



DÉPÔT

Dépôt N°: **86 05 21 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

04237-4

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **M-19053-01**

Date: Signature **86-05-05** Réception **86-05-14** Durée: Du **86-01-21** Au **88-01-20** Nombre de salariés régis par la convention collective: **30**

| Association | Employeur |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des salariés du Fibre de Verre Granby 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Québec H2L 4C7 | <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Plastal Inc. 476 rue Edouard Granby, Québec J2G 3Z3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Ogilvy Renault Att: Philip R. Matthews 1981 Ave McGill College Montréal, Québec H3A 3C1 | Région <u>06-01</u> Activité <u>1650(5)</u> Affiliation <u>10</u> |

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: **Pierrette David/ms** Date: **86-05-23**

Pour le commissaire général du travail

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

19053-01 4237-4.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

PLASTAL INC.
476 rue Edouard
Granby, Québec
J2G 3Z3

(ci-après appelée la "Compagnie")

ET:

SYNDICAT DES SALAIRES DU FIBRE
DE VERRE DE GRANBY

(ci-après appelé le "Syndicat")

En vigueur du 21 janvier 1986
au 20 janvier 1988

McA
R.C.C.T.
MONTRÉAL
MESSAGER

85 MAI 14 13:54

3141 01 01

TABLE DES MATIERES

| | <u>Page</u> |
|--|-------------|
| ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION. | 1 |
| ARTICLE 2 RECONNAISSANCE | 1 |
| ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION. | 1 |
| ARTICLE 4 REPRESENTATION SYNDICALE. | 1 |
| ARTICLE 5 TABLESU D'AFFICHAGE | 2 |
| ARTICLE 6 DISCRIMINATION | 2 |
| ARTICLE 7 GREVE ET CONTRE GREVE (LOCKOUT) | 3 |
| ARTICLE 8 TRAVAIL PROFESSIONNEL | 3 |
| ARTICLE 9 REGIME SYNDICAL | 3 |
| ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL | 4 |
| ARTICLE 11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE | 4 |
| ARTICLE 12 ANCIENNETE | 5 |
| ARTICLE 13 FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES | 8 |
| ARTICLE 14 CONGES SOCIAUX | 9 |
| ARTICLE 15 VACANCES | 10 |
| ARTICLE 16 ASSURANCE COLLECTIVE | 11 |
| ARTICLE 17 SANTE ET SECURITE | 12 |
| ARTICLE 18 PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS. | 12 |
| ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES. | 14 |
| ARTICLE 20 SALAIRES | 14 |
| ARTICLE 21 VALIDITE DES CLAUSES | 15 |
| ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES | 15 |
| ARTICLE 23 CONGES DE MATERNITE | 16 |
| ARTICLE 24 SECURITE NATIONALE | 19 |
| ARTICLE 25 JOURS DE MALADIE | 19 |

TABLE DES MATIERES (suite)

| | | |
|------------|---|----|
| ARTICLE 26 | DUREE DE LA CONVENTION | 19 |
| | ANNEXE "A" CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE | |
| | ANNEXE "B" EMPLOYES SURNUMERAIRES | |
| | LETTRE D'ENTENTE NOS. 1, 2 , 3, 4. | |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les salariés représentés par le Syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les taux de salaire, d'établir des conditions de travail raisonnables pour tous et de prévoir une procédure pour le règlement de tout grief pouvant survenir pendant sa durée.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur, pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le commissaire général du travail du Québec, en date du 22 octobre 1979, pour représenter: "tous les salariés au sens du code du travail, en excluant les employés de bureau et les vendeurs" à son usine située au 476 avenue Edouard, Granby, Québec, J2G 3Z3.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Compagnie maintient ses droits de gérance et sans limiter la généralité de ce qui précède, plus spécifiquement de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations;
- b) transférer, accorder des promotions, mettre à pied; congédier ou suspendre ou autrement discipliner les salariés pour juste cause;
- c) juger de la compétence, de l'efficacité et de l'habileté des salariés; d'embaucher et généralement diriger l'entreprise sans restrictions sauf celles établies par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 Les officiers du Syndicat doivent être des salariés de la Compagnie dont les noms sont inscrits sur la liste d'ancienneté.

4.02 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie, du nom de ses officiers autorisés à agir en son nom et de tout changement.

4.03 Les officiers, les membres de comités et les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister à des rencontres avec la Compagnie ou pour enquêter sur un grief. Dans le cas d'une enquête, le délégué ne doit pas laisser son travail, sauf

sur une permission de son contremaître immédiat. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable, mais elle peut être retardée.

4.04 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît la présence de deux (2) officiers du Syndicat, sans perte de salaire régulier.

4.05 A la demande du Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera à pas plus de deux (2) officiers ou représentants à la fois, une absence sans paie d'une durée maximum de deux (2) jours ouvrables pour assister à des congrès ou journées d'étude syndicales.

Le nombre total de jours d'absence accordé par la Compagnie en vertu de ce paragraphe est de douze (12) jours ouvrables par année de calendrier.

4.06 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie le reçoit à ses bureaux sur rendez-vous, comme représentant officiel du Syndicat pour discuter de tout ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail et il peut être accompagné d'un officier du Syndicat.

4.07 Dans le cas d'absence temporaire sans rémunération pour affaires syndicales prévues par la présente convention collective 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 envoyée au Syndicat pour réclamer le montant payé en raison de ces absences.

4.08 Dans le cas de réunions avec un représentant de la Compagnie prévues aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, le salarié peut être accompagné d'un officier ou délégué syndical.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau convenable près de l'horloge de poinçon, pour y afficher les avis d'assemblées, ou tout autre avis semblable concernant les affaires du Syndicat ou de ses groupes affiliés et ses membres qui découlent directement de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION

6.01 La Compagnie, le Syndicat, leurs représentants et les salariés s'entendent pour ne pas s'engager dans aucune forme de discrimination quelle qu'elle soit, contre un salarié, à cause de sa race, sa couleur, sa religion, sa langue, son sexe, son origine, sa participation

ou non participation aux activités syndicales ou pour toute autre raison prévue par la Charte des droits et des libertés de la personne.

ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE GREVE (LOCKOUT)

7.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la congé-grève (lockout) et le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ou ralentissement de travail ou autre effort concerté destiné à limiter la production normale de la Compagnie.

ARTICLE 8 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

8.01 Le personnel de cadre et les contremaîtres n'accomplissent aucun travail qui appartient à l'unité de négociation, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied ou d'empêcher le retour au travail des salariés qui sont sur la liste de rappel ou d'empêcher l'unité de négociation de progresser.

8.02 La Compagnie s'engage à ne pas accorder de sous-contrats dans le but de réduire ses effectifs ou d'empêcher le retour au travail des salariés qui sont sur la liste de rappel.

ARTICLE 9 - REGIME SYNDICAL

9.01 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le dix (10) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.

9.02 A la demande écrite du salarié, la Compagnie s'engage à déduire la somme de deux (\$2.00) dollars de droit d'entrée syndical, pour tout salarié sur sa prochaine paie et de l'envoyer au trésorier du Syndicat en même temps que la cotisation syndicale.

9.03 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine.

9.04 Au début du mois de janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom et le montant total de la cotisation syndicale payée durant l'année précédente par chaque salarié.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 a) La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures par semaine, c'est-à-dire cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

b) Les heures normales de travail pour l'équipe de jour sont de 07h30 à 16h30.

c) Si la Compagnie décide d'introduire d'autres équipes il y aura une rencontre avec le Syndicat pour déterminer les heures de ces équipes et la répartition du personnel sur ces équipes. Il est entendu que l'introduction d'une autre équipe pourra affecter les heures de travail de l'équipe de jour.

10.02 Une interruption d'une (1) heure continue sans paie, située au milieu du quart, est accordée aux salariés pour prendre leur dîner.

10.03 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos sans perte de salaire, une (1) période pour chaque demi-quart. La période de repos du premier demi-quart est de quinze (15) minutes et celle du deuxième demi-quart, de dix (10) minutes.

10.04 A la fin du premier demi-quart de travail, les salariés ont cinq (5) minutes allouées pour se laver; à la fin du quart, ils ont cinq (5) minutes.

10.05 Advenant l'introduction d'une 2eme ou 3eme équipe, la prime dans le cas de la 2eme équipe est de trente-deux (\$0.32) cents l'heure pour chaque heure régulière travaillée et de trente-sept (\$0.37) cents l'heure dans le cas d'une 3eme équipe pour chaque heure régulière travaillée. A partir du 21 janvier 1987, la paie pour la 2eme équipe sera de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure pour chaque heure régulière travaillée et pour la 3eme équipe de quarante (\$0.40) cents l'heure pour chaque heure régulière travaillée

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Tout travail accompli par un salarié à la demande de la Compagnie, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 10, est rémunéré au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux normal de son salaire, pour les quatre (4) premières heures de travail supplémentaire effectuées dans une même journée, et à taux double pour toute heure additionnelle, même si elle déborde dans une autre journée de travail.

11.02 Le temps supplémentaire est réparti parmi les salariés qui accomplissent normalement ce travail, et dans le cas de la non-disponibilité de ces salariés, parmi les autres salariés qui ont les qualifications et compétence pour effectuer le travail requis.

- 11.03 Tout salarié qui est rappelé à l'usine après avoir quitté les lieux de la Compagnie pour effectuer un travail d'urgence, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.
- 11.04 Tout travail accompli par un salarié à la demande de la Compagnie le samedi, sera rémunéré au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux normal de son salaire et le dimanche sera rémunéré au taux de deux fois (2) le taux normal de son salaire.
- 11.05 Les heures de travail seront calculées sur la base de chaque dixième (1/10e) d'heure.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un salarié à l'usine de Plastal Inc. de Granby. Les salariés embauchés le même jour doivent être inscrits par ordre alphabétique de leur nom. S'il y a égalité, on tient compte des charges familiales.
- 12.02 a) Tout nouveau salarié est considéré comme à l'essai, tant qu'il n'a pas complété soixante-cinq (65) jours de travail à l'emploi de la Compagnie, à l'intérieur de toute période de douze (12) mois, après quoi il devient salarié régulier.
- b) Dès que la période mentionnée dans le paragraphe précédent est écoulée, le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit, quatre-vingt-dix (90) jours de service continu.
- 12.03 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 et auxquels il a droit.
- 12.04 a) Dans les cas de promotion, de la création d'un nouveau poste de travail ou pour remplir un poste vacant, la Compagnie affiche le poste pendant cinq (5) jours ouvrables. Après cet affichage, elle accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté et qui a les qualifications et la compétence pour remplir les exigences normales de ce poste.
- b) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période de formation additionnelle d'une durée maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 12.05 Dans le cas de mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied en autant que ceux qui restent ont les qualifications et la compétence pour accomplir le travail requis. Les rappels au travail seront faits selon l'ordre inverse de la mise à pied en autant que les salariés rappelés ont les qualifications et la compétence requises pour accomplir le travail. En cas d'arbitrage, la Compagnie assume le fardeau de la preuve.

12.06 Le rappel 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 le salarié ne s'est pas présenté au travail. Copie de l'avis de rappel adressé à tout salarié est fournie au secrétaire du Syndicat.

12.07 Tout salarié qui est transféré d'une occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est supérieur à celui de son occupation régulière, est payé le taux de cette nouvelle occupation après y avoir travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables.

12.08 Tout salarié qui est transféré temporairement à la demande de la Compagnie, d'une occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur à celui de son occupation régulière, est payé le taux de son occupation régulière. Ceci ne s'applique pas dans le cas où le salarié exerce son ancienneté.

12.09 a) Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie donne à chaque salarié à être mis à pied un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

b) Malgré ce qui précède, dans les cas de licenciement ou de mise à pied pour au moins six (6) mois, la Compagnie donne au salarié affecté le préavis écrit suivant:

- S'il a trois (3) mois et moins d'un (1) an d'ancienneté: une (1) semaine.
- S'il a un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté: deux (2) semaines.
- S'il a cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté: quatre (4) semaines.
- S'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté: huit (8) semaines.

Indemnité compensatrice. Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

12.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) si le salarié est absent sans permission pour plus de trois (3) jours consécutifs;

b) si le salarié est mis à pied pour une période excédant la durée de son emploi jusqu'à un maximum de quinze (15) mois;

c) si le salarié est absent pour raison d'accident ou maladie pour une période excédant la durée de son emploi jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;

d) si le salarié ne revient pas de sa permission d'absence à la date convenue;

e) si le salarié, après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par la Compagnie, avec copie au secrétaire du Syndicat, ne revient pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables après le rappel;

f) si le salarié quitte son emploi;

g) si le salarié est congédié et n'est pas réintégré selon les dispositions de la présente convention collective.

12.11 a) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le taux de salaire, l'ancienneté de chaque salarié régi par la convention ainsi que le titre de l'occupation dans laquelle il travaille. Cette liste est révisée par la suite à tous les six (6) mois.

b) De plus, elle 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.

12.12 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Ceux qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté.

12.13 a) Un salarié promu en dehors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois. A la fin de cette période, il maintient son ancienneté mais cesse de l'accumuler.

b) Si, à la suite d'une réduction de travail, de modifications dans l'organisation ou d'un changement technologique, le salarié désire revenir dans l'unité de négociation, il peut exercer son droit d'ancienneté sur l'occupation qu'il détenait avant d'être promu en dehors de l'unité de négociation.

12.14 La Compagnie considérera les demandes pour une absence sans solde en autant que l'absence ne nuira pas à l'efficacité des opérations.

12.15 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, la Compagnie assignera le salarié à un poste disponible en autant qu'il a les qualifications et les capacités d'accomplir les exigences du poste.

12.16 Si un salarié est absent pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle, il maintient son ancienneté jusqu'à son retour au travail ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente pour remplir un poste de travail à l'usine est établie par des autorités médicales.

ARTICLE 13 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

13.01 Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme des fêtes statutaires chômées et payées:-

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi-Saint
4. Fête de la Reine
5. St-Jean-Baptiste
6. Jour de la Confédération
7. Fête du Travail
8. L'Action de Grâce
9. La veille de Noël
10. Noël
11. Le lendemain de Noël
12. La veille du Jour de l'An

13.02 Le salarié qui est éligible à ces fêtes est payé l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier.

13.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un salarié doit:

a) avoir préalablement complété la période d'essai prévue à la clause 12.02 au service de la Compagnie;

b) être présent durant le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement cette fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:

1. maladie
2. accident
3. congé-deuil
4. service de juré
5. absence avec permission
6. congé de maternité
7. permission d'absence pour activité syndicale prévue par cette convention.

Dans tous les cas d'absence énumérés ci-haut, le salarié doit avoir été au travail durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement la fête.

8. mise à pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant la fête pourvu que le salarié ait accompli sa période de probation au moment de la mise à pied.

13.04 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article coïncide avec un samedi ou un dimanche qui est jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.

13.05 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.

13.06 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 et payées s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

13.07 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fêtes chômées et payées est rémunéré au taux de deux fois et demie (2 1/2) du salaire régulier, en plus du paiement de la fête à laquelle le salarié est éligible.

13.08 Advenant que la Compagnie veuille fermer son usine entre Noël et le jour de l'An, il doit y avoir entente au préalable avec le Syndicat pour déterminer de quelle manière sont remplacées ou disposées les journées ouvrables à salaire régulier qui se trouvent dans cette période.

ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

14.01 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02, a droit à trois (3) jours sans perte de salaire régulier se terminant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant, de son beau-père, de sa belle-mère.

Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, deux (2) jours supplémentaires sont accordés au salarié, soit les deux (2) jours suivant le jour des funérailles.

14.02 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02, a droit à la journée des funérailles sans perte de salaire régulier à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur.

14.03 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02 a droit à un congé d'un jour sans perte de salaire régulier, à la naissance de son enfant, soit le jour de sa naissance ou le jour de sa sortie de l'hôpital.

14.04 Les jours de congé mentionnés dans cet article ne sont payés que s'ils tombent durant des jours ouvrables où le salarié aurait normalement travaillé, n'eût été la survenance de l'un de ces événements. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir la Compagnie avant son départ. Sur demande, il doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement social.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant:

a) s'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril, à une (1) journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables) à quatre (4%) pour cent;

b) après un (1) an de service au 30 avril, deux (2) semaines à quatre (4%) pour cent;

c) après cinq (5) ans de service au 30 avril, trois (3) semaines à six (6%) pour cent;

d) après douze (12) ans de service au 30 avril, quatre (4) semaines à huit (8%) pour cent,

e) après vingt-deux (22) ans de service au 30 avril, cinq (5) semaines à dix (10%) pour cent.

Les pourcentages mentionnés dans cet article s'appliquent à tous les gains bruts qu'un salarié a reçus dans les douze (12) mois précédant le 30 avril.

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances annuelles, il a alors le droit à une paie de vacances équivalente, selon le cas à 2, 3, 4 ou 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé au paragraphe a) ci-haut a droit à ce montant dans la proportion de jours de vacances qu'il a accumulés.

A partir du 21 janvier 1987, il y aura 4 semaines de vacances à huit pour cent (8%) après onze (11) ans de service au 30 avril.

A partir du 21 janvier 1987, il y aura 5 semaines de vacances à dix pour cent (10%) après vingt (20) ans de service au 30 avril.

15.02 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances et ce, en même temps que sa paie régulière.

15.03 La Compagnie se réserve le droit de procéder à une cessation complète ou partielle de ses activités pour un maximum de deux (2) semaines continues. Dans un tel cas, elle doit afficher un avis avant le 1er avril de l'année en cours. Dans ce cas la fermeture sera les 2 dernières semaines complètes de juillet.

15.04 a) Si une fermeture totale ou partielle n'a pas lieu, ou si, après une telle fermeture, un salarié a encore des vacances à son crédit, dans de tels cas, les dates individuelles de vacances sont au choix du salarié suivant l'ancienneté en autant qu'il reste des salariés qualifiés et compétents pour accomplir le travail requis. La période de

vacances commence le 1er mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

S'il n'y a pas de fermeture, les salariés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances continues, entre le 1er juin et la fête du travail.

b) Les salariés doivent choisir leurs dates de vacances entre le 1er et le 15 avril de chaque année. 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. Cependant, les dates individuelles de vacances sont interchangeable, volontairement, entre deux (2) salariés.

c) La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en suivant le choix de chaque salarié et est affichée près de l'horloge de poinçon avant la fin du mois d'avril.

15.05 En cas de cessation d'emploi d'un salarié, celui-ci a droit à une indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la date où il a reçu sa dernière indemnité de vacances et jusqu'au moment de sa cessation d'emploi. Cette indemnité est calculée conformément aux stipulations mentionnées dans cet article et suivant la durée de service continu du salarié.

15.06 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a droit, selon son choix, à une journée de paie additionnelle ou à une journée supplémentaire de vacances. Dans ce dernier cas, la date sera convenue entre le salarié et la Compagnie.

ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 La Compagnie consent à maintenir en vigueur pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance-groupe qui est en force au moment de la signature de la présente convention collective, la Compagnie payant 66.6% des primes et les salariés payant le solde.

16.02 La Compagnie convient de fournir au Syndicat une photocopie de la police-maîtresse. Elle administre le régime d'assurance-groupe et s'engage à ne faire aucun changement dans les bénéfices sans le consentement du Syndicat et de lui fournir toute information qu'elle reçoit et qui se rapporte à ce régime.

16.03 L'assurance-groupe s'applique à tous les salariés qui ont complété la période d'essai prévue à 12.02-a), sous réserve des restrictions contenues dans la police.

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE

17.01 La Compagnie continue de fournir l'équipement de sécurité aux salariés qui sont tenus de les porter selon les exigences de la loi sur la santé et sécurité applicable.

17.02 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de santé et sécurité 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 des mesures sécuritaires afin d'éviter les accidents.

17.03 Conformément aux dispositions de la loi, le comité se réunit au moins une (1) 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 affichée sur le tableau près de l'horloge de poinçon.

17.04 La Compagnie et le Syndicat doivent prendre toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés, conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail du Québec (Loi 17).

ARTICLE 18 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

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

18.02 Tout salarié qui prétend avoir un grief, peut soumettre son cas pour enquête et règlement et dans ce cas, conformément avec la procédure établie ci-après.

18.03 1ère étape Le salarié soumet son grief verbalement, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

2ème étape 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 et signé par le salarié au gérant de l'usine.

Le gérant de l'usine doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le plaignant accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant de l'usine doit rendre sa décision par écrit.

3ème étape Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du gérant de l'usine, 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.

18.04 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec d'en désigner un.

18.05 Tout grief impliquant plus d'un (1) salarié et qui relève d'un événement et qui exige le même règlement pour tous les plaignants, peut être soumis comme grief de groupe par écrit à la 2ème étape dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

18.06 Tout grief qui survient entre la Compagnie et le Syndicat pourra être soumis à la 2ème étape dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

18.07 A toute étape de la procédure de grief, le salarié peut à sa discrétion être accompagné d'un représentant syndical aux réunions avec les représentants de la Compagnie.

18.08 Les parties peuvent, par entente réciproque, prolonger les délais prévus dans le présent article.

18.09 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.

18.10 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve et l'argument sont terminés. La décision arbitrale est finale, elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.

18.11 Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées et les vacances annuelles des personnes concernées par le grief, n'entrent pas dans le calcul des délais prévus aux différentes étapes de la procédure de grief.

18.12 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.

18.13 Chacune des parties paie ses représentants et cinquante (50%) pour cent des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

18.14 Aucun grief ne doit être considéré nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Les mesures disciplinaires peuvent être soit un avertissement verbal, soit un avertissement écrit, soit une suspension, soit un congédiement. Cependant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 19.02 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié pour fins de suspension ou de congédiement:
- après six (6) mois sauf dans
les cas de récidive.
- 19.03 Une copie dudit avertissement écrit remise au salarié doit aussi être envoyée au secrétaire du Syndicat.
- 19.04 Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés, mais uniquement un accusé de réception.
- 19.05 Si un salarié prétend que la mesure disciplinaire qui lui est imposée est injustifiée, il peut la contester, conformément aux dispositions de l'article 18, en commençant à la deuxième (2eme) étape, dans les dix (10) jours ouvrables suivant son imposition.
- 19.06 Si le grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Compagnie et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire mais cela ne restreint d'aucune manière le mandat qu'il détient selon l'art. 100.12 C.T.
- 19.07 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 20 - SALAIRES

- 20.01 a) Le 21 janvier 1986, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de cinquante (\$0.50) cents l'heure pour tous les salariés.
- b) Le 21 janvier 1987, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de cinquante (\$0.50) cents l'heure pour tous les salariés.
- 20.02 Le salaire est payable toutes les semaines, le jeudi avant 11h00. Si le jour de paie est une fête chômée et payée, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire.

1. le nom de la Compagnie
2. les noms et prénoms du salarié
3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
4. le nombre d'heures payées au taux normal
5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
6. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
7. le taux du salaire
8. le montant du salaire brut
9. la nature et le montant des déductions opérées
10. le montant du salaire net versé au salarié
11. l'identification de l'emploi du salarié.

20.03 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait sur la paie de la semaine suivante.

ARTICLE 21 - VALIDITE DES CLAUSES

21.01 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

21.02 En cas de conflit dans l'interprétation des dispositions de la présente convention collective, le texte français prévaudra.

21.03 Advenant un changement ou l'adoption d'une nouvelle loi pendant la durée de cette convention collective qui serait plus avantageuse pour les salariés qu'une ou plusieurs clauses de la convention et de la manière que la loi l'exige, les salariés bénéficient dès son entrée en vigueur des avantages prévus par ladite loi.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 a) Le chef d'équipe est un salarié qui agit comme distributeur et surveillant de travail, sans responsabilité pour la discipline.

b) La prime de chef d'équipe est un minimum de trente (\$0.30) cents l'heure de plus que le salaire régulier d'un salarié.

22.02 Dans les cas d'absence ou de retard à se rapporter au travail, le salarié doit aviser son contremaître immédiat dans le plus

bref délai, en donnant si possible les raisons de son absence ou de son retard.

22.03 La Compagnie transmet, dans les cas d'urgence, les messages téléphoniques aux salariés. Aucun appel extérieur sur les téléphones de la Compagnie n'est autorisé, à moins d'une permission du supérieur immédiat.

22.04 a) La Compagnie continue sa politique de maintenir le stationnement actuel.

b) Les profits des machines distributrices dans l'usine seront répartis parmi les salariés comme dans le passé.

22.05 Tout salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat seulement ou de son remplaçant.

22.06 Le salarié appelé à travailler en dehors de l'usine ne sera pas requis de fournir son propre véhicule pour le transport du matériel de travail.

22.07 Quand la nature physique du travail à l'extérieur de l'usine l'exige, la Compagnie fournira un aide au salarié concerné.

ARTICLE 23 - CONGES DE MATERNITE

23.01 Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de l'ordonnance générale no. 17 de la province de Québec dont les principaux éléments se trouvent dans les paragraphes ci-après:

23.02 CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à la section IV, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant ce préavis.

23.03 PREAVIS

a) La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

b) Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un

avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

23.04 DUREE DU CONGE

a) Sous réserve des sous-paragraphes f) et g) du présent article, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

b) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

c) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

d) A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

e) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe a) à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

f) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date

prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'ex-cédant pas 3 semaines.

g) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

h) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

23.05 RETOUR AU TRAVAIL

a) Sauf dans le cas des sous-paragraphes f) et g) de l'article 23.04, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe b) du présent article.

b) La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe a) n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.

c) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

d) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

e) A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

f) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

g) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

h) Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 24 - SECURITE NATIONALE

24.01 Il est accepté par le Syndicat que la Compagnie se doit de respecter certaines obligations concernant la sécurité dans ses contrats avec les gouvernements-clients ou leurs contracteurs et que rien dans la présente convention collective peut être interprété de façon à mettre la Compagnie en défaut ou violation de ses ententes et contrats avec lesdits gouvernements-clients ou leurs contracteurs.

De plus, il est entendu que si tout gouvernement-client ou ses contracteurs avisent la Compagnie qu'un des salariés de cette dernière ne doit avoir accès au matériel classifié ou à l'information privilégiée, il n'y aura aucune contestation de toute action raisonnable que la Compagnie devra prendre pour se conformer aux directives de ses clients.

ARTICLE 25 - JOURS DE MALADIE

25.01 Chaque salarié a droit sans perte de salaire régulier à quatre (4) jours de congés maladie, pour chaque période commençant le 1er août d'une année au 31 juillet de l'année suivante. Si à la fin de la période de douze (12) mois, c'est-à-dire le 31 juillet, un salarié a encore des jours de congés maladie non utilisés, il est payé huit (8) heures à son taux de salaire régulier pour chacun de ces jours. Les jours de congés maladie ne peuvent être cumulés d'une année à l'autre.

25.02 Tout salarié peut prendre les jours de congés maladie mentionnés à 25.01, d'une façon consécutive ou séparée selon ses besoins, mais jamais moins qu'une demie (1/2) journée à la fois et ce conformément à sa cédule de travail.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de 2 ans c'est-à-dire du 21 janvier 1986 au 20 janvier 1988 inclusivement. Elle demeure en vigueur durant les négociations

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

| <u>DEPARTEMENT</u> | <u>CLASSIFICATION</u> | <u>21/01/86</u> | <u>21/01/87</u> |
|------------------------------|--|-----------------|-----------------|
| I. FABRICATION: | Produits militaires et aéronautiques | | |
| | Préposé à la Fabrication | A. \$ 8.50 | \$ 9.00 |
| | | B. 8.00 | 8.50 |
| | | C. 7.00 | 7.50 |
| II. FINITION & ASSEMBLAGE | Produits militaires et aéronautiques | | |
| | Préposé à la Finition et à l'Assemblage | A. \$ 9.30 | \$ 9.80 |
| | | B. 9.05 | 9.55 |
| | | C. 7.00 | 7.50 |
| III. THERMOSET | Produits aéronautiques, militaires | | |
| | Préposé aux opérations | A. \$ 9.30 | \$ 9.80 |
| | | B. 8.90 | 9.40 |
| | | C. 7.00 | 7.50 |
| IV. THERMOSET | Produits commerciaux | | |
| | Préposé aux opérations | A. \$ 8.50 | \$ 9.00 |
| | | B. 8.00 | 8.50 |
| | | C. 7.00 | 7.50 |
| V. ENTRETIEN | Préposé à l'entretien | A. \$ 9.30 | \$ 9.80 |
| | | B. 7.00 | 7.50 |
| VI. SURNUMERAIRE | | \$ 6.55 | \$ 6.55 |
| | CHEF D'EQUIPE | \$0.30 de plus | |
| | Taux d'embauche | \$6.55 | \$ 6.55 |

a) Les présents taux de salaire incluent les augmentations prévues à l'art.20 de la présente convention collective.

b) Le salarié qui bénéficie d'un taux de salaire supérieur hors l'échelle ci-dessus mentionnée conserve ce taux et il a droit aux augmentations générales prévues par cette convention.

c) Le nouvel embauché recevra une augmentation chaque six (6) mois de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure jusqu'à ce que le salarié concerné atteigne le taux de la catégorie de la classification dans laquelle il travaille.

ANNEXE "B"

EMPLOYES SURNUMERAIRES

- 1.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie peut embaucher des salariés surnuméraires pour des périodes temporaires, quand il n'y a pas de salariés réguliers disponibles à l'usine ou sur la liste de rappel, pour accomplir le travail requis et quand il n'y pas suffisamment de travail pour créer une occupation régulière.
- 1.02 Dans le cas d'une réduction du nombre des salariés pour manque de travail, les surnuméraires sont les premiers à être mis à pied.
- 1.03 Dans le cas où la Compagnie décide d'embaucher des salariés réguliers, les surnuméraires qui ont le plus de jours travaillés à l'usine ont priorité, conformément avec les dispositions de 12.04 a) et b) de la convention.
- 1.04 Dès qu'un salarié surnuméraire est embauché régulier et pour les fins de 12.02, l'on porte à son crédit tous les jours qu'il a travaillé à l'usine.
- 1.05 Le taux horaire du salarié surnuméraire est indiqué à l'annexe "A" de cette convention.
- 1.06 Le salarié surnuméraire, reçoit une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque heure régulière travaillée, pour remplacer les fêtes statutaires chômées et payées prévues à l'article 13.
- 1.07 Dès qu'un salarié surnuméraire a complété soixante (60) jours de travail, il a le droit de présenter un grief pour contester une décision de la Compagnie, si cette dernière a choisi un surnuméraire avec moins de jours travaillés pour combler une occupation vacante temporaire ou s'il est mis à pied alors qu'il n'est pas celui qui a le moins de jours travaillés, à la condition qu'il possède les aptitudes pour remplir les exigences normales de l'occupation. Cette clause s'applique à compter du 1er janvier 1986.
- 1.08 A l'exception de ce qui est prévu dans cette annexe, les dispositions des articles 12, 13, 14, 15, 16 et 25 ne s'appliquent pas aux salariés surnuméraires.
- 1.09 Les salariés surnuméraires ont droit à la procédure de griefs prévue aux articles 18 et 19 de cette convention, à l'exception des restrictions mentionnées à 1.08 ci-dessus.
- 1.10 Les périodes de travail pour les surnuméraires sont reliées aux absences des salariés réguliers et aux commandes des clients, que la Compagnie doit fabriquer à l'intérieur de courtes périodes durant chaque année de calendrier.

1.11 Le salarié surnuméraire conserve et maintient le nombre de jours travaillés qu'il a à son crédit lorsqu'il est mis à pied.

1.12 Un salarié surnuméraire peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens du chapitre I paragraphe 3 de la Loi sur les normes du travail, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

1.13 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Il peut aussi s'absenter du travail sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

1.14 Lorsqu'un surnuméraire est mis à pied, les dispositions de 15.05 s'appliquent.

1.15 La Compagnie fournit au Syndicat à tous les mois s'il y a lieu le nom de chaque salarié surnuméraire ainsi que le nombre de jours travaillés qu'il a à son crédit.

LETTRE D'ENTENTE # 1

Granby, le 5 mai 1986

SYNDICAT DES SALARIES DU
FIBRE DE VERRE DE GRANBY

Messieurs,

La Compagnie s'engage à ne pas contester la représentativité du Syndicat devant le commissaire général du travail durant le terme de cette convention en invoquant les noms des salariés surnuméraires.

PLASTAL INC.

Par: 

LETTRE D'ENTENTE # 3

Granby, le 5 mai 1986

SYNDICAT DES SALARIES DU
FIBRE DE VERRE DE GRANBY

Messieurs,

Il est entendu que la Compagnie fournira cinquante pour cent (50%) du coût d'impression de la présente convention jusqu'à un maximum de cent cinquante (\$150.00) dollars.

PLASTAL INC.

Par: 

Granby, le 5 mai 1986

LETRE D'ENTENTE # 4

Syndicat des Salariés du Fibre
de Verre de Granby

Messieurs,

Vu le règlement de la présente convention collective,
il est entendu que les griefs existant à la présente date sont considérés
comme étant réglés.

PLASTAL INC.

Par: 

SYNDICAT DES SALARIES DU
FIBRE DE VERRE DE GRANBY

Par: 