

NOM

NO

05670-5

C.I.I. 3562

C.A.E.	3562	NO.CONV.	56705
AFFIL.	8	NB.EMPL.	3
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	5018 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16105001

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16105-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	80-10-10	80-10-16		80-10-10	83-01-12	3	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des ouvriers du bâtiment de Sorel Inc (Section verres plats) Att.: M. Claude Beaulieu 900 rue de l'Église Tracy J3R 5B9	<input type="checkbox"/> Déposant Vitrierie H.C. Côté Ltée 363 rue du Collège Sorel J3P 2J5

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail"**

Région	06-07	Activité	3561 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

*[Signature]*

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Danielle Duchesne</i>	81-01-06

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

06-07  
3561(5)

05670-5

'80 OCT 16 14 18

M-16105-01  
3

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

VITRERIE H.G. COTE LTEE  
363, RUE DU COLLEGE  
CASE POSTALE 461  
SOREL, P.Q.

L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT NATIONAL DES OUVRIERS  
DU BATIMENT DE SOREL INC.  
(SECTION VERRES PLATS)  
900, RUE DE L'EGLISE  
TRACY, P.Q.

LE SYNDICAT

ARTICLE 1.      TERMINOLOGIE

1.01            Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.

1.02            Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise le 5 mai 1975.

ARTICLE 2.      OBJET

2.01            La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

ARTICLE 3.      DROIT DE GERANCE

3.01            Le Syndicat reconnaît à l'Employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4.      INTERPRETATION

4.01            Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.

4.02            Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.      PAS DE DISCRIMINATION

5.01            La Compagnie et le Syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les employés régis par cette convention, à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6. RECONNAISSANCE SYNDICALE

6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire-enquêteur.

ARTICLE 7. ACTIVITES SYNDICALES

7.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du Syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'Employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

ARTICLE 8. REGIME SYNDICAL

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.

ARTICLE 9. ATELIER SYNDICAL

9.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.

9.02 L'Employeur remet le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle la remise est faite.

9.03 Si l'Employeur ne se conforme pas au présent article, il contracte de ce fait une dette équivalente envers le Syndicat.

ARTICLE 10. ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié par département, à l'emploi de l'Employeur, depuis la date de son embauchage, selon les dispositions du présent article.

Il y a deux (2) départements:

1. Les salariés de l'usine de fabrication
2. Les salariés affectés à la pause des matériaux.

10.02

Période d'essai

Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation.

10.03

Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Le Syndicat peut cependant faire un grief dans le cas de congédiement de salariés en période de probation s'il appert que l'Employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif principal qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.

Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

ARTICLE 11.

PERTE D'ANCIENNETE

11.01

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation.
2. Il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 12.

CONGES PAYES

12.01

Les congés payés, jours fériés chômés, salaires, frais de déplacement, heures de travail, temps supplémentaire, appel d'urgence, indemnité de présence, allocation de transport et logement sont tels que déterminés par le Décret du Verres Plats.

Tous les autres bénéfices monétaires mentionnés au Décret et qui ne sont pas énumérés dans l'article ci-haut, s'appliquent également.

ARTICLE 13. MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES

- 13.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention et du décret, ainsi qu'à toute mésentente autre qu'un grief, qui surviennent entre l'Employeur, le Syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:
- 13.02 Tout salarié, ou le Syndicat, ou un représentant Syndical, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance. (1)
- 13.03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'Employeur, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage.
- 13.04 Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de griefs et aussi, de consentement, nommer s'il y a lieu, des assesseurs à l'arbitre.
- 13.05 Grief collectif  
Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif.
- 13.06 Arbitrage  
Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du Travail. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 13.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.

- 13.08 L'arbitre désigné, suivant l'article 13.06, ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- 13.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la preuve d'entente contraire entre les parties.
- 13.10 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'Employeur, le Syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 13.11 Dans tous les cas de griefs de mesures disciplinaires pour prétendues justes causes, les avantages prévus à la convention collective sont maintenues jusqu'à ce que la sentence arbitrale en décide autrement. La mesure disciplinaire, s'il y a lieu, s'applique à la date où la sentence est connue des parties et telle sentence ne peut avoir d'effet rétroactif.
- Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit,
- 13.12 Témoin à l'arbitrage
- Tout salarié appelé par l'employeur ou le Syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
- 13.13 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication.

ARTICLE 14. DELEGUES

- 14.01 La Compagnie reconnaît un (1) membre du Syndicat comme mandataire des salariés.
- 14.02 Le Syndicat transmet par écrit à la Compagnie le nom du salarié ainsi choisi.
- 14.03 Le délégué peut rencontrer la Compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 15. SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE

- 15.01 L'Employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes et de leurs règlements.

ARTICLE 16. TRAVAIL A FORFAIT

- 16.01 L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter par d'autres du travail normalement fait par ses salariés.

ARTICLE 17. MISE A PIED

- 17.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit de sa mise à pied au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 18. DUREE DE LA CONVENTION

- 18.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature pour se terminer le 12 janvier 1983, soit une durée de trois (3) ans.

18.02

Maintien de la convention

Après la date de son expiration, cette convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés, à Sorel, le 10 octobre 1980.

SYNDICAT NATIONAL DES OUVRIERS  
DU BATIMENT DE SOREL INC.  
( Section Verres Plats )

VITRERIE H.G. COTE LTEE  
363, Rue du Collège  
Sorel, P.Q.

*Serge Talon*  
*Gabriel Arnaud*  
*Alain Marcotte*

*H.G. Cote Ltee*  
*Car Madeline*

**VITRERIE H.G. COTE LTEE.**  
363 RUE DU COLLEGE  
C.P. 461 SOREL J3P 5N8