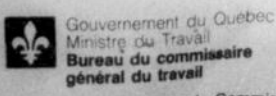


8539-9



DÉPÔT

8 4 0 7 1 3 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **08539-9**

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		Q 23168-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-12	84-06-12		84-06-12	86-10-31	30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Travailleurs du Verre Local 1135 110 ouest, Crémazie, Sae 640 Montréal, Qc H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Miroir Laurier Limitée 153, Boul. Laurier Laurier Station, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Létourneau & Stein 1150, rue Claire-Fontaine, Bureau 300 Québec, Qc G1R 5G4 Att: Me Jean Houle	Région <u>03-03</u> Activité <u>3562-05</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Demers* Date: **84-07-10**

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

003(113)

RECHERCHE

8539-9

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

MIROIRS LAURIER LTEE

ci-après appelée l'employeur

ET

UNION DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE
PLAT, local 1135

ci-après appelée l'Union

DU 12 JUIN 1984
AU 31 OCTOBRE 1986

PAR MESSAGE

84 JUN 12 14:30

E.C.G.T.
QUEBEC

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGES</u>
Article 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS	1
Article 2 - REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES	2
Article 3 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS	3
Article 4 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES	4
Article 5 - PROCEDURE DE GRIEF	6
Article 6 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES	8
Article 7 - ANCIENNETE	12
Article 8 - ABSENCES AUTORISEES	16
Article 9 - SECURITE ET SANTE	17
Article 10 - TABLEAUX D'INFORMATION	19
Article 11 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	20
Article 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	20
Article 13 - CLASSIFICATION DES SALAIRES	23
Article 14 - CLASSIFICATIONS (DESCRIPTIONS)	23
Article 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION	26
Article 16 - TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE	26
Article 17 - PRIMES	26
Article 18 - CONGE DE MATERNITE	27
Article 19 - HEURES DE TRAVAIL	27
Article 20 - TRANSPORT ET REPAS	30

Article 21 -	CLAUSES GENERALES	31
Annexe « A »		35
Annexe « B »		36

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 Miroirs Laurier Ltée.

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 de l'unité de négociation qui y est assujettie.

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 où 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 travail d'une personne exclue de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié de l'unité de négociation.

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, travaillant aux mêmes opérations ou aux mêmes produits.

1.09 L'unité de négociation visée par la présente convention collective est 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'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention s'applique en matière de relations de travail et autres sujets connexes.

2.02 La présente convention collective s'applique aux salariés de l'employeur régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.

2.03 De plus, 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 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 3.01 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 signer l'Annexe «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 tenu de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales et de droits d'entrée de tout salarié en défaut de son seul fait de payer à l'union lesdits montants.

3.02 L'employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa classification ou sa qualification. L'union avisera par écrit l'employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations et droits d'entrée et l'employeur, sur autorisation du salarié, fera la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.

3.03 Les retenues mensuelles prévues à la clause 3.02 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.

3.04 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.

3.05 a) 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.

3.06 L'employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié, assujéti à la présente convention, des dispositions, qui y sont contenues, relatives aux déductions syndicales.

3.07 L'employeur qui ne fait pas des remises, telles que décrites aux articles 3.02 et 3.03, doit payer un montant d'intérêts correspondant au montant prévu à l'article 100.12(C) du Code du travail, à compter de la date du défaut.

ARTICLE 4- DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

4.01 L'employeur accepte la nomination d'un délégué général et de deux autres délégués. Dans le cas où l'employeur créerait une faction de soir ou une faction de nuit; s'il doit y avoir un délégué sur la faction qui est créée, le nombre de délégués de jour est diminué d'autant.

4.02 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.

4.03 S'il n'y a qu'un délégué d'union nommé pour tout l'atelier, il sera considéré comme le délégué général d'union.

4.04 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. Cette ancienneté préférentielle ne vaut que pour la période de temps où le salarié occupe le poste de délégué général.

4.05 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.

4.06 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.

4.07 Visites périodiques des agents d'affaires

a) 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.

b) L'union s'engage à ne déranger aucunement la production pendant les visites de l'Agent d'affaires.

4.08 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 ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux.

4.09 Un délégué, qu'il soit général ou simple délégué, à la fois, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour enquêter sur un grief, ou discuter avec l'employeur, de l'application de la présente convention sous réserve des dispositions ci-après décrites:

- 1- Le délégué doit aviser et obtenir la permission de son contremaître avant de quitter son lieu de travail; laquelle permission ne lui est pas indûment refusée;
- 2- la durée de l'absence doit être raisonnable eu égard au problème soulevé;
- 3- la durée de l'absence sera enregistrée en conformité avec les méthodes adoptées dans le département;
- 4- l'employeur a le droit de limiter la durée de l'absence, s'il juge qu'il y a abus.

4.10 Si un salarié, membre de l'union, est élu ou nommé à une fonction permanente de l'union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois après en avoir prévenu l'employeur par écrit au moins trente (30) 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 5 - PROCEDURE DE GRIEF

5.01 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.

5.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la date où la cause d'action donnant lieu au grief a pris naissance, le salarié, l'union ou son délégué d'union, peut loger un grief par écrit. Ce grief est transmis à l'intérieur du délai ci-haut au directeur du personnel. Ce dernier doit soumettre une réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief.

5.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel (ou de son équivalent) ou de l'expiration de

son délai de réponse, le grief doit être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie.

5.04 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.

5.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

5.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.

5.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'union et l'employeur. Tous les autres frais sont à la charge respective des parties.

5.08 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.

5.09 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. 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 travaillées 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 toute autre part et ce, pour le temps où il aurait normalement travaillé.

5.10 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.

5.11 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.

ARTICLE 6 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

6.01 a) Les jours fériés suivants seront chômés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Surlendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An.

Dans le cas où le jour férié tombe un samedi, celui-ci est reporté au vendredi précédent et s'il tombe un dimanche, celui-ci est reporté le lundi suivant.

- b) La St-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 égales à 4%.

6.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées sujettes à la clause 6.04.

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 service continu à l'emploi de leur employeur mais moins de quinze (15) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines. Comme les salariés doivent 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 service continu à l'emploi de leur employeur auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines dont trois (3) seront consécutives. Comme les salariés doivent prendre leurs vacances annuelles durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, leur troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux dernières semaines complètes de juillet comme il conviendra à l'employeur.

La quatrième (4ième) semaine de vacances sera déterminée par ancienneté et pourra être prise aux dates qui conviendront à l'employeur.

- 6.03 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, une somme déterminée comme suit:

- a) Pour les nouveaux salariés ayant moins de 520 heures de travail accumulées dans l'Industrie du Verre Plat, qui n'ont pas de certificat de classification, une somme égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la semaine.
 - b) Pour tous les autres salariés ayant moins de cinq (5) ans de service continu à l'emploi de leur employeur, neuf point cinq pour cent (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 service continu à l'emploi de leur employeur, onze point cinq pour cent (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 service continu à l'emploi de leur employeur, douze point cinq pour cent (12.5%) du salaire gagné durant la semaine;
 - e) Pour les salariés ayant quinze (15) ans ou plus de service continu à l'emploi de leur employeur, treize pour cent (13%) du salaire gagné durant la semaine.
2. L'employeur doit, sur le talon de chaque 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
 - a) L'employeur doit verser à chacun de ses salariés le dix (10) décembre de l'année en cours l'indemnité créditée à ce salarié pour la première période de référence;

- b) L'employeur doit verser à chacun de ses salariés le deux (2) juillet de l'année alors en cours, l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence;
 - c) 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;
 - d) Par dérogation des sous-paragraphes précédents à la suite du décès d'un salarié, des héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés de ce salarié.
 - e) 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;
 - f) 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 les salariés qui reçoivent une indemnité égale à 4%.
- 6.04 a) L'employeur fermera son atelier pour fins de vacances pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Cependant si l'employeur doit continuer ses opérations pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, il pourra le faire en autant qu'il y ait accord entre le ou les salariés qui désirent travailler, l'Union et l'employeur. Cet accord devra être pris avant le premier juillet. Le ou les salariés qui auront travaillé pendant cette période pourront prendre leurs vacances annuelles à une date qui satisfasse le ou les salariés et l'employeur.

- b) Pour les salariés qui ont droit à une troisième ou quatrième semaine de vacances, elle(s) sera(ont) prise(s) durant les jours ouvrables.
- c) Si un congé prévu à l'article 6.01 a) 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 7 - ANCIENNETE

- 7.01 a) Tout salarié sera considéré comme un salarié temporaire et à l'essai durant les 120 premiers jours travaillés de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté.
- b) Après ses 120 premiers jours travaillés, ce salarié sera considéré comme un salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la 121ème 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 à la date de son embauche.
- c) Pendant sa période d'essai, un salarié ne peut contester une décision de l'employeur quant à sa rétrogradation, sa mise à pied, son congédiement.
- d) Dans le cas où l'employeur requiert à nouveau les services d'un salarié qui n'a pas complété ses 120 premiers jours de travail, bien que l'employeur ne soit en aucun temps obligé de rappeler un tel salarié, s'il le fait, dans les 6 mois de la fin d'emploi de ce salarié, le temps travaillé au cours de la première période d'emploi sera comptée pour fins de calcul des 120 premiers jours de travail.

Rien cependant dans la présente clause ne doit être interprété comme créant quelque obligation que ce soit, de rappeler des salariés qui n'ont pas complété leur 120 premiers jours de travail.

7.02 L'ancienneté des salariés visés par la présente convention est une ancienneté générale.

7.03 A l'occasion d'une mise à pied, d'un licenciement ou d'un rappel au travail, les règles suivantes s'appliquent:

- a) La réduction de personnel s'effectue par ancienneté. Le plus jeune salarié de la classification est le premier affecté.
- b) Le salarié affecté par la réduction de personnel peut déplacer un salarié de sa propre classification ou d'une classification à taux de salaire inférieur pourvu:
 - 1- qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
 - 2- qu'il soit en mesure d'exécuter dans un court laps de temps la tâche du salarié qu'il déplace.
- c) Le salarié déplacé en conformité avec les règles prévues au sous-paragraphe B du présent article peut à son tour exercer un déplacement de la façon prévue audit paragraphe.
- d) Si un salarié ne peut exercer des droits de déplacement en conformité avec les paragraphes b et c, il est alors mis à pied.
- e) Le salarié qui déplace un autre salarié par suite de l'application du présent article, reçoit le taux de salaire du salarié qu'il déplace et ce nonobstant toute disposition à ce contraire.

7.04 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. 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:

- a) d'une maladie ou d'un accident non industriel, auquel cas son ancienneté ne se perdra qu'après 24 mois d'absence pour un salarié détenant neuf (9) mois d'ancienneté au moment du début de son absence.
- b) d'une maladie ou d'un accident industriel, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après trente-six (36) mois d'absence.

Dans tous les cas prévus au présent paragraphe 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) un salarié mis à pied et qui est rappelé par son employeur alors qu'il avait perdu ses droits de rappel en conformité avec la présente convention mais qui est rappelé dans les douze (12) mois de sa mise à pied, se voit créditer à nouveau l'ancienneté qu'il avait au moment de sa mise à pied.

7.05 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.

- 7.06 a) Tout salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu 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 service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie dix (10) ans de service continu ou plus. Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit ou

lorsque le congédiement est maintenu par une décision arbitrale ou ne fait pas l'objet d'un grief, 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) Nonobstant le paragraphe a) des présentes, un salarié doit, préalablement à toute mise à pied quelle qu'en soit la durée, recevoir un préavis d'au moins une (1) journée travaillée avant sa mise à pied. A défaut par l'employeur de donner au salarié le préavis prévu au présent article, il recevra l'équivalent d'une journée de salaire à son taux régulier.

7.07 a) Dans le cas d'un poste nouvellement créé ou dans le cas d'un poste devenu vacant de façon permanente et que l'employeur décide de combler, 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'il reviennent au travail à la date indiquée par l'employeur pour combler ce poste.

- e) Si l'employeur ne peut combler le poste suivant la procédure prévue au présent article, il procède par voie d'embauche.

7.08 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.

7.09 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 le département.

Cette distribution se fera sur le quart où le travail en temps supplémentaire survient. Si les employés concernés refusent, l'employeur donnera la préférence aux autres plus anciens ayant déjà été affectés à cette tâche.

7.10 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 8 - ABSENCES AUTORISEES

8.01 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.

8.02 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 19.01.

8.03 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 au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à l'article 19.01 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 19.01. Sur demande de l'employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

- 8.04 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'une 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 9 - SECURITE ET SANTE

9.01 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.

- 9.02 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.
 - e) Chacun des droits prévus au présent article doit s'exercer en conformité avec la Loi sur la sécurité et la santé au travail.
- 9.03 a) L'employeur convient d'aménager dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, un endroit adéquat afin de permettre aux salariés de prendre leur repas et leur pause-café, le tout en conformité avec la Loi.
- b) L'employeur consent à réserver exclusivement aux salariées à son emploi une toilette. L'emplacement de celle-ci fera l'objet d'une entente entre les parties.

9.04 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.

9.05 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.

9.06 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.

9.07 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.

9.08 L'employeur convient que les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail font partie intégrante de la présente convention pour autant qu'elles s'appliquent aux lieux de travail. L'Union au cas de non respect de ces dispositions peut soulever un grief selon la procédure prévue.

9.09 L'employeur devra fournir aux salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants:

- masque
- casque de sécurité
- protecteur auditif
- gants
- tablier et tunique

L'employeur devra également fournir aux salariés les autres vêtements et équipements sanitaires et sécuritaires que la Loi l'oblige à fournir.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'INFORMATION

10.01 L'union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'atelier de l'employeur à l'endroit désigné par l'employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau 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.

10.02 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 11 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

11.01 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.

11.02 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.

11.03 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 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 La classification des emplois des salariés et les taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	Au 1er février 84	Au 1er novembre 84	Au 1er novembre 85
Aide Général	8.40	8.95	9.50
Emballeur	9.30	9.90	10.50
Chauffeur de camion			
Classe A	9.84	10.44	11.04
Classe B	9.69	10.29	10.89
Classe C	9.49	10.09	10.69
Polisseur d'égratignure- vérificateur			
Classe A	9.64	10.24	10.84
Classe B	9.30	9.90	10.50
Conducteur de machine auto- matique à biseauter, à polir, à étamer ou à couper			
Classe A	9.64	10.24	10.84
Classe B	9.30	9.90	10.50
Coupeur de verre			
Classe A	9.85	10.45	11.05
Classe B	9.40	10.00	10.60
Expéditeur-receveur	9.35	9.95	10.55
Biseauteur			
Classe A	9.87	10.47	11.07
Classe B	9.45	10.05	10.65

12.02 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 84	5.75
Au 1er novembre 84	6.00
Au 1er novembre 85	6.25

b) Après avoir accumulé mille cinq cents (1500) heures de travail dans l'industrie du Verre Plat, il doit être classé dans sa catégorie d'emploi soit aide-général ou B selon le cas. Il doit à ce moment recevoir le salaire stipulé pour sa classification à l'article 12.01 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.

12.03 Le taux d'embauche pour un nouveau salarié ne s'applique pas au chauffeur de camion.

12.04 a) L'augmentation minimale à laquelle un salarié détenant un certificat de qualification ou de classification autre qu'aide général 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.

1- à compter du 1er février 1984	60¢ l'heure
2- à compter du 1er novembre 1984	60¢ l'heure
3- à compter du 1er novembre 1985	60¢ l'heure

b) Pour la classification d'aide générale; les augmentations sont les suivantes:

1- à compter du 1er février 1984	55¢ l'heure
2- à compter du 1er novembre 1984	55¢ l'heure
3- à compter du 1er novembre 1985	55¢ l'heure

12.05 Période de paye et bulletin de paye: 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.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION DES SALAIRES

13.01 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 examinateurs, quant à la classification «A» ou «B» du salarié sera obligatoire et liera les parties.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATIONS (DESCRIPTIONS)

14.01 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.

14.02 Biseuteur

Ces salariés doivent être aptes à se charger des opérations de biseutage 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 les outils pour ces opérations et de l'opération de machines à courroie pour meuler et polir.

14.03 Conducteur de machines automatiques à biseauter et à polir
ou de machines automatiques à étamer

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. Ils doivent en bien connaître les mécanismes et pouvoir se charger de leur entretien.

14.04 Polisseur d'égratignures - vérificateur

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.

14.05 Polisseur - appareil à disque horizontal ou vertical de
feutre ou de liège

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.

14.06 Polisseur - machines à courroie

Ces salariés doivent être aptes à se charger de l'opération de tout équipement, de toutes machines et de tous les 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.

14.07 Conducteur d'équipement mobile pour charger et décharger

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.

14.08 Emballeur

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

14.09 Aide général

Ces salariés sont chargés d'assister tous salariés classifiés dans l'exécution de leurs fonctions et d'accomplir toute tâche non classifiée.

14.10 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.

14.11 Opérateur 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 verres, 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.

14.12 Dans le cas où l'employeur crée pendant la durée de la présente convention, une classification qui n'apparaît pas à la présente convention mais qui se retrouve dans le décret régissant l'employeur, ce dernier convient de respecter la description et le taux de salaire de la classification apparaissant au décret.

ARTICLE 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

15.01 L'employeur peut exiger qu'un salarié travaille temporairement dans une classification inférieure ou supérieure à celle à laquelle il appartient. Un employé travaillant dans une telle classification maintient le taux de salaire de sa classification régulière pendant les quinze (15) premiers jours consécutifs de travail dans cette nouvelle classification. Après quinze (15) jours consécutifs de travail dans la nouvelle classification, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle classification pour autant qu'il continue d'effectuer tout travail dans cette nouvelle classification. S'il retourne à son ancienne classification il est alors rémunéré au taux de salaire de son ancienne classification.

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

ARTICLE 16 - TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

16.01 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 17 - PRIMES

17.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe à l'intérieur, l'employeur paiera une prime de 60¢ l'heure.

17.02 a) L'employeur paiera à tous les salariés travaillant et assignés au quart du soir une prime de 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 35¢ l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre heures (minuit) et neuf heures.

17.03 A tout salarié qui agit comme expéditeur en chef, dirigeant le travail de d'autres expéditeurs, l'employeur paiera une prime de 40¢ l'heure.

ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE

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

Ces dispositions font partie intégrante de la présente convention.

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

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

19.01 a) La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, cinq (5) jours semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire de travail pour tous les salariés sera le suivant:

Lundi: 6h55 a.m. à 11h55 a.m.
12h55 p.m. à 16h40 p.m.

Mardi: 6h55 a.m. à 11h55 a.m.
12h55 p.m. à 16h40 p.m.

Mercredi: 6h55 a.m. à 11h55 a.m.
12h55 p.m. à 16h40 p.m.

Jeudi: 6h55 a.m. à 11h55 a.m.
12h55 p.m. à 16h40 p.m.

Vendredi: 6h55 a.m. à 11h55 a.m.

tout temps travaillé en dehors de cet horaire sera considéré comme du temps supplémentaire.

- 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.
 - c) Tout travail exécuté en dehors de l'horaire de travail stipulé à l'article 19.01 sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi du 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.
- 19.02 a) Dans le cas où l'employeur désire créer une faction de soir ou de nuit, les horaires de travail de ces factions de travail seront à la discrétion de l'employeur.
- b) Procédure d'assignation sur la faction de soir ou de nuit.
 - 1- Dans un premier temps, l'employeur doit assigner sur la faction de nuit le salarié possédant le moins d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
 - 2- Dans un deuxième temps, l'employeur doit assigner sur la faction de soir, le salarié possédant le moins d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans tous les cas, l'employeur doit assigner sur ces factions de travail, le salarié possédant le moins d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences

normales, sauf si à la demande d'un salarié ce dernier désire être assigné sur une de ces factions de travail. Dans ce dernier cas, l'ancienneté prévaudra en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. L'Union convient que la responsabilité de déterminer ceux ou celles qui peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche appartient à l'employeur, sous réserve du droit de contester cette décision par voie de grief.

19.03 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.

19.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

19.05 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.

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

19.07 1. Indemnité de présence

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

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.

- 19.08 a) La pratique passée quant à la durée et à la répartition de la période de repos sera maintenue pendant la présente convention.
- b) Le salarié qui sera requis de travailler en surtemps aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de sa faction avant de reprendre le travail à condition que la période de surtemps soit de trois (3) heures consécutives et qu'il n'y ait pas d'interruption entre sa faction de travail et la période de surtemps.

ARTICLE 20 - TRANSPORT ET REPAS

20.01 Lorsqu'un travailleur doit travailler pour trois (3) heures ou plus après l'heure où il finit normalement de travailler, sans avoir été avisé la veille et pour autant que ces heures sont effectuées immédiatement après la fin de son quart de travail sans qu'il y ait d'interruption, il a droit à une somme de 7,00 \$ pour le souper. Dans le cas d'un chauffeur de camion la somme de 7,00 \$ lui est payée s'il a travaillé onze (11) heures ou plus dans la même journée à l'extérieur de l'usine.

20.02 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 fournit le prix d'une couchette, ni le temps de résidence à l'hôtel si l'employeur fournit le prix de la chambre. Pour toutes les autres dépenses ordinaires ou nécessaires le salarié devra fournir à l'employeur les reçus officiels.

- b) 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 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).
- c) Dans le cas où le chauffeur de camion commence à travailler avant 5h30, l'employeur lui versera à titre d'indemnité pour son déjeuner, la somme de 4,00 \$.

Dans le cas où le chauffeur de camion termine de travailler après 19h00, l'employeur lui versera à titre d'indemnité pour son souper, la somme de 7,00 \$.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 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.

21.02 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, pour autant que le vote ait lieu après les heures de travail.

21.03 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.

21.04 - Avantages sociaux

L'employeur convient de verser au Comité Paritaire de L'Industrie du Verre Plat une cotisation de 28¢ par heure effectuée pour le compte de chacun de ses salariés, même si les 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 8¢ par heure effectuée.

21.05 Il est convenu et compris que la présente convention est rédigée en langue française.

21.06 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.

21.07 - Rétroactivité

L'article 12.01 prévoit que les taux de salaires qui y sont stipulés sont applicables à compter du 1er février 1984. Le montant de rétroactivité résultant de cette disposition s'applique seulement à l'augmentation salariale prévue aux articles 12.01, 12.02 et 12.04 et sera payé dans les 30 jours de la signature de la présente convention. De plus l'employeur accorde un montant de rétroactivité de \$0.30 l'heure travaillée au taux régulier pour le mois de janvier 1984. Toutes les sommes de rétroactivité prévues au présent article ne sont accordées qu'aux employés encore à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention.

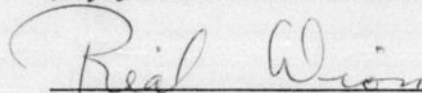
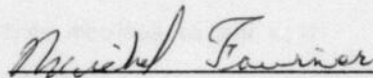
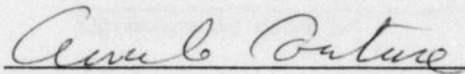
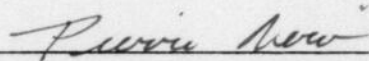
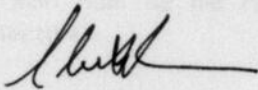
21.08 - Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le jour de la signature et se termine le 31 octobre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 12ième jour de juin 1984.

MIROIRS LAURIER LTEE

UNION DES VITRIERS ET
TRAVAILLEURS DU VERRE
PLAT, local 1135



ANNEXE « A »

Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section _____ Date _____

Vitriers et travailleurs du verre - local no 1135

Je, par la présente, demande d'être admis dans le local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, chartrée par F.I.P.M.C.. Si accepté comme membre, je promets d'obéir aux Lois du local d'Union et de la constitution de l'Union Internationale. J'autorise le local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et convention collective.

Signature du témoin

Signature du candidat

Veuillez imprimer en lettres moulées ce qui suit:

Nom _____ Tél. _____
Adresse _____ Ville _____
Code postal _____ Date de naissance _____
Etat civil _____ Occupation _____
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 vitriers et travailleurs du verre, local 1135,
chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

- 1) Frais d'initiation au montant de \$ _____
- 2) Arrérages de cotisations au montant de \$ _____
- 3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au
taux régulier selon la classification ou qualification du salarié,
par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur
pour la durée de cette convention et tout renouvellement qui
suivra.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à _____, ce _____ 19__.

ANNEXE « 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

LAURIER

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

DÉPÔT

8539-9

Dépôt N°:

8 6 0 8 0 5 1

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
Date	Signature	Reception
86-05-09		86-08-01
Durée	Du	Au
		Nombre de salariés régis par la convention collective
		Q 23168-02

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers Travailleurs du Verre Local 1135 110 ouest, Crémazie, Ste 640 Montréal, Qc H2P 1B9 Att: <u>Mme Sylvie Godard</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Miroir Laurier Limitée 153, Boul. Laurier Laurier-Station, Qc G0S 1H0 Att: <u>M. Robert Mercier</u> <u>Directeur Général</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>3552-05</u> Affiliation <u>09 IND</u>

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


 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: L'Usine No. 2 sera considérée comme étant intégrante de l'Usine No. 1

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
	86-08-12

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

003(113)

RECHERCHE

RM/hc

Rép:.....

LAURIER

QUÉBEC



C.T.
'86 AOU 9¹ mai 13:54 1986

Miroirs Laurier Ltée
Laurier Glass Ltd.

153, boul. Laurier
Laurier Station
Québec, Canada
G0S 1N0

(418) 728-2023
TÉLEX: 051-3503

Vitriers, Travailleurs du verre,
Local 1135,
A/S M. Roger Huot
110 Ouest, Crémazie,
Suite 640
Montreal (Québec)
H2P 1B9

Monsieur,

L'usine no 2 de Miroirs Laurier Ltée sera considérée
comme étant partie intégrante de l'usine no 1 et la
convention collective qui prévaut actuellement dans
l'usine no 1 sera appliquée à l'usine no 2 avec tous
les droits et privilèges y afférent.

Espérant le tout à votre satisfaction, nous
demeurons.

Vos tout dévoués
MIROIRS LAURIER LTEE

Robert Mercier
Directeur Général

Pierre Néron
sec. financier
gérant-d'affaires
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135

RM/hc

