



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

DÉPÔT

38 pages

Dépôt N°: 8 5 0 2 1 4 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04186-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18858-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-02-11	85-02-18		85-02-11	87-12-31	50	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Carboneurs de Construction et Approv., Mécaniciens d'Auto et Aides..loc. 903 aff. I.B. of TCW & H.A. 5050 rue deSorel, suite 22 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Yachts Mirage Ltée 887 Harwood Vaudreuil, Qué
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Deuis et Contois Att.: Me Claude J. Denis 1155 Sherbrooke O., ste 1603 Montréal, Qué H3A 2N3	Région <u>06-03</u> Activité <u>3280 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 20 rue Cartier Pointe-Claire. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>cc</i>	85-03-01

Pour renseignements

 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES YACHTS MIRAGE LIMITEE
887 Harwood
Vaudreuil
(Québec)

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET:

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUC-
TION ET APPROVISIONNEMENTS, MECA-
NICIENS D'AUTOS ET AIDES EMPLOYES
DE STATION-SERVICE ET DE PARCS DE
STATIONNEMENT ET SALARIES DIVERS,
local 903

Ci-après appelée l'"Union"

85
FEB 18 15:31

mh

VAUDREUIL, le 11 février 1985.

I N D E X

ARTICLE 1	PARTIES AUX PRESENTES	PAGE. 1
ARTICLE 2	BUT GENERAL	PAGE. 2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	PAGE. 3
ARTICLE 4	SECURITE SYNDICALE	PAGE. 4
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION	PAGE. 6
ARTICLE 6	GREVE ET CONTRE-GREVE	PAGE. 7
ARTICLE 7	TABLEAU D'AFFICHAGE	PAGE. 8
ARTICLE 8	ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDI- CALES	PAGE. 9
ARTICLE 9	DISCRIMINATION	PAGE. 10
ARTICLE 10	ANCIENNETE	PAGE. 11
ARTICLE 11	AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS	PAGE. 14
ARTICLE 12	GONGES DE DEUIL	PAGE. 16
ARTICLE 13	CONGES STATUTAIRES	PAGE. 17
ARTICLE 14	PAIE POUR DEVOIR DE JURE	PAGE. 19
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	PAGE. 20
ARTICLE 16	REPRESENTATION SYNDICALE	PAGE. 22
ARTICLE 17	PROCEDURE DE GRIEFS	PAGE. 23
ARTICLE 18	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	PAGE. 25
ARTICLE 19	SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE	PAGE. 29
ARTICLE 20	ANNEXES	PAGE. 30
ARTICLE 21	DUREE	PAGE. 31
APPENDICE A		PAGE. 32

ARTICLE I

PARTIES AUX PRESENTES

1.01 Les parties aux présentes sont:

a) Les Yachts Mirage Limitée (ci-après appelée la "Compagnie").

b) Union des camionneurs de construction et approvisionnements, mécaniciens d'autos et aides employés de stations-service et de parcs de stationnement et salariés divers, local 903, tels que décrits au certificat d'accréditation du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, en date du 10 septembre 1979 (ci-après appelée "l'Union").

ARTICLE 2

BUT GENERAL

2.01 Le but général de cette convention est d'établir les termes et conditions de la convention collective de travail entre les parties ci-dessus. Il est décidé par les deux parties de coopérer dans le maintien des relations harmonieuses qui faciliteront les opérations ordonnées et économiques de la Compagnie, de prévoir des règlements amicaux des différends qui peuvent survenir entre les deux parties et d'établir des conditions d'emploi à être observées par les parties.

2.02 Il est entendu que chacun des paragraphes, clauses ou phrases de cette convention seront interprétés dans le contexte de ladite convention. _____

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 La Compagnie reconnaît que l'Union a été accréditée en vertu du Code du travail de Québec, comme le seul agent de négociation collective pour:

"tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de Mirage Yachts Limited à l'exception de: les employés de bureau, les magasiniers, les employés en charge du département de la recherche et du développement, des contremaîtres ainsi que toutes les autres personnes exclues par la loi."

Pour fins de clarification, les parties s'entendent à ce que le magasinier soit considéré comme un employé de bureau. L'inspecteur du contrôle de la qualité et le personnel, mais jusqu'à un maximum de quatre (4) salariés, assignés au département de la recherche et du développement ne sont pas inclus dans l'unité de négociation. _____

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

4.01 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, local no. 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective. Toutefois, les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie lors du dépôt de la requête en accréditation le 7 mai 1979, et qui n'ont pas à date fait application pour devenir membres du local 903 ne seront pas obligés de devenir membres dudit local 903; cependant, ils seront obligés de payer les cotisations syndicales mensuelles tel que prévu à l'article 4.03 ci-dessous.

4.02 Tous les nouveaux employés durant la période de leur probation, les employés occasionnels, les employés à temps partiel ainsi que les étudiants doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation syndicale fixée par l'Union. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés hebdomadairement et remise mensuellement à l'Union avec les autres cotisations mensuelles et les frais d'initiation, s'il y a lieu.

Dès leur période de probation terminée, les employés ci-haut mentionnés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, local 903, pendant la durée de la convention, à moins d'être refusés ou expulsés pour raison juste et valable par l'Union.

Dans ce cas, ils pourront conserver leur emploi, mais devront payer la cotisation syndicale.

Tout nouvel employé devra signer une autorisation de retenues pour cotisations syndicales à cet effet.

4.03 La Compagnie convient de déduire sur la paie de tous les employés couverts par cette convention collective la cotisation syndicale, au taux fixé par l'Union, du premier (ler) chèque de paie de chaque mois. De plus, la Compagnie convient de déduire hebdomadairement de la paie de chaque

employé faisant partie de l'un des groupes mentionnés à l'article 4.02, la cotisation syndicale qui y est mentionnée et de remettre toutes les retenues pour cotisations syndicales au Secrétaire-trésorier de l'Union dans les dix (10) jours civiques du mois suivant cesdites retenues.

4.04 La Compagnie, sur réception de l'autorisation signée par l'employé, convient de retenir de la paie de chaque nouvel employé admis dans l'Union, selon le paragraphe 4.02 , les frais d'initiation déterminés par l'Union.

4.05

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

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

4.06 En cas d'embauche de nouveaux employés, le local 903 pourra référer des candidats compétents à la Compagnie.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01 La Compagnie a le droit exclusif de gérer, de diriger ses effectifs ouvriers et assurer l'ordre, la discipline et le rendement; embaucher, réembaucher, transférer, promouvoir, rétrograder ou mettre à pied, tenant compte de la clause d'ancienneté; congédier, suspendre ou discipliner les employés, conduire, contrôler, continuer ou discontinuer, en tout ou en partie, les opérations de l'usine et sans réduire la portée de ce qui précède, déterminer l'emplacement des opérations et de la machinerie, les produits à transformer et/ou manufacturer, les procédés et méthodes de fabrication, les cédules de production, l'outillage à utiliser, la forme des produits et la surveillance des matériaux et des éléments à incorporer aux produits de la Compagnie.

5.02 La Compagnie aura le droit de faire et de modifier des normes et règlements que les employés devront observer, lesquelles normes ne devront pas être en contradiction avec les clauses de cette convention, le tout sujet aux droits de tout employé en conformité avec la présente convention la Compagnie devra aviser l'Union de ces-dits changements. _____

ARTICLE 6

GREVE ET CONTRE-GREVE

6.01 En vue des procédures ordonnées établies par cette convention pour régler les griefs, la Compagnie ne fera pas de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

6.02 Il est aussi convenu qu'il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail, suspension totale ou partielle des activités par les employés et/ou par l'Union pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7

TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 La Compagnie permettra à l'Union d'afficher tout avis d'activité syndicale sur un tableau fourni à cette fin, après avoir reçu approbation de la Compagnie. De tels avis devront porter le sceau officiel de l'Union et la signature d'un officier autorisé.

7.02 Il est entendu que la convention collective de travail pourra être affichée sur ce tableau. _____

ARTICLE 8

ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01 S'il est délégué par l'Union à toute convention ou école d'entraînement, le capitaine d'atelier ou représentant dûment élu aura droit à une permission d'absence sans rémunération, ni interruption d'ancienneté pourvu qu'un avis écrit d'au moins une semaine soit donné à la Compagnie. Il est entendu que cette personne pourrait s'absenter pour une période s'excédant pas quinze (15) jours ouvrables par année.

8.02 Si un employé régi par cette convention est élu ou nommé à une position permanente dans l'Union, tel employé aura droit à une permission d'absence pour une période maximum de douze (12) mois, sans rémunération, ni interruption d'ancienneté. Ceci ne s'applique qu'à un employé à la fois.

8.03 Dans les cas cités à 8.01 et 8.02, l'avis écrit devra spécifier la date du départ du salarié impliqué et celui-ci devra, sous peine de perte d'ancienneté, être effectivement au travail dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables de la date de la terminaison de la permission d'absence de travail. _____

ARTICLE 9 DISCRIMINATION

9.01 La Compagnie et l'Union s'engagent à ne pas faire de distinction, à ne pas intervenir, à ne pas exercer de restriction ou de contrainte contre aucun employé parce qu'il est membre de l'Union ou pas.

9.02 Aucune assemblée d'Union n'aura lieu sur la propriété de la Compagnie à moins d'avoir été au préalable approuvée par la Compagnie.

9.03 La Compagnie et l'Union s'engagent à ne pas faire de discrimination envers un employé à cause de sa langue, sa religion ou de son origine ethnique ou de son sexe.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01

a) Dans les cas de mise à pied et rappel au travail, la Compagnie devra accorder la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu que l'employé concerné possède la compétence requise. Dans cette convention, le terme "compétence" veut dire l'habilité d'un employé à exécuter le travail requis. L'évaluation de chaque employé inclura son aptitude physique, habilité et compétence, formation, expérience et ses qualités de chef lorsque le poste en question exige la direction d'un groupe d'employés. La Compagnie aura le droit de juger de la compétence de tout employé avec la condition que tout désaccord, en ce qui a trait à la décision de la Compagnie au sujet de la compétence de cet employé, soit traité comme grief.

Sous réserve de ce que prévu à l'article 10.04 des présentes, il est entendu que l'ancienneté s'applique par département seulement. Pour les fins des présentes, les départements sont les suivants:

1. Peinture Gelcoat et préparation des moules;
2. Fibre de verre;
3. Assemblage
4. Nettoyage général;
5. Atelier de bois;
6. Mécanique;
7. Réparation des moules et bateaux;
8. Petites pièces.

b) L'employé nouvellement embauché par la Compagnie sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours de calendrier au cours de laquelle la Compagnie pourra le congédier à sa discrétion. Après cette période, son ancienneté sera reconnue depuis la date de son embauchage. Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaire, des heures de travail et des prescriptions de l'article 4.02, cet employé n'est pas assujéti à la présente convention;

10.02

L'ancienneté de tout employé ayant complété sa période de probation sera établie à la date où il a commencé ou recommencé à travailler. Il ne perdra pas son ancienneté pendant les périodes suivantes:

- a) Absences d'une durée maximale de douze (12) mois par suite d'une mise à pied pour manque de travail;
- b) Absence d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois par suite de maladie;
- c) Absence par suite d'accident de travail pourvu que l'employé reprenne le travail lorsqu'il est rétabli. La Compagnie pourra exiger un certificat médical en tout temps pour contrôler la nature et la durée d'une telle absence;
- d) Absence d'une durée de douze (12) mois par suite d'une promotion hors de l'unité de négociation;
- e) Il est convenu que lors d'une promotion hors de l'unité de négociation, l'employé promu pourra revenir à l'unité de négociation en tout temps durant ladite période de douze (12) mois;
- f) Lors d'une permission d'absence syndicale en conformité avec les articles 8.01, 8.02 et 18.11.

10.03 L'ancienneté de tout salarié prendra fin dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est renvoyé pour cause;
- c) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
- d) S'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- e) A la suite d'une mise à pied, s'il omet de se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à la suite d'un rappel au travail par courrier recommandé ou télégramme à sa dernière adresse connue ou si l'employé a été mis à pied pour une période définie et qu'il avait été avisé par écrit avec une copie à l'Union, au temps de la mise à pied, de retourner au travail à une date précise;

f) Si, ayant obtenu un congé de la Compagnie, il parvient à la connaissance de l'Union ou de la Compagnie qu'il travaille pour un autre employeur;

g) Ne retourne pas au travail après l'expiration d'un congé d'absence ou dans les cas mentionnés aux articles 8.03 et 18.11;

h) Absent sans autorisation pour trois (3) jours consécutifs de travail.

10.04 En cas de mise à pied, l'employé devant être mis à pied dans un département, suite à l'application des dispositions de l'article 10.01, peut déplacer dans un des autres départements, un (1) employé, soit celui possédant le moins d'ancienneté dans ledit département, à la condition que cet employé ait moins d'ancienneté que lui et à la condition qu'il soit compétent pour exécuter la tâche immédiatement, sans aucun entraînement. S'il intervient un cas douteux quant à la compétence du salarié concerné, la Compagnie doit donner à ce salarié un essai sur la tâche pour un maximum de cinq (5) jours.

10.05 Dans les cas de mise à pied, la Compagnie affichera une liste des employés à être mis à pied au moins deux (2) jours ouvrables avant ladite mise à pied et en donnera une copie à chaque délégué et fera parvenir une copie à l'Union. A défaut de cet avis, la Compagnie paiera une indemnité équivalente au salaire du ou des jours non avisés à l'employé concerné (maximum deux (2) jours). Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas si la mise à pied résulte de circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

10.06 La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année; cette liste prévaudra en tout temps et tout employé pourra, dans les dix (10) jours de travail suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, contester ladite liste par la procédure de grief. Une copie de ladite liste sera remise à l'union.

10.07 En cas de mise à pied et/ou de rappel au travail, les droits d'ancienneté préférentiels seront accordés au délégué en chef.

En cas de temps supplémentaire, les droits d'ancienneté préférentiels seront accordés à au plus un (1) délégué lequel peut faire l'ouvrage demandé immédiatement, sans entraînement: ceci s'applique toutefois seulement lorsque les services d'au moins trois (3) employés sont requis.

ARTICLE 11 AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS

11.01

a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et doit être comblé, il sera affiché, dans les cinq (5) jours ouvrables de la vacance, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Il est comblé selon les dispositions du présent article dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai précédent. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de combler le poste temporairement en désignant un employé pour le travail en question. Si la Compagnie décide de ne pas combler le poste, elle en avise par écrit (1) des délégués d'atelier dans les cinq (5) jours de la vacance du poste.

b) Ces postes vacants seront comblés sur une base d'ancienneté, laquelle sera sujette aux limitations de la section 10.01 a). Si un poste de chef d'équipe devient vacant, seulement les employés ayant un minimum d'un (1) an d'ancienneté pourront postuler.

c) Si aucun employé possédant la compétence requise ne pose sa candidature au poste vacant ou si aucun employé ne fait application, la Compagnie comblera ce poste comme elle le juge bon.

d) Les postes temporairement vacants ne seront pas affichés pendant les quatre (4) premières semaines. Après ce délai, s'il appert que le titulaire du poste ne doit pas revenir dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivant les quatre (4) premières semaines, la Compagnie s'engage à afficher le poste selon les dispositions du présent article mais à titre temporaire, jusqu'à ce que le titulaire du poste revienne.

11.02 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire égal, plus élevé ou inférieur que le poste qu'il détient actuellement; l'employé sera à l'essai durant une période n'excédant pas deux (2) semaines avant qu'il soit considéré permanent à ce poste. Cependant, ledit employé devra recevoir le taux de la nouvelle classification pour toute la durée de sa période d'essai.

11.03 Il est de plus convenu que tout affichage d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage, tel que mentionné à l'article 11.01 a) et ne pourra servir en aucun autre moment.

ARTICLE 12

CONGES DE DEUIL

12.01 Advenant le décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant d'un employé, ce dernier a droit à un congé d'absence de cinq (5) jours consécutifs sans perte de salaire, le premier de ces jours étant le jour du décès.

12.02

a) Advenant le décès d'un frère ou d'une soeur d'un employé, ce dernier a droit à un congé d'absence de trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire, le premier de ces jours étant le jour du décès;

b) Advenant le décès d'un beau-père ou d'une belle-mère d'un employé, ce dernier a droit à un congé d'absence de trois (3) jours consécutifs, le premier de ces jours étant le jour du décès et deux (2) de ces trois (3) jours étant sans perte de salaire;

c) Advenant le décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un grand-père ou d'une grand-mère d'un employé, ce dernier a droit à un congé d'absence de trois (3) jours consécutifs, le premier de ces jours étant le jour du décès, et l'un (1) de ces trois (3) jours étant sans perte de salaire.

12.03 Il est entendu que l'employé est payé pour ce ou ces jours prévues ci-haut s'il devait être au travail ce ou ces jours-là.

12.04 Il est entendu que l'employé doit fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas si la Compagnie l'exige. _____

ARTICLE 13 CONGES STATUTAIRES

13.01 Les congés suivants sont reconnus congés statutaires:

Jour de l'An;
Lendemain du Jour de l'An;
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête de la Saint-Jean-Baptiste;
Fête du Canada;
Fête du Travail;
L'Action de Grâce;
Jour de Noël;
Lendemain de Noël;

13.02

a) Tous les employés qui ont complété quarante (40) jours de calendrier depuis la date de leur embauchage ou de leur réembauchage, et qui ne sont pas sur une mise à pied depuis plus de quinze (15) jours de calendrier précédant immédiatement un tel ou de tels congés statutaires, auront droit au paiement dudit congé ou desdits congés statutaires. L'employé doit travailler au moins soixante-quinze pour cent (75%) du temps (en heures) le jour cédulé avant et au moins soixante-quinze pour cent (75%) du temps (en heures) le jour cédulé après chacune des fêtes, à moins qu'il soit absent pour une raison justifiée selon la Compagnie.

b) Tout employé qui est en mise à pied pendant un congé statutaire et qui est rappelé au travail dans les quinze (15) jours de calendrier suivant un ou des congés statutaires aura droit au paiement du ou des congés statutaires et recevra le paiement de ce ou desdits congés le premier jour de paie suivant son retour au travail.

13.03 Si une loi ou une entente mutuelle déplace la date de célébration d'un des congés mentionnés au paragraphe 13.01, la nouvelle date de célébration sera le congé statutaire pour les fins de cet article.

13.04 Les employés éligibles qui ne travaillent pas un des congés ci-dessus mentionnés seront payés pour une journée régulière de travail.

13.05 Les employés éligibles qui travaillent un tel jour de congé seront payés à temps et demi pour les heures où ils ont travaillé, en plus de la paie ordinaire de congé prévue à l'article 13.04 ci-dessus.

ARTICLE 14 PAIE POUR DEVOIR DE JURE

14.01 Un employé à qui on demande d'agir comme juré recevra de la Compagnie un montant correspondant à la différence entre le montant que l'employé a reçu comme juré et celui qu'il aurait reçu pour le nombre d'heures régulières de travail pendant lesquelles il a dû s'absenter. L'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

ARTICLE 15

VACANCES ANNUELLES

15.01 Pour fin de calcul du droit des employés aux vacances payées, une année comprendra la période de douze (12) mois s'échelonnant du 1er août de l'année précédente au 31 juillet inclusivement de l'année civile en cours.

15.02 Deux (2) semaines consécutives de vacances seront accordées chaque année, les première et deuxième semaines complètes du mois d'août. Pour ceux qui ont droit à une troisième ou une quatrième semaine de vacances, elle sera prise la semaine suivant les deux (2) semaines ci-haut mentionnées, à moins d'entente contraire entre la Compagnie et l'employé. Si après entente, l'employé choisit de prendre sa troisième ou sa quatrième semaine plus tard dans l'année, il peut, s'il le désire, recevoir son pourcentage (%) seulement au moment de prendre cette troisième ou quatrième semaine de vacances.

15.03 L'employé n'ayant pas complété un (1) an de service continu auprès de la Compagnie le 1er août de l'année en cours aura droit à une rémunération de vacances annuelles de quatre pour cent (4%) des gains bruts gagnés durant l'année depuis la date d'embauchage jusqu'au 1er août de l'année en cours.

15.04 L'employé ayant complété un (1) an de service continu auprès de la Compagnie le 1er août de l'année en cours mais moins de quatre (4) ans aura droit à une rémunération de vacances annuelles de quatre pour cent (4%) des gains gagnés au cours de l'année précédente.

15.05 L'employé ayant complété quatre (4) ans de service continu auprès de la Compagnie le 1er août de l'année en cours mais moins de huit (8) ans aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une rémunération de vacances annuelles de six pour cent (6%) des gains gagnés au cours de l'année précédente.

15.06

a) L'employé ayant complété huit (8) ans de service continu et plus auprès de la Compagnie mais moins de dix (10) ans le 1er août aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une rémunération annuelle de huit pour cent (8%) des gains gagnés au cours de l'année précédente;

b) L'employé ayant complété dix (10) ans de service continu auprès de la Compagnie le 1er août de l'année en cours mais moins de quinze (15) ans aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une rémunération de vacances annuelles de huit point cinq pour cent (8.5%) des gains gagnés au cours de l'année précédente;

c) L'employé ayant complété quinze (15) ans de service continu et plus auprès de la Compagnie le 1er août de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une rémunération de vacances annuelles de huit point cinq pour cent (8.5%) des gains gagnés au cours de l'année précédente.

15.07 Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, l'employé aura droit à une (1) journée régulière de paie de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles pour ledit congé statutaire, à moins que l'employé ne prenne ledit congé ajouté à sa troisième semaine de vacances.

ARTICLE 16

REPRESENTATION SYNDICALE

16.01 Délégués d'atelier

La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou d'élire deux (2) délégués, par chiffre, parmi les employés de l'unité de négociation dans le but d'aider les employés dans le règlement des griefs. L'Union se réserve le droit d'appointer un (1) délégué en cas d'absence d'un délégué.

16.02

a) L'Union avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués et des dates de leur nomination.

b) L'Union reconnaît et convient que le délégué en chef et les assistants-délégués, s'il y en a, ont des tâches régulières à accomplir au service de la Compagnie et que ceux-ci ne pourront laisser leurs tâches sans en obtenir la permission de leur superviseur ou contremaître. La Compagnie convient qu'une telle permission ne devra pas être refusée sans raison valable et il est entendu que la Compagnie convient qu'un délégué, durant les heures de travail, ne subira aucune perte de salaire lorsqu'il voit à l'administration de la présente convention.

c) La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension et/ou du congédiement du ou des délégués.

16.03 Le représentant d'affaires de l'Union, ou tout autre représentant de l'Union, lequel n'est pas à l'emploi de la Compagnie, sera admis dans les locaux de la Compagnie couverts par la présente convention durant les heures de travail après avoir au préalable avisé le directeur de l'usine, ou son délégué, avec l'entente expresse que sa présence ne causera pas d'interruption dans le travail des employés.

16.04 Il est aussi entendu que le délégué d'atelier et/ou les membres du Comité de négociation (mais un maximum de trois (3) membres) ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'ils siègent aux séances de négociation aussi longtemps que ces heures régulières font partie de sa cédule normale de travail.

ARTICLE 17 PROCEDURE DE GRIEFS

17.01 Un grief est une mésentente entre les parties portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective. Tel grief sera traité comme suit:

- a) Le salarié seul ou le délégué syndical ou salarié concerné accompagné du délégué syndical ou l'Union, doivent soumettre par écrit tout grief au contremaître, dans les quinze (15) jours de calendrier de la date des événements qui ont donné naissance au grief;

- b) A défaut du contremaître de donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis par écrit, par l'Union, au représentant autorisé de la Compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu pour la réponse du contremaître;

- c) Si le représentant autorisé de l'employeur ne rend pas décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu pour la réponse du représentant autorisé de la Compagnie;

- d) Entre temps, l'arbitre peut être choisi par consentement mutuel des parties. Une copie de la demande de nomination d'arbitre est envoyée à l'autre partie.

- e) Durant la période comprise entre la soumission du grief au supérieur immédiat et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.

- f) Les délais de soumission du grief, tant au contremaître qu'à un représentant autorisé de l'Employeur, qu'à l'arbitrage sont de rigueur.

17.02 L'arbitre doit faire diligence pour entendre le grief et rendre sa décision et doit s'efforcer de la rendre dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent l'audition.

17.03 L'arbitre est lié par les dispositions de cette convention et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire auxdites dispositions.

17.04 Honoraires et frais d'arbitrage

Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties au litige.

17.05 Entente

a) A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être écrite, soit entre l'employé et la Compagnie, soit entre l'Union et la Compagnie, et telle entente lie les parties en litige. Cependant, à moins d'un écrit exprès au contraire, aucune telle entente ne peut servir comme précédent, ni en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre partie.

b) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui est contraire aux dispositions de la convention collective est prohibée et nulle à moins que les parties ne la reconnaissent expressément comme étant une dérogation à la convention collective, et dans ce cas, ceci ne servira pas comme précédent et ne pourra en aucun temps être invoqué par l'une ou l'autre des parties.

17.06 Griefs de groupe

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés ils peuvent être soumis et traités ensemble si les parties consentent à le faire.

17.07 Dans les cas de congédiement ou suspension, l'arbitre peut ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, si l'employé a travaillé ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordée.

17.08 Les parties peuvent d'un commun accord et par écrit prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs.

ARTICLE 18

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

18.01

a) Un employé qui se présente au travail à son quart régulier et cédulé, mais pour lequel aucun travail n'est disponible, sera payé quatre (4) heures à son taux régulier, à moins que ce ne soit dû à des circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie et que la Compagnie ait fait tout effort raisonnable d'aviser l'employé de ne pas se présenter au travail.

b) Dans le cas d'une panne d'électricité ou d'une tempête de neige, lorsque la Compagnie renvoie ses employés avant midi, chaque employé sera payé un minimum de quatre (4) heures son taux horaire régulier, selon le moment où il a commencé son quart de travail.

c) Tout employé qui, après son quart normal de travail et après avoir quitté les lieux de la Compagnie, est rappelé au travail, a droit à au moins la même rémunération que s'il avait travaillé un minimum de quatre (4) heures à temps simple.

d) Advenant des conditions extrêmes de température dans l'usine, les délégués peuvent rencontrer immédiatement le directeur d'usine afin de trouver une solution. Si la température à l'intérieur de l'usine, généralement, dépasse trente-huit (38) degrés centigrade, l'employeur ferme l'usine pour le reste de la journée. Les dispositions du paragraphe (a) ci-haut ne s'appliquent pas.

18.02 Tous les employés couverts par cette convention seront payés au taux auquel ils ont droit, pour les heures poinçonnées sur leur carte de temps.

18.03 Tous les employés couverts par la présente convention devront poinçonner leur carte eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte, il ne sera permis à un contremaître, un représentant de la Compagnie ou à tout autre employé de le faire à sa place.

18.04 La Compagnie devra mettre à la disposition des employés un endroit de recharge, un endroit pour se laver, cabinets de toilette propres et sanitaires et en endroit approprié où ils pourront manger.

18.05

a) Les employés qui restent au service de la Compagnie à l'occasion d'une mise à pied ont droit, au maintien des taux de salaire qu'ils ont lors de la mise à pied mais la Compagnie se réserve le droit de placer ses employés dans la classification qu'elle désire le temps que durera la mise à pied.

Toutefois, le présent article 18.05 (a) n'aura pas d'application si la Compagnie fait un licenciement collectif et en avise le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre conformément à la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre (ch. 51 des Lois du Québec, 1969).

b) Par ailleurs, si l'employé utilise son ancienneté pour déplacer un autre employé selon les dispositions de l'article 10, il prend le taux de la classification du travail qu'il effectue.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail après une mise à pied, il peut refuser de revenir au travail s'il est rappelé sur un travail autre que celui qu'il détenait lors de sa mise à pied, et ce sans perte de ses droits d'ancienneté.

c) Lorsque le taux horaire d'un nouveau poste est plus élevé, l'employé assigné sera payé le nouveau taux plus élevé seulement après quatre (4) heures de travail dans une journée de travail; il est alors payé le taux horaire plus élevé pour le temps qu'il a travaillé en continuité audit poste.

18.06

a) Les employés auront droit à deux (2) périodes d'arrêt de travail de quinze (15) minutes, une période durant chaque moitié de leur quart;

b) Lorsqu'il est anticipé qu'un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire seront travaillées suivant un quart de travail régulier, l'employé aura droit à une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire avant de commencer le temps supplémentaire.

c) Si l'employé n'est pas avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance qu'il doit travailler au moins trois (3) heures en temps supplémentaires, et que ledit employé doit effectivement travailler au moins trois (3) heures ou plus en temps

supplémentaire suivant son quart régulier de travail, l'Employeur lui paiera, dans ce cas, une période d'une demi-heure au taux établi ainsi que le coût de son souper sur pièces justificatives avec un maximum de cinq dollars (5,00%) pour ledit souper.

d) L'employeur offre le temps supplémentaire à être effectué aux employés en respectant les critères suivants:

- Par ancienneté départementale à l'employé qui a, dans le mois de calendrier précédent le mois de calendrier où le temps supplémentaire a à être effectué, la meilleure fiche d'assiduité au travail.

e) En principe, s'il y a du temps supplémentaire à effectuer, l'Employeur devrait aviser l'employé au moins deux (2) heures à l'avance.

18.07 Les parties ont convenu qu'il y aura une période d'une demi heure affectée au repas durant chaque quart.

18.08 Chaque employé ayant droit de vote aura droit à quatre (4) heures consécutives pour lui permettre d'exercer son droit de vote aux élections provinciales ou fédérales et cela sans perte de salaire, selon la Loi.

18.09 La Compagnie s'engage à fournir des vêtements de travail rechargeables aux employés travaillant dans les départements du fibre de verre, de la peinture Gelcoat, et aux employés que la Compagnie juge que tels vêtements sont nécessaires, au nombre d'un par semaine.

18.10 Si la Compagnie crée une nouvelle classification ou effectue un changement dans les exigences d'une certaine classification, la Compagnie déterminera un taux de salaire approprié et en notifiera en détail l'Union par écrit cinq (5) jours ouvrables précédant la date du changement effectué. S'il y a désaccord entre la Compagnie et l'Union quant

au nouveau taux ou au taux révisé, la question sera traitée selon les dispositions de la procédure de griefs, article 17. L'arbitre devra baser sa décision sur le rangement déjà existant, en appliquant le taux prévu dans la présente convention collective .

18.11 Il est entendu de part et d'autre que toute lettre de réprimande déposée au dossier d'un employé est retirée du dossier de l'employé et considérée comme nulle et non avenue douze (12) mois après la date de dépôt au dossier.

ARTICLE 19

SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

19.01 L'Union et la Compagnie consentent à maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe actuel payé à part égale entre les employés et la Compagnie.

19.02

a) La Compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

b) Dans le cas où, de l'avis de la Compagnie, les employés doivent porter des gants, des lunettes de sécurité, des masques, des tabliers ou d'autres dispositifs de protection, la Compagnie se chargera d'en fournir et les employés devront les retourner à la Compagnie pour obtenir un remplacement. Quant aux souliers de sécurité pour les employés qui le désirent et qui ont plus d'un (1) an de service pour la Compagnie, le coût des souliers de sécurité (mais pas plus d'une paire par année) sera partagé également entre la Compagnie et l'employé. La participation de la Compagnie étant au maximum de vingt cinq dollars (25\$). Pour les employés travaillant dans le département de fibre de verre et qui ont plus d'un (1) an de service continu pour la Compagnie, si le Comité de sécurité juge qu'il est nécessaire de renouveler pour l'année en cours les souliers de sécurité desdits employés, le coût de ces souliers de sécurité sera partagée également entre la Compagnie et l'employé. La participation de la Compagnie étant un maximum de vingt cinq dollars (25\$).

c) Un employé peut refuser de travailler seul dans toute l'usine.

19.03

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, pourvu qu'il justifie d'un certificat médical l'exemptant de son travail.

b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état, et de le reconduire à sa résidence, si nécessaire, selon l'opinion du médecin traitant.

ARTICLE 20

ANNEXES

20.01 Il est entendu de part et d'autre que les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 21

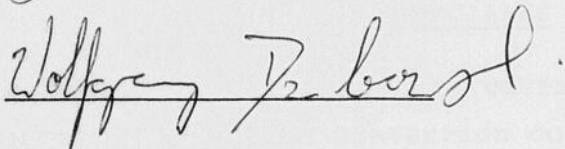
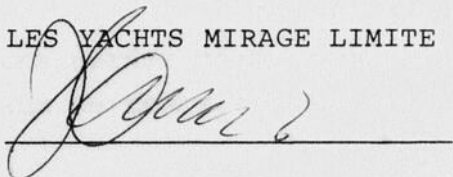
DUREE

21.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 1987 inclusivement.

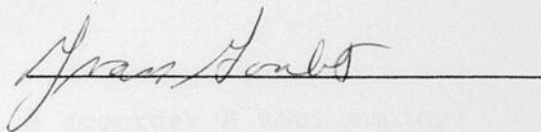
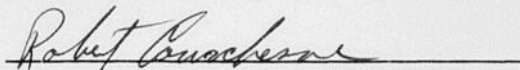
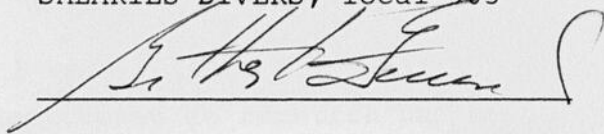
21.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette convention collective de travail, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents l'expiration des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,
à Vaudreuil, ce 11 ième jour de février 1985.

LES YACHTS MIRAGE LIMITE



UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTOS ET AIDES, EMPLOYES DE STATION-SERVICE ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS, ET SALARIES DIVERS, local 903



APPENDICE "A"

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail pour tous les employés couverts par la présente convention collective de travail est de trente-neuf heures et demi (39 1/2) par semaine, du lundi au jeudi inclusivement de huit (8) heures par jour, le vendredi de sept heures et demi (7 1/2).

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour, du lundi au jeudi inclusivement, ainsi que toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demi (7 1/2) par jour le vendredi, seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi le taux horaire régulier.

Toutes les heures travaillées le dimanche seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps double le taux horaire régulier.

Toutes les heures travaillées le samedi seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi le taux horaire régulier.

CLAUSES SPECIALES

a) La Compagnie verra, à ses frais, à imprimer sous format la présente convention collective et en remettra une cinquantaine de copies aux délégués.

b) Congés divers

La Compagnie consent à accorder à tout employé qui le demande un (1) jour de congé d'absence payé à la naissance de l'enfant de son épouse ou à l'adoption d'un enfant par l'employé pourvu qu'il s'agisse d'une journée ouvrable. Sur demande, l'employé devra fournir la preuve de la naissance ou de l'adoption. La Compagnie accorde à un employé qui se marie un (1) jour de congé d'absence payé.

c) Sous-contrat

La Compagnie ne peut donner à sous-contrat, à des entrepreneurs privés de l'extérieur, du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si tel octroi de sous-contrat est la cause directe de mise à pied, de licenciement ou réduit la semaine régulière de travail des employés réguliers régis par la présente convention collective.

d) Travail d'employé hors de l'unité de négociation

Les employés en dehors de l'unité de négociation n'exécuteront, sur les lieux de la compagnie, aucun travail normalement exécuté par des employés de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- a) pour l'entraînement du personnel ou pour donner de l'aide au personnel, mais dans ce dernier cas, jusqu'à un maximum de quinze (15) minutes par quart;
- b) pour travail expérimental;
- c) en cas d'urgence;
- d) quand des problèmes techniques surgissent;
- e) quand c'est dans le meilleur intérêt de la sécurité;
- f) quand aucun employé de l'unité n'est disponible pour exécuter le travail;
- g) pour le chargement des bateaux et pour l'opération du matériel roulant;
- h) pour l'enlèvement de la neige;
- i) réparations; cependant, l'exception permise dans le présent paragraphe (i) est limitée à un (1) employé désigné, de service, en dehors de l'unité de négociation.

e) Travail éloigné de l'usine

Tout employé requis de travailler dans un endroit éloigné à l'extérieur de l'usine reçoit de la Compagnie le remboursement de tous les frais raisonnables occasionnés par le transport et la pension sur présentation de factures. Lesdits frais devront être préalablement autorisés par l'Employeur.

De plus, aucun employé ne peut être forcé d'accepter tel travail éloigné et celui qui accepte garde tous ses droits dans l'unité de négociation.

f) Chef d'équipe

Le chef d'équipe, en plus d'effectuer son travail, a les responsabilités suivantes:

- il entraîne, coordonne et supervise le travail d'un ou plusieurs employés. De plus, il doit s'assurer que chaque employé dont il a la supervision fournisse une présence et un travail acceptable par la Compagnie, cependant il ne peut donner de mesures disciplinaires.

DEPARTEMENTS

1. Peinture Gelcoat et préparation des moules
2. Fibre de verre
3. Assemblage
4. Nettoyage général
5. Atelier de bois
6. Mécanique
7. Réparation des moules et bateaux
8. Petites pièces.

TAUX HORAIRES

Peinture Gelcoat et préparation des moules

	<u>01/01/85</u>	<u>01/01/86</u>	<u>01/01/87</u>
Chef d'équipe	11.62	12.02	12.47
Classe I	11.12	11.52	11.97
Classe II	8.88	9.28	9.73

Fibre de verre

Chef d'équipe	11.90	12.30	12.75
Chopper classe I	11.48	11.88	12.33
Chopper classe II	10.74	11.14	11.59
Roller classe I	10.36	10.76	11.21
Roller classe II	8.88	9.28	9.73

Assemblage

Chef d'équipe	11.62	12.02	12.47
Classe I	11.12	11.52	11.97
Classe II	10.37	10.77	11.22
Classe III	8.88	9.28	9.73

Nettoyage général

Chef d'équipe	9.88	10.28	10.73
Classe I	9.38	9.78	10.23

Atelier de bois

Chef d'équipe	11.62	12.02	12.47
Classe I	11.12	11.52	11.97
Classe II	10.36	10.76	11.21
Classe III	8.88	9.28	9.73

	<u>01/01/85</u>	<u>01/01/86</u>	<u>01/01/87</u>
<u>Mécanique</u>			
Chef d'équipe	10.86	11.26	11.71
Classe I	10.36	10.76	11.21
Classe II	8.88	9.28	9.73
 <u>Réparation des moules et bateaux</u>			
Chef d'équipe	11.62	12.02	12.47
Classe I	11.12	11.52	11.97
Classe II	10.36	10.76	11.21
Classe III	8.88	9.28	9.73
 <u>Petites pièces</u>			
Chef d'équipe	11.62	12.02	12.47
Classe I	11.12	11.52	11.97
Classe II	10.36	10.76	11.21
Classe III	8.88	9.28	9.73

Pour les nouveaux employés, le taux minimum d'embauche est de cinquante cents (.50\$) au dessus du salaire minimum; après quoi, ils bénéficient d'une augmentation de vingt cents (0.20\$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux de leur classe, avec un maximum de vingt et un (21) mois. S'il survient, dans le cours de leur période de travail, une augmentation statutaire tel que prévue ci-haut, ils bénéficient de l'équivalent de ladite augmentation.

CERCLES ROUGES ET AUTRES PARTICULARITES

Pour les employés qui, le 1er janvier 1985 ont un taux horaire plus élevé que celui prévu, à cette date, dans la présente convention pour leur classification, ils bénéficient, aux dates prévues ci-après, des augmentations suivantes:

1er janvier 1985: Cinquante cents (.50¢)
 1er janvier 1986: Quarante cents (.40¢)
 1er janvier 1987: Quarante-cinq cents (.45¢).