

08904-5

C.A.E. 2541 NO.CONV. 89045
AFFIL. 2 NB.EMPL. 65
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 23580 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q22024006
DATE ENR.850212



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 6 9

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

08904-5

Objet	☒ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22024-06
Date	Signature 84-11-01	Réception 84-11-06	Durée	Du 84-04-01	Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 65

Association	Employeur
☒ Déposant Vitriers, Travailleurs du Verre Local 1135 110 ouest, Crémazie, Ste 640 Montréal, Qc H2P 1B9 Att: Mme Sylvie Godard	☐ Déposant Fenebec Inc. 130, Mitchener St-Joseph-de-Beauce, Qc G0S 2V0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-05 Activité 2541 (5) Affiliation AUTRES (10)

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-11-14

Pour renseignements

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

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

Dossier: Q-22024-04
Q-22024-06
Q-22024-02

8904-5

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

FENEPEC INC.

130, rue Mitchener
ST-JOSEPH DE BEAUCE, P.Q.

GOS 2V0

ci-après appelé [L'Employeur]

ET

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135

F.I.P.M.C.

110 ouest, Crémazie, Suite 640
Montréal, (Québec)
H2P 1B9

ci-après appelé [L'Union]

84 NOV -6 12:05

MONTECAL
MONTREAL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.
- 1.02 Le mot [Salarié] dans la présente convention désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre selon le Code du Travail.
- 1.03 Le mot [Employeur] dans la présente convention désigne Fenebec Inc. pour son usine à St-Joseph de Beauce.
- 1.04 Les mots [Exécutif local] dans la présente convention désignent des Salariés élus par et parmi les Salariés au sein de l'Entreprise de son employeur ou à défaut d'entente, les Employés nommés par l'Union parmi les susdits Salariés.
- 1.05 Les mots [Agents-d'affaires] dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle pour l'administration de la présente convention et des unités de négociation qui y sont assujetties.

1.06 Les mots [Chef d'équipe] dans la présente convention désignent tous les Salariés qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, ont l'autorité d'organiser, de distribuer et de vérifier le travail des Salariés et ils doivent être classifiés le plus haut dans leur classification.

1.07 Le mot [Contremaître] dans la présente convention désigne:

a- Salarié reconnu comme représentant de l'employeur en vertu de l'article 5.07 et qui exerce le contrôle et la direction des employés sous ses ordres.

b- Les Contremaîtres et les autres Salariés exclus de l'unité d'accréditation n'exécutent pas le travail pouvant être effectué par des Salariés faisant partie de l'unité d'accréditation.

c- L'article 1.07 b) s'applique sauf dans le cas où les Contremaîtres ainsi que le délégué technique, doivent travailler à la mise au point de nouveaux produits ou l'amélioration des produits déjà existants, en autant que lorsque la production de ces nouveaux produits sera normale, elle devra être fait par les employés réguliers.

ARTICLE 2 - REPRÉSENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur de tous les employés de l'Employeur dans son usine de Saint-Joseph de Beauce, province de Québec, salarié au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des surintendants, des contremaîtres, des gérants, des représentants de l'Employeur, des administrateurs ou officiers de la Compagnie et de toutes les autres personnes exclues par la Loi.
- 2.02 L'Union reconnaît Fenebec Inc. St-Joseph de Beauce comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur, qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente, adhère par écrit aux termes de la présente entente.
- 2.03 La présente convention collective s'applique aux Salariés de Fenebec Inc. pour son usine à St-Joseph de Beauce, tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 2.04 Sous contrats
- a- L'Employeur utilisera ses propres employés, incluant ceux qui sont mis à pied et qui conservent encore des droits d'ancienneté pour effectuer le travail régulier de l'unité d'accréditation.

2.04 Sous-contrats

b- L'Employeur s'engage à ne pas donner de sous-contrats, de contrats à la pièce, de contrats à forfait ou de contrats individuels à aucun de ses Salariés, à moins qu'il ne respecte l'ancienneté et en aucun cas ses sous-contrats devront être faits dans l'usine.

2.05 Advenant un changement d'ordre technologique qui affecterait substantiellement le travail des Salariés, l'Employeur s'engage autant que possible de recycler ledit employé et à affecter ce dernier à une fonction que le salarié peut remplir. Aucun recyclage ne devra avoir pour effet une diminution de salaire.

ARTICLE 3 - PORTÉE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les employés de Fenebec Inc. St-Joseph de Beauce, tel que décrit à l'article 2.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

- 4.01 a- Tout salarié de Fenebec Inc. St-Joseph de Beauce devra être membre de l'Union et le demeurer tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.
- b- Un droit d'entrée sera chargé pour chaque nouveau salarié. Ce montant sera établi selon le taux horaire (alors en vigueur à la convention collective) de sa classification ou qualification multiplié par dix (10). L'Employeur devra déduire du premier chèque de paye hebdomadaire suivant la date de l'embauche et remettre au secrétaire-financier de l'Union, le montant de l'initiation.
- 4.02 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque Salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa classification ou sa qualification. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le Salarié de tout arrérage dans les cotisations et droits d'entrée et l'Employeur, sur autorisation du Salarié, fera la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.
- 4.03 Les retenues mensuelles prévues aux clauses 4.01 b) et 4.02 du présent article seront remises le 15 du mois suivant la déduction par l'Employeur au secrétaire-financier de l'Union par chèque et à l'ordre des Vitriers Travailleurs du Verre, section Bois Ouvré, local 1135.

- 4.04 L'Employeur avisera l'Exécutif local de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera à l'Exécutif local, le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification.
- 4.05 Si un nouveau salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.
- 4.06 Les retenues mensuelles et l'initiation prévues aux articles 4.01 b) et 4.02 qui ne seront pas remises au secrétaire-financier de l'Union dans les quinze (15) jours du mois suivant la déduction par l'Employeur, porteront au taux d'intérêt de un et demi pour cent ($1\frac{1}{2}\%$) par mois à compter du 15^e jour de la déduction faite.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur accepte la nomination d'un Exécutif local qui sera formé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire-archiviste, élus suivant les modalités prévues à 1.04.
- 5.02 Les officiers de l'Exécutif local devront être des Salariés réguliers de l'Employeur âgés d'au moins vingt-et-un (21) ans et ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté.
- 5.03 Les chefs d'équipe et les délégués sont les dernier mis à pied en tout temps.
- 5.04 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec les officiers de l'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 5.05 L'Union s'engage à donner instruction à ses Officiers et à ses membres de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.
- 5.06 Visite périodiques des Agents-d'affaires
L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention sont observés, pourvu qu'il avise au préalable l'Employeur, en autant que cela n'affectera pas la production de l'usine.

5.07 L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses Officiers dûment élus; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.08 L'Agent-d'affaires peut, deux (2) fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, précompter tous les Salariés à la place d'affaires de l'Employeur ou sur les lieux de travail pendant les heures de travail.

5.09 Il sera permis aux Délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union, à la condition que:

1- Les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et son Employeur et qu'il s'agisse d'un grief de congédiement ou tout autre grief qui pourrait entraîner un manque à gagner à un Salarié et;

2- que le Délégué d'Union avise son contremaître avant de quitter son travail et;

3- que le temps d'absence du Délégué d'Union soit enregistré selon les méthodes adoptées dans le département.

(Suite)

5.09 L'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

5.10 Si un Salarié, membre de l'Union, est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce Salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans les trente (30) jours suivants, et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de six (6) mois, le Salarié sera considéré comme mis à pied à partir de la date de son départ.

consid. des fonctions

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 Un grief est une mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans le plus bref délai possible.
- 6.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le Salarié, l'Union ou son Délégué d'Union peut déposer un grief par écrit, signé par le Salarié, au directeur du personnel ou l'équivalent. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- 6.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel (ou de son équivalent) ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie.
- 6.04 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir un arbitre et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-avant mentionné au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

- 6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention.
- 6.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 6.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par les parties.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement mutuel de l'Agent-d'affaires et du représentant de l'Employeur.
- 6.09 Dans le cas de mesure disciplinaire, les parties s'en réfèrent au Code du Travail.
- 6.10 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et tout infraction mentionnés dans le dossier d'un Salarié s'effacent au bout de douze (12) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce Salarié.
- 6.11 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre, mais à Saint-Joseph de beauce, ou à tout autre endroit désigné et accepté par les parties en cause.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

7.01 A- Les jours fériés suivants seront chômés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le vendredi Saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête de Dollars;
- Le jour du Canada;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâce;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël; (26 décembre)
- Le surlendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An (31 décembre);

- 7.02 Un employé qui travaille un de ces jours fériés et payés sera rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré à 100% pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 8.01 ci-dessus.
- 7.03 Si des jours fériés tombent pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de rémunération des vacances, des journées additionnelles de salaire pour lesdits jours fériés.
- 7.04 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le Salarié doit être au service de l'Employeur depuis quinze (15) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui suit. Une absence permise par le décret ou autorisée par l'Employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied dans les vingt (20) jours ouvrables de l'Employeur qui précèdent, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

7.05 Sauf pour Noël, le jour de l'An et le 24 juin, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédent, après entente entre les parties quant à une autre date.

7.06 Les jours fériés décrétés par la loi ou ordonnance seront payés de la manière prévue auxdites lois pour tous les salariés.

7.07 INDEMNITÉ DES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS
ET DES VACANCES ANNUELLES

A- Le salarié qui, au 1^{er} avril, justifie de moins d'un an de services continus chez le même employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé continu d'un jour par mois de services, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

B- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de un (1) an à deux (2) ans de services continus chez le même Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

C- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de deux (2) ans à quatre (4) ans de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

D- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de quatre (4) ans à six (6) ans de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

E- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de six (6) ans à huit (8) ans de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année un congé payé de trois (3) semaines dont deux (2) continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 7% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

F- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de huit (8) ans à dix (10) ans de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année, un congé payé de quatre (4) semaines dont deux (2) sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

G- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de dix (10) ans à douze (12) ans de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année un congé payé de quatre (4) semaines dont deux (2) sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 9% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

H- Le Salarié qui, le 1^{er} avril, justifie de douze (12) ans et plus de services continus chez le même Employeur, reçoit durant l'année un congé payé de quatre (4) semaines dont deux sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 10% de la rémunération du Salarié durant la période de référence.

(Suite)

7.07

I- La troisième semaine de vacances pourra être prise à une période à être déterminée par l'Employeur et l'Employé, à leur satisfaction mutuelle.

J- La quatrième semaine de vacances sera prise à une période à être déterminée par l'Employeur et l'Employé, à leur staisfaction mutuelle.

K- L'Employeur fermera l'usine pour deux (2) semaines entières. lors des vacances de la construction, pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Les dates exactes seront déterminées par entente entre l'Union et l'Employeur.

L- Le Salarié qui travaille pendant ses vacances sera rémunéré suivant son taux régulier de salaire, en sus de sa paye de vacances, mais ces semaines devront être prises aux dates déterminées par le ou les Salariés.

M- Période de référence: La période de référence dans la computation des délais pour cet article sera du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.

7.08 A- L'Employeur doit faire remise d'un montant approximatif trimestriel dans un compte en fidéocommis, affecté spécialement aux paies de vacances des employés de FENEBEC INC. régis par les parties contractantes, cette indemnité de vacances doit être remise aux salariés avant leur départ aux vacances, mise à pied ou licenciement.

B- L'Employeur devra faire rapport à l'Union du montant cumulatif de vacances lors de sa remise trimestrielle au compte fidéocommis.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 A- Tout Salarié sera considéré comme Salarié temporaire et à l'essai durant le soixante-cinquième (65) jours travaillés de son emploi et n'aura droit d'ancienneté durant cette période. Après ces soixante-cinq (65) premiers jours travaillés, ce Salarié sera considéré comme Salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la première (1^e) journée travaillée.

B- Le cumul des jours à la clause 8.01 a) ne sont pas interrompus dans les cas de:

1. Accident-maladie
2. Accident du travail

8.02 Promotion et mises à pied

Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie:

1. La compagnie mettra d'abord à pied les Employés en probation dans le département concerné, soit:

- département de la vitre
- département du bois
- département de l'aluminium

2. Seront ensuite mis à pied les Employés en probation dans d'autres départements.

(Suite)

8.02

3. Par la suite, la compagnie procédera par ordre d'ancienneté, par département concerné, en tenant compte de la capacité de l'Employé à remplir la tâche; il en sera de même pour le rappel au travail, l'ancienneté prévaut, le tout sujet à grief.

4. Pour l'inventaire, le choix des employés désignés pour effectuer cette tâche sera à la discrétion de l'Employeur.

8.03- A- Un Salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement son emploi;
2. S'il est congédié pour cause;
3. S'il est absent de son travail pour plus de neuf (9) mois consécutifs à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie, auquel cas, l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois.
4. Aucune perte d'ancienneté n'aura lieu en cas d'absence due à un accident de travail ou d'une maladie industrielle, auquel cas ce sont les lois sur les accidents du travail qui s'appliquent.

(Suite)

8.03

5. A la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur et qu'il ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union et que l'Employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union; cependant l'Employeur pourra remplacer cet avis par un appel téléphonique au Salarié en présence d'un membre de l'Exécutif Syndical, auquel cas, il devra se présenter à la date fixée.
6. Si un Salarié est rappelé à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois il sera rétabli dans son ancienneté et aura les mêmes privilèges qu'avant son licenciement.

8.04 A- Dans le cas de promotion, les Salariés ayant plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'ils aient l'habileté, la compétence et l'efficacité égales aux autres Salariés.

B- Les promotions en dehors des cadres de l'unité d'accréditation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.

8.05 A- Tout Salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de services continus à droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le Salarié justifie de moins d'un (1) an de services continus; de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de services continus; de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de services continus et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de services continus ou plus.

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 compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

B- Cependant, un Salarié régulier qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, recevra un préavis minimum d'une journée avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur.

8.06 A- Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a un nouveau poste, l'Employeur devra faire le choix du candidat en considérant les facteurs suivants: expérience, habileté et compétence pour remplir le poste. Ledit poste sera accordé au Salarié ayant le plus d'ancienneté dans le cas où les postulants ont l'expérience et l'habileté.

B- Dans les cas de promotion, l'Employeur devra afficher les postes vacants pour une période de quatre (4) jours. Après ce laps de temps, la promotion sera accordée à l'Employé ayant fait l'application par écrit sur la formule fournie par l'Employeur.

C- Les Salariés absents pour maladie ou accident et qui sont intéressés peuvent exprimer leur choix de façon générale par écrit à la condition qu'ils reviennent au travail à la date indiquée par l'Employeur pour combler ce poste.

8.07 Le postulant qui est choisi a, au minimum sept (7) jours ouvrables d'essai. A l'intérieur de cette période, il peut retourner à son ancien poste dès qu'il en fait la demande. Après cette période, l'Employeur a une semaine pour retourner le Salarié à son ancien poste à cause d'un manque d'habileté ou de compétence pour le nouveau poste.

8.08 Dans les cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire.

8.09 Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire et est distribué de la façon suivante:

1. Au salarié qui a occupé le poste durant la journée. Lorsqu'il y a plus de deux salariés, le temps supplémentaire sera offert au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département, à défaut;

(Suite)

(Suite)

8.09

2. Au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.

8.10 Au 1^{er} septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, son numéro d'assurance sociale, sa date d'ancienneté, sa classification, avec copie à l'Exécutif local et copie pour affichage.

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISÉES

9.01 A- La compagnie accordera un congé sans solde aux membres qui sont délégués pour assister à des conférences et conventions, à condition que le nombre total d'employés absents en même temps ne dépasse pas deux (2) et que la compagnie en soit avisée au moins une semaine à l'avance.

B- Les délégués pourront s'absenter au taux de 50% de leur salaire régulier pour négocier la convention collective pour un maximum de dix (10) heures chacun.

9.02 Congés - décès

Pour une cause de décès dans la famille, le Salarié peut être absent de son travail, sans perte de salaire, pour les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles, et ce, selon les dispositions suivantes:

A- Lors du décès d'un conjoint, père, mère ou enfant: 3 jours payés plus une journée sans solde soit, quatre (4) jours.

B- Lors du décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent: 2 jours payés. Deux autres jours sans solde pourront être demandés après entente avec la direction.

C- Lors du décès d'un beau-frère, belle-sœur, gendre, bru et grands-parents : 1 jour payé - plus une journée sans solde soit: deux (2) jours;

9.02

D- Deux (2) autres jours sans solde pourront être accordés dans le cas du décès d'un conjoint, après entente avec la direction.

9.03

A- Le Salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée avant ou après le mariage;

B- Le Salarié peut également s'absenter du travail pendant deux (2) jours dont l'un sans réduction de salaire, dans les dix (10) jours précédent ou suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant;

C- Le Salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

9.04

Tout salarié, agissant comme pompier volontaire pourra en cas de feu quitter son poste pour vaquer à ses devoirs de pompier sans que l'Employeur ne puisse sévir contre lui.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

10.01 L'Employeur prendra les dispositions pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un Comité de Sécurité qui tiendra une assemblée, une fois par mois durant les heures de travail, selon la loi des établissements industriels et commerciaux, article 14.3.1.

10.02 A- Si un Salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du Comité de Sécurité d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport indique que l'équipement est vraiment dangereux, alors le Salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

B- Pour tout appareil dégageant des gaz ou de la fumée intense, l'Employeur devra remédier à cette situation immédiatement.

C- Tout Salarié peut refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre Salarié.

D- Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit si après inspection par le Ministère du Travail il est confirmé que le Salarié était justifié d'agir de la sorte.

- 10.03 L'Employeur devra fournir des troussees de premiers soins (6 x 4) petit format à chacun des groupes de Salariés travaillant à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'Employeur et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces troussees (6 x 4).
- 10.04 L'Employeur doit aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses Salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises, ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leur repas, de se changer et de déposer leurs vêtements de travail pour les faire sécher ou encore leur assurer l'accès à un tel endroit. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 10.05 Un Salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales s'il n'a pas perdu son ancienneté.
- 10.06 Un Salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital; en cas de transport autre que l'ambulance l'employeur fournira le véhicule.

10.07 L'employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des Salariés et le bon fonctionnement de l'usine, le tout conformément aux normes décrétées par le Ministère du Travail.

10.08 L'Employeur devra fournir aux Salariés qui en ont besoin les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: casques de sécurité, lunettes de sécurité, cache-oreilles, gants, tabliers. L'Employeur devra également fournir aux Salariés leurs autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la loi oblige à fournir.

L'Employeur devra fournir tous les outils électriques et pneumatiques tels que motabeau, perceuse (drill), extension électrique, et devra remplacer les outils brisés.

10.09 Tous Salariés exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique. L'Employeur détermine au préalable la durée de cet entraînement.

10.10 L'Employeur doit faire parvenir copie à l'Union des procès verbaux des comités de Santé et Sécurité dans les quinze (15) jours suivant leur séance.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATIONS

- 11.01 L'Union aura l'usage de tableaux d'information dans l'atelier de l'Employeur aux endroits désignés par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ces tableaux pourvu qu'ils aient préalablement reçus l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.
- 11.02 Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux du travail sans la permission écrite de l'Employeur.

ARTICLE 12 - DROIT DE GÉRANCE

- 12.01 L'Employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise sauf en ce qu'elle peut être spécifiquement modifiée aux termes de la présente convention.
- 12.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, les droits de gérance de l'Employeur comprennent, entre autres mais sans s'y limiter, l'opération de l'usine, le choix des produits à être fabriqués, les méthodes, les processus, les matériaux, les moyens et le moment de fabrication, les parties constituantes, finies et semi-finies, qui peuvent être incorporées aux produits fabriqués, le droit de faire l'achat des produits, le droit de maintenir la qualité et l'efficacité de l'exploitation, d'attribuer le travail, de céder la production, d'engager, de déplacer conformément aux termes de la présente convention, de limiter ou de restreindre ses opérations, d'établir, d'amender ou de mettre en vigueur les règles et les règlements nécessaires au fonctionnement de l'usine et à la sécurité dans l'usine, après que l'Union ait été avisé de ces règlements.
- 12.03 Si un employé prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre un grief selon la procédure à l'article 6.

12.04 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout employé qui se croit injustement traité lors de la mise en application de l'un ou de l'autre des droits ci-haut mentionnés, pourra se prévaloir de la procédure de grief.

13.02 Sans préjudice à tout autre moyen, l'employé aura le droit de compléter ou autrement faire valoir son salaire pendant tout, ou partie de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout salaire payé pendant l'absence. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à réduire le salaire de l'employé en grief.

13.03 L'union s'engage à ne pas représenter ou à ne pas représenter l'employé dans une action en salaire.

13.04 L'union s'engage à ne pas représenter ou à ne pas représenter l'employé dans une action en salaire.

ARTICLE 13 - PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCKOUTS

- 13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des Salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lockout) de la part de l'Employeur.
- 13.02 Sans préjudice à tout autre moyen, l'Employeur aura le droit de congédier ou autrement punir tout Salarié prenant part, au cours de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout Salarié provoquant pareil incident. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher le Salarié de formuler un grief.
- 13.03 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des Salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie.
- 13.04 L'Union devra, par son Président, sur demande de l'Employeur répudier toute grève ou autre arrêt de travail concerté, de tout groupe quelconque de salariés, qui aurait lieu pendant la durée des présentes et devra déclarer que toute ligne de piquetage établie en pareille occasion est illégale et ne lie pas les membres de l'Union; une telle répudiation et une pareille déclaration seront communiquées par écrit à l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

14.01 A- Les taux suivants s'appliquent à tout salarié de Fenebec Inc. syndiqués au 1er avril 1984 uniquement pour fin de reclassification ou de promotion.

Tous les Salariés syndiqués au 1er avril 1984 qui sont à l'Emploie de Fenebec Inc. recevront une augmentation de cinquante sous (0.50\$) rétroactif au 1er avril 1984 et soixante sous (0.60\$) au 1er avril 1985.

TABLEAU "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1.10.83</u>	<u>1.04.84</u>	<u>1.04.85</u>
1. Chef d'équipe	\$ 8.45	\$ 8.95	\$ 9.55
2. Conducteur de machine "A"	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
3. Conducteur de machine "B" (deux ans d'expérience)	\$ 8.15	\$ 8.65	\$ 9.25
4. Conducteur de machine "B" (moins 2 ans d'expérience)	\$ 7.85	\$ 8.35	\$ 8.95
5. Approvisionneur de machine	\$ 7.65	\$ 8.15	\$ 8.75
6. Mesureur	\$ 8.60	\$ 9.10	\$ 9.70
7. Ebéniste	\$ 8.45	\$ 8.95	\$ 9.55
8. Ouvrier d'atelier "A"	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
9. Ouvrier d'atelier "B"	\$ 7.85	\$ 8.35	\$ 8.95
10. Assembleur	\$ 7.65	\$ 8.15	\$ 8.75
11. Peintre "A"	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
12. Peintre "B"	\$ 7.85	\$ 8.35	\$ 8.95
13. Peintre "C"	\$ 7.65	\$ 8.15	\$ 8.75
14. Vérificateur	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
15. Expéditionnaire	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
16. Chauffeur de camion	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35

CLASSIFICATION1.10.83 1.04.84 1.04.85

17. Mécanicien de machines fixes	\$ 7.95	\$ 8.45	\$ 9.05
18. Machiniste	\$ 8.25	\$ 8.75	\$ 9.35
19. Aide-Machiniste	\$ 7.85	\$ 8.35	\$ 8.95
20. Conducteur de chariot-élévateur	\$ 8.15	\$ 8.65	\$ 9.25
21. Gardien	\$ 7.45	\$ 7.95	\$ 8.55
22. Salarié Polyvalent	\$ 8.15	\$ 8.65	\$ 9.25
23. Manoeuvre	\$ 7.45	\$ 7.95	\$ 8.55
24. Etudiant	\$ 6.50	\$ 7.00	\$ 7.60

TABLEAU "B"

Les taux suivants s'appliquent à tous les salariés de Fenebec Inc. syndiqués après le 1er avril 1984 mais avant le 1er avril 1985.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1.04.84</u>	<u>1.04.85</u>
1. Chef d'équipe	\$ 8.50	\$ 9.10
2. Conducteur de machine "A"	\$ 8.30	\$ 8.90
3. Conducteur de machine "B" (deux ans d'expérience)	\$ 8.20	\$ 8.80
4. Conducteur de machine "B" (moins 2 ans d'expérience)	\$ 7.90	\$ 8.50
5. Approvisionneur de machine	\$ 7.70	\$ 8.30
6. Mesureur	\$ 8.65	\$ 9.25
7. Ebeniste	\$ 8.50	\$ 9.10
8. Ouvrier d'atelier "A"	\$ 8.30	\$ 8.90
9. Ouvrier d'atelier "B"	\$ 7.90	\$ 8.50
10. Assembleur	\$ 7.70	\$ 8.30
11. Peintre "A"	\$ 8.30	\$ 8.90
12. Peintre "B"	\$ 7.90	\$ 8.50
13. Peintre "C"	\$ 7.70	\$ 8.30
14. Vérificateur	\$ 8.30	\$ 8.90
15. Expéditionnaire	\$ 8.30	\$ 8.90
16. Chauffeur de camion	\$ 8.30	\$ 8.90
17. Mécanicien de machines fixes	\$ 8.00	\$ 8.60
18. Machiniste	\$ 8.30	\$ 8.90
19. Aide machiniste	\$ 7.90	\$ 8.50
20. Conducteur de chariot-élévateur	\$ 8.20	\$ 8.80
21. Gardien	\$ 7.50	\$ 8.10
22. Salarié Polyvalent	\$ 8.20	\$ 8.80
23. Manoeuvre	\$ 7.30	\$ 7.90
24. Etudiant	\$ 6.00	\$ 6.60

14.01

C- Taux à l'embauche: Le taux de tout nouveau salarié d'un employeur, à l'exception de l'étudiant, est réduit de \$0.25/hre durant les trois (3) premiers mois d'emploi, basé sur le taux respectif de chacun dans le décret. après sa période de probation, le salarié recevra une augmentation de 0.10¢ de plus du taux prévu à cette date.

14.02

Période de paye et bulletin de paye:

Le salaire doit être versé sous forme de bordereaux de paie au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux Salariés, avec chaque paye, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

- a) les nom et prénom du Salarié;
- b) le nombre d'heures normales;
- c) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- d) le taux horaire du Salarié;
- e) le montant du salaire brut;
- f) la nature et le montant des retenues opérées;
- g) le montant du salaire net;

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION DES SALAIRES

- 15.01 Si l'Employeur refuse de classer un Salarié, il sera loisible à l'Union de faire appel au Comité paritaire. La décision du Comité Paritaire sera obligatoire et liera les parties.

ARTICLE 16 - CLASSIFICATION (Descriptions)

Pour les fins du présent contrat, le genre de travail et les devoirs de employés sont comme suit:

- 16.01 **Chef d'équipe:** Salarié qui, de façon habituelle dirige et surveille des salariés tout en étant affecté lui-même à la production.
- 16.02 **Conducteur de machines, classe A:** Salarié justifiant de deux (2) ans d'expérience, qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux, et qui peut en faire l'entretien.
- 16.03 **Conducteur de machines, classe B:** Salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 16.04 **Approvisionneur de machines:** Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.
- 16.05 **Mesureur:** Salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.

- 16.06 **Ebéniste:** Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition, en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.
- 16.07 **Ouvrier d'atelier, classe A:** Salarié justifiant de trois (3) ans d'expérience, qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériels ou produits en éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 16.08 **Ouvrier d'atelier, Classe B:** Salarié qui transpose les données requises, et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- 16.09 **Assembleur:** Salarié qui transpose les données requises, et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et autres matériaux en éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

- 16.10 **Peintre, classe A:** Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 16.11 **Peintre, classe B:** Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- 16.12 **Peintre, classe C:** Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretient.
- 16.13 **Vérificateur:** Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.
- 16.14 **Expéditionnaire:** Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.
- 16.15 **Mécanicien de machines fixes:** Le "mécanicien de machines fixes " défini dans la loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964 c. M6) et ses modifications.

- 16.16 **Machiniste:** Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- 16.17 **Aide-machiniste:** Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- 16.18 **Conducteur de chariot-élévateur:** Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.
- 16.19 **Gardien:** Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964 c. M6) et ses modifications.
- 16.20 **Salarié polyvalent:** Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède vingt (20) heures au cours de la semaine.
- 16.21 **Manoeuvre:** Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente section.

16.22 Etudiant: Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.

16.23 Chauffeurs, classe A: Ces Salariés conduisent les camions semi-remorques ou remorques, qu'ils opèrent excluant camions (pick-up) d'une tonne ou moins avec remorque. Il effectuent la livraison, font les perceptions nécessaires des clients et chargent et déchargent leur camion.

ARTICLE 17 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

17.01 A- L'Employeur peut exiger que le Salarié travaille temporairement (pour une période inférieure à vingt (20) jours) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient, mais dans ce cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière. Après vingt (20) jours il doit être classé dans sa nouvelle classification.

B- Il n'y aura aucune diminution advenant qu'un salarié est rémunéré à un salaire supérieur.

17.02 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un Salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 18 - TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRES

- 18.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un Salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 19 - PRIMES POUR LE QUART DU SOIR
ET POUR LE QUART DE NUIT

- 19.01 L'Employeur paiera à tous les Salariés (sauf le gardien) travaillant et assignés au quart du soir, une prime de \$0.30 l'heure, pour chaque heure effectuée entre 19h00 et 7h00.

Ces dispositions font partie intégrante de la présente convention.

Le syndicat peut faire un grief en cas de non respect par l'employeur de ces dispositions.

ARTICLE 20 - CONGÉ DE MATERNITÉ

20.01 Relativement au congé de maternité l'employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur les normes de travail.

Ces dispositions font partie intégrante de la présente convention.

Le syndicat peut faire un grief au cas de non respect par l'employeur de ces dispositions.

ARTICLE 21 - HEURE DE TRAVAIL

- 21.01 A- La semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures;
- B- La semaine normale de travail sera répartie comme suit, à savoir, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 heures a.m. à 11:45 heures a.m. et de 12.45 heures p.m. à 16:30 heures p.m., sauf le vendredi de 12:45 heures p.m. à 16:00 heures p.m.;
- C- L'Employeur s'engage à fournir à tous ses salariés qui se présentent au travail un minimum de quatre heures et trois quart (4 3/4) heures de travail.
- 21.02 Tout travail accompli en dehors des heures régulières de travail prévues à la clause 21.01 des présentes sera du travail en surtemps et sera rémunéré à une fois et demie le taux horaire régulier du Salarié.
- 21.03 Les heures effectuées en sus des heures de la journée entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 50%.
- 21.04 Les heures supplémentaires le dimanche ou un jour férié, chômé et payé entraînent une majoration du taux horaire du Salarié de 100%.

21.05 Tout Salarié qui a quitté les lieux du travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants: soit quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du Salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de 50%.

21.06 En aucun cas n'y aura-t-il de cumul de temps supplémentaire.

21.07 Indemnité de présence

Durant le cours normal de son emploi, tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille et se présente à son travail, doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là. L'Employeur peut exiger que ce Salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Exceptions (le 1^{er} paragraphe ne s'applique pas)

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de temps, ligne de piquetage, ou de toute autre cause indépendante de la volonté de l'Employeur, tel qu'un incendie, une inondation (cas de force majeur) la preuve de ces empêchements incombe à l'Employeur.

21.08 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire et ce, une fois l'avant-midi (9:15 a.m.) et une fois l'après-midi (14:45 p.m.). Cette période débutera au son de cloche et se terminera au son de cloche.

A la fin de la journée normale de travail, si l'employé est requis de faire du temps supplémentaire sans heure de repos, il a droit à quinze (15) minutes payées de repos.

21.09 Une période de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire sera accordée après chaque période de trois (3) heures supplémentaires, lorsque plus de trois (3) heures supplémentaires sont effectuées de façon continue.

22.02 Allocation de repas

Lorsqu'un Salarié doit travailler pour trois (3) heures ou plus après l'heure où il finit habituellement son travail, son travail sera en outre été misé la veille, il a droit à une somme de six (6) dollars et quatre-vingt-cinq cents (68.45) pour son souper.

22.03 Aucun Salarié n'est tenu d'apporter son véhicule pour la conduite son véhicule. Si, à la demande de l'employeur, le Salarié utilise son véhicule en bénéficiant d'un salaire, il a droit de recevoir une indemnité de transport de 15.26 de 15.26 dollars par jour, pour couvrir tous les frais de transport, y compris les allocations de parking.

ARTICLE 22 - TRANSPORT ET REPAS

22.01 Lorsqu'un Salarié doit travailler, manger ou coucher en dehors de son domicile, au cours et à l'occasion de son travail, son remboursement de dépenses sera basé suivant la méthode déjà établie dans le passé, sur présentation de factures.

22.02 Allocation de repas

Lorsqu'un Salarié doit travailler pour trois (3) heures ou plus après l'heure où il finit habituellement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de six (6) dollars et quatre-vingt-cinq sous (\$6.85) pour son souper.

22.03 Aucun Salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son Employeur. Si, à la demande de celui-ci, le Salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'Employeur il a droit de recevoir une indemnité de vingt-quatre sous (\$0.24) du kilomètre parcouru, qui est réputé couvrir tous les frais de véhicule du Salarié (ces allocations devraient être faites en dehors du chèque de paie régulier).

ARTICLE 23 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 23.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.
- 23.02 L'Employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union, en dehors des heures de travail.
- 23.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.
- 23.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française ainsi que toutes négociations, avis, tous documents. Les parties aux présentes sont d'accord que le Salarié comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise. Au cas de difficultés dans l'interprétation des présentes, la langue française prévaudra.

- 23.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants, sur les formules T-4 et TP-4 fournies par le gouvernement de chaque Salarié; ces formules seront remises aux Salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 23.06 Tout document qui doit être remis à l'Union doit être adressé et expédié au Siège Social de l'Union.

ARTICLE 24 - AVANTAGES SOCIAUX

- 24.01 Chaque Employeur doit continuer de verser au Comité Paritaire de l'Industrie du Verre Plat, une cotisation de vingt-huit (\$0.28) cents par heure effectuée pour le compte de chacun de ses Salariés, même si ses Salariés travaillent à l'extérieur de la province de Québec. De plus, l'Employeur devra précompter sur le salaire de chacun de ses Salariés, une cotisation de huit (\$0.08) cents par heure effectuée.

ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} avril 1984 pour se terminer le 31 mars 1986.
- 25.02 La présente convention se renouvellera ensuite automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne donne un avis écrit à ce contraire à l'autre partie, entre le quatre-vingt-dixième (90^{ème}) et le soixantième (60^{ème}) jour précédant la date d'expiration de la convention ou de tout renouvellement.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-JOSEPH
DE BEAUCE, ce 1 jour de novembre 1984.

FENEPEC INC.

Gene Hildebrand

Ray Cloutier

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
local 1135, F.I.P.M.C.

Yves Roy

Lucie New

Regis Huet

APPENDICE "A"

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS
ET TRAVAILLEURS DU VERRE

F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Date _____

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE - Local 1135

Je, par la présente demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, affiliée au F.I.P.M.C., si accepté comme membre, Je promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin

Signature du candidat

Nom Tél:
Adresse
Ville Code postal
Date de naissance Etat civil
Qualification No Ass. Soc.
Nom de l'Employeur
Adresse de l'Employeur

APPENDICE "B"

Date

Nom de l'Employeur

Adresse

Ville Tél:

Nom du Salarié

Adresse

Ville Tél:

Date d'embauche

Classification

Taux

Nature du grief: Faire description sommaire des faits:

.....
.....
.....

.....
Signature du Salarié Signature du Délégué d'Union

UNION _____

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: FENEPEC INC.

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les chauffeurs de camions seront payés cent quarante dollars (\$140.00) par voyage à la date de la signature de l'entente, cent quarante-cinq dollars (\$145.00) par voyage le 01/04/85. *tel que la méthode adoptée dans le passé,* En plus les jours fériés et les vacances annuelles leurs seront payés tel que stipulé à l'article 7 de la convention collective.

Signé à Saint-Joseph de Beauce, ce 11 novembre 1984.

FENEPEC INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

Guin Shikodan

Yves Roy

Pierre Mew

Roger Cloutier

Roger Mew

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: FENEPEC INC.

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

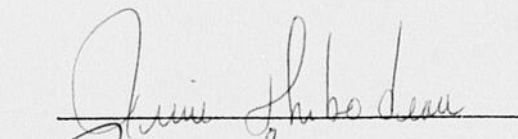
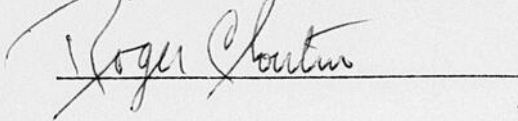
Les parties s'entendent à ce que se soit le Décret du Bois Ouvré qui s'applique aux opérations de Fenebec Inc. pour son usine de St-Joseph de Beauce, dans l'état actuel de ses opérations. Sauf pour ce qui est du ~~monteur mécanicien~~, tel que prévu à l'article 14, paragraphe 25, de ladite convention.

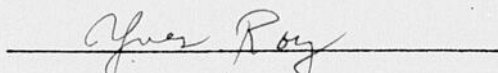
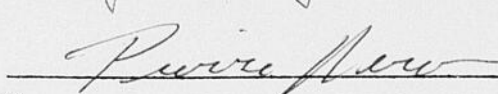
Cependant, si Fenebec Inc. devrait s'ouvrir un autre département, lequel serait régi par le Verre Plat, à ce moment les parties s'entendent à ce que les Salariés, détenteurs de cartes de classification ou de qualification émises par le Comité Paritaire du Verre Plat, décret 2051, et qui effectueront les travaux assujettis par ce décret, que les taux de ses salariés seront les mêmes prévus à la convention collective des Vitriers Travailleurs Du Verre, local 1135 aux mêmes dates que celle-ci.

Signé à St-Joseph de Beauce, ce 1^{er} novembre 1984.

FENEPEC INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: FENEDEC INC.

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les parties s'entendent à l'effet, que s'il y a une modification au décret 3449-75 pendant la durée de cette convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir les mêmes augmentations dans les taux de salaire ainsi que dans toutes les autres avantages qui pourraient s'y ajouter si ils excèdent celle qui sont prévus dans la présente convention

Signé à St-Joseph de Beauce, ce 1 - Novembre 1984.

FENEDEC INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

<u>Jean Thibodeau</u>	<u>Yves Roy</u>
<u>Roger Cloutier</u>	<u>Bernie Perre</u>
	<u>Roger Rob</u>

LETTRE D'ENTENTE

Les parties s'entendent à l'effet que ce qui concerne les effets monétaires, il n'y a rétroactivité qu'à l'article 14, tel que spécifié. De plus un montant forfaitaire de 40.00\$ sera versé à chacun des salariés syndiqués au 01-04-84. *CH*

Tous les salariés syndiqués après le 1er avril 1984 recevront .50¢ multipliés par le nombre d'heure travaillé entre le 1er avril 1984 et le 8 septembre 1984. L'Employeur s'engage de leur remettre ce montant dans les trente (30) jours de la signature de cette lettre d'entente.

1-Novembre 84

J.P.N.

FENEPEC INC.

VITRIERS & TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

Yves Thibodeau

Yves Roy

Rene Meru

Roger Cloutier

Roger Fleat