement, le salaire de chaque salarié est maintenu et la correction se fait lors de la date du calcul suivant.

Cependant, il ne peut baisser plus que les augmentations apportées par les dispositions de cette annexe.

(...)

ANNEXE "D"

Cette annexe détermine les conditions de travail des camionneurs, lorsqu'ils sont affectés au transport des produits et matériaux.

Il n'y a pas d'heures fixes de déterminées dans une semaine, car elles sont règlementées par les besoins de livraisons.

1 - TAUX DE SALAIRE

Ils sont payés à la semaine.

2 - AUGMENTATION DE SALAIRE

Même augmentation que les autres salariés.

3 - RETROACTIVITE

La rétroactivité est calculée sur une semaine de quarante-trois (43) heures multipliées par vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure.

4 - ALLOCATION DE TRANSPORT

En plus de leur salaire hebdomadaire, les camionneurs reçoivent trois cents (\$0.03) du mille, pour tout millage effectué dans une semaine.

5 - PREPARATION D'EXPOSITION DE BATEAUX

Pour la préparation des expositions de bateaux à: Toronto, Montréal, Halifax, les camionneurs reçoivent un montant compensatoire de trente dollars (\$30.00) par exposition à laquelle ils participent.

Lorsque la Compagnie loue un appartement, ils doivent l'utiliser et ils n'ont pas droit à l'allocation pour le coucher.

6 - DEPENSES DE VOYAGES

Pour couvrir leurs dépenses de voyages, les camionneurs reçoivent les indemnités suivantes:

- coucher.....\$16.00 par jour.
- déjeuner.....\$3.00 par jour.
- dîner.....\$6.00 par jour.
- souper.....\$6.00 par jour.

(...)

7 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

Comme un camionneur doit dans certains cas, voyager durant une journée de fêtes chômées et payées, il a le choix de se faire payer cette fête à son taux de salaire régulier ou de prendre une journée de congé à une date convenue avec son supérieur immédiat.

8 - TRAVAIL A L'USINE

Lorsqu'il n'y a aucun voyage à effectuer, les camionneurs sont affectés à d'autres travaux dans ou à l'extérieur de l'usine, de façon à compléter leur semaine normale de travail, et ce, sans perte de salaire ni poinçonnage.

9 - CONGES-MALADIE

- a) Le camionneur qui a complété la période d'essai prévue à la clause 10.02, a droit à un maximum de six (6) jours de congé de maladie par année de calendrier, et ce, sans perte de salaire.
- b) Ces jours de congés ne sont pas cumulatifs et peuvent être pris consécutivement ou séparés selon les besoins.
- c) Le quinze (15) décembre de chaque année, le camionneur reçoit l'équivalent du salaire des journées de congé non utilisé au cours de l'année.

Il en est de même s'il quitte le service de la Compagnie avant cette date.