

rép. Jortis & Chassis

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

08030-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25497-01
Date	Signature 83-06-27	Réception 83-07-06	Durée	Du 83-06-27	Au 84-06-26	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitrriers Trav. du verre loc. 1133 de la frat. Intern. des Peintres et Métriers Connexes 110 Ouest Place Crémazie ste 640 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Blanca Canada Inc. 2100 rue de L'Eglise CSte St-Paul Montréal, Québec H4E 1H4 <i>761-5534</i>

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail acceptés les vendeurs et les employés de bureau.

Région	06-06	Activité	4229(6)	Admission	10
--------	-------	----------	---------	-----------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Convention collective déposée sous "Sentence Arbitrale" par le greffier Plante

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David	Date 83-07-25

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

003 (011)

RECHERCHE

30. De façon à respecter les limites qu'imposent au Tribunal les dispositions de l'article 93.8 du Code du Travail, concernant la durée de la convention imposée, l'article 24.01 du projet syndical (S-2) sera remplacé par le suivant:

"

Article 24.01 -

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 26 juin 1984.

"

83/07/06

25457-01

Aux intéressés: -

Veuillez-vous, S.V.P.
substituer cette feuille
à la page 5 de la
copie de sentence arbi-
trale que vous avez
récemment reçue.

C'est une erreur clé-
sicale que le président
Ray. Leboeuf m'a de-
mandé de corriger -
1984 au lieu de 1982,
à l'art. 24.01.

Plante,
Geffier
873-4633

B.C.G.T.
QUÉBEC

W
'83 JUL -8 11:04

de Vitriess
Q

le Tribunal apporte au do-
e trois:

poser à l'employeur dont
ait actuellement peu relui-
ire additionnelle par la
es impliquant une rétro-
ident que les taux de sa-
.01 du projet S-2, comme
du 1er février 1983, ne
du 1er juillet de la même
précédent, l'article 23.07

30. De façon à respecter les limites qu'impo-
sent au Tribunal les dispositions de l'article 93.8
du Code du Travail, concernant la durée de la conven-
tion imposée, l'article 24.01 du projet syndical (S-2)
sera remplacé par le suivant:

"

Article 24.01 -

La présente convention entre en vigueur
le jour de sa signature pour se terminer
le 26 juin 1984.

"

B. C. G. T.
QUÉBECM
'83 JUL -8 11:045 .. Blanca Canada / Vitriess
Q

Les modifications que le Tribunal apporte au document S-2 sont au nombre de trois:

1o. Afin de ne pas imposer à l'employeur dont la situation financière serait actuellement peu reluisante une contrainte monétaire additionnelle par la voie d'ajustements de salaires impliquant une rétro-activité, les soussignés décident que les taux de salaires que fixe l'article 14.01 du projet S-2, comme devant être payés à compter du 1er février 1983, ne s'appliqueront qu'à compter du 1er juillet de la même année;

2o. Vu le paragraphe précédent, l'article 23.07 du projet S-2 est biffé;

3o. De façon à respecter les limites qu'imposent au Tribunal les dispositions de l'article 93.8 du Code du Travail, concernant la durée de la convention imposée, l'article 24.01 du projet syndical (S-2) sera remplacé par le suivant:

"

Article 24.01 -

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 26 juin 1984.

"

BLANCA CANADA, INC. -et-

VITRIERS, TRAV. DU VERRE (1135)

séance - - - - - 15 JUIN 82

reçu par le greffier - - 19/82

conciliation - - - - - one

accréditation - - - - 28 oct. 81

implique: 3 salaires

mandat: conv. org. 93.1

1^{re} séance - - - 10 nov. 82

décision d'intermède - - 14 JUIN 83

sentence finale: 27 JUIN 83

Jés: Me Roy Leboeuf

affiliation: 26 juin 82

Plante, greffier

A

B. C. G. T.
QUÉBEC

'83 JUL -6 14:44

BLANCA CANADA INC.

-et-

VITRIERS, TRAVAILLEURS DU
VERRE, SEC. LOC. 1135

GRIEF: DIFFEREND
ART. 93 C.T.Q.

RALE

été formé dans le cadre
s 93.1 à 93.9 inclusive-

ment du Code du Travail, afin que soit résolu le différend survenu entre les parties à l'occasion de la négociation par elles d'une première convention collective.

Lors d'une initiale séance d'audition tenue le 10 novembre 1982, la partie syndicale a déposé ses demandes dont un examen sommaire a alors été fait en présence de l'employeur.

COPIE CONFORME
<i>Plante</i>
GREFFIER
DATE: 83-07-04
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'ŒUVRE (Q)

NO. DOSSIER: M25457-01

DATE DEPOT: 83-07-06

SA 83 07 078

'83 JUL -6 14:44

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC

BLANCA CANADA INC.

-et-

VITRIERS, TRAVAILLEURS DU
VERRE, SEC. LOC. 1135

GRIEF: DIFFEREND
ART. 93 C.T.Q.

SENTENCE ARBITRALE

Le présent Tribunal a été formé dans le cadre des dispositions des articles 93.1 à 93.9 inclusive-ment du Code du Travail, afin que soit résolu le différend survenu entre les parties à l'occasion de la négociation par elles d'une première convention collective.

Lors d'une initiale séance d'audition tenue le 10 novembre 1982, la partie syndicale a déposé ses demandes dont un examen sommaire a alors été fait en présence de l'employeur.

COPIE CONFORME
<i>Glante</i>
GREFFIER
DATE: 83-07-04
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (Q)

NO DOSSIER: M25457-01
DATE DEPOT: 83-07-06

SA 83 07 078

Le président du Tribunal a souligné aux parties sa volonté et celle des deux autres arbitres que l'on explore dans un premier temps toutes les possibilités qu'une entente puisse intervenir entre elles, sans que le mécanisme d'imposition de convention n'ait à être mis en branle.

Suite à une discussion générale, il fut entendu entre tous les intéressés qu'un délai raisonnable serait accordé aux parties pour qu'elles se consultent et tentent une dernière fois de s'entendre.

Le Tribunal fut subséquemment convoqué à nouveau le 14 juin 1983, pour apprendre que le rapprochement recherché ne s'était pas produit et que de fait, nulle entente ne semblait possible puisque, en définitive, l'employeur considérait et, de fait, considère toujours que sa petite entreprise ne saurait survivre à la syndicalisation de ses salariés et, à fortiori, à l'application d'une convention collective qui lui imposerait des contraintes qui lui apparaissent inconciliables avec ses intérêts personnels.

Plus particulièrement, l'employeur invoque que toute clause d'ancienneté l'obligerait à utiliser, en

priorité, ses salariés les mieux rémunérés en cas de réduction des effectifs plutôt que des débutants et qu'il risquerait ainsi de ne plus pouvoir décrocher de contrats.

L'employeur ajoute, en décrivant ses opérations, que pour survivre, il doit utiliser à toutes les sautes, ses salariés; ce qui lui serait dorénavant interdit s'il signait le projet syndical de convention collective, projet qui contient des dispositions qui établissent des classifications et en précisent le contenu, du moins en partie.

Il est alors apparu aux membres du Tribunal qu'ils devraient, conformément aux dispositions de l'article 93.4 du Code du Travail, déterminer eux-mêmes le contenu de la convention; le ministre du Travail fut informé de cette décision par lettre du 17 juin 1983.

En vue de procéder à cette tâche, le Tribunal s'est inspiré de l'article 93.6 du Code du Travail qui stipule que: "Pour la détermination du contenu de la première convention collective, le Conseil d'arbitrage peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires".

L'employeur en titre oeuvre dans l'industrie du verre plat à laquelle s'applique un décret provincial, extension juridique d'une convention signée entre l'Association de l'industrie du verre plat et du fenestrage du Québec, en tant que représentante des employeurs, et les Vitriers-Travailleurs du Verre, Local 1135, pour la partie syndicale.

Le même local 1135 détient l'accréditation pour représenter les salariés impliqués dans l'actuel différend.

Or, tel qu'il appert de l'exhibit S-2 déposé lors de l'audition du 14 juin 1983, une convention vient tout juste d'intervenir entre les parties mentionnées à l'avant-dernier paragraphe, déterminant les conditions de travail qui s'appliqueront entre les syndiqués du local 1135 et les employeurs, membres de l'association patronale signataire jusqu'au 31 janvier 1986.

Le Tribunal croit que ces conditions, avec quelques modifications énumérées ci-après, devraient logiquement et en toute équité, constituer le contenu de la convention dont nous devons actuellement arrêter les termes.

Les modifications que le Tribunal apporte au document S-2 sont au nombre de trois:

1o. Afin de ne pas imposer à l'employeur dont la situation financière serait actuellement peu reluisante une contrainte monétaire additionnelle par la voie d'ajustements de salaires impliquant une rétroactivité, les soussignés décident que les taux de salaires que fixe l'article 14.01 du projet S-2, comme devant être payés à compter du 1er février 1983, ne s'appliqueront qu'à compter du 1er juillet de la même année;

2o. Vu le paragraphe précédent, l'article 23.07 du projet S-2 est biffé;

3o. De façon à respecter les limites qu'imposent au Tribunal les dispositions de l'article 93.8 du Code du Travail, concernant la durée de la convention imposée, l'article 24.01 du projet syndical (S-2) sera remplacé par le suivant:

"

Article 24.01 -

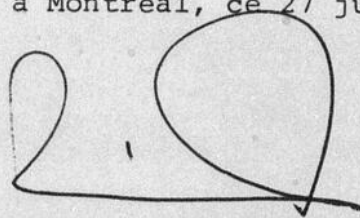
La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 26 juin 1982.

"

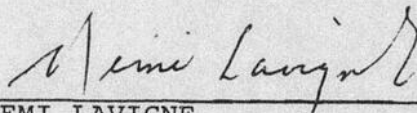
6 . . .

Copie du projet syndical de convention S-2 est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante et constituer la convention des parties, sous réserve des trois modifications décrites plus haut.

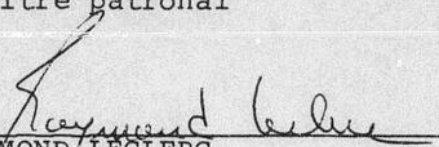
EN FOI DE QUOI, les membres du présent Tribunal ont apposé leur signature à Montréal, ce 27 juin 1983.



RAYMOND LEBOEUF
Président du Tribunal



REMI LAVIGNE
Arbitre patronal



RAYMOND LECLERC
Arbitre syndical



Numéro S.A. 8 | 3 | 0 | 7 | 0 | 7 | 8

Nom de l'employeur
LANCA CANADA INC.

Nom de l'association
Vitriers, Travailleurs du Verre
Local 1135

Nom et adresse de l'arbitre
M. Raymond Leboeuf
10 Berlioz Rive, Suite 214
Rue Des Soeurs, Verdun, Qc
H3E 1L3

N°	Dossier			Rendus			Déposés				
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour		
M	25	45	7-01	83	0	6	27	83	0	7	06

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLI-
QUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS
CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 583-78 DU 25 FÉVRIER
1978. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN
DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

Signature du grief DIFFEREND 3 salariés

Pour information Bureau du Commissaire général du travail
425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1
Tél. 643-4970

Pour le Commissaire général du travail Date

(072)

ARBITRE

COPIE CONFORME

Plante

GREFFIER

DATE: 83-07-04

CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'ŒUVRE (QUÉ.)

#####

INDEX

B. C. G. T.
QUÉBEC

58

'83 JUL -6 14:44

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONSpage 1

ARTICLE 2 - REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALESpage 4

ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION page 5

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS page 7

ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES page 9

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF page 12

ARTICLE 7 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES..... page 16

ARTICLE 8 - ANCIENNETE page 22

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES..... page 29

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE page 31

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION page 34

ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR page 35

ARTICLE 13 - PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS page 36

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET SALAIRES page 37

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION DES SALAIRE page 43

ARTICLE 16 - CLASSIFICATIONS (descriptions) page 44

ARTICLE 17 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION page 51

ARTICLE 18 - TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE page 52

ARTICLE 19 - PRIMES page 53

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE page 54

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL..... page 58

ARTICLE 22 - TRANSPORT ET REPAS page 60

ARTICLE 23 - CLAUSES GENERALES page 63

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION page 65

APPENDICE "A" page 66

APPENDICE "B" page 67

APPENDICE "C" page 68

APPENDICE "D" page 69

APPENDICE "E" page 74

COPIE CONFORME
<i>Plante</i>
GREFFIER
DATE: <i>13-07-04</i>
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

#####

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE DU VERRE
PLAT ET DU FENETRAGE DU QUEBEC.

ci-après appelée l'Association

ET

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
ayant sa principale place d'affaires au
110 ouest, Crémazie, suite 640 dans les
cité et district de Montréal.

ci-après appelé l'Union

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 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 chacun des employeurs qui a contresigné l'appendice "C" des présentes et qui a un certificat d'accréditation.
- 1.04 Les mots « délégué d'Union » (Steward) ou « délégué général d'Union » (chief steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les Salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.05 Les mots « agent 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 nommés par l'Employeur 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. Le « chef d'équipe » ne doit pas détenir une classification ou qualification inférieure aux Salariés qu'il dirige.

Le choix de tout titulaire, actuel ou futur, de ce poste de même que la rétrogradation de tout Salarié occupant ce poste actuellement ou dans le futur, relève exclusivement de l'Employeur et ne sont pas sujets à la procédure de grief et d'arbitrage.

1.07 Le mot « contremaître » dans la présente convention désigne un Employé non inclus dans l'unité d'accréditation, qui exerce le contrôle et la direction des Salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplira pas le travail ordinairement effectué par les Salariés visés par le certificat d'accréditation sauf dans les cas suivants:

a) dans les cas d'urgence;

b) dans le but d'entraîner des Salariés;

c) pour remplacer les Salariés qui sont temporairement absents, pourvu que ceci ne cause pas de mise à pied ou n'empêche pas de rappel au travail.

1.08 Le mot « département » dans la présente convention désigne chacun des secteurs d'activités d'un atelier, dans lequel, des Salariés de même classification ou non, travaillent aux mêmes opérations ou aux mêmes produits.

1.09 L'unité de négociation visée par la présente convention collective et celle décrite au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.

1.10 L'Ancienneté signifie la durée de service continu d'un Salarié, c'est-à-dire la durée ininterrompue pendant laquelle le Salarié est lié à l'Employeur même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du lien d'emploi.

ARTICLE 2 - REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES

- 2.01 L'Association et les Membres-Employeurs de l'Association adhérant aux présentes reconnaissent l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention s'applique.
- 2.02 L'Union reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur et le seul représentant des Membres-Employeurs, qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhèrent par écrit aux termes de la présente entente en contresignant la déclaration à cet effet annexée aux présentes comme Appendice "C" pour en faire partie.
- 2.03 La présente convention collective s'applique aux Salariés des Employeurs tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 2.04 L'Employeur s'engage à ne pas donner de sous contrats, de contrats à la pièce, de contrats à forfait ou des contrats individuels à aucun de ses Salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre ni à aucun de ses anciens Salariés à l'intérieur de six (6) mois de leur perte d'ancienneté à moins que cesdits Salariés n'aient obtenu un permis de la Régie des entreprises de construction du Québec.

ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION

La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les Salariés de l'Industrie du Verre et particulièrement mais sans le limiter au travail décrit ci-après:

- 3.01 Le montage, le démontage, la taille, la préparation ou la manutention de moustiquaires, de verres d'art, de verres prismatiques, de verres à vitre, de verres plombés, de verres biseautés, de glace d'automobiles, de glaces de sûreté, de glaces polies, de miroirs de toutes sortes, de verres brochés, de verres striés, de verres dépolis, de verre colorés, de verre coulés, de verres ouverts, de vitrolite, de carrara, de panneaux à tympan, et de toutes autres sortes de verre opaque, de glaces à tableaux (chalkboard), de verre structural, de verre trempés et laminés, de thiokol, de néoprène, et de toutes autres espèces d'unité à verre isolant, de tous plastiques et de tous matériaux semblables lorsqu'utilisés au lieu du verre et montés ou posés dans des moulures, dans le caoutchouc, dans le plomb, ou dans toutes espèces de mastics, sur bois, sur maçonnerie, sur fer, sur aluminium, ou dans des cadres de châssis métalliques, des lucarnes faitières, des portes, des cadres, des montres murales, des montres-comptoirs, des buffets, des cloisons et des aménagements.

Le paragraphe précédent comprend la fabrication, la manufacture et/ou l'installation temporaire ou permanente des matériaux précités, soit à l'atelier ou sur les lieux où s'exécutent des travaux, de même que la fabrication, la manufacture et/ou l'installation (lorsque le verre ou l'un des matériaux précités fait partie intégrante du produit fini par le même Employeur) de tous métaux réfoûlés, roulés ou fabriqués, ou de tous matériaux les remplaçant ou les renforçant, de tubes de métal, de meneaux horizontaux ou verticaux, de parements de métal ou autre matériau, de revêtement préfabriqué, de garnitures de fascès, de moulures, de panneaux de porcelaine, de porcelaine architecturale, de panneaux de

plastique ou de verre et de matériaux connexes, y compris tous les matériaux utilisés dans l'installation et l'érection de devantures de boutiques, de murs rideaux, de portes (mobiles ou fixes), de cadres de portes, de châssis (mobiles ou fixes) de cadres de châssis, de lucarnes faitières, d'enceinte de bain, de contre-fenêtres, et de contre-portes; et de tous autres ouvrages ou structures similaires composés de métal ou de matériaux de substitution et posés avec une base adhérente ou autrement.

- 3.02 Le bisautage, le polissage d'égratignures, le décapage au sable, la gravure et la taille du verre plat, sous toutes ses formes, la trempe, le perçage de trous, l'opération de machines à courroie et l'opération de toutes machines utilisées dans la transformation et le montage de verres, des matériaux connexes et des métaux, l'étamage, le meulage, le polissage, le décaissement et l'entreposage des verres et autres matériaux, l'emballage de verres, le nettoyage du verre, le nettoyage et le décapage de miroirs, la fabrication, la manufacture, le montage et l'inspection de toutes espèces d'unités isolantes, le montage de miroirs et l'opération de tout l'équipement, de toutes machines et de tous outils requis à ces fins.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 a) Tout nouveau Salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union le jour de son engagement et devra signé l'appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'Employeur précomptera sur la paie de ce Salarié le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les Statuts et Règlements de l'Union et en fera la remise à l'Union avec son rapport mensuel, tout en indiquant la classification ou qualification de ce nouveau Salarié.

b) Toutefois, l'Employeur ne sera pas obligé de congédier un employé pour le seul motif qu'il aurait été expulsé de l'Union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.

c) A la demande de l'Union, l'Employeur est tenue de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales, droits d'entrée tout Salarié en défaut de son seul fait de payer à l'Union lesdits montants.

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 aux 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 à la clause 4.02 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur au Secrétaire financier de l'Union par chèque à l'ordre de l'Union.

- 4.04 L'Employeur avisera le Délégué d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et, il donnera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification et la qualification de ce Salarié.
- 4.05 L'Employeur devra refuser d'embaucher un Salarié qui refuse de devenir membre de l'Union à défaut de quoi, l'emploi dudit Salarié sera considéré comme nul ab initio.
- b) L'Employeur devra congédier sans délai tout Salarié qui refuse de demeurer membre de l'Union jusqu'à l'expiration de la convention collective.
- 4.06 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié, assujetti à la présente convention, des dispositions, qui y sont contenues, relatives aux déductions syndicales.
- 4.07 L'Employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.02 et 4.03, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte la nomination d'un délégué général d'Union et d'un ou plusieurs délégués d'Union, dont le nombre fixé par entente spéciale n'excèdera pas cinq (5).

Cependant lorsque l'Employeur a plus de cent (100) Salariés, l'Union pourra nommer un deuxième délégué général. De plus à l'occasion de certains cas spécifiques de travaux à l'extérieur, il sera loisible à l'Union de déplacer un délégué d'Union.

5.02 a) Les délégués d'Union à l'intérieur devront être des Salariés réguliers de l'Employeur, âgés d'au moins vingt-et-un (21) ans, et ayant au moins dix-huit (18) mois d'ancienneté pour le même Employeur. Ces Salariés devront avoir leur certificat de classification.

b) Les Délégués d'Union à l'extérieur devront être des Salariés âgés d'au moins vingt-et-un (21) ans ayant leur certificat de qualification et ils deviennent, sur le projet extérieur auquel ils sont affectés, les derniers mis à pied.

5.03 S'il n'y a qu'un Délégué d'Union nommé pour tout l'atelier, il sera considéré comme le Délégué Général d'Union.

5.04 Un Délégué Général d'Union devra être un Salarié, âgé d'au moins vingt-et-un (21) ans, et ayant au moins dix-huit (18) mois d'ancienneté pour le même Employeur. Il sera le dernier mis à pied dans sa classification ou qualification.

5.05 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le ou les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.

- 5.06 L'Union s'engage à donner instruction à ses Officiers, Délégués d'Union et membres, de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.
- 5.07 Visites périodiques des Agents d'affaires
L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'il obtienne le consentement de l'Employeur, lequel consentement ne sera pas indûment refusé.
- 5.08 L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses Officiers dûment élus et des Délégués d'Union nommés comme susdits; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ces 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.
- 5.09 L'Agent d'affaires peut, deux (2) fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, vérifier ses listes de précompte de cotisations syndicales, déjà reçues de l'Employeur, aux lieux et temps convenus avec l'Employeur.
- 5.10 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 ou 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.

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

5.11 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 ses fonctions 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.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF

- 6.01 Un grief est une mésentente 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'évènement ou de la connaissance de l'évènement donnant lieu au grief, le Salarié, l'Union ou son Délégué d'Union peut loger 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 suivants 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 un décision contraire à la convention collective.
- 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 parts égales par l'Union et l'Employeur.

- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'Agent d'affaires et du représentant de l'Employeur. Dans les cas de congédiement le défaut d'observer les délais rigoureusement ne donnera pas lieu à déchéance du grief, s'il y a une raison valable pour le retard. S'il n'y a pas de raison valable pour le retard, il y aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.
- 6.09 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre pourra maintenir la décision rendue ou la modifier ou prescrire, le cas échéant le retour du Salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'Employeur du salaire perdu par le Salarié par suite à la sanction imposée, pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il y ait eu preuve de discrimination dans la sanction imposée. Si l'arbitre ordonne le remboursement par l'Employeur du salaire perdu celui-ci remettra au Salarié le salaire correspondant aux heures qu'il aurait travaillé à taux régulier y compris les primes, l'indemnité de vacances, les avantages sociaux inhérent audit salaire moins tout autre revenu qu'il pourrait avoir reçu de tout autre part et ce, pour le temps où il aurait normalement travaillé.
- 6.10 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute 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, si dans cet intervalle le Salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire de même nature.

6.11 a) Dans le cas de mesure disciplinaire pour cause d'absentéisme sans justification valable d'un Salarié et sans avoir au préalable avisé son supérieur ou tout autre personne nommée à cette fin, ce Salarié pourra être congédié après les étapes suivantes:

1. Donner au Salarié un avis écrit avec copie à l'Union, lors d'une première offense.
2. Suspension d'une (1) journée, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une seconde offense.
3. Suspension de trois (3) jours, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une troisième offense.
4. Suspension d'une (1) semaine, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une quatrième offense.

b) Dans le cas de mesure disciplinaire pour cause de retard sans justification valable et de façon répétitive d'un Salarié et sans avoir au préalable avisé son supérieur ou tout autre personne nommée à cette fin, ce Salarié pourra être congédié après les étapes suivantes:

1. Donner au Salarié un 1er avis écrit, avec copie à l'Union, lors d'une première offense.
2. Donner au Salarié un 2ème avis écrit, avec copie à l'Union, lors d'une seconde offense.
3. Suspension d'une (1) journée, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une troisième offense.
4. Suspension de trois (3) jours, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une quatrième offense.

5. Suspension d'une (1) semaine, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une cinquième offense.

6. Suspension de deux (2) semaines, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'Union, lors d'une sixième offense.

Sous réserve du droit d'un Salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans juste cause et d'en faire un grief selon les dispositions prévues ci-dessus.

- 6.12 L'Employeur, qui décide de suspendre, de congédier ou de terminer l'emploi d'un Salarié et, que ce dernier conteste la mesure par voie de grief, communiquera, par écrit, à la demande de l'Union les motifs de sa décision par l'intermédiaire du directeur général de l'Association ou par son directeur d'usine.

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;
- La Fête de la Reine;
- Le jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël; (26 décembre)
- Le surlendemain de Noël; (27 décembre)
- La veille du jour de l'An; (31 décembre)

b) La Saint-Jean Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale.

c) Les jours fériés décrétés par loi ou ordonnance seront payés de la manière prévue auxdites lois pour tous les Salariés qui reçoivent une indemnité de vacances annuelles égale à 4%.

7.02 a) Les vacances annuelles suivantes seront observées sujettes à la clause 7.04:

1. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours n'ont pas un (1) an de service continu à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

2. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans de service continu à l'emploi de leur Employeur auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives.

3. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont cinq (5) ans ou plus de services continus à l'emploi de leur Employeur mais moins de quinze (15) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines. Ces trois semaines pourront être consécutives à la condition que la période chômée ne comprenne pas les deuxième (2ème) troisième (3ème) et quatrième (4ème) semaines de juillet et la première semaine d'août. Pour les Salariés qui doivent prendre ou qui choisissent de prendre leurs vacances annuelles durant les deux dernières semaines complètes de juillet leur troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux dernières semaines complètes de juillet à la condition que cela convienne à l'Employeur.

4. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont quinze (15) ans ou plus de services continus à l'emploi de leur Employeur auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines. Trois (3) de ces semaines pourront être consécutives à la condition que la période chômée ne comprenne pas les deuxième (2ème) troisième (3ème) et quatrième (4ème) semaines de juillet et la première d'août. Pour les Salariés qui doivent prendre ou qui choisissent de prendre leurs vacances annuelles durant les deux dernières semaines complètes de juillet leur troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux dernières semaines complètes de juillet à la condition que cela convienne à l'Employeur. Quant à la quatrième (4e) semaine de vacances elle sera déterminée par ancienneté, et pourra être prise aux dates qui conviendront à l'Employeur.

7.03 1. A la fin de chaque semaine de paye, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés à titre d'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés, un somme déterminée comme suit:

a) pour les nouveaux Salariés ayant moins de cinq cent vingt (520) heures de travail accumulées dans l'Industrie du Verre Plat, qui n'ont pas de certificat de classification, une somme égale à quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant la semaine;

b) pour tous les autres Salariés ayant moins de cinq (5) ans de services continus à l'emploi de leur Employeur, neuf point cinq pourcent (9.5%) du salaire gagné durant la semaine;

c) pour les Salariés ayant cinq (5) ans ou plus mais moins de dix (10) ans de services continus à l'emploi de leur Employeur, onze point cinq pourcent (11.5%) du salaire gagné durant la semaine;

d) pour les Salariés ayant dix (10) ans ou plus mais moins de quinze (15) ans de services continus à l'emploi de leur Employeur, douze point cinq pourcent (12.5%) du salaire gagné durant la semaine;

e) pour les Salariés ayant quinze (15) ans ou plus de services continus à l'emploi de leur Employeur, treize pourcent (13%) du salaire gagné durant la semaine;

2. L'Employeur doit, sur le talon de chaque chèque de paye, indiquer le montant porté au crédit de chacun de ses Salariés ainsi que le montant cumulatif.

3. Il y a deux (2) périodes de référence:

a) la première, du 1er mai au 31 août;

b) la deuxième, du 1er septembre au 30 avril.

4. Versements de l'indemnité

L'Employeur remet les montants portés au crédit de chacun de ses Salariés pour les jours fériés et chômés et les vacances annuelles selon les dispositions ci-dessous énumérées:

- a) L'Employeur doit verser à chacun de ses Salariés le dix (10) décembre de l'année alors en cours l'indemnité créditée à ce Salarié pour la première période de référence;
- b) L'Employeur doit verser à chacun de ses Salariés, qui doivent ou qui choisissent de prendre leur période de vacances annuelles durant les deux dernières semaines complètes de juillet, le deux (2) juillet de l'année alors en cours, l'indemnité perçues pour la deuxième période de référence;
- c) pour les Salariés qui choisissent leur période de vacances annuelles à un autre temps l'Employeur doit leur verser, dix (10) jours avant le commencement de leur période de vacances, l'indemnité pour la deuxième période de référence;
- d) nul ne peut réclamer avant le dix (10) décembre de l'année alors en cours l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés créditée pour la première période de référence. Nul ne peut réclamer avant le deux (2) juillet alors en cours l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés créditée pour la deuxième période de référence sauf pour les Salariés qui choisissent de prendre leur période de vacances annuelles à un autre temps que durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet pour qui le sous paragraphe c) du présent article s'applique;
- e) par dérogation des sous-paragraphe précédents à la suite du décès d'un Salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés de ce Salarié;

f) si l'emploi d'un Salarié prend fin par suite de son départ, de sa démission, ou par suite d'un congédiement pour cause, ou pour toutes autres raisons y compris une mise à pied temporaire de plus d'une semaine, le Salarié aura droit à tous les montants portés à son crédit selon les clauses ci-dessus;

g) lors du versement de l'indemnité le deux (2) juillet l'Employeur déduira de celle-ci le montant qu'il a dû payer à ses Salariés pour la St-Jean Baptiste conformément à la Loi sur la Fête Nationale sauf pour ses Salariés qui reçoivent une indemnité égale à 4%.

- 7.04 a) Tous les projets extérieurs de l'Employeur seront fermés, pour fins de vacances, pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Toutefois, l'Employeur doit les activités comprennent la réparation, l'installation ou le remplacement de vitres, vitrines, glaces de sûreté et autres matériaux les remplaçant, pourra maintenir une équipe d'urgence durant cette période à la condition de faire parvenir au Comité Paritaire de l'Industrie du Verre Plat, avant le 1er juillet de chaque année, un avis écrit à cet effet incluant le nom des Salariés faisant partie de ladite équipe d'urgence.
- b) Tout Employeur peut également fermé son atelier pour fins de vacances pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.
- c) Tout Salarié a droit à ses vacances s'il le désire durant les deux (2) dernières semaines de juillet.
- d) Si un Salarié désire prendre ses vacances à une autre période il pourra le fait à la condition que son Employeur n'ait pas fermé son atelier durant les deux dernières semaines complètes de juillet et qui obtienne le consentement de son Employeur qui ne sera pas indûment refusé afin que les dates soient mutuellement satisfaisantes les le Salariés et l'Employeur.

e) L'Employeur qui désire continuer ses opérations générales durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet le pourra en autant qu'il y ait accord entre le Salarié qui désire travailler, l'Union et l'Employeur. Cet accord doit être pris avant le 1er juillet.

f) Pour les Salariés qui ont droit à une troisième ou quatrième semaine de vacances, elle (s) sera (ont) prise (s) durant les jours ouvrables.

g) Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un Salarié, le Salarié aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 a) Tout Salarié sera considéré comme Salarié temporaire et à l'essai durant les soixante-cinq (65) premiers jours travaillés de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté.

b) Après ces soixante-cinq (65) premiers jours travaillés, ce Salarié sera considéré comme Salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la soixante-sixième (66e) journée travaillée sauf pour le Salarié qui à la date d'embauche, a un certificat de classification ou de qualification, pour qui, l'ancienneté sera comptée de la date de son embauche.

Lors d'une mise à pied, d'un licenciement ou d'un rappel au travail, un Employeur ne sera pas tenu de respecter la liste d'ancienneté en ce qui concerne tout Salarié non classifié ou non qualifié qui n'a pas à ce moment complété ses six (6) premiers mois travaillés chez le même Employeur. Cependant, si un Employeur désire engager de nouveaux Salariés il ne pourra pas le faire sans avoir au préalable rappelé tels Salariés en mise à pied qui auront complété au moment de leur mise à pied leur soixante-cinq (65) premiers jours travaillés sans par contre avoir complété leur six (6) premiers mois travaillés.

Il est entendu entre les parties que les Salariés non classifiés ou non qualifiés visés par une mise à pied ou licenciement mentionnés au paragraphe précédent et qui n'ont pas complété leur six (6) premiers mois travaillés se verront reconnaître lors de leur rappel au travail l'ancienneté qu'ils avaient au moment de tels mise à pied ou licenciement. De plus, dès le moment où tels Salariés atteindront leur six (6) premiers mois travaillés, ils seront considérés comme ayant six (6) mois d'ancienneté à cette date.

c) Quant au Salarié qui, à la date d'embauche à un certificat de classification ou de qualification, son ancienneté sera comptée de la date de son embauche.

8.02 a) L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté générale sauf pour les Employeurs qui désirent une ancienneté départementale. Ces derniers avant la signature des présentes, fourniront à l'Union une liste de leurs différents départements. Après consultation avec l'Union ces Employeurs signeront l'appendice à cet effet.

b) L'ancienneté pour les Salariés travaillant à l'extérieur s'applique par compagnie et non par projet extérieur.

8.03 a) Pour les unités où l'ancienneté est départementale les règles suivantes s'appliquent:

A l'occasion d'une mise à pied, d'un licenciement ou d'un rappel au travail dans un département, le Salarié ayant le plus d'ancienneté de ce département devra être transféré, s'il le désire, à une autre classification comprise dans le département dans lequel il travaille aux conditions suivantes:

1. Avoir déjà effectué régulièrement pour son Employeur les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace et être en mesure de les exécuter dans un court délai ou,

2. Avoir été détenteur chez le même Employeur d'un certificat de la même classification du Salarié qu'il déplace et être en mesure d'exécuter dans un court délai les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace ou,

3. Pour déplacer un aide général, un Salarié sans classification ou à l'essai dans son département ou un autre département et être en mesure d'exécuter dans un court délai les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace.

b) Lors d'une mise à pied, d'un licenciement ou d'un rappel au travail, le Salarié ayant le plus d'ancienneté pourra déplacer un Salarié moins ancien que lui d'un autre département aux conditions suivantes:

1. Détenir une ancienneté minimale de cinq (5) ans chez son Employeur, et

2. déplacer un Salarié de la même classification que lui et être en mesure d'exécuter dans un court délai les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace ou,

3. avoir déjà effectué pour son Employeur les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace et être en mesure de les exécuter dans un court délai ou,

4. avoir déjà été détenteur chez son Employeur d'un certificat de la même classification du Salarié qu'il déplace et être en mesure d'exécuter dans un court délai, les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace ou,

5. pour déplacer un aide général, un Salarié sans classification ou à l'essai à la condition que le Salarié soit en mesure d'exécuter dans un court délai, les mêmes tâches du Salarié qu'il déplace.

A la demande de l'Employeur, le Salarié ainsi transféré de département devra, dès la première occasion, se soumettre à un examen d'aptitude tel que prévu à l'article 15.02 de la présente convention. Le temps d'attente ne doit pas retarder ou empêcher un transfert.

c) Pour les unités où l'ancienneté est générale les règles stipulées aux paragraphes (b), 2, 3, 4, 5 in fine du présent article s'appliquent.

d) Les règles ci-haut énoncées aux paragraphes a, b et c du présent article s'appliquent à tous les Salariés non visés par l'article 8.01 (b).

e) Lors d'un changement de classification en vertu des paragraphes a, b et c décrits ci-haut, le Salarié ainsi déplacé sera payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

8.04 a) Un Salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son emploi;

2. s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;

3. s'il est congédié pour cause;

4. a) s'il est absent de son travail pour une période excédant neuf (9) mois consécutifs ou pour la période correspondant à son ancienneté au début de son absence selon celle qui est la plus courte à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie non industriels, auquel cas, l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois d'absence pour un Salarié détenant un minimum de neuf (9) mois d'ancienneté. Un retour au travail par le Salarié pour moins de trois (3) mois consécutifs n'interrompt pas la période d'absence.

b) s'il est absent de son travail pour une période excédant neuf (9) mois consécutifs ou pour la période correspondant à son ancienneté au début de son absence selon celle qui est la plus courte à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie industriels, auquel cas, l'ancienneté ne se perdra qu'après trente-six (36) mois d'absence. Un retour au travail par le Salarié pour moins que trois (3) mois consécutifs n'interrompt pas la période d'absence.

5. a) à la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse, laissée à l'employeur, avec copie à l'Union, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, envoyé par courrier recommandé.

b) Si un Salarié mis à pied est rappelé à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa mise à pied, il sera rétabli dans son ancienneté.

- 8.05 a) Dans le cas de promotion, les Salariés ayant plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'il aient l'habileté, la compétence et l'efficacité égales aux autres Salariés dans cette classification et que l'Employeur n'exercera pas sa discrétion d'une façon arbitraire ou injustement discriminatoire, le tout sujet à l'étape de grief.
- 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.
- 8.06 a) Tout Salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de services continus a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois. Ce préavis est d'une semaine si le Salarié justifie de moins d'un (1) an de services continus, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) 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 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, le Salarié qui a obtenu une classification ou une qualification et qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, pour moins de quinze (15) jours ouvrables, recevra un préavis minimum d'une journée avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. Pour une mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, le Salarié recevra un préavis minimum de deux (2) jours avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. A défaut de ces préavis, le Salarié, qui a obtenu une classification ou une qualification recevra le salaire pour le temps du préavis en cause, au taux régulier de sa classification ou qualification.

- 8.07 Lors d'une mise à pied, pour les Salariés travaillant à l'extérieur l'ancienneté s'applique à compter de la date d'embauche tout en respectant le ratio indiqué à l'article 5.06 de l'appendice "D".
- 8.08 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a un nouveau poste dont la classification et la qualification existent déjà dans l'industrie, l'Employeur devra faire le choix du candidat en considérant les facteurs suivants: expérience, habilité 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, l'habilité et la compétence égales.
- b) L'Employeur affiche le poste durant cinq (5) jours ouvrables. L'avis précisera le titre de l'emploi, le département s'il y a lieu, les heures de travail, le salaire attribué, ainsi que les exigences nécessaires permettant de remplir la tâche.
- c) Les Salariés, qui désirent le poste, indiquent leur nom sur la feuille d'affichage.
- d) 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.
- 8.09 Le postulant qui est choisi a, au minimum, quinze (15) jours ouvrables d'essai. A l'intérieur de cette période, il peut retourner à son ancien poste sur demande. Après cette période, l'Employeur a soixante-cinq (65) jours pour retourner le Salarié à son ancien poste.
- 8.10 Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire. Dans la mesure où cela est praticable l'Employeur convient qu'il distribuera équitablement le travail de temps supplémentaire parmi les Employés effectuant régulièrement le travail en question dans leur département. Cette distribution se fera sur le quart où le travail de surtemps survient. Si les employés concernés refusent l'Employeur donnera la préférence aux autres plus anciens ayant déjà été affectés à cette tâche.

8.11 Au 30 septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, son numéro d'assurance sociale, sa dernière adresse connue, sa date d'ancienneté, sa classification et s'il y a lieu, sa qualification, avec copie au Délégué et copie pour affichage.

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour Affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) Salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de L'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02 Il sera accordé au Salarié dont la conjointe (ou le conjoint) ou l'enfant, ou le père ou la mère, ou le frère ou la soeur décède, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier et lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de trois cents (300) Kilomètres de la ville, un congé de cinq (5) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours ouvrables durant ces trois (3) jours ou ces cinq (5) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à l'article 21.01.

9.03 Dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère ou d'un beau-frère ou d'une belle soeur, il lui sera accordé un jour de congé payé aux taux régulier à raison du nombres d'heures régulières de travail prévues à l'article 21.01 le jour des funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

Lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de trois cents (300) kilomètres de la ville, un congé de deux (2) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours ouvrables durant ces deux (2) jours lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à l'article 21.01. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

9.04 a) Le Salarié a droit à une (1) journée de congé payée le jour de son mariage, ou la veille ou le lendemain;

b) Le Salarié a droit à deux (2) jours de congé, dont l'un sans réduction de salaire, lors de la naissance ou de 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.

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires 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, le tout conformément à la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 10.02 a) Sous réserve du paragraphe (c), si un Salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du Délégué d'Union et du contremaître 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 trousse de premiers soins 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 trousse.

- 10.04 a) Si non disponible, l'Employeur doit, sur tous les travaux à l'extérieur de l'atelier, aménager un endroit fermé, convenable, et propre à l'usage de ses Salariés le tout conformément à la Loi. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leurs 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.
- b) Les dispositions prévues à l'article précédent doivent également être appliquées pour les Salariés travaillant à l'intérieur de l'atelier le tout conformément à la Loi.
- 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.
- 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 a) L'Employeur devra avoir un endroit sûr pour protéger les outils des travailleurs. Le Salarié n'est pas tenu de laisser ses outils sur les lieux de travail.

10.08 b) A la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction l'Employeur doit dédommager jusqu'à concurrence de \$100.00 le Salarié, affecté à un chantier de construction de plus d'un mois, pour toute perte réelle relative à ses outils de travail remisés selon 10.08 (a). Le Salarié assume le premier \$100.00 de la perte subie.

Pour ainsi pouvoir être dédommagé le Salarié devra avoir remis à son employeur un inventaire à date de ses outils personnels, à son arrivée sur le chantier. L'Employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

Le Salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur de tels outils.

A la demande de l'Employeur, le Salarié a le fardeau de faire preuve suffisante de la perte qu'il a subie.

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

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

10.09 Tout Salarié 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 Concernant la santé et la sécurité au travail les parties s'entendent d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION

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 reçu 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 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 12.01 L'Union reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'engager, de promouvoir, de dégrader, de transférer et de mettre à pied, de classier, de reclassier ou de suspendre ses Salariés. Elle reconnaît aussi que c'est le droit de l'Employeur de punir ou de congédier tout Salarié pour cause, sous réserve du droit d'un Salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans juste cause et d'en faire un grief selon les dispositions prévues ci-dessus.
- 12.02 L'Union reconnaît de plus le droit de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses engagements et ses responsabilités. Ainsi l'endroit où est situé l'atelier, les produits à être distribués ou fabriqués, les cédules de manutention ou de production, ainsi que le nombre de Salariés requis au cours des opérations, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'Employeur. De même, l'Employeur a le droit d'établir ou de modifier de temps à autre, les règles et réglementations que doivent observer les Salariés. Ces droits et ces fonctions ne seront pas exercés par l'Employeur de manière à porter atteinte aux dispositions de la présente convention.
- 12.03 Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est expressément entendu et compris que l'inattention au travail, l'incompétence, l'insubordination ou une infraction sérieuse aux règles et règlements de l'atelier seront acceptés comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un Salarié. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher un Salarié de formuler un grief selon la procédure mentionnée ci-dessus afin de déterminer s'il y a eu pareille infraction ou non de sa part.

ARTICLE 13 - PROHIBITION DES GREVES 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 tous autres moyens, 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 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01 La classification des emplois des Salariés et les taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	<u>Salaire de départ</u>	<u>1er fév. 83</u>	<u>1er fév. 84</u>
1. Aide général	\$ 7.85	\$ 8.40	\$ 8.95
2. Opérateur trempéur (traitement anodique)	\$ 8.35	\$ 8.95	\$ 9.55
3. Emballeur	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
4. Expéditeur-receveur	\$ 8.75	\$ 9.35	\$ 9.95
5. Traceur au sable et givreur	\$ 8.80	\$ 9.40	\$10.00
6. Peintre au pistolet	\$ 8.80	\$ 9.40	\$10.00
7. Chauffeur de camion CLASSE "A"	\$ 9.24	\$ 9.84	\$10.44
CLASSE "B"	\$ 9.09	\$ 9.69	\$10.29
CLASSE "C"	\$ 8.89	\$ 9.49	\$10.09
8. Conducteur d'équipement mobile de chargement et de déchargement			
CLASSE "A"	\$ 8.94	\$ 9.54	\$10.14
CLASSE "B"	\$ 8.54	\$ 9.14	\$ 9.74
9. Coupeur et vitrailliste			
CLASSE "A"	\$ 8.99	\$ 9.59	\$10.19
CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
10. Opérateur-trempéur (verre trempé)			
CLASSE "A"	\$ 9.00	\$ 9.60	\$10.20
CLASSE "B"	\$ 8.60	\$ 9.20	\$ 9.80
11. Polisseur machine à courroie			
CLASSE "A"	\$ 9.03	\$ 9.63	\$10.23
CLASSE "B"	\$ 8.54	\$ 9.14	\$ 9.74
12. Polisseur d'égratignure vérificateur			
CLASSE "A"	\$ 9.04	\$ 9.64	\$10.24
CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90

		<u>Salaire de départ</u>	<u>1er fév 83</u>	<u>1er fév. 84</u>
13. Polisseur (appareil à disque horizontal ou vertical de feutre ou de liège				
	CLASSE "A"	\$ 9.04	\$ 9.64	\$ 10.24
	CLASSE "B"	\$ 8.80	\$ 9.40	\$ 10.00
14. Conducteur de machine automatique à biseauter et à étamer et à couper				
	CLASSE "A"	\$ 9.04	\$ 9.64	\$ 10.24
	CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
15. Assembleur de panneaux de verres scellés et isolants				
	CLASSE "A"	\$ 9.04	\$ 9.64	\$ 10.24
	CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
16. Monteur à l'intérieur				
	CLASSE "A"	\$ 9.04	\$ 9.64	\$ 10.24
	CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
17. Encadreur		\$ 7.95	\$ 8.50	\$ 9.05
18. Poseur de glaces d'automobiles				
	CLASSE "A"	\$ 9.09	\$ 9.69	\$ 10.29
	CLASSE "B"	\$ 8.75	\$ 9.35	\$ 9.95
19. Coupeur de verre				
	CLASSE "A"	\$ 9.25	\$ 9.85	\$ 10.45
	CLASSE "B"	\$ 8.80	\$ 9.40	\$ 10.00
20. Etameur				
	CLASSE "A"	\$ 9.22	\$ 9.82	\$ 10.42
	CLASSE "B"	\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
21. Biseuteur				
	CLASSE "A"	\$ 9.27	\$ 9.87	\$ 10.47
	CLASSE "B"	\$ 8.85	\$ 9.45	\$ 10.05
22. Biseuteur-graveur				
	CLASSE "A"	\$ 9.30	\$ 9.90	\$ 10.50
	CLASSE "B"	\$ 8.88	\$ 9.48	\$ 10.08
23. Ouvrier à l'anodisation		\$ 8.70	\$ 9.30	\$ 9.90
24. Opérateur de pont roulant		\$ 8.94	\$ 9.54	\$ 10.14

	<u>Salaire de départ</u>	<u>1er fév 83</u>	<u>1er fév 84</u>
25. Homme d'entretien	\$ 9.04	\$ 9.64	\$ 10.24
26. Monteur de portes patio			
CLASSE "A"	\$ 8.35	\$ 8.95	\$ 9.55
CLASSE "B"	\$ 8.10	\$ 8.70	\$ 9.30

Tous les Salariés des classifications ci-haut décrites recevront à compter du 1er février 1984 une augmentation égale à l'augmentation du coût de la vie pour la période comprise entre le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 plus 1%.

14.02 a) Tout nouveau Salarié dans l'industrie qui, au moment de son embauche ne détient pas un certificat de classification émis par le Comité Paritaire de l'Industrie du Verre Plat peut être engagé au salaire d'embauche suivant:

- au 1er février 1983	\$ 5.75
- au 1er février 1984	\$ 6.00
- au 1er février 1985	\$ 6.25

b) Après avoir accumulé mille cinq cents (1,500) heures de travail dans l'Industrie du Verre Plat, il doit être classé dans sa catégorie d'emploi soit aide-général, encadreur ou "B" selon le cas. Il doit à ce moment recevoir le salaire stipulé pour sa classification à l'article 14.01 et obtenir sa carte de classification du Comité Paritaire du Verre.

c) Si le Salarié est absent deux (2) ans de l'Industrie, la clause précédente ne s'applique pas en ce qui concerne les heures accumulées.

14.03 Le taux d'embauche pour un nouveau Salarié dans l'Industrie ne s'applique pas dans le cas des catégories d'emploi tel que: monteur-mécanicien, requérant une carte de qualification et ne s'applique pas non plus aux apprentis ni aux chauffeurs de camion.

14.04 L'augmentation minimale à laquelle un Salarié détenant un certificat de qualification ou de classification aura droit à l'une ou l'autre des dates d'augmentations prévues, sera déterminée selon la classification qu'il aura à la date d'augmentation applicable. Cette augmentation minimale ne devra pas être inférieure selon la catégorie d'emploi, aux augmentations stipulées ci-dessous:

1. s'il est:

- chauffeur de camion, classe A, B ou C;
- monteur intérieur, classe A ou B;
- biseauteur-graveur, classe A ou B;
- coupeur de verre, classe A ou B;
- étameur, classe A ou B;
- poseur de glaces automobiles, classe A ou B;
- biseauteur, classe A ou B;
- coupeur de vitrailliste, classe A ou B;
- conducteur de machine automatique à biseauter, à polir et à étamer, classe A ou B;
- polisseur d'égratignures - vérificateur, classe A ou B;
- polisseur d'appareil à disque horizontal ou vertical de feutre ou de liège, classe A ou B;
- polisseur de machine à courroie, classe A ou B;
- assembleur de panneaux de verre scellés et isolants, classe A ou B;
- conducteur d'équipement mobile pour charger et décharger, classe A ou B;
- emballeur;
- peintre au pistolet;
- traceur au sable et givreux;
- expéditeur-receveur;
- opérateur-trempeur (verre trempé) classe A ou B;
- opérateur-trempeur (traitement anodique);
- ouvrier à l'anodisation;
- homme d'entretien;
- opérateur de pont roulant;
- monteur de portes patio, classe A ou B;

- a) à compter du 1er février 1983 \$ 0.60 l'heure
- b) à compter du 1er février 1984: \$ 0.60 l'heure
- c) à compter du 1er février 1985: Augmentation égale à l'augmentation du coût de la vie entre le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 plus 1%.

d) Si l'augmentation du coût de la vie pour la période du 1er février 1983 au 1er février 1984 dépasse l'augmentation salariale accordée pour l'année 1984, la différence entre ces deux augmentations sera intégrée au salaire de base à compter du 1er février 1984, avant d'y ajouter l'augmentation prévue au paragraphe (b) ci-haut mentionné.

2. s'il est:

- Aide général;
- Encadreur;
- Monteur de moustiquaire;

- a) à compter du 1er février 1983 \$ 0.55 l'heure
- b) à compter du 1er février 1984: \$ 0.55 l'heure
- c) à compter du 1er février 1985: Augmentation égale à l'augmentation du coût de la vie entre le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1983 plus 1%.

d) Les Salariés de ce groupe de classification bénéficieront également du paragraphe (d) prévu à la clause 14.04 (1) ci-haut.

14.05 Période de paye et bulletin de paye:

a) Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque 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 salaire;
- e) le montant du salaire brut;
- f) la nature et le montant des retenues opérées;
- g) le montant du salaire net;
- h) le montant cumulatif porté au crédit pour les jours fériés et vacances;

b) Lorsque les Salariés travaillent à l'extérieur de l'usine, leur paye devra leur être remise sur les lieux du travail, soit en espèces le vendredi à midi ou par chèque le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur.

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION DES SALAIRES

15.01 Dans le cas des classifications pour lesquelles les règlements du Comité Paritaire stipulent une carte de qualification, tous les Salariés devront se présenter au bureau des examinateurs du Comité Paritaire pour y passer les examens du Comité Paritaire pour leur qualification, selon les règles de l'apprentissage.

15.02 Dans le cas des classifications pour lequel aucun règlement de qualification et d'apprentissage n'est prévu, seront classés "A" les Salariés suivants:

- a) qui ont travaillé pendant une période d'au moins trois (3) ans dans la même classification d'emploi et,
- b) qui ont atteint un niveau de compétence leur permettant de se charger complètement du travail exigé dans leur emploi;
- c) tout Salarié qui n'est pas classé "A" dans la classification dans laquelle il travaille est classé "B".
- d) si un Employeur refuse de classer un employé "A", il sera alors loisible à l'Employeur, à l'employé ainsi qu'à l'Union de faire appel au Comité Paritaire. Le Comité Paritaire nommera alors un ou plusieurs examinateurs chargés de faire passer un examen au Salarié et de déterminer la classification "A" ou "B" de ce dernier. La décision du Bureau des Examineurs, quant à la classification "A" ou "B" du Salarié sera obligatoire et liera les parties.
- e) Cependant les Salariés qui ont travaillés pendant une période d'au moins deux (2) ans dans la même classification et qui ont atteint un niveau de compétence leur permettant de se charger complètement du travail exigé dans leur emploi pourront faire appel au Comité Paritaire pour passer un examen déterminant s'ils sont aptes immédiatement à accéder à la classification "A". Si lesdits Salariés échouent à l'examen, ils ne pourront exiger un autre examen qu'après avoir complété leur trois (3) ans dans la même classification d'emploi.

ARTICLE 16 - CLASSIFICATIONS (descriptions)

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

16.01 MONTEURS MECANIQUES (VITRIERS)

Ces Salariés doivent être qualifiés pour prendre charge complète de toutes les opérations se rapportant à l'industrie du verre relative au service, à la réparation et à l'installation et la préparation de tous métaux roulés, refoulés ou fabriqués, ou de tous matériaux les remplaçant ou les renforçant, de tous tubes de métal, de meneaux verticaux et horizontaux, de parements de métal ou autres matériaux de revêtement préfabriqué, de garnitures de fascas, de moulures, de panneaux ou de dômes de verre ou de plastique ou de matériaux analogues y compris tous les matériaux utilisés dans l'installation et l'érection de portes mobiles ou fixes, de cadres de châssis, de lucarnes faitières, de fenêtres et de vitrines de toutes grandeurs, d'enceintes de bains, de portes, d'entrées et de vestibules, de portes, de montres-comptoirs, de devantures de boutiques, de murs-rideaux de toutes grandeurs ou de tous autres ouvrages similaires composés de métal en feuilles ou en moulures et posés avec une base adhérente ou autrement. Il doivent aussi être capables de vérifier le travail à exécuter, d'effectuer les travaux et voir au chargement du camion, de faire signer les reçus et les comptes de livraison, de percevoir les paiements des clients et de faire les rapports quotidiens. Ces Salariés doivent aussi être qualifiés pour lire et interpréter les plans relatifs à toutes les opérations décrites ci-dessus.

16.02 MONTEURS INTERIEURS

Ces Salariés doivent être qualifiés pour prendre charge de la taille, de l'assemblage, de la préparation (lorsque ces opérations se rapportent à l'industrie du verre) de tous métaux roulés, refoulés ou fabriqués, de tous matériaux les remplaçant ou les renforçant, de tubes de métal,

de meneaux verticaux ou horizontaux, de parements de métal ou autre matériau, de garnitures de fascies, de moulures, de panneaux de porcelaine, de porcelaine architecturale, de panneaux de verre et de plastique de lucarnes faitières, de portes, de portes mobiles ou fixes et d'assemblage de cadres de fenêtres et d'enceintes de bains, et de cadres de portes, de fenêtre mobiles ou fixes.

16.03 ENCADREUR OU MONTEUR DE MOUSTIQUAIRES

Ce Salarié fait exclusivement du travail à la chaîne, il découpe et assemble en série dans l'atelier des portes, des fenêtres résidentielles ou moustiquaires.

16.04 BISAUTEUR-GRAVEUR

Ces Salariés doivent être aptes à se charger des opérations de bisautage de toutes sortes et en toutes largeurs, du polissage des égratignures, de la taille et de la gravure sur verre plat, de tous motifs et dessins à la meule ou autrement, de perçage de trous, de l'opération des machines à courroie, du meulage et du polissage et aussi de l'opération et de l'entretien efficace de tout équipement de toutes machines et de tous outils pour ces opérations.

16.05 COUPEUR DE VERRE

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de la découpe du verre clair ou argenté, du verre ouvré, roulé ou broché, du Vitrolite, du Carrara, du verre laminé, du verre de sécurité et du verre cannelé, quelle que soit l'épaisseur et la forme de ces verres, tout en rencontrant des normes élevées d'efficacité et d'économie dans ces coupes. Ils doivent de plus être capables d'exécuter des coupes en série (production cutting) avec ou sans l'aide de machines et/ou d'outils spéciaux.

16.06 ETAMEUR

Ces Salariés doivent connaître à fond les diverses caractéristiques d'étamage des verres et être qualifiés pour prendre charge des procédés de lavage, de décapage, et de préparation de ces verres, de la préparation efficace et économique des solutions d'étamage qu'ils appliqueront eux-mêmes et aussi de la peinture, du nettoyage et de l'emballage desdits verres.

16.07 POSEUR DE GLACES D'AUTOMOBILES

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de la coupe et de l'installation de toutes sortes de glaces pour automobiles et autres véhicules et de l'opération et de l'entretien efficace de tout équipement de toutes machines et de tous outils requis pour ces opérations.

16.08 BISEAUTEUR

Ces Salariés doivent être aptes à se charger des opérations de biseautage de toutes sortes et toutes largeurs, du polissage des égratignures, des entailles à l'onglet, du perçage de trous, de l'opération et de l'entretien de tout équipement, de toutes machines et de tous outils pour ces opérations et de l'opération de machines à courroie pour meuler et polir.

16.09 COUPEUR ET VITRAILLISTE

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de la préparation de tous motifs et desseins et de la découpe du verre à vitre, du verre coloré, du verre ouvré, du verre ouvré et coulé et des métaux de toutes grandeurs et de toutes formes selon les exigences de leur métier.

16.10 CONDUCTEUR DE MACHINES AUTOMATIQUES A BISEAUTER ET A POLIR OU DE MACHINES AUTOMATIQUES A ETAMER OU A COUPER LA VITRE

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de l'opération de l'équipement, des machines et des outils utilisés dans le biseautage et le polissage automatique ou dans l'étamage automatique ou dans le coupage. Ils doivent en bien connaître les mécanismes et pouvoir se charger de leur entretien.

16.11 POLISSEUR D'EGRATIGNURES - VERIFICATEUR

Ces Salariés doivent être aptes à déceler les égratignures et autres défauts mineurs dans toutes espèces de verre; ils doivent faire preuve d'un jugement sûr dans le choix des pièces pouvant être réparées efficacement et économiquement, pouvoir alors faire disparaître ces égratignures ou ces défauts à l'aide de l'équipement, des machines ou des outils nécessaires.

16.12 POLISSEUR - APPAREIL A DISQUE HORIZONTAL OU VERTICAL DE FEUTRE OU DE LIEGE

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de l'opération de l'équipement des machines, des outils à polir ou à adoucir le verre; ils doivent aussi être capables d'opérer les machines à courroie et se charger de leur entretien.

16.13 POLISSEUR - MACHINES A COURROIE

Ces Salariés doivent être aptes à se charger de l'opération de tout équipement, de toutes machines et de tous outils à meuler, à polir et à adoucir le verre, de même que les machines à courroie et de leurs accessoires et pour se charger de leur entretien.

16.14 CONDUCTEUR D'EQUIPEMENT MOBILE POUR CHARGER ET DECHARGER

Ces Salariés doivent être aptes pour opérer en sûreté et entretenir efficacement l'équipement mobile, les machines et les outils utilisés pour charger et décharger tout matériel à l'intérieur de l'atelier ou à l'extérieur.

16.15 EMBALLEUR

Ces Salariés ont comme occupation principale la fabrication d'emballage et toute manutention pour fins d'emballage.

16.16 EXPEDITEURS-RECEVEURS

Ces Salariés chargent et déchargent les camions, classent le matériel dans l'entrepôt, préparent les expéditions selon les commandes et vérifient les réceptions.

16.17 ASSEMBLEUR DE PANNEAUX DE VERRES SCÉLÉS ET ISOLANTS

Ces Salariés doivent être aptes à prendre la charge complète de la préparation du matériel, de la fabrication, de l'assemblage, de la vérification et de l'inspection de toutes espèces d'unités scellées isolantes et de carrelage, de l'ajustement, de la mise en opération et de l'entretien de tout équipement, de toute machinerie ou de tout outil requis pour l'exécution des travaux ci-dessus y compris particulièrement toute procédure d'assemblage et d'installation manuelle ou par soudure ou par tout moyen mécanique quelconque.

16.18 AIDE GÉNÉRAL

Ces Salariés sont chargés d'assister tous Salariés classifiés dans l'exécution de leurs fonctions et d'accomplir toute tâche non classifiée. Ces aides généraux ne pourront travailler dans les catégories requérant une carte de compétence de monteurs-mécaniciens, monteurs de verres et de panneaux à tympan et leurs apprentis.

16.19 OPÉRATEUR TREMPEUR (verre trempé)

Ce Salarié doit être apte à se charger de la température du four, de l'opération et du contrôle de toute la machine, de la mise en place des crochets et du maintien d'une pression d'air adéquate.

16.20 CHAUFFEURS DE CAMIONS

1. Classe "A"

Ces Salariés conduisent les camions semi-remorques ou remorques, avec ou sans grue, qu'ils opèrent excluant camions (Pick-up) d'une tonne ou moins avec remorque. Ils effectuent la livraison, font les perceptions nécessaires des clients et chargent et déchargent leur camion.

2. Classe "B"

Ces Salariés conduisent un camion avec grue qu'ils opèrent ou un camion de huit (8) roues ou plus sans grue ou un camion (Pick-up) d'une tonne ou moins avec remorque. Ils effectuent les livraisons, font les perceptions nécessaires des clients et chargent et déchargent leur camion.

3. Classe "C"

Ces Salariés conduisent tout autre camion, ils effectuent la livraison font les perceptions nécessaires des clients et chargent et déchargent leur camion.

16.21 OPERATEUR TREMPEUR (traitement anodique)

Ces Salariés doivent être aptes à voir à la température des bassins, à diriger l'opération de la grue, à voir à ce que le soutien-métal soit installé du bon côté, à voir à ce que l'entretien de l'équipement soit fait.

16.22 HOMME D'ENTRETIEN

Ces Salariés devront être aptes à se charger de la réparation, de la rénovation, de l'entretien de l'usine ainsi que de l'entretien et de la réparation de tout équipement, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Il est entendu que cette classification s'applique aux Salariés travaillant hebdomadairement une demie (1/2) de leur temps aux tâches ci-dessus décrites.

16.23 OPERATEUR DE PONT ROULANT

Ces Salariés doivent être aptes à diriger l'opération du pont roulant pour le chargement et déchargement des camions, des caisses et blocs de verre, et à voir à l'entretien et au bon fonctionnement de ce pont roulant. Il est entendu que cette classification s'applique aux Salariés travaillant hebdomadairement deux tiers (2/3) de leur temps aux tâches ci-dessus décrites.

16.24 OUVRIER A L'ANODISATION

Ces Salariés sont aptes à installer des crochets de façon à ce que le métal soit bien anodisé.

16.25 MONTEUR DE PORTES-PATIO

Ces Salariés découpent et assemblent, dans l'atelier, des portes-patio.

16.26 Dans le cas où un Salarié qualifié pour travailler à l'extérieur est appelé à exécuter un travail à l'intérieur de l'atelier de son Employeur, le taux de salaire applicable pour le temps effectivement travaillé à l'intérieur sera \$2.00 de l'heure de moins que le taux de sa qualification. Quant au temps supplémentaire l'article 21 s'applique. Cependant cette disposition ne s'applique qu'aux entreprises ayant à leur emploi trois (3) Salariés au maximum incluant l'Employeur.

ARTICLE 17 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

17.01 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 ces cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière. Après vingt (20) jours il doit être classé dans sa nouvelle classification.

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 SUPERIEURS DE SALAIRE

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

19.01 A tout Salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe à l'extérieur ou à l'intérieur, l'Employeur paiera une prime de \$ 0.60 l'heure.

19.02 A tout Salarié qui travaille à l'intérieur de l'usine, à l'opération d'une scie électrique fixe, l'Employeur paiera une prime de \$ 0.35 l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées ce jour-là.

19.03 PRIMES POUR LE QUART DU SOIR ET POUR LE QUART DE NUIT

a) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart du soir une prime de \$ 0.30 l'heure. Les heures régulières du quart de soir commencent et se terminent entre seize heures et une heure;

b) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit une prime de \$ 0.35 l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre heures (minuit) et neuf heures.

19.04 A tout Salarié qui agit comme expéditeur en chef, dirigeant le travail de d'autres expéditeurs, l'Employeur paiera une prime de \$ 0.40 l'heure.

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE

20.01 Congé de maternité, dans le présente article, on entend par:

a) Certificat médical: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exécuter la médecine suivant les lois du Québec.

b) Congé de maternité: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente convention.

c) Naissance: la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une Salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis et être à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis.
2. La Salariée doit donner par écrit à l'Employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
3. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la Salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de la grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la Salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

4. Sous réserve des clauses 10 et 11, la Salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

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

5. Si la naissance a lieu après la date prévue, la Salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la Salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

6. Sur la présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la Salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La Salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste, les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la Salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

7. A partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger par écrit de la Salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

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

8. Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la Salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste le danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 4 à compter du début de la 8ème semaine précédant la date prévue de la naissance.
9. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20ème semaine précédant la date prévue de la naissance, la Salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
10. Si une Salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ème semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
11. La Salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
12. Sauf dans le cas des clauses 9 et 10, l'Employeur doit faire parvenir à la Salariée, dans le cours de la 4ème semaine précédant l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la Salariée de donner le préavis prévu à la clause 13.
13. La Salariée doit donner par écrit à l'Employeur, un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de ce préavis, l'Employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à la clause 12 n'est pas tenu de reprendre la Salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
14. La Salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

15. L'Employeur peut exiger de la Salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
16. A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la Salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
17. La participation de la Salariée aux avantages sociaux ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles à ces avantages.
18. Si le poste régulier de la Salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste, si elle avait été au travail.
19. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la Salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les Salariés effectivement licenciés, en ce qui a trait notamment aux rappels etc...
- 20.02 La Salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.
- 20.03 A son retour au travail, cette Salariée ne perdra aucun de ses droits acquis et sera rémunérée au taux applicable à sa classification au moment de son retour comme si elle n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 a) La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours semaine, du lundi au vendredi inclusivement;
- b) Cependant d'un commun accord entre l'Employeur, ses Salariés et l'Union l'horaire de travail ci-haut mentionné pourra être modifié. En conséquence l'Employeur s'engage à afficher tout nouvel horaire de travail une semaine à l'avance de ladite modification.
- 21.02 Tout travail exécuté au-delà de huit (8) heures par jour sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi le taux horaire régulier du Salarié à moins que d'un commun accord l'Employeur, ses Salariés et l'Union aient modifié l'horaire de travail pour réduire le nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans ce cas spécifique seulement, le travail exécuté au-delà des heures prévues à l'accord sera considéré comme temps supplémentaire à l'exception des chauffeurs de camion.
- 21.03 Si un Salarié travaille dans l'atelier ou à l'extérieur de l'usine de l'Employeur le samedi ou les jours fériés, il sera rémunéré à temps et demi.
- 21.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du Salarié.
- 21.05 a) Lorsqu'un Salarié est rappelé d'urgence après sa journée de travail normale, il sera rémunéré à temps et demi à compter du départ de son domicile jusqu'à son retour ou encore jusqu'à l'heure du début de sa prochaine journée régulière de travail selon la première de ces éventualités.
- b) Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à quatre (4) heures de travail au taux régulier.

c) Tout Employeur aura droit d'appointer un maximum de deux (2) Salariés à une liste de mise en disponibilité pour un travail d'urgence en dehors des heures normales de travail.

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

21.07 1. INDEMNITE DE PRESENCE

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.

2. EXCEPTIONS (le 1er paragraphe ne s'applique pas)

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

21.08 a) Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux Salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail. L'Employeur qui a vingt-cinq (25) Salariés ou plus devra céduer ces périodes de repos à des moments différents après entente avec l'Union.

b) Ces deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire s'appliquent en faisant les changements nécessaires aux Salariés affectés à un travail de soir ou de nuit.

c) Le Salarié qui sera requis de travailler en surtemps aura droit à une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire à la fin de son quart avant de reprendre le travail.

ARTICLE 22 - TRANSPORT ET REPAS

22.01 TRAVAUX LOCAUX (dans ou au-delà d'une zone de vingt-cinq (25) kilomètres).

a) Lorsque le travail à exécuter est situé dans une zone de vingt-cinq (25) kilomètres de rayon du centre de la Communauté Urbaine ou de la ville, selon le cas, où est situé l'atelier de l'Employeur, l'employé se rapporte au travail à l'endroit indiqué par l'Employeur à ses propres frais. Son temps commence à compter de l'heure autorisée pour le début de son quart à l'endroit indiqué (présument qu'il arrive à temps);

b) entre le début de son quart et la fin de son quart, toutes les heures comptent y compris le temps de déplacement d'un endroit à l'autre (exclusion normale des heures de repas). Le transport est aux frais de l'Employeur;

c) à la fin du quart, s'il doit retourner à l'atelier, le transport et le temps pour s'y rendre sont payés par l'Employeur, autrement son temps cesse à compter de l'heure de suspension du travail sur le chantier s'il n'est pas requis par l'Employeur de retourner à l'atelier;

d) Lorsque le travail à exécuter est situé dans une zone de plus de vingt-cinq (25) kilomètres de rayon du centre de la communauté urbaine ou de la ville, selon le cas, où est situé l'atelier de l'Employeur, mais que le domicile du Salarié est situé dans une zone de vingt-cinq (25) kilomètres de rayon du lieu de travail à exécuter, le Salarié s'y rend à ses propres frais.

e) A la fin de son quart en dehors de la zone de vingt-cinq (25) kilomètres, si l'employé n'est pas requis de retourner à l'atelier, l'Employeur fourni le transport jusqu'à l'endroit où il a requis l'employé de se rapporter au début de son quart et paye le temps pour s'y rendre.

f) lorsqu'un Salarié doit travailler pour trois (3) heures ou plus après l'heure où il fini normalement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de sept (\$7.00) pour son souper. Sil est avisé la veille qu'il doit travailler le lendemain et qu'on ne le fait pas travailler, il a alors droit à une indemnité forfaitaire de sept dollars (\$7.00). Dans le cas d'un chauffeur de camion, la somme de sept dollars (\$7.00) pour repas doit lui être payée s'il a travaillé onze (11) heures ou plus dans la même journée. Cependant un chauffeur de camion qui travaille plus de douze (12) heures dans la même journée aura droit à un autre repas payé aux taux prévus à l'article 22.02 a).

22.02 OUVRAGES ET VOYAGES AU LOIN

A) Les ouvrages et voyages au loin sont ceux où les Salariés sont requis par l'Employeur de loger sur place. Dans le cas d'un ouvrage au loin l'Employeur fournira le transport aller et retour et paiera jusqu'à concurrence de \$ 18.00 par jour pour les repas établis comme suit: \$ 4.00 pour le déjeuner, \$ 7.00 pour le dîner, \$ 7.00 pour le souper. Il paiera aussi les autres dépenses ordinaires ou nécessaires et, il comptera le temps du voyage au taux régulier simple. Le temps du voyage ne comprend pas cependant le voyage de nuit lorsque l'Employeur fourni le prix d'une couchette, ni le temps de résidence à l'hôtel si l'Employeur fourni le prix de la chambre. Pour toutes les autres dépenses ordinaires ou nécessaires le Salarié devra fournir à l'Employeur les reçus officiels.

b) Lorsqu'un Salarié travaille pour plus de huit (8) jours consécutifs au loin, l'Employeur paiera un montant de \$250.00 par semaine pour frais de chambre et pension. Dans un tel cas, les montants mentionnés aux article 22.02 a) et 22.02 d) ne s'appliquent pas.

c) Le temps du voyage par camion ou automobile pour se rendre aux lieux du travail (ou après la fin des travaux, pour en revenir) est compté jusqu'à un maximum des heures régulières de travail prévues pour chacune des journées aux paragraphes a) et b) de l'article 21.01; au taux simple selon le cas.

d) Une indemnité de vingt-cinq (\$ 25.00) dollars par jour pour logement est payée au Salarié par l'Employeur. Cependant s'il n'est pas possible au Salarié de trouver un logement pour vingt-cinq (\$ 25.00) dollars par jour il pourra obtenir une indemnité supérieure à la condition d'avoir obtenu, au préalable, l'approbation de son Employeur.

e) Le temps rémunéré ne comprend pas le temps en résidence.

f) S'il devient nécessaire qu'un Salarié voyage pour les affaires de la compagnie, le samedi ou le dimanche, il est payé au taux simple jusqu'à maximum des heures régulières de travail prévues pour chacune des journées aux paragraphes a) et b) de l'article 21.01.

g) Aucun des Salariés 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 (\$ 0.27¢) du kilomètre parcouru, qui est réputé couvrir tous les frais de véhicule du Salarié à l'exception des frais de stationnement (ces allocations devraient être faites en dehors du chèque de paie régulier).

ARTICLE 23 - CLAUSES GENERALES

- 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'intérêt commun, 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.
- 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 AVANTAGES SOCIAUX
- Chaque Employeur doit continuer de verser au Comité Paritaire de l'Industrie du Verre Plat une cotisation de vingt-cinq (\$ 0.25¢) 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 cinq cents (\$ 0.05¢) par heure effectuée.
- 23.05 Il est convenu et compris que la présente convention sera rédigée en langue française et en langue anglaise. Au cas de difficultés dans l'interprétation des présentes, le texte français prévaudra.
- 23.06 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant de retenues syndicales et indiquera ces montants, sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements, de chaque Salarié; ces formules seront remises aux Salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

La clause 14.01 prévoit que le taux qui y sont stipulés sont applicables à compter du 1er février 1983. Le montant de rétroactivité, résultant de cette disposition, s'applique seulement à l'augmentation salariale prévue aux articles 14.01, 14.02 et 14.04 et sera payé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 janvier 1986.

24.02 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 (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédent la date d'expiration de la convention collective ou de tout renouvellement.

MONTREAL, ce _____ jour de _____ 19____

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE DU
VERRE PLAT ET DU FENETRAGE DU
QUEBEC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES PEINTRES & MÉTIERS CONNEXES
DEMANDE D'ADMISSION

Section No. du Local

Date

JE, par la présente, demande d'être admis dans un Local d'Union de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, affiliée aux A.F.L.-C.I.O. et C.T.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 l'Organisation à être mon Représentant Exclusif à toute Convention Collective.

Signature du témoin

Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT :

Nom Tél:
Adresse
Date de naissance Etat Civil
Années d'expérience No. Ass. Soc.
Nom de l'employeur
Adresse de l'employeur

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A
Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Peintres & Métiers Connexes, Local No

Section les frais aux montants suivants :

- (1) Frais d'initiation au montant de \$.....
- (2) Arrérages de cotisations au montant de \$.....
- (3) Cotisations de \$..... par mois, telles déductions à partir du mois de et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivront.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A
Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Peintres & Métiers Connexes, Local No

Section les frais aux montants suivants :

- (1) Frais d'initiation au montant de \$.....
- (2) Arrérages de cotisations au montant de \$.....
- (3) Cotisations de \$..... par mois, telles déductions à partir du mois de et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivront.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....

APPENDICE "B"

FORMULE DE GRIEF

DATE:

Nom de l'Employeur

Adresse

Ville Tél:

Nom du Salarié

Adresse

Ville Tél:

Date d'embauchage

Classification Taux

Nature du grief: (Faire description sommaire des faits)

Remarques au verso

.....
Signature du Salarié

.....
Signature du Délégué d'Union

UNION

APPENDICE " C "

NOM DE L'EMPLOYEUR

1. L'Employeur signataire déclare être membre de l'ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE DU VERRE PLAT ET DU FENETRAGE DU QUEBEC;
2. Par les présentes, il accepte les dispositions de la convention collective annexée et y adhère.
3. Cette convention devra s'appliquer dans tous les établissements décrits ci-après à compter de la date prévue aux présentes:

ADRESSE DES ETABLISSEMENT ASSUJETTIS:

CE _____ jour de _____ 19 _____

ENDROIT

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION

POUR L'UNION

A P P E N D I C E " D "

1.00 JOURS FERIES

Les jours fériés suivants seront chômés:

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le vendredi Saint;
- La Fête de la Reine;
- Le jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël; (26 décembre)
- Le surlendemain de Noël; (27 décembre)
- La veille du jour de l'An; (31 décembre)

1.02 INDEMNITE DES JOURS FERIES CHOMES ET DES VACANCES ANNUELLES

Pour les Salariés travaillant sur les projets extérieurs non couverts par les autres clauses d'ancienneté un pourcentage de dix pour cent (10%) sur les vacances. Cette clause s'applique seulement au monteur mécanicien, monteur de verre et apprenti travaillant sur les projets extérieurs seulement spécifique tel que reconnu (section construction).

2.00 SECURITE ET SANTE

2.01 Tout Salarié qualifié qui est appelé à faire un travail de nuit d'urgence sur une réparation ou une installation de verre de plus de dix-huit pieds carrés (18 pi²) devra être assisté dans son travail par un apprenti et dans ce cas l'article 6.06 du présent appendice ne s'applique pas.

2.02 a) Les Salariés qui travaillent sur un échafaudage volant (swing-stage) devront vérifier si l'équipement dont ils se servent est sécuritaire avant de l'utiliser.

b) Dans le cas où un Salarié travaille sur un échafaudage volant (swing-stage) à un hauteur de plus de cinq (5) étages lorsqu'il s'agit de travaux d'installation ou de rénovation, l'Employeur devra fournir un échafaudage volant électrique.

3.00 CLASSIFICATION ET SALAIRE

3.01 La classification des emplois des Salariés travaillant à l'extérieur et des taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	<u>Salaire de départ</u>	<u>01.02.83</u>	<u>01.02.84</u>	<u>01.05.84</u>	<u>01.05.85</u>
1. Installateurs miroirs et montres compteurs	\$ 11.05	\$ 12.15	\$ 12.76	Ajustement s'il y a lieu à l'augmentation en % prévue au décret de la construction sans excéder 2%	Augmentation égale à l'augmentation en % prévue au décret de la construction.
2. Monteur Mécanicien	\$ 12.92	\$ 14.21	\$ 14.92	Ajustement s'il y a lieu à l'augmentation en % prévue au décret de la construction sans excéder 2%	Augmentation égale à l'augmentation en % prévue au décret de la construction.
3. Monteurs mécaniciens (poseurs de contre-porte, contre fenêtre, revêtement préfabriqué)	\$ 12.92	\$ 14.21	\$ 14.92	Ajustement s'il y a lieu à l'augmentation en % prévue au décret de la construction sans excéder 2%	Augmentation égale à l'augmentation en % prévue au décret de la construction.

3.02 L'augmentation minimale à laquelle un Salarié détenant un certificat de qualification aura droit à l'une ou l'autre des dates d'augmentation prévues, sera déterminée selon la qualification qu'il aura à la date d'augmentation applicable. Cette augmentation minimale ne devra pas être inférieure selon la catégorie d'emploi, aux augmentations stipulées ci-dessous:

1. s'il est:

- monteur mécanicien:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| a) à compter du 1er février 1983: | \$ 1.29 |
| b) à compter du 1er février 1984: | \$ 0.71 |
| c) à compter du 1er mai 1984: | Ajustement s'il y a lieu à l'augmentation en pourcentage prévue au décret de la construction sans excéder 2% |
| d) à compter du 1er mai 1985: | Augmentation égale à l'augmentation en pourcentage prévue au décret de la construction |

2. s'il est:

- Installateur de miroirs, montres comptoirs:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| a) à compter du 1er février 1983: | \$ 1.10 |
| b) à compter du 1er février 1984: | \$ 0.61 |
| c) à compter du 1er mai 1984: | Ajustement s'il y a lieu à l'augmentation en pourcentage prévue au décret de la construction sans excéder 2%. |
| d) à compter du 1er mai 1985: | Augmentation égale à l'augmentation en pourcentage prévue au décret de la construction |

4.00 PRIMES

4.01 A tout Salarié pendant qu'il travaillent sur un échafaudage volant (swing-stage) au-dessus du sol, l'Employeur paiera une prime de \$ 0.60¢ l'heure.

A tout Salarié qui travaille sur un échafaudage volant (swing-stage) au-dessus du quinzième (15ème) étage, l'Employeur paiera une prime de \$ 0.70¢ l'heure.

5.00 APPRENTISSAGE

5.01 La durée de l'apprentissage pour les monteurs mécaniciens est de trois (3) années.

5.02 Les taux de salaire des apprentis sont les suivants:

pour les monteurs mécaniciens, pour la première année d'apprentissage, 60% du taux alors en vigueur, pour la deuxième année d'apprentissage, 70% du taux en vigueur, pour la troisième année d'apprentissage, 85% du taux alors en vigueur.

5.03 Dès son entrée dans l'industrie assujettie au décret, l'apprenti doit s'inscrire au Comité Paritaire afin de rendre possible la vérification des différents stages de son apprentissage et de son expérience. L'Employeur ne peut engager un apprenti qui ne s'est pas conformé à la présente disposition.

5.04 Pour être admis, tout apprenti doit avoir dix-huit (18) ans révolus et avoir subi un test d'aptitudes du Comité. Son admission est sujette à la décision du Comité au Ministère du Travail.

- 5.05 Après chaque année d'apprentissage, de même qu'à l'expiration de son apprentissage, l'apprenti doit se présenter devant le bureau des examinateurs du Comité Paritaire pour y subir l'examen requis en vue de l'obtention de son certificat de qualification pour l'année suivante d'apprentissage.
- 5.06 Le rapport entre le nombre d'apprentis et celui des travailleurs qualifiés à l'emploi d'un Employeur ne doit pas être supérieur à un (1) apprenti pour deux (2) employés qualifiés dans le cas des monteurs-mécaniciens et les monteurs de verre et panneaux à tympan, le tout sujet à l'étape de grief.
- 5.07 Le Comité Paritaire peut exiger que les apprentis assistent aux cours organisés par la Commission d'apprentissage et déterminer le nombre d'heures de cours nécessaires pour être qualifiés.
- 5.08 Le Comité peut accorder des crédits d'apprentissage à tout apprenti qui suit, en plus des cours imposés, des cours supplémentaires offerts ou reconnus par le Comité.
- 5.09 La manutention des matériaux et des échafaudages de métiers peut être exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes dudit métier.
- 5.10 L'Employeur ne peut envoyer un Salarié travailler sur l'installation à l'extérieur de l'usine à moins qu'il ne détienne une carte de qualification ou un carnet d'apprentissage. L'apprenti n'a pas le droit de travailler seul sur l'installation, à l'extérieur de l'usine, sans la supervision d'un Salarié qualifié, le tout sujet à l'étape de grief.

Il est entendu que les autres articles de la convention non incompatibles avec ceux du présent appendice s'appliquent aux Salariés travaillant à l'extérieur.

APPENDICE " E "

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ADRESSE DES ETABLISSEMENTS ASSUJETTIS:

L'ancienneté stipulée aux présentes pour l'Employeur ci-haut mentionné est une ancienneté départementale.

LISTE DES DEPARTEMENTS

CE _____ JOUR DE _____ 19 _____

ENDROIT

POUR L'UNION

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION