

NOM

NO

01728-5

C.A.E. 3210 NO.CONV. 17285
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.COUV.19 ET.GEOD. 65480 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M02001013
DATE ENR.840713



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

01728-5

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-2001-13
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-03-30	84-04-19		84-03-30	85-08-30	15	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande FAT COI CTC FTQ Att.: M. Jean Brisebois 9670 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué H1L 3P8	<input type="checkbox"/> Déposant Canadair Limitée 1800 boul Laurentien V. St-Laurent, Qué H4R 1K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>3080 (5)</u> Affiliation <u>7</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

- Nous avons pris la date de signature pour début de la convention car aucune date n'apparaît sur le document

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Canadair Limited. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-05-18

Pour renseignements

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
CANADAIR LIMITÉE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE
1983-1985

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CANADAIR LIMITÉE,

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS

DE MARINE MARCHANDE

1983 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Canadair Limitée, société dûment enregistrée en vertu des lois du Canada, dont le siège social et les établissements sont sis dans la ville de Saint-Laurent, province de Québec, ci-après appelée "la Compagnie".

D'UNE PART

ET

Les employés des Salles de compresseurs, de génératrices et de réfrigération de Canadair Limitée, représentés par "Le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande", ci-après appelé "le Syndicat".

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES

Ordre alphabétique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
13	Ancienneté.....	8
	Appendice - Horaire de travail.....	20
7	Arbitrage.....	4
21	Envoi d'avis.....	17
15	Bénéfices/Plan d'Amélioration de la Productivité.	10
14	Cessation d'emploi.....	10
8	Classification des usines.....	5
5	Comité de Griefs/Comité de Négociation.....	2
10	Congé pour deuil.....	6
11	Congé spéciaux.....	7
9	Congés statutaires.....	5
3	Droits de gérance.....	1
22	Durée de la Convention.....	18
20	Formule Rand modifiée.....	17
4	Grèves et Lockouts.....	1
17	Horaire et Conditions de Travail.....	12
1	Objet de la Convention.....	1
6	Procédure de Griefs.....	2
2	Reconnaissance.....	1
12	Sécurité et Santé.....	7
18	Surtemps.....	14
16	Taux de salaires et Primes.....	10
19	Vacances.....	15

TABLE DES MATIERES

Ordre numérique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	Objet de la convention.....	1
2	Reconnaissance.....	1
3	Droits de gérance.....	1
4	Grèves et Lockouts.....	1
5	Comité de Griefs/Comité de Négociation.....	2
6	Procédure de Griefs.....	2
7	Arbitrage.....	4
8	Classification des usines.....	5
9	Congés statutaires.....	5
10	Congé pour deuil.....	6
11	Congé spéciaux.....	7
12	Sécurité et Santé.....	7
13	Ancienneté.....	8
14	Cessation d'emploi.....	10
15	Bénéfices/Plan d'Amélioration de la Productivité.....	10
16	Taux de salaires et Primes.....	10
17	Horaire et Conditions de travail.....	12
18	Surtemps.....	14
19	Vacances.....	15
20	Formule Rand modifiée.....	17
21	Envoi d'avis.....	17
22	Durée de la convention.....	18
	Appendice - Horaire de travail.....	20

1. OBJET DE LA CONVENTION

1.1 Cette convention a pour objet d'établir de bons rapports de travail entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, et d'offrir une méthode afin de régler à l'amiable tous les différends qui pourraient survenir entre les deux parties et d'énoncer les conditions d'emploi que la Compagnie et le Syndicat devront observer.

1.2 Toute disposition de cette convention qui serait ou pourrait être en contradiction avec les dispositions présentes ou futures de lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels ou décrets de quelque organisme gouvernemental ayant juridiction en ces matières, sera et deviendra automatiquement nulle et sans effet.

2. RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les mécaniciens de machines fixes rémunérés à l'heure et travaillant dans les salles de compresseurs, de chaudières, de réfrigération et de climatisation de Canadair Limitée, conformément au certificat d'accréditation émis le 22 août 1978 par le Ministère du travail de la province de Québec, et conséquemment habilite le Syndicat aux fins de conclure et surveiller l'application d'une convention collective.

3. DROITS DE GÉRANCE

Sauf tel que spécifiquement précisé dans cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à exercer toutes les fonctions qui découlent de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.

4. GREVES ET LOCKOUTS

4.1 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie ne déclarera pas de lockout affectant les employés.

4.2 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspensions de travail en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens nécessaires pour les empêcher et/ou les arrêter.

5. COMITE DE GRIEFS/COMITE DE NEGOCIATION

- 5.1 Les employés éliront deux (2) délégués syndicaux pour l'ensemble des usines et le Syndicat fournira le nom de chacun de ses délégués à la Compagnie, laquelle reconnaîtra ceux-ci comme tels. L'employé impliqué aura la responsabilité de formuler tout grief soulevé relativement à la convention collective et de le remettre à son délégué syndical aux fins de discussions avec la Compagnie.
- 5.2 Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, deux membres de l'unité de négociation accompagnés de représentants accrédités du Syndicat.

6. PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente procédure, sera considérée comme grief toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

L'étude des griefs, par les représentants de la Direction et le Comité de Griefs, pourra se faire durant les heures normales de travail, conformément aux dispositions qui suivent:

- 6.1.1 Tout employé pourra prendre un temps raisonnable, durant les heures de travail, pour discuter avec son délégué syndical de matières à grief, pourvu que ceci ne représente une entrave à l'exécution de ses fonctions. Si une longue discussion est requise, elle aura lieu en dehors des heures de travail.
- 6.1.2 Tout grief devra être soumis, par écrit, sur le formulaire accepté par les deux parties, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement. Dans sa formulation, le grief comportera la description de l'évènement et fera référence à l'article ou aux articles en litige.

6.2 Première étape:

Tout grief sera soumis, dans les délais ci-haut prévus, au contremaître du département. Ce dernier rencontrera le délégué syndical concerné dans un délai

de cinq (5) jours et rendra sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours suivant la rencontre.

6.3 Deuxième étape:

A défaut d'un règlement du grief à la première étape, le délégué syndical concerné le présentera à l'Administrateur principal du service des Relations du travail ou à son représentant, dans un délai de cinq (5) jours. Ce dernier rencontrera le délégué syndical concerné dans un délai de cinq (5) jours et rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la rencontre.

6.4 Troisième étape:

A défaut d'un règlement du grief, à la deuxième étape, le délégué syndical concerné le présentera au Chef du Service des Relations Industrielles, dans un délai de cinq (5) jours. Ce dernier rencontrera le délégué syndical accompagné du représentant permanent du Syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant ladite rencontre.

6.5 Dispositions générales

6.5.1 Le service des Ressources Humaines pourra faire appel à un ou des membres de la supervision lors de la discussion des griefs.

6.5.2 Aucun ajustement rétroactif d'un différend ne prendra effet antérieurement à la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas un ajustement rétroactif d'un grief n'excèdera la période de six (6) mois précédant la date officielle de soumission du grief.

6.5.3 Toutes les décisions, prises par l'administration de la Compagnie et le Comité de Griefs, qui constituent des règlements de griefs seront formulées par écrit et lieront les deux parties définitivement.

6.5.4 Tout grief, dont le Comité de Griefs n'aura pas appelé dans les temps limites spécifiés, sera considéré comme ayant été retiré et réglé.

6.5.5 Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les temps limites spécifiés,

pourra être appelé à l'étape suivante par le Comité de Grief, sans autre délai.

- 6.5.6 Les temps limites spécifiés à chacune des étapes de cette procédure de grief peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 6.5.7 Toute autre question pourra être apportée pour discussion par un employé et/ou son délégué syndical, au contremaître du département qui fera un effort sérieux pour en arriver à solutionner le problème dans les meilleurs délais.

7. ARBITRAGE

- 7.1 Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute mesure disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé, si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent arriver à un règlement, chacune des deux parties peut dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de griefs, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par poste recommandée, de son intention. L'arbitre n'aura pas juridiction pour prendre de nouvelles dispositions à l'égard de cette convention, ni pour modifier, en entier ou en partie, aucune des dispositions de cette convention.
 - 7.1.1 En cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou d'annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient, sujet aux dispositions de la clause 13.2.
- 7.2 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les parties confieront l'arbitrage du cas en litige à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent. Le processus de sélection en rotation pourra être contrevenu par entente mutuelle entre les parties.

- Roland Tremblay
- Jean Guy Clément

- 7.2.1 Advenant la non disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux parties choisiront un arbitre impartial.

- 7.3 La partie perdante payera les dépenses de l'arbitre. Chacune des parties aux présentes payera ses propres déboursés.
- 7.4 Les procédures devant l'arbitre doivent être conduites avec toute la diligence possible. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 7.5 L'une ou l'autre partie pourra déroger à cette procédure prévoyant l'arbitrage à un arbitre unique, en signifiant à l'autre partie sa décision de procéder par Conseil d'Arbitrage.
- 7.5.1 Dans ce cas, la même procédure énoncée ci-haut s'appliquera, à l'exception que les parties devront nommer leur représentant au Conseil d'Arbitrage et en informer l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours.
- 7.6 Chacune des parties payera les dépenses de son représentant. A défaut d'une décision unanime ou majoritaire, le rapport du président du Conseil d'Arbitrage constituera la décision.

8. CLASSIFICATION DES USINES

- 8.1 Pour l'application de cette convention, l'usine no. 1 sera reconnue comme usine de première classe comprenant les chaudières, climatiseurs, compresseurs, pompes d'incendie, pompes d'égout, etc, l'usine no. 2 fera partie de la catégorie de deuxième classe et l'usine no. 4 de la catégorie de quatrième classe, en conformité avec la "Loi des Mécaniciens de Machines Fixes".
- 8.2 Un chauffeur-mécanicien de première classe aura la responsabilité de l'usine no. 1 et un mécanicien de deuxième classe aura la responsabilité des usines no. 2 et 4. Ces mécaniciens de première et deuxième classe à titre de cadres ne seront pas sujets aux clauses de cette convention.

9. CONGÉS STATUTAIRES

- 9.1 Les jours suivants, ou toute journée qui par un acte du parlement ou par décret doit être observée comme un des congés suivants, sont reconnus comme fêtes légales aux dates suivantes:

	01 janvier 1984	}	Congé des fêtes 1983/84
	02 janvier 1984		
	20 avril 1984		Vendredi Saint
	25 juin 1984		St-Jean-Baptiste
	02 juillet 1984		Confédération
	03 septembre 1984		Fête du travail
	08 octobre 1984		Action de grâce
1984	24 décembre 1984	}	Congé des fêtes 1984/85
	25 décembre 1984		
	26 décembre 1984		
	27 décembre 1984		
	28 décembre 1984		
	31 décembre 1984		
1985	01 janvier 1985	}	
	02 janvier 1985		
	05 avril 1985		Vendredi Saint
	24 juin 1985		St-Jean-Baptiste
	01 juillet 1985		Confédération

- 9.2 Tous les employés réguliers couverts par cette convention seront rémunérés pour huit (8) heures au taux horaire régulier les jours fériés légaux mentionnés précédemment.
- 9.3 Les employés qui travaillent lors de ces jours fériés recevront pour rétribution:
- 9.3.1 le taux horaire régulier majoré de 100% pour toutes les heures effectivement travaillées.
- 9.3.2 ainsi que la rémunération stipulée à l'article 9.2.

10. CONGÉ POUR DEUIL

- 10.1 En cas de décès d'un proche parent d'un employé (père, mère, époux, épouse, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, frère adoptif, soeur adoptive, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru) un congé maximum de trois (3) jours consécutifs sera accordé, non compris les journées de congé déjà prévues à l'horaire.
- 10.2 Le jour des funérailles doit être compris dans les trois (3) jours de congé.

- 10.3 Toute réclamation de salaire doit être adressée dans les deux (2) semaines qui suivent le deuil.
- 10.4 L'objet de cette clause est de garantir aux employés le paiement normal de leur salaire. Les jours fériés, les vacances, les congés maladie, les congés autres que ceux prévus à l'horaire de travail, comptent comme jours de congé pour cause de deuil, et réduisent le nombre de jours payés.

11. CONGES SPECIAUX

11.1 Congé facultatif pour deuil

Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 10, d'une autre journée de congé pour deuil, non rémunérée, lors du décès ou des funérailles des parents suivants:

Conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, frère, frère adoptif, soeur, soeur adoptive.

11.2 Mariage

Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée ouvrable le jour de son mariage. Ce congé sera rémunéré comme une journée de travail normale. Un employé peut aussi s'absenter une journée ouvrable, sans rémunération, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

11.3 Naissance/Adoption

Un employé peut s'absenter du travail, pendant deux jours, sans rémunération, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

- 11.4 Tout employé voulant se prévaloir d'un congé spécial devra, au préalable, en informer adéquatement sa supervision. Les dispositions de cette clause seront révisées lors de modifications législatives.

12. SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.1 La Compagnie continuera de prendre les moyens nécessaires à la santé et la sécurité de ses employés durant leurs horaires de travail; de plus, elle fournira tous les dispositifs et l'équipement de protection qu'elle jugera nécessaires pour assurer la protection et la sécurité de ses employés.

- 12.2 Un membre de l'unité de négociation siègera au comité de sécurité départemental.

12.3 Lunettes de sécurité

La Compagnie fournira, sans frais, des lunettes de sécurité à tout employé qui en fait la demande ou qui, de par son travail, est obligé d'en porter.

La Compagnie référera ses employés chez des optométristes présélectionnés afin d'assurer un service professionnel avantageux. Un employé se prévalant des services d'un optométriste autre que ceux suggérés par la Compagnie devra défrayer les coûts d'ajustement.

Les lunettes de sécurité seront fournies à raison d'une (1) paire tous les deux (2) ans, en se référant à la dernière date où l'employé a reçu ses lunettes. Dans le cas de verres sans correction, des lunettes "plano" seront disponibles au magasin approprié.

12.4 Chaussures de sécurité

La Compagnie fournira à chaque employé, sans frais, des chaussures de sécurité dont le port sera obligatoire. Ces chaussures de sécurité seront remises une (1) fois l'an, en se référant à la date où l'employé aura reçu sa dernière paire.

13. ANCIENNETÉ

- 13.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.
- 13.2 L'ancienneté et les droits s'y rattachant seront établis après une période de probation de soixante-cinq (65) jours ouvrables travaillés à l'emploi de la compagnie et calculés à compter de la date d'embauche. Tout congédiement en période de probation est exclus de la procédure d'arbitrage.
- 13.3 Dans les cas de mises à pied, réembauchage, ou promotion des employés, la sélection du personnel sera faite suivant l'ancienneté, la compétence et les qualifications; si les facteurs compétence et qualifications sont égaux, la durée du service continu avec la Compagnie sera le facteur décisif.
- 13.4 Un employé peut déplacer, dans une classification inférieure à la sienne, un employé ayant moins d'ancienneté que lui au sein de la Compagnie.
- 13.5 Nonobstant les dispositions du paragraphe 13.4, et aux fins de mise à pied seulement, les droits

d'ancienneté des employés embauchés sur une base temporaire seront reconnus comme suit:

- 13.5.1 Les droits de déplacement d'un tel employé qui aurait accepté une position permanente seront exercés selon les dispositions du paragraphe 13.4.
- 13.5.2 Aucun droit de déplacement ne sera reconnu à un employé temporaire qui, dans l'éventualité d'un poste permanent devenu disponible, aurait refusé ledit poste.
- 13.6 Les qualifications requises pour chaque classification seront déterminées en accord avec les dispositions de la "Loi des Mécaniciens de Machines Fixes".
- 13.7 Les employés du département de Chauffage qui ont déjà travaillé avec le groupe négociateur, peuvent être transférés au groupe négociateur avec plein droit d'ancienneté.
- 13.8 Les employés du département de Chauffage qui ont été promu à un poste de surveillance en dehors de ce département seront transférés avec plein droit d'ancienneté, après discussion avec le Syndicat.
- 13.9 Un employé pourra, suivant une décision de la Compagnie, perdre ses droits d'ancienneté et son statut d'employé pour l'une des raisons suivantes:
 - s'il quitte volontairement son emploi
 - s'il est renvoyé
 - absence de son travail excédant trois (3) jours, sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence;
 - si, suivant un avis de rappel envoyé par poste recommandée à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des Ressources Humaines, il ne se rapporte pas à l'ouvrage dans les sept (7) jours lorsque sans travail, ou dans les quatorze (14) jours dans le cas contraire.
 - s'il a été absent de la liste de paie de la Compagnie pendant une période de plus de deux (2) ans, sujet à la clause 13.10.

13.10 Les employés qui sont mis à pied après plus de cinq (5) années de service conserveront leur ancienneté pour une période de trois (3) ans.

13.11 L'ancienneté de l'employé ne s'accumulera pas durant sa période d'exclusion de la liste de paie. Un tel employé n'aura pas droit aux bénéfices versés ordinairement aux employés réguliers.

14. CESSATION D'EMPLOI

14.1 La Compagnie avisera le délégué syndical de la raison du renvoi d'un employé couvert par cette convention en même temps que cet employé reçoit son avis de renvoi.

14.2 Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie avisera le délégué syndical concerné d'une façon confidentielle au moins vingt-quatre (24) heures avant l'émission de l'avis de mise à pied à l'employé concerné.

15. BÉNÉFICES/PLAN D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ

15.1 Les bénéfices actuellement accordés aux employés de la Production et de l'Entretien, à l'exception des heures de travail, des salaires et des bénéfices futurs actuellement assurés aux dits employés, continueront de s'appliquer à tous les employés couverts par cette convention.

15.2 Les employés de l'unité de négociation (Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande) sont admissibles au boni du Plan d'Amélioration de la Productivité négocié avec les employés de la Production et de l'Entretien (Loge 712).

16. TAUX DES SALAIRES ET PRIMES DANS LES CLASSIFICATIONS D'EMPLOYÉS DES SALLES DE COMPRESSEURS, DE GÉNÉRATRICES ET DE RÉFRIGÉRATION

16.1 Codes et Classifications

104	Chauffeur-mécanicien - 2e classe
110	Chauffeur-mécanicien - 3e classe
111	Chauffeur-mécanicien - 4e classe
	OU
	Chauffeur sans brevet

16.2 MONTANTS FORFAITAIRES

16.2.1 Un montant forfaitaire de \$600 payable le mercredi, 16 mai 1984 à tout employé ayant été sur le rôle de paie de la compagnie pour la pleine période s'échelonnant du samedi, 3 septembre 1983 au vendredi, 11 mai 1984. Les employés qui auraient été sujets de mises à pied, rappels, embauche, retraite ou congédiement administratif recevront un montant calculé au prorata des semaines travaillées. Cette dernière règle s'appliquera aussi dans le cas d'employés décédés au cours de cette période, tel montant étant payable aux héritiers légaux. Les employés qui auraient quitté volontairement leur emploi de même que ceux qui auraient été congédiés pour cause ne sont pas admissibles.

16.2.2 Un deuxième montant forfaitaire de \$500 payable le mercredi, 12 décembre 1984, selon les termes et conditions prévus en 16.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de paie de la compagnie entre le samedi, 12 mai 1984 et le vendredi, 7 décembre 1984.

16.2.3 Un troisième montant forfaitaire de \$400 payable le mercredi, 12 juin 1985, selon les termes prévus en 16.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de paie de la compagnie entre le samedi, 8 décembre 1984 et le vendredi, 7 juin 1985.

16.2.4 Ces trois (3) montants forfaitaires s'ajouteront au total des gains annuels dans le calcul de la paie de vacances.

16.3 Table des taux de salaire

Code	En vigueur 30 avril 1983		En vigueur 1 juin 1985	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
104	\$11.55	\$11.75	\$12.40	\$12.60
110	\$11.01	\$11.21	\$11.76	\$11.96
111	\$10.32	\$10.52	\$10.97	\$11.17

16.4 Chaque nouvel employé sera embauché à un taux de salaire non inférieur au minimum de l'échelle pour sa classification. Ces employés recevront une augmentation de salaire de dix (10¢) cents l'heure, vingt-six (26) semaines après la date d'embauchage et une autre de même valeur trente-neuf (39) semaines

après ladite date alors qu'il atteindra le taux maximum de sa classification.

- 16.5 Un chef de groupe verra son taux de rémunération majoré de 6% pour la durée de telle assignation.
- 16.6 Tous les employés qui travaillent selon un horaire de quarts rotatifs, afin d'assurer un service de vingt-quatre (24) heures, recevront quarante-cinq cents (45¢) l'heure comme prime d'équipe et ce pour toutes les équipes qui travaillent ainsi.
- 16.7 Les chauffeurs-mécaniciens de 2e classe qui doivent obtenir un certificat additionnel, y compris les certificats d'Opérateur de Machines pour la réfrigération recevront trente cents (30¢) l'heure de plus que leur taux régulier.
- 16.8 Les employés dont l'horaire de quarts est rotatif recevront une prime de trois dollars (\$3.00) pour chaque heure travaillée le dimanche.

17. HORAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17.1 L'horaire de travail régulier du chef de groupe et de tout employé assigné à un travail d'entretien sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail seront de 7h15 à 15h55 incluant une pause repos de 10 minutes, payées, et une période de repas de quarante (40) minutes non payées.
- 17.2 L'horaire de travail régulier des employés travaillant en rotation de quart sera conforme au modèle en annexe. Il se compose de semaines de 36 et 48 heures de travail, en alternance, et chaque quart de travail est d'une durée de douze (12) heures.
- 17.3 Pour fins de rémunération la paie hebdomadaire de chaque employé affecté à tel horaire sera calculée sur la base de quarante (40) heures par semaine au taux simple et deux heures par semaine au taux majoré de 50%, et ce en vue de permettre un mode de rémunération équilibré.
- 17.4 Les employés travaillant en rotation de quart devront demeurer en disponibilité pour fins de remplacement, selon l'horaire des heures de travail.

- 17.4.1 Un employé en disponibilité devra, sur appel, se présenter au travail dans les plus brefs délais. Tel employé devra tenir le mécanicien de machines fixes en devoir au courant de tout déplacement de sa part et il est de sa responsabilité de s'assurer qu'il est, en tout temps, possible de prendre rapidement et facilement contact avec lui.
- 17.4.2 Tout employé qui contreviendrait aux dispositions de mise en disponibilité sera passible de mesures disciplinaires.
- 17.5 Tout employé qui serait dans l'impossibilité d'entreprendre son quart régulier de travail devra donner un préavis d'un minimum de trois (3) heures à son contremaître ou au mécanicien de machines fixes en devoir à ce moment-là.
- 17.6 Avant de modifier la présente cédule des horaires de travail, la Compagnie discutera de ces modifications avec le délégué syndical de l'usine en question et avisera le bureau du Syndicat de ce changement imminent, sujet au droit qu'a le Syndicat de faire grief sur ces modifications et dans la mesure prévue par cette convention.
- 17.7 Pour le calcul de la paie des employés qui arrivent en retard au travail, les heures seront divisées en dix (10) unités de six (6) minutes chacune. Un retard de trois minutes à commencer le travail ne fera pas l'objet de pénalité. Les employés dont le retard dépasserait trois (3) minutes perdront du temps selon la table suivante:
- | | |
|----------------------------|---------------------|
| En retard de 4 à 9 minutes | perdront 6 minutes |
| 10 à 15 minutes | perdront 12 minutes |
| 16 à 21 minutes | perdront 18 minutes |
| 22 à 27 minutes | perdront 24 minutes |
| 28 à 33 minutes | perdront 30 minutes |
- et ainsi de suite.
- 17.8 Les employés assignés temporairement à un travail dans une classification pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que leur taux régulier, recevront le taux le plus élevé pour la durée d'une telle tâche, pourvu que l'employé soit assigné pour un quart complet.
- 17.9 Un salarié transféré temporairement en dehors de ses heures normales de travail à un poste pour lequel le taux de salaire est moins élevé que celui de son

emploi régulier, recevra pour les heures ainsi travaillées en dehors de ses heures normales, son taux de salaire régulier selon le taux de surtemps applicable.

- 17.10 Tous les employés couverts par la présente convention collective seront tenus de garder leurs endroits de travail propres en tout temps. Egalement ils pourront être appelés occasionnellement, surtout en période estivale, à faire de la peinture ou du lavage.
- 17.11 Aucun employé ne devra laisser sa place de travail dans la centrale thermique avant d'avoir été remplacé par un employé de la même classification ou d'une classification supérieure.
- 17.12 Des chauffeurs non brevetés devront obtenir leurs certificats de 4e classe dans un délai de dix-huit (18) mois sous peine de mise à pied.

18. SURTEMPS

- 18.1 Des taux horaires majorés de 50% seront versés pour un nombre d'heures dépassant douze (12) heures; des taux horaires de salaires majorés de 100% seront versés pour un nombre d'heures de travail dépassant quinze (15) heures avec n'importe quelle équipe.
- 18.1.1 Cette disposition ne s'applique pas aux employés affectés à l'entretien pour lesquels les taux de surtemps précités prendront effet après huit (8) et douze (12) heures respectivement.
- 18.2 Des taux horaires majorés de 100% seront versés pour un travail exécuté le deuxième jour en dehors de l'horaire de travail et des taux horaires majorés de 50% seront versés pour le travail exécuté lors de toute autre journée hors de l'horaire de travail, à l'égard de toute semaine comptable, c'est-à-dire de toute période s'échelonnant du samedi au vendredi subséquent inclusivement.
- 18.3 Les employés affectés à l'entretien, et dont l'horaire est de cinq (5) jours consécutifs de travail, seront rémunérés au taux horaire majoré de 50% pour tout travail effectué un samedi et au taux horaire majoré de 100% pour tout travail effectué un dimanche.

- 18.4 Une période de repas ayant lieu au milieu de l'horaire de chaque équipe sera accordée à chaque employé et sera reconnue comme période de travail, mais l'employé devra demeurer à son poste de travail durant cette période.
- 18.5 L'horaire de travail pour la première équipe durant la semaine régulière de travail commencera à huit (8) heures a.m. le samedi.
- 18.6 Tout employé, qui est rappelé au travail en vue d'effectuer un travail imprévu en temps supplémentaire, recevra rémunération pour un minimum de quatre (4) heures au taux de surtemps applicable, s'il est renvoyé chez lui avant d'entreprendre son prochain quart de travail.
- 18.7 Le taux pour les heures supplémentaires exécutées durant les jours de fêtes légales s'appliquera à partir de huit (8) heures a.m., le jour déclaré fête légale et se poursuivra pour une période de vingt-quatre (24) heures.

19. VACANCES

- 19.1 Les employés auront droit à un congé annuel payé conforme aux règlements suivants. Les employés requis de travailler durant la période de fermeture de l'usine prendront leurs vacances à un autre moment. La paie de vacances sera versée à l'avance.
- 19.2 L'année de qualification sera constituée de la période de douze (12) mois comprise entre le premier mai et le 30 avril subséquent, avant la période des vacances. La durée du service sera calculée selon la clause 13 de cette convention.
- 19.3 Les employés possédant moins d'une année de service à l'expiration de l'année de qualification, recevront une paie de vacances s'élevant à quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 19.4 Les employés possédant une année complète de service à l'expiration de l'année de qualification, ont droit à des vacances de dix (10) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 19.5 Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification ont droit à des vacances de quinze (15) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de six

pour cent (6%) de leurs gains pour l'année de qualification.

- 19.6 Les employés possédant douze (12) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification auront droit à des vacances de vingt (20) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de huit pour cent (8%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 19.7 Les employés possédant vingt (20) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification auront droit à des vacances de vingt-cinq (25) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de dix pour cent (10%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 19.8 Les employés dont l'emploi se termine pour n'importe quelle raison recevront leur paie de vacances selon les paragraphes 19.3, 19.4, 19.5, 19.6 ou 19.7 de cette clause.
- 19.9 La paie de vacances pour les employés qui se sont absentés et ont retiré des indemnités hebdomadaires de la Commission Santé et Sécurité au travail du Québec sera calculée sur la base de ce qu'auraient été leurs gains normaux s'ils avaient travaillé durant la période pour laquelle ils ont reçu des bénéfiques, jusqu'à un maximum de deux (2) années.
- 19.10 Les employés qui se sont absentés et ont retiré des indemnités hebdomadaires de l'assurance groupe recevront la même considération pour la durée maximum de leurs bénéfiques.
- 19.11 Les employés sont requis de prendre leurs vacances entre le 15 mai et le 30 septembre de chaque année, sauf en cas de contraintes opérationnelles.
- 19.12 Les employés qui, pour des raisons hors de leur contrôle, n'auraient pu prendre leurs vacances selon les dispositions du précédent article 19.11, auront l'opportunité de les prendre à une autre période de l'année, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier subséquent, sous réserve que le cours normal des opérations ne soit pas entravé.
- 19.13 Les employés pourront obtenir confirmation de leur date de vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

19.14 La Compagnie consent à afficher la cédule de vacances et ce, au plus tard le 30 avril de chaque année. Toutefois, il est entendu que cette liste sera sujette à des révisions dans des circonstances spéciales ou lorsque les exigences de travail doivent être respectées.

20. FORMULE RAND MODIFIÉE

- 20.1 Tous les employés membres du Syndicat continueront à avoir leurs cotisations déduites de leur salaire conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 20.2 Tous les nouveaux employés devront, à compter de leur date d'embauche, avoir un montant équivalent aux cotisations syndicales déduit de leur salaire et ce conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 20.3 La déduction des cotisations mensuelles, selon les statuts du Syndicat, sera répartie sur une base hebdomadaire représentant un total de quarante-huit (48) paiements égaux par année. Le total mensuel des retenues ainsi effectuées sera versé au secrétaire-trésorier du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, dans les deux semaines suivant la date de la dernière retenue de chaque mois.
- 20.4 Le montant des retenues sera équivalent au salaire de deux (2) heures de travail au taux horaire de tout employé, en vigueur durant le mois à l'égard duquel la cotisation syndicale est payable. Ledit montant exclura les frais d'admission, amendes ou cotisations spéciales.

21. ENVOI D'AVIS

Tout avis devant être envoyé à la Compagnie doit être recommandé et prendra effet lorsque mis à la poste et adressé à:

CANADAIR LIMITEE
B.P. 6087
Montréal, Qué.
H3C 3G9

Un tel avis devant être envoyé au Syndicat doit être recommandé et prendra effet lorsque mis à la poste et adressé à:

SYNDICAT CANDIEN DES
OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
9670 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H1L 3P8

22. DURÉE DE LA CONVENTION

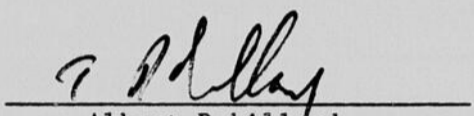
22.1 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au et incluant le 30 août 1985. Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective débiteront entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

DATEE A VILLE SAINT-LAURENT, CE 30ième JOUR DE mars 1984.

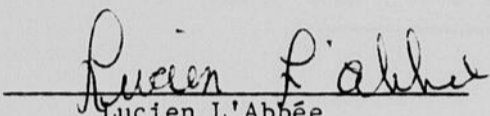
Pour le Syndicat Canadien des
Officiers de Marine Marchande



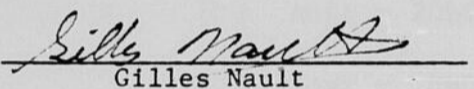
Gilbert Gauthier
Président



Albert Robillard
Secrétaire-Trésorier

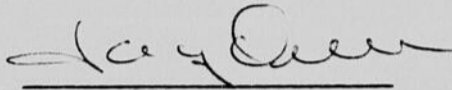


Lucien L'Abbée
Délégué

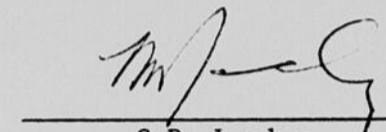


Gilles Nault
Délégué

Pour Canadair Limitée



J.E. Ouellet
Vice-Président Principal
Ressources et Information



G.P. Landry
Directeur,
Ressources Humaines

HORAIRE DE TRAVAIL: QUARTS DE 12 HEURES - TOUTES USINES

	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>
A	<u>N N - - J J +</u> (48)	<u>+ + N N - - J</u> (36)	<u>J J + + N N -</u> (48)	<u>- - J J + + N</u> (36)
B	<u>+ + N N - - J</u> (36)	<u>J J + + N N -</u> (48)	<u>- - J J + + N</u> (36)	<u>N N - - J J +</u> (48)
C	<u>J J + + N N -</u> (48)	<u>- - J J + + N</u> (36)	<u>N N - - J J +</u> (48)	<u>+ + N N - - J</u> (36)
D	<u>- - J J + + N</u> (36)	<u>N N - - J J +</u> (48)	<u>+ + N N - - J</u> (36)	<u>J J + + N N -</u> (48)

Légendes :

- N : nuit - 20h00 à 8h00
- J : jour - 8h00 à 20h00
- A, B, C, D signifient les équipes de travail
- + : jour de congé libre
- : jour de congé sujet à la clause de mise en disponibilité