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

A.N° (3395-01) — **DÉPÔT**

11196-5

Dépôt N°: 85 06 182

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 01196-5

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19491-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-06-05	85-06-05		85p03-01	88-02-29		55

Association	Employeur
☐ Déposant Union Int. des Trav. du Verre, Poterie Plastiques et Autres aff. à FAT COI Congrès du Travail du Canada loc.225 293 rue Héroux, C.P. 21 Succursale Postale Iberville Iberville, QC. J2X 4J5	☐ Déposant La Porcelaine de Syracuse du Canada Ltée 405 rue Salaberry Joliette, QC. J6E 4G4
☒ Déposant, si autre que les parties Gascon, Gibson, Larose Avocats Att: Me Pierre Malo 1210 O. rue Sherbrooke, 5e étage Montréal, QC. H3A 1H6	Région 06-08 Activité 3512 (5) Affiliation 7

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	Date
Pierrette David/dg	85-06-27

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

003(113)

RECHERCHE

19491-01 (3395-01)

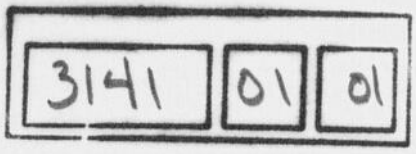
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

PORCELAINE DE SYRACUSE DU CANADA LTEE, 405 de Salaberry, Joliette, province de Québec, J4E 4G4, compagnie à sa responsabilité reconnue limitée, ayant sa principale place d'affaires en les cité et district de Joliette,

(ci-après désignée la "Compagnie")

ET:



L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE, POTERIE, PLASTIQUE ET AUTRES, (affilié à: FAT-COI-CTC) local 225, association bona fide ayant sa place d'affaires a 21 Succursale, Iberville, province de Québec, J4X 4J5, représentant les employés de Porcelaine de Syracuse du Canada Ltée,

(ci-après désignée l'"Union")

ARTICLE 1 - DEFINITION

Le terme "employés" comprend tous les employés travaillant à l'intérieur de l'usine "La Porcelaine de Syracuse du Canada Ltée", 405 de Salaberry, Joliette, province de Québec, tel que stipulé dans le certificat de reconnaissance de l'Union obtenu de la Commission des Relations Ouvrières de Québec.

ARTICLE 2 - BUT

Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations de la Compagnie avec l'Union et de ses employés, d'assurer un meilleur rendement de travail, de favoriser la propreté et le bon ordre dans l'usine; la protection de la propriété et la sécurité des employés.

ARTICLE 3 - COOPERATION

La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération; les employés s'engagent à leur tour à avoir la même considération pour leurs chefs et leurs contremaîtres et à fournir à la Compagnie un travail loyal et honnête. L'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie afin que cette mutuelle considération existe et qu'il existe chez ses membres une mentalité de justice, de charité, de respect de l'autorité, d'amour du travail, en un mot, qu'il y ait complète collaboration entre l'Union et la Compagnie.

L'Union consent à rechercher et à appliquer en accord avec la Compagnie toute mesure raisonnable, qui conduirait à l'économie du temps, à l'amélioration technologique, à la prévention des accidents, à l'observance des règlements établis par la Compagnie et à l'application de toute mesure propre à faire respecter l'esprit et la lettre de cette convention.

ARTICLE 4 - UNION ET MEMBRES DE L'UNION

4.1 La Compagnie reconnaît l'Union comme la seule agence négociatrice des employés qui en sont membres, et auxquels s'applique cette convention pour la mise en application de celle-ci et pour la durée de la présente convention et tous les autres amendements ou extensions d'icelle.

4.2 Aucune distinction, ingérence, contrainte ou coercition ne sera employée par la Compagnie ni aucun de ses représentants envers aucun employé assujetti à cette convention parce qu'il est membre de l'Union.

4.3 Tout employé doit comme condition d'emploi devenir membre en règle de l'Union à l'expiration de la période de soixante (60) jours de calendrier au service de la Compagnie. Tout employé doit aussi demeurer membre de l'Union pendant la durée de son emploi. Tout employé actuellement au service de cette Compagnie est assujetti à cette clause.

4.4 Un employé acquerra son statut d'ancienneté lorsqu'il aura complété soixante (60) jours de calendrier au service de la Compagnie. Jusqu'alors il sera considéré comme stagiaire (probation); il est convenu que pendant cette période de stagiaire, il peut être relevé de son emploi en tout temps sans droit de recours au mode de procédure concernant les griefs.

ARTICLE 5 - RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES

5.1 La Compagnie s'engage à percevoir la cotisation syndicale hebdomadaire de chacun de ses employés, signataires de la "formule d'autorisation de retenue syndicale" ci-dessous décrite, en la retenant sur la paie de chaque semaine.

5.2 Le montant de telle cotisation syndicale hebdomadaire sera indiqué à la Compagnie par le secrétaire-correspondant de l'Union sous le sceau de l'Union en conformité avec la constitution de l'Union Internationale des Travailleurs du Verre, Poterie, Plastique et Autres. (Affilié a: FAT-COI-CTC) Local 225.

5.3 La somme des cotisations syndicales ainsi perçues par la Compagnie ainsi que la liste des employés ainsi cotisés seront remises dans les quinze (15) jours de calendrier de telles perceptions au Secrétaire-Trésorier de l'union dont reçu équivaudra à quittance finale.

5.4 La formule sera telle que ci-dessous:

Nom.....Date de Naissance.....
(Lettres moulées)

Adresse.....No tél.:.....

Nom de l'employeur.....

No horloge.....Occupation.....Durée de l'emploi.....

Je, soussigné, demande volontairement et librement par les présentes, mon admission comme membre de l'Union Internationale des Travailleurs du Verre, Poterie, Plastiques et Autres. Je m'engage, sur mon honneur, à observer fidèlement la Constitution et les règlements dudit syndicat, à promouvoir ses intérêts et à seconder ses principes.

J'autorise l'Union Internationale des Travailleurs du Verre, Poterie, Plastiques et Autres, ses agents ou représentants à agir en mon nom, comme représentant exclusif sur toutes les questions qui concernent l'accréditation et les négociations collectives.

Je certifie qu'en signant cette carte d'adhésion, j'ai payé la somme de: $.....devant servir comme frais d'initiation et de première cotisation syndicale.

Signature du candidat X.....Date.....

Reçu par.....

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon employeur à déduire de ma paye, chaque mois, le montant établi par l'Union Internationale des Travailleurs du Verre, Poterie, Plastiques et Autres comme cotisations syndicales mensuelles.

Date.....No d'horloge.....Nom.....

Signature X.....

ARTICLE 6 - DROITS DES PARTIES

6.1 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit exclusif et indiscutable d'administrer ses biens et de gérer ses affaires comme bon lui semblera et aussi de tenir des assemblées de ses directeurs et de ses actionnaires, d'y délibérer et d'y prendre sur tous sujets toutes les décisions qu'elle voudra.

L'Union s'engage à ne s'ingérer en aucune manière, ni directement ni indirectement, dans les délibérations et les décisions des directeurs ou des actionnaires de la Compagnie.

L'Union reconnaît aussi à la Compagnie le droit exclusif et indiscutable d'oeuvrer de la manière qu'elle le voudra tous les produits qu'elle désirera, d'administrer son commerce, avec sa politique, et de diriger son personnel y compris le droit d'engager, suspendre, congédier, promouvoir, démettre, discipliner, transférer ou non des employés et de changer les règlements et directives à être observés par les employés, pourvu que de tels règlements et directives ne viennent pas en conflit avec les dispositions de la présente convention.

6.2 L'Union reconnaît que la Compagnie se réserve tous les droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncé ou qui ne sont pas spécifiquement modifiés par les présentes avec justice.

6.3 La Compagnie reconnaît à l'Union les droits exclusifs et indiscutables d'administrer ses biens et de gérer ses affaires comme bon lui semblera et aussi de tenir des assemblées de ses directeurs et de ses membres, d'y délibérer et d'y prendre sur tous les sujets toutes les décisions qu'elle voudra.

6.4 La Compagnie s'engage à ne s'ingérer en aucune manière, ni directement ni indirectement, dans les délibérations et dans les décisions des directeurs ou des membres de l'Union.

6.5 Il est entendu que les congédiements pour cause, les suspensions par mesure disciplinaire, les mises à pied (à cause du manque d'ouvrage, les rappels au travail consécutivement aux mises à pied), les promotions et les transferts seront effectués par la Compagnie suivant les dispositions de cette convention mais resteront sujets à griefs, s'il y a lieu de la part de l'Union.

6.6 Tout membre ayant subi une mise à pied ou ayant été suspendu devra se rapporter une fois par mois à l'Union et la Compagnie pour garder ses droits.

6.7 (a) Les membres ayant moins d'une (1) année d'ancienneté qui sont mis à pied et ré-engagés en dedans d'une période de temps égale à leur ancienneté auront le droit, à leur retour au travail, à tous les privilèges qu'ils avaient au moment de leur mise à pied. Les personnes non ré-engagées en dedans d'une période de temps égale à leur ancienneté perdront tous les droits contractuels.

(b) Les membres ayant plus d'un (1) an d'ancienneté qui sont mis à pied et ré-engagés en dedans d'un an et demie (1½) d'une telle mise à pied auront le droit, à leur retour au travail, à tous les privilèges qu'ils avaient au moment d'une telle mise à pied. Les personnes non ré-engagées en dedans d'un an et demie (1½) d'une telle mise à pied perdront tous les droits contractuels.

(c) Les membres ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté qui sont mis à pied et ré-engagés en dedans de deux (2) ans d'une telle mise à pied auront le droit, à leur retour au travail, à tous les privilèges qu'ils avaient au moment de telle mise à pied. Les personnes non ré-engagées en dedans de deux (2) ans d'une telle mise à pied perdront tous les droits contractuels.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.1 Le principe de l'ancienneté sera reconnu par la Compagnie et sera basé sur le nombre de mois ou d'années de service ininterrompu de l'employé auprès de la Compagnie.

7.2 Un nouvel employé ne sera pas considéré comme un employé permanent et ne possèdera par conséquent aucun statut d'ancienneté avant qu'il ne compte soixante (60) jours de calendrier à l'emploi de la Compagnie. Une fois cette période écoulée, l'ancienneté comptera à partir du premier jour d'emploi au service de la Compagnie.

7.3 Il en découle que pendant cette période d'essai prévue à la clause (7.2) l'employé(e) sera considéré(e) comme stagiaire et ne sera pas sujet(te) aux clauses de la présente convention.

7.4 (a) Une position nouvelle est une position qui n'existait pas lors de la signature de la présente convention.

(b) Une position vacante est une position que le ou la signataire cesse de remplir soit à cause de promotion ou de transfert, soit à cause de départ permanent.

7.5 Lorsqu'il y a des positions nouvelles ou vacantes à remplir:

(a) Chacune sera d'abord offerte sur le principe d'ancienneté aux employés qui ont supplanté d'autres employés à la suite d'une réduction de personnel, pourvu que la position vacante est la position spécifique à laquelle l'employé était assigné au temps où l'employé a originalement été mis à pied ou supplanté.

(b) La position nouvelle ou vacante sera remplie, ensuite, en rappelant l'employé mis à pied qui a le plus d'ancienneté sujet, cependant, au mérite et à l'habileté de l'employé concerné.

(c) Sauf ce qui est prévu à la clause 7.10 toute position nouvelle ou vacante devra être annoncée par un avis écrit qui restera au tableau d'affichage maintenu dans l'usine pendant une période d'au moins soixante-douze

(72) heures comprenant trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra mentionner le taux horaire payé pour ce travail. Les employés désirant telle position devront faire application, par écrit en remplissant une formule d'application rédigée à cet effet. A moins de circonstances exceptionnelles, la compagnie comblera le poste dans les trois (3) semaines (calendrier) de l'attribution du poste.

(d) Si la position nouvelle ou vacante n'est pas remplie par les étapes (a), (b) ou (c), la compagnie peut remplir la position selon les moyens disponibles.

7.6 L'employé ayant obtenu une position par l'article 7.5 (c) aura une période ouvrable de deux (2) semaines pour démontrer ses aptitudes, et cette période pourra être prolongée de deux (2) semaines additionnelles après entente des deux parties. Cet employé pourra à sa demande durant la période d'essai retourner à son ancienne position sans perte d'ancienneté.

7.7 L'employé qui aura obtenu un transfert temporaire à la suite ou à cause de maladie ou d'accident, pourra retourner à sa position antérieure aussitôt qu'il pourra remplir adéquatement son travail.

7.8 Toutefois, lors de l'attribution d'une position nouvelle ou vacante advenant le cas où la Compagnie serait tenue de faire plus d'un transfert concernant un même employé, la Compagnie devra pour refuser ce transfert consulter le comité exécutif et donner une raison valable.

7.9 Quand il devient nécessaire de réduire le personnel sur quelle que position que ce soit pour une période de plus de huit (8) heures, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur cette position sera éliminé. Le dit employé pourra supplanter l'employé ayant moins d'ancienneté dans l'usine sur une position qu'il est capable de faire sans entrainement additionel, s'il a l'ancienneté suffisante. S'il n'a pas l'ancienneté suffisante ou ne peut pas faire l'ouvrage, il sera alors mis à pied.

Pour une réduction de personnel de huit (8) heures ou moins, il ne sera pas permis de supplanter un autre employé.

7.10 Un employé promu ou affecté à une nouvelle position de surveillant ou à tout autre poste de salarié exclu de l'unité de négociation conservera son droit de retourner à sa position laissée dans l'usine durant la période de probation pour le nouveau poste, laquelle période ne pourra excéder un maximum de quatre-vingt dix (90) jours.

La position de l'unité de négociation laissée par l'employé promu ou transféré (à une position de surveillant ou à tout autre poste de salarié exclu de l'unité de négociation) sera remplie

sur une base temporaire, pour quatre-vingt-dix (90) jours, par la Compagnie en affectant un employé de l'unité de négociation. Si aucun employé ne désire cette position temporaire, la Compagnie peut combler la position selon les moyens disponibles.

Tout employé ainsi promu ou transféré sera définitivement accepté d'une façon permanente ou à la fin de la période de probation, le cas échéant, un "bid" définitif sera affiché conformément à l'article (7.5(c)) de la présente convention, et la Compagnie paiera la rétroactivité de l'employé qui sera choisi.

Tous les transferts qui seront affectés par les changements de classe nécessités par la présente clause seront sujets à la même procédure de rétroactivité.

7.11 A l'occasion de ralentissement d'activités un employé promu aura droit de revenir dans l'usine, mais sans mutation il prendra la dernière position dans l'usine. Cet employé jouira au moment de son retour dans l'usine, de son ancienneté accumulée antérieurement à sa promotion et tous les privilèges et avantages sociaux s'y rattachant.

7.12 Une liste d'ancienneté sera préparée par la Compagnie et l'Union. Cette liste sera revisée tous les six (6) mois et devra être affichée dans l'usine et une copie sera remise à tous les officiers.

ARTICLE 8 - REGLEMENTS DES PLAINTES, MESENTENTES ET GRIEFS

8.1 Tout différent, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une présumée violation de cette convention, qu'un employé désire présenter à la Compagnie, sera traité de la façon suivante:

8.2 Les parties conviennent de faire leur possible pour étudier et tenter de régler promptement tout différent ou tout grief qui pourrait survenir à la suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

8.3 1 ETAPE. Le grief doit être rapporté verbalement ou par écrit par le ou les ouvriers concernés ou par le délégué de département, au gérant d'usine dans les quinze (15) jours de calendrier de l'événement ou de l'omission donnant naissance au grief. Le gérant d'usine devra dans les quarante-huit (48) heures ouvrables suivant la soumission du grief, aviser verbalement le ou les ouvriers de la décision.

8.4 2 ETAPE. Si la décision du gérant d'usine n'est pas acceptée par le ou les ouvriers concernés, le grief doit être soumis par écrit au vice-président de manufacture/ou son représentant désigné dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant

d'usine. Le vice président de manufacture/ou son représentant designé devra dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent la soumission du grief soumettre sa réponse par écrit à le ou les ouvriers concernés.

8.5 3 ETAPE. Si l'Union n'accepte pas la décision du vice-président de manufacture/ou de son représentant désigné, le grief doit être soumis par écrit au vice-président des relations industrielles/ou son représentant désigné qui rencontrera le comité du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la décision du vice-président de manufacture/ou de son représentant désigné et donnera sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la rencontre. Un représentant de l'Union internationale pourra assister à cette rencontre.

8.6 (a) 4 ETAPE. Si le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante selon les procédures précitées, il doit alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes, mais au plus tard dans les dix (10) jours qui suivent la décision à la troisième étape.

(b) L'avis de l'intention de porter grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire le litige et de quelle façon la convention a été violée, mal interprétée ou mal appliquée en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles il s'appuie.

(c) L'avis doit aussi stipuler la nature du redressement recherché et mentionner les nom et adresse du représentant syndical sur le conseil d'arbitrage.

(d) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de cet avis, la Compagnie doit aviser l'Union par écrit des nom et adresse de son représentant sur le conseil d'arbitrage. Si la Compagnie néglige d'aviser l'Union dans ce délai, l'Union peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner une personne qualifiée pour agir comme représentant de la Compagnie sur le conseil d'arbitrage.

(e) Le président du conseil d'arbitrage sera une des personnes suivantes:

- Me Roland Tremblay, St-Jean;
- Me Claude Lauzon, St-Jean
- M. Paul Imbeau, Ing., Montréal.

Les présidents seront à tour de rôle et dans l'ordre ci-dessus selon la date à laquelle un grief est porté à l'arbitrage. Si plusieurs griefs sont portés à l'arbitrage un même jour, l'ordre numérique des griefs aura préséance. A moins d'une entente contraire, un seul grief doit être référé à un même arbitre en même temps, à moins que plusieurs griefs découlant d'un même fait et demandant un même remède n'aient été reçus par la Compagnie par écrit en même

temps. Si un président d'arbitrage ne peut ou ne veut agir dans un cas partculier, le cas qui lui aurait été référé selon la procédure ci-dessus, ou advenant la démission ou la mort d'un des présidents d'arbitrage ou qu'il ne puisse continuer à faire partie du tableau, les parties s'engagent à le remplacer aussitôt que possible. Si aucun des présidents d'arbitrage ne peut ou ne veut agir et que les parties ne peuvent s'entendre sur un remplaçant pour quelque grief à l'arbitrage, l'une des parties peut demander au Ministre du Travail de nommer un président pour l'arbitrage de ce grief.

(f) Le conseil d'arbitrage n'est constitué que du président dans les cas de mesures disciplinaires ou du consentement mutuel des parties.

(g) Le conseil d'arbitrage constitué selon les dispositions ci-dessus doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

(h) La décision majoritaire du conseil d'arbitrage sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction du conseil d'arbitrage se limite à décider du litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et il ne pourra ajouter, soustraire, changer ou modifier cette convention de quelque façon.

(i) Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins et les honoraires de son représentant. Les honoraires et dépenses du président d'arbitrage doivent être payés à part égale par les parties.

(j) Les griefs de nature générale qui sont définis pour les fins de cette convention comme étant des sujets qui impliquent tous les employés dans un ou plusieurs départements ou dans lesquels l'Union est directement impliquée, doivent être présentés par écrit, sous la signature de l'Union à la deuxième étape dans les cinq (5) jours de l'événement ou de l'omission donnant naissance au grief. Toutefois un grief de nature générale ne peut être logé pour permettre, directement ou indirectement à plusieurs employés d'obvier aux exigences de la première étape des griefs particuliers, et un grief de nature générale ne doit en aucun cas traiter d'une mise à pied ou d'une mesure disciplinaire. Une décision sur un grief de nature générale ne peut être rétroactive à une date antérieure à celle de l'incident à la base du grief, et elle n'est exécutoire que sept (7) jours suivant sa réception par la Compagnie.

(k) En matière disciplinaire, l'arbitrage aura le pouvoir d'apprécier, s'il y a matière à discipline, et pourra également maintenir, annuler, ou modifier la sanction imposée.

8.7 (a) Les délais spécifiés dans cet article ne couvrent pas les samedis, dimanches, ou jours fériés qui sont reconnus dans cette convention (excepté pour les 15 jours de calendrier spécifiés à l'article 8.3). Les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit.

(b) Si un appel de la décision du représentant de la Compagnie n'est pas logé à une des étapes de la procédure de grief dans les délais et de la façon prescrite aux présentes, le grief est considéré comme étant réglé et il ne peut en être appelé ultérieurement.

8.8 A l'exception du temps requis pour procéder aux griefs, à l'exception des cas de congédiement ou de suspension immédiate, aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief, mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

8.9 Un employé qui désire loger un grief selon l'article 8 peut discuter de son problème avec le directeur d'usine, l'administrateur ou personnel, ou le contremaître, selon le cas, accompagné ou non de son délégué, selon son choix. Advenant que par la suite il désire présenter un grief se rapportant à cette plainte, il doit le soumettre à la première étape dans les délais requis.

8.10 Si le conseil d'arbitrage juge qu'un employé sur la liste d'ancienneté a été congédié sans cause, il pourra être réintégré avec compensation rétroactive ne dépassant pas la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il aurait travaillées au cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant être faite des sommes gagnées pendant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées à la Compagnie depuis son congédiement ainsi que du salaire pour toutes les heures régulières au cours desquelles il n'aurait pas été disponible à travailler pour quelque raison que ce soit pendant son absence, même s'il n'avait pas été congédié. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent en changeant ce qui doit être changé à une suspension.

8.11 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagnée n'eût été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par la Compagnie ainsi qu'allégué dans le grief, le conseil d'arbitrage pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que le salaire ainsi perdu soit payé au plaignant, le tout sujet aux dispositions de cette convention.

8.12 La Compagnie a aussi le droit de loger un grief ou de le porter à l'arbitrage en appliquant mutatis mutandis les dispositions du présent article en logeant le grief auprès de l'union dans les sept (7) jours de l'événement qui y donne lieu, l'Union devant donner une réponse dans les sept (7) jours de sa réception. Si la Compagnie n'accepte pas la réponse de l'Union, elle pourra soumettre le grief à l'arbitrage en suivant les dispositions ci-haut relatives à la quatrième étape, en changeant ce qui doit être changé.

ARTICLE 9 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE, ETC.

9.1 Le but de cet article est d'indiquer les heures normales de travail par semaine et ne doit pas être interprété comme garantissant un nombre de jours ou d'heures de travail par semaine et n'enlève pas à la Compagnie le droit de changer les heures normales de travail pour une équipe, le personnel au complet ou d'une ou plusieurs fonctions, si cela devient nécessaire à la suite des exigences de son commerce ou à la suite d'une demande faite par l'Union.

9.2 La semaine normale de travail pour tous les employés à l'exception des préposés aux fours sera de quarante heures divisées comme suit:

(a) Du 1er octobre de chaque année au 1er mai les heures normales seront de 08:00 à 12:00; 13:00 à 17:00;

(b) Du 1er mai de chaque année jusqu'au 30 septembre les heures normales changeront à 07:00 à 12:00; 13:00 à 16:00.

9.3 A l'exception des employés travaillant sur des équipes en rotation, tout travail accompli après une journée de huit heures de travail sera compensé au taux de temps et demi. Tout travail accompli par ces employés le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi. Tout travail accompli par des employés le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

Toutefois, l'employé sera rémunéré au taux de temps simple si le samedi et/ou dimanche font partie de sa cédule régulière de travail. De même, lors de changements de cédule, tout travail exécuté durant les cinq (5) premières journées de sa nouvelle cédule sera rémunéré au taux de temps simple.

9.4 Un employé qui est appelé à travailler d'urgence au-delà des heures normales recevra en tout temps pour ce travail le taux requis mais devra être payé pour un minimum de deux (2) heures. Dans le cas où ce travail d'urgence durera plus de deux (2) heures et moins de quatre (4) heures, l'employé devra être payé pour un minimum de quatre (4) heures.

9.5 Sauf dans le cas de panne majeure électrique, incendie, explosion, acte de Dieu, un employé qui se présente à son travail, n'ayant pas été avisé du contraire et auquel la Compagnie ne peut fournir d'ouvrage régulier, sera payé quatre (4) heures à son taux régulier. La Compagnie n'est pas tenue d'aviser l'employé autrement que par un appel téléphonique au moins deux heures avant que l'employé ne se présente au travail, au numéro que l'employé fournit au bureau du personnel et où un message peut être laissé en tout temps.

9.6 Toutes les personnes employées doivent être rendues à leur place de travail au début de leur quart, ne doivent pas quitter avant ou retourner après la période de temps accordée pour le lunch

et doivent demeurer à leur poste de travail jusqu'à la fin du quart. Cependant, une période de pas plus de dix (10) minutes de temps personnel sera allouée durant la première et la seconde moitié de la journée de travail. Les employés pourront commencer à procéder à leur toilette pas plus de cinq (5) minutes avant la fin de la première et seconde moitié de leur journée de travail.

9.7 La semaine normale de travail des équipes du department des fours sera de quarante (40) heures et les heures normales seront les suivantes:

Equipe No 1:	08:00 à 16:00
Equipe No 2:	16:00 à 24:00
Equipe No 3:	24:00 à 08:00

9.8 Tout travail accompli par un employé travaillant en équipe, en rotation, en sa sixième (6e) journée travaillée durant une même période hebdomadaire, sera payé au taux de temps et demi; la septième (7e) journée sera rémunérée au taux de temps double dans les mêmes conditions.

9.9 Une prime de 0,20 $ l'heure sera versée à tous les employés travaillant sur des équipes en rotation pour tout travail effectué durant les périodes de 16:00 à 24:00 et de 24:00 à 08:00. (Cet agencement d'heures pourra varier comme la semaine normale de travail.) Tout travail en surplus de huit (8) heures par équipe sera payé au taux de temps et demi.

Les hommes de swing au département des fours même s'ils travaillent durant la période de 08:00 à 16:00 auront droit à la prime de 0,20 $ l'heure qui est normalement versée aux équipes en rotation dans ce même département.

Les employés qui travaillent le samedi et/ou dimanche selon leur cédule régulière de travail (payés à temps régulier pour les heures normales travaillées ces deux jours) seront payés une prime de fin de semaine de 0,10 $ l'heure pour toutes les heures travaillées le samedi et/ou dimanche.

9.10 Tout travail effectué à temps supplémentaire doit d'abord être offert aux employés qui font normalement ce travail

(Font normalement ce travail veut dire, employés assignés:

(a) à la suite d'une application (bid) acceptée, et

(b) remplaçant un autre employé durant une diminution de personnel, et

(c) temporairement après avoir travaillé à cette position pendant trois quarts de huit (8) heures consécutifs.

Un employé assigné temporairement, après avoir travaillé à cette position pendant trois quarts de huit (8) heures consécutifs, aura droit au temps supplémentaire seulement à la position temporaire.)

Si du personnel additionnel est requis pour faire du travail à temps supplémentaire, le travail sera distribué d'une façon aussi équitable que pratique parmi les autres employés dans l'usine qui sont immédiatement qualifiés pour faire le travail.

Les employés assignés au four, doivent demeurer à leurs positions jusqu'à ce que les remplaçants arrivent ou jusqu'à ce qu'ils soient relevés par la direction.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.1 Tout employé ayant complété moins d'un (1) an de service ininterrompu avant le 31 juillet aura droit à des vacances conformément à l'ordonnance provinciale.

10.2 Tout employé ayant complété un (1) ans de service ininterrompu avant le 31 juillet aura droit au plus élevé entre le temps de deux semaines de vacances et la prescription de l'ordonnance provinciale.

10.3 Tout employé ayant complété cinq (5) ans de service ininterrompu avant le 31 juillet aura droit à trois (3) semaines de vacances.

10.4 Tout employé ayant complété treize (13) ans de service ininterrompu avant le 31 juillet aura droit a quatre (4) semaines de vacances.

10.5 La Compagnie affichera la cédule de vacance au plus tard le premier mai de chaque année.

A moins de circonstances hors de son contrôle qui les rendent impossibles, les vacances seront prises les deux dernières semaines complètes de juillet.

10.6 Conséquemment à l'article 9, le calcul du montant à payer pour vacances sera pour le moment ainsi basé: quarante (40) heures par semaine et huit (8) heures par jour basé sur l'année de calendrier précédente.

10.7 Toutes les listes de vacances devront être approuvées en considérant l'ancienneté des employés au cas où deux (2) ou plusieurs employés voudraient prendre leurs vacances simultanément.

10.8 Les vacances doivent être prises durant la période où elles deviennent dues et elles ne seront payées que si elles sont effectivement prises.

10.9 Dans le cas de mise à pied ou cessation d'emploi, les employés recevront une indemnité de vacances suivantes:

Moins de cinq (5) ans de service ininterrompu - 4%
Moins de treize (13) ans de service ininterrompu - 6%
Plus de treize (13) ans de service ininterrompu - 8%
basée sur les gages qu'ils ont gagnés depuis la date de leurs derniers calculs de vacances.

ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES

11.1 (a) Congés statutaires remplacés par les douze jours de congé suivants seront chômés et payés au taux régulier; Jour de l'An, Noel, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, le 1er mai, Saint-Jean-Baptiste, Fête du Travail, Confédération, le lendemain de Noel, le lendemain du Jour de l'An et l'Action de grâce, aussi une journée fottante.

(b) Tout travail accompli en l'un quelconque de ces jours sera rémunéré à raison de temps double en plus du taux accordé précédemment dans le présent contrat pour un tel travail.

11.2 Il faudra cependant pour qu'un employé bénéficie de ces congés, qu'il soit permanent et qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de force majeure, maladie ou de permission de la part de la direction.

Cependant, un employé ne sera pas éligible à ces congés payés si la période de sa maladie à débuté plus de quinze (15) jours de calendrier avant le congé.

11.3 Lorsqu'une de ces fêtes qui ne sont pas célébrées à jour fixe tombe un samedi ou un dimanche, elle sera payée quand même et le travail effectué ce jour-là sera rémunéré suivant le paragraphe (11.1) du présent article.

11.4 L'observance de toute fête mentionnée dans cet article pourra se faire tout autre jour que celui du calendrier par suite d'une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales.

11.5 Lorqu'un congé statutaire tombe pendant la période de vacances payées, ce congé sera payé en surplus de la paie des vacances, pourvu que l'employé soit encore au service de la Compagnie à la date du congé.

ARTICLE 12 - SALAIRES

12.1 Une classification de tous les emplois à gages assujettis à la présente convention et des taux horaires s'y rattachant figure à l'annexe "A" ou "B" de cette convention et en fait partie intégrante.

12.2 Les taux horaires se rattachant à des emplois nouveaux seront établis en considération des fonctions à remplir, de l'expérience, des aptitudes et de l'effort qu'ils exigeront, et en relation avec le taux déjà établi pour les différentes classifications figurant à l'annexe "B".

12.3 Lorsque se crée une nouvelle position, le salaire en sera négocié entre les représentants de l'Union et ceux de la Compagnie.

12.4 La classification des tâches est décrite dans le manuel "Evaluation des Tâches" à titre d'annexe "B", partie intégrante de cette convention et signée par les parties contractantes pour fins d'identification.

Les tâches sont décrites de façon à identifier les exigences que comporte chaque tâche et en détermine l'évaluation. Les renseignements inscrits à la description de la tâche ne servent qu'aux fins d'évaluation seulement. Toutefois, lorsqu'une tâche devient vacante, la description de cette tâche servira à identifier les exigences de la tâche.

La description d'une tâche ne constitue pas en elle-même une tâche assignée et les employés peuvent être requis de faire un travail qui n'est pas mentionné dans la description de leur tâche, toutefois, tout changement dans les exigences d'une tâche qui devient partie intégrante de cette tâche de façon définitive, sera incorporé à la description de la tâche et cette dernière sera évaluée en conséquence en deça d'un mois.

Comme une tâche ne peut ni être décrite ni être évaluée avant sa mise en pratique, toute classification, nouvelle ou modifiée, sera rétroactive à la date à laquelle la tâche nouvelle ou modifiée, à été mise en pratique.

Toutes les évaluations et descriptions de tâche constituent une partie intégrante de cette convention à titre d'annexe "C".

La Compagnie fournira au Syndicat toutes les évaluations et descritpions des tâches des employés régis par cette convention de même que tous les changements qui y sont apportés.

Toutes les tâches modifiées ou créées pendant la durée de cette convention seront évaluées selon le système d'évaluation et classifiées. La Compagnie fournira au Syndicat une copie de la description et de l'évaluation en résultant.

Une comité de revision de deux employés sera désigné par le Syndicat pour discuter les descriptions et évaluations des tâches avec un comité de deux représentants de la Compagnie. Si la Compagnie et le Syndicat sont incapables de s'entendre sur la description ou l'évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée, la question peut être référée à l'étape 3 de la procédure du règlement des griefs.

Nul grief ne sera recevable si plus de trente (30) jours ouvrables se sont écoulés depuis la date de la réception par le Syndicat de la copie de la nouvelle description et évaluation de tâche de la Compagnie et si telles description et évaluation ont été discutées à une réunion des deux comités de revision. Toutefois, cette réunion devra être tenue dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réception par le Syndicat de la copie de la description et évaluation de tâche de la Compagnie.

12.5 Si un employé est demandé par la Compagnie à remplir complètement une fonction évaluée à un grade supérieur, la Compagnie s'engage à lui payer le taux attaché à cette fonction, après huit (8) heures de travail cumulatif dans une même semaine.

12.6 Si un employé est demandé par la Compagnie à effectuer un travail à un grade inférieur, la Compagnie s'engage à lui payer son taux régulier.

12.7 Si un employé est demandé par la Compagnie à remplir une autre fonction sur une base temporaire, la Compagnie ne pourra en aucun temps placer une autre personne sur l'ouvrage de l'employé déplacé, à moins que cet employé déplacé soit au travail, sur une cédule de nuit, de soir ou de fin de semaine et que le travail à faire exécuter à son poste antérieur ne soit pas pour une période de plus de vingt-quatre (24) heures de travail cumulatif dans une même semaine.

ARTICLE 13 - ACTIVITES SYNDICALES ET PUBLICATIONS

13.1 La Compagnie accepte et permettra à l'Union d'afficher des avis ou des notes regardant ses activités sur les tableaux d'affichage maintenus dans l'usine à cette fin, pourvu que ces avis ou notes aient au préalable été initialés par le gérant de la Compagnie ou son représentant.

13.2 Les membres de l'Union ou leurs représentants ne devront se livrer à aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie durant les heures de travail, sauf avec l'assentiment du gérant de la Compagnie ou dans les cas bien précis que prévoit la présente convention.

ARTICLE 14 - DROITS

14.1 La Compagnie accepte de placer dans un endroit en évidence à l'intérieur de l'usine, la charte de l'Union.

14.2 Une absence avec permission sans paie pourra être accordée à tout employé dûment élu pour assister aux conventions de l'Union. Chaque cas devra cependant être soumis et discuté séparément en temps et lieu.

14.3 Les mémos de la Compagnie à l'adresse des employés et de l'Union seront toujours rédigés au moins en français pour assurer la bonne compréhension des employés.

14.4 La Compagnie verra à définir clairement au profit des employés l'autorité immédiate dont ils dépendent afin d'éviter tout malentendu dans l'exécution des ordres et de leur travail.

14.4 A Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas les tâches normalement accomplies par les employés couverts par la présente entente sauf dans les cas suivants:

(a) Urgence;
(b) Entraînement;
(c) Démonstration d'équipement, recherches, ou essais d'équipement.

14.5 La Compagnie accepte l'établissement de rencontres périodiques entre ses représentants et ceux de l'Union afin de discuter des mesures à apporter pour prévenir ou régler les griefs qui peuvent survenir et dans le but de maintenir des relations harmonieuses entre les deux parties.

14.6 La Compagnie se charge de faire procéder à l'impression du présent contrat sous format de livret de poche et à assumer la moitié du coût de cette impression. Elle s'engage, avant de confier ce travail à un imprimeur, à le soumettre à l'Union pour approbation du coût et des conditions.

14.7 Il est entendu que les noms des contremaîtres et chargés de départements, seront portés à la connaissance des employés par affichage et autre moyen d'information.

14.8 La paie sera distribuée à tous les employés à compter du jeudi avant-midi suivant la période hebdomadaire où elle a été gagnée ou au plus tard le jeudi après-midi dès la première période de travail à l'usine.

14.9 L'employée qui devient enceinte sera éligible aux bénéfices spécifiés dans la loi courante à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date de l'accouchement.

L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

L'employée doit aviser l'employeur de son désir de reprendre le travail dans les quinze (15) jours de calendrier avant la fin de la période de compensation de l'assurance-chômage. A son retour à l'usine, l'employée concernée reprendra le poste qu'elle occupait antérieurement à sa grossesse. Advenant le cas où sa position antérieure n'existerait plus, elle devra accepter toute position disponible en se conformant à l'article 7.10 (d). Elle devra alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

14.10 La Compagnie s'engage à payer jusqu'à trois (3) jours de congé de funérailles pour assister aux funérailles, soit de épouse, époux, enfant, mère, père, belle-mère, beau-père, soeur, frère de l'employé. La Compagnie s'engage à payer une (1) journée de congé de funérailles pour assister aux funérailles de la grand-mère, grand-père, belle-soeur, beau-frère, "consort"(1) de l'employé. Ces bénéfices seront payés seulement pour les gains perdus entre la date du décès et la date des funérailles. Le paiement couvrira seulement les jours cédulés ouvrables et les heures cédulées ouvrables sans dépasser huit (8) heures par jour.

(1) Consort est défini dans "Act respecting labour standards and regulations" Chapter I 1,3,a,bi,bii.

14.11 A l'occasion de la naissance de son enfant, un employé a droit à un jour de congé d'absence à son taux régulier, le jour de la naissance ou le jour de la sortie de l'hôpital à condition que ce jour tombe un jour de travail prévu pour cet employé.

14.12 La Compagnie s'engage à payer cent pour cent (100%) du coût du plan d'assurance médicale en vigueur et ce à compter du premier décembre 1968.

14.13 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine. L'employé excusé de ses devoirs de juré avant midi doit retourner au travail cette journée ou perdre ses bénéfices pour cette journée.

14.14 Lorsque dans l'opinion de la Compagnie un employé manuel est éligible à une indemnité accordée par la Commission des Accidents du Travail, il aura droit pour la période de son incapacié à une avance de la Compagnie équivalente jusqu'à son salaire normal de 40 heures.

Cette avance doit être remise à la Compagnie dans les sept (7) jours suivant le paiement de cette compensation par la Commission des accidents du Travail.

ARTICLE 15 - GREVE ET CONTRE-GREVE

Il ne devra se produire aucune grève, arrêt de travail ou ralentissement de travail de la part des employés, ni contre-grève de la part de la Compagnie durant aucune des périodes de règlement de tout différent qui pourrait survenir durant la durée de la présente convention.

ARTICLE 16 - SANTE ET BIEN-ETRE

La Compagnie s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables en vue de protéger la santé et d'assurer la sécurité de

ses employés à l'usine et l'Union pour sa part s'engage à collaborer et à faire observer par ses membres les directives émises par la Compagnie en vue de leur santé et de leur sécurité.

La Compagnie verra à ce que les employés disposent dans l'usine de toilettes suffisantes et pourvoira à y maintenir le matériel sanitaire jugé nécessaire de même qu'à entretenir ces lieux en état de propreté.

ARTICLE 17 - OBJECTIFS DE RENDEMENT

La Compagnie et l'Union peuvent développer des objectifs de rendement pour les classifications d'emploi pour lesquelles cela peut s'avérer pratique. Les objectifs de rendement seront développés sous la direction du département d'ingénierie industrielle de la Compagnie en respectant les principes reconnus et acceptés de l'analyse du travail et de l'étude du temps et mouvement. La Compagnie détiendra la seule autorité en ce qui concerne le développement des objectifs de rendement. Les objectifs de rendement sont définis de la façon suivante: le temps déterminé comme nécessaire pour accomplir une quantité de travail définie d'une qualité spécifique, selon les conditions normales de l'usine, par un travailleur qualifié qui suit les methodes prescrites et qui travaille à un rythme normalement attendu. Après qu'un objectif de rendement ait été developpé ou redeveloppé, une directive de l'usine visant à l'enregistrer sera émise a ce sujet. La Compagnie s'attend à ce que les employés rencontrent regulièrement les objectifs de rendement par un résultat de production d'une qualité spécifique.

L'Union reconnaît qu'un laps de temps substantiel pourra être requis par la Compagnie pour développer et mettre en vigueur les objectifs de rendement. De plus, l'Union accepte d'apporter la coopération et l'assistance requise au développement de ces objectifs de rendement.

ARTICLE 18 - DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans, à partir du 1er mars 1985 jusqu'au 29 février 1988, et sera renouvelée pour une période d'une (1) année par la suite à moins que l'une ou l'autre des parties donne avis écrit à l'autre partie dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration, qu'un renouvellement ou modification est désiré.

LA PORCELAINE DE SYRACUSE
DU CANADA LTEE

A. H. Bean
Douglas Davidson

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE, POTERIE, PLASTIQUE ET AUTRES (AFFILIE A: FAT-COI-CTC) LOCAL 225.

Céline Duchamme.
Richard Dulude Dir V.P.P.A.T.
Lise Eveli
Jacob Séguin
Céline Le Grandpré
Eugene a Duclos

ANNEXE A

Classification des emplois et taux horaires montrés dans cette annexe A sont applicables aux employés sur la liste de paie et qui travaillent actuellement en date du ler mars 1985.

La Compagnie consent à payer aux employés appropriés qui sont assignés aux emplois suivants le taux horaire spécifique tel qu'établi dans cette table. Ces taux horaires entrent en vigueur à la date mentionnée.

GRADE	CLASSIFICATION	1 mars 1985	1 mars 1986	1 mars 1987
RC 1A	Préposé au service	9.26	9.56	9.96
RC 1B	Réparation-sablage-meulage	8.77	9.07	9.47
RC 2A	Préposé à l'entrepôt	9.32	9.62	10.02
RC 2B	Application décal	8.88	9.18	9.58
RC 2B	Emballage	8.88	9.18	9.58
RC 2B	Opérateur de machine à ligner	9.01	9.31	9.71
RC 3A	Machine à pinner	9.38	9.68	10.08
RC 3B	Lavage (biscuit)	9.01	9.31	9.71
RC 3B	Pochoir et pistolets	9.01	9.31	9.71
RC 4A	Email	9.45	9.75	10.15
RC 4A	Machine à meuler	9.45	9.75	10.15
RC 4A	Lignage à la main	9.45	9.75	10.15
RC 4A	Chariot élévateur	9.45	9.75	10.15
RC 4B	Inspection	9.13	9.43	9.83
RC 5A	Four	9.51	9.81	10.21
RC 5A	Expédition	9.62	9.92	10.32
RC 6A	Préposé aux matières premières	9.56	9.86	10.26
RC 6A	Montage	9.56	9.86	10.26
RC 7A	Préposé au laboratoire	9.62	9.92	10.32
RC 8A	Maintenance générale (1)	10.52	10.82	11.22

Toute nouvelle position (nouvelle position comme définie à la section 7.4(a)) ajoutée par la compagnie devra être payée le taux horaire approprié à l'annexe B.

(1) Le personnel assigné à la position de maintenance générale ne peut être déplacé par d'autre personnel lors d'une réduction du nombre d'employés.

Lorsqu'un employé doit être ajouté à la position de maintenance générale, la compagnie suivant l'article 7.5, annoncera l'ouverture au tableau d'affichage. Cependant, les employés

désirant ce travail, doivent rencontrer toutes les qualifications requises par la compagnie. Les candidats pourront être examinés et doivent prouver leur instruction, entraînement, expérience et habileté à la satisfaction de la compagnie.

ANNEXE B

Classification des emplois et taux horaires montrés dans cette annexe B sont applicables aux personnes engagées ou rappelées d'une mise à pied le ou après le ler mars 1985.

La Compagnie consent à payer aux employés appropriés qui sont assignés aux emplois suivants le taux horaire spécifique tel qu'établi dans cette table. Ces taux horaires entrent en vigueur à la date mentionnée.

GRADE	CLASSIFICATION	1 mars 1985	1 mars 1986	1 mars 1987
1.0	Réparation, meulage machine à pinner	8.42	8.72	9.12
1.5	Préposé au service préposé à l'entrepôt	8.47	8.77	9.17
2.0	Application décal Emballage	8.53	8.83	9.23
2.5		8.60	8.90	9.30
3.0	Machine à ligner lavage (biscuit) pochoir et pistolets	8.66	8.96	9.36
3.5		8.72	9.02	9.42
4.0	Email inspection machine à meuler	8.78	9.08	9.48
4.5	Chariot élévateur lignage à la main	8.84	9.14	9.54
5.0		8.91	9.21	9.61
5.5	Four	8.97	9.27	9.67
6.0		9.03	9.33	9.73
6.5	Préposé aux matières premières montage	9.10	9.40	9.80
7.0	Préposé au laboratoire	9.16	9.46	9.86
7.5		9.21	9.51	9.91
8.0	Expédition	9.27	9.57	9.97
11.0	Maintenance générale (1)	10.17	10.47	10.87

(1) Le personnel assigné à la position de maintenance générale ne peut être déplacé par d'autre personnel lors d'une réduction du nombre d'employés.

Lorsqu'un employé doit être ajouté à la position de maintenance générale, la compagnie suivant l'article 7.5, annoncera l'ouverture au tableau d'affichage. Cependant, les employés désirant ce travail, doivent rencontrer toutes les

qualifications requises par la compagnie. Les candidats pourront être examinés et doivent prouver leur instruction, entraînement, expérience et habileté à la satisfaction de la compagnie.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

1196-5

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire general du travail
a reçu pour dépot le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-03731

Deposant: Tiers
Accréditation:M-19491-001

Signature	Depot	DUREE:	Du	Au	Nb	Sal:
DATE: 87/05/30	87/06/12					

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
LA PORCELAINE DE SYRACUSE DU CANADA LTEE 405, RUE SALABERRY JOLIETTE, QUEBEC J6E 4G4	UNION INTER. DES TRAVAILLEURS DU VERRE, POTERIES, PLASTIQUES ET AUTRES, AFFILIEE A FAT COI, CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA, LOCAL 225 293, RUE HEROUX, C.P. 21 IBERVILLE, QUEBEC J2X 4J5

DEPOSANT	
gascon, gibson, larose att.: me pierre malo 1210 sherbrooke o., 5e etage montréal, que h3a 1n6	Municipalite: 58240 Activite: 3512 Affiliation: F.T.Q.

REMARQUE
- article 7.5 - dossier sy-10-12

Monique Laroux /// 13-7-87
Signature Date

Pour renseignements

425, St-Amable, Quebec G1R 4Z1 418 643-3208

255 est, rue Cremazie Montreal H2M 1L5 514 873-2723

M-19491-01
87-03731

GASCON, GIBSON, LAROSE

AVOCATS
BARRISTERS AND SOLICITORS

1210 OUEST SHERBROOKE WEST
5e ÉTAGE / 5th FLOOR
MONTRÉAL, CANADA H3A 1H6
TÉLÉPHONE: (514) 849-4771
TÉLEX: 055-61742 TELSEC MTL
FAX: (514) 849-3154

LOUIS B. GASCON
SANDER H. GIBSON
CAROLINE S. HOLLAND
DANIÈLE LALANDE
ANNE MCLERNAN
MARIE-JOSÉE CORBEIL
MARTIN J. GREENBERG
HUBERT LAROSE
PIERRE MALO
MARIE GAGNON
PATRICK CHOQUETTE
MARC R. LABROSSE

Le 11 juin 1987

Mme Pierrette David
Bureau du Commissaire Général
du Travail
255 rue Crémazie est
Montréal, Québec
H2M 1L5

'87 JUN 12 8:55

Objet: Dépôt d'un amendement à la
Convention Collective entre
Porcelaine de Syracuse du Canada Ltée
et L'Union Internationale des Travailleurs
de verre, Poterie, Plastique et autres
N/dossier: SY 10-12

Chère Madame,

Conformément à l'article 72 du Code du Travail, veuillez trouver avec la présente cinq (5) exemplaires d'une Lettre d'entente amendant la Convention Collective dans le dossier indiqué en rubrique et que nous vous demandons de bien vouloir déposer. Le nombre de salariés inclus dans l'unité de négociation concernée et couverts par cet amendement à la convention est de cinquante-cinq (55).

Auriez-vous l'obligeance de nous faire parvenir le certificat de dépôt à votre plus proche convenance.

Recevez, chère Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

GASCON, GIBSON, LAROSE

Par: Pierre Malo

PM/jlb
p.j.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PORCELAINE DE SYRACUSE DU CANADA LTEE, 405, De Salaberry, Joliette, Province de Québec, J4E 4G4, compagnie à sa responsabilité reconnue limitée, ayant sa principale place d'affaires en les cité et district de Joliette.

(ci-après désignée la "Compagnie")

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE, POTERIE, PLASTIQUE ET AUTRES, (affilié à: FAT-COI-CTC) local 225, association bona fide ayant sa place d'affaires au 21 Succursale, Iberville, Province de Québec, J4X 4J5, représentant les employés de Porcelaine de Syracuse du Canada Ltée.

(ci-après désignée l'"Union")

'87 JUN 12 -8 :55 PR

ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont procédé, sur une base facultative, à la révision de la convention collective de travail, au sens du Code du Travail du Québec, qui fut signée et produite au Bureau du Commissaire Général du Travail le 5 juin 1985 (ci-après la "Convention").

ATTENDU que suite à cette révision la Compagnie et l'Union désirent modifier la Convention en la manière ci-après décrite.

EN CONSEQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'article 7.5 de la Convention est modifié par le remplacement des sous-paragraphes (b), (c) et (d) par les sous-paragraphes suivants:

7.5 (b) Sauf ce qui est prévu à la clause 7.10, toute position nouvelle ou vacante devra être annoncée par un avis écrit qui restera au tableau d'affichage maintenu dans l'usine pendant une période d'au moins soixante-douze (72) heures comprenant trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra mentionner le taux horaire payé pour ce travail. Les employés (es) désirant telle position devront faire application par écrit, en remplissant une formule d'application rédigée à cet effet. A moins de circonstances exceptionnelles, la compagnie comblera le poste dans les trois (3) semaines (calendrier) dudit affichage.

7.5 (c) La position nouvelle ou vacante sera remplie, ensuite en rappelant l' employé (e) mis à pied qui a le plus d'ancienneté; cependant l'employé (e) doit être capable de remplir tous les requis de la position sans entraînement additionnel.

7.5 (d) Si la position nouvelle ou vacante n'a pas été remplie par les étapes A), B), ou C) ci-avant, la compagnie peut remplir la position en choisissant un (e) employé (e) mis à pied, selon le principe de l'ancienneté, qui devra suivre un entraînement additionnel;

7.5 (e) Si la position nouvelle ou vacante n'est pas remplie par les étapes (A), (B), (C) ou (D) ci-avant, la compagnie peut remplir la position selon les moyens disponibles.

2. L'article 7.5 de la Convention est moditié par l'addition du paragraphe suivant:

7.5.1 Une "position temporairement vacante" est une position sur laquelle l'employé (e) normalement assigné (e) est incapable de faire le travail pour cause de maladie, pour cause d'accident ou suite à un congé personnel autorisé par la compagnie.

Une position demeure temporairement vacante tant que dure la maladie, l'invalidité consécutive à l'accident ou le congé personnel autorisé.

La procédure pour remplir une position temporairement vacante sera comme suit:

(a) Lorsque la compagnie croit que la vacance va excéder une durée de trente (30) jours ouvrables, la compagnie choisira l'employé (e) appelé (e) à remplir la position temporairement vacante en suivant successivement les étapes ci-après décrites:

1) En offrant d'abord la position temporairement vacante, sur le principe d'ancienneté, aux employés (es) occupant présentement une autre position, pourvu que la position temporairement vacante soit la position spécifique que ces employés (es) occupaient avant d'être mis à pied et rappelés (es) ou supplantés (es) et que cette position temporairement vacante ait été leur "bid".

2) La position temporairement vacante sera, ensuite, offerte aux employés (es) qui sont assignés à une position autre que leur "bid" et devra être annoncée par un avis écrit qui restera au tableau d'affichage maintenu dans l'usine pendant une période d'au moins soixante-douze (72) heures comprenant trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra mentionner les taux horaires payés pour ce travail de même qu'indiquer que la position offerte est une position temporairement vacante.

Les employés (es) assignés (es) à une position autre que leur "bid", au moment dudit affichage, et qui sont intéressés (es), par la position temporairement vacante, peuvent faire application par écrit pour cette position en remplissant une formule d'application rédigée à cet effet.

Pour être choisi pour ce travail, l'employé (e) doit être capable de remplir tous les requis da la position sans entraînement additionnel.

3) En offrant la position temporairement vacante, sur le principe d'ancienneté, aux employés (es) présentement mis à pied, pourvu que la position temporairement vacante soit la position spécifique à laquelle l'employé (e) était assigné (e) au temps où l'employé (e) a été originalement mis à pied.

4) En offrant la position temporairement vacante, sur le principe d'ancienneté, aux autres employés (es) présentement mis à pied; pour être choisi pour ce travail, l'employé (e) doit être capable de remplir tous les requis de la position sans entraînement additionnel.

5) Si la position temporaire n'a pas été remplie par les étapes 1, 2, 3 ou 4, la compagnie peut remplir la position selon les moyens disponibles.

NOTE: La compagnie peut assigner un (e) employé (e) pour remplir les fonctions de la position temporaire, pendant qu'elle procède à la procédure mentionnée plus haut.

(b) Quand la vacance n'est pas censé excéder une durée de trente (30) jours ouvrables, la compagnie peut remplir la position temporairement vacante selon les moyens disponibles.

Quant la position temporairement vacante devient non-vacante, le personnel retourne à leur position antérieure.

En foi de quoi, la Compagnie et l'Union ont signé à Joliette, ce 30ième jour de mai 1987.

Gaetan Lanctôt
Témoin

La Compagnie

Par: Douglas Howard
Compagnie

Lise Gélinas
Témoin

L'Union

Par: Richard Dulude Dir