



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 **09658-6**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 ^e Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14409-07	
Date	Signature 85-12-08	Réception 85-12-19	Durée	Du 85-12-08	Au 87-12-07	
					Nombre de salariés régis par la convention collective	46

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvia Godard 110 O. Boul. Crémazie, ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Ethier & Frères (1981) Ltée 16800 Charles St-Janvier, QC. JOL 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 6143 (8) Affiliation 09

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente: Convention collective et annexe modifiées signée: 85-12-18
Protocole de retour au travail signée: 85-12-18

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David/dg	Date 86-01-08

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

003 (094)

RECHERCHE

<p>Vitriers et travailleurs du Verre Local 1135. :</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>Benoit Nivon</i></p> <p><i>Christiane Bélisle</i></p> <p><i>Hector Lapierre</i></p> <p><i>Rosario Perron</i></p>	<p>Ethier & Frères (1981) Ltée.:</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>Rose Nivon</i></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

1 convention
2 ententes

Protocole de retour au travail entre:

Vitriers, Travailleurs du Verre local 1135 (UNION)

et:

Ethier & Frères (1981) Ltée. (EMPLOYEUR)

1) L'employeur s'engage à reprendre à son service avec tous leurs droits et avantages, tous les salariés à son emploi avant la date d'obtention du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en faveur de l'Union à moins que ceux-ci aient donné leur démission volontairement.

2) L'employeur annule et retire du dossier du salarié, tout avis disciplinaire de quelque nature qu'il soit donné au salarié, avant la date de la signature de la présente convention.

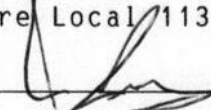
3) L'employeur s'engage à ne pas entreprendre aucune poursuite judiciaire y compris grief, contre des salariés, ex-salariés, représentants de l'union, la Fraternité Internationale des Peintres et Métiers connexes et représentants, de même pour tout organisme auxquels ceux-ci sont affiliés, pour des gestes posés ou omission avant la date de la signature de la présente convention collective.

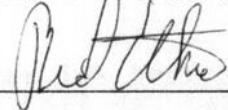
4) Une fois déposé au Ministère du Travail, le présent protocole fera partie intégrante de la convention collective en vigueur et donne droit à tous les recours prévus au code du travail, la loi et la convention collective.

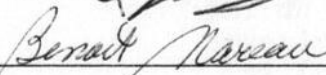
En foi de quoi, les parties ont signés, le 18 décembre 1985.

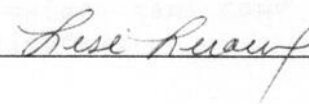
Vitriers et Travailleurs du
Verre Local 1135. :

Ethier & Frères (1981) Ltée.:

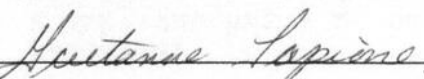


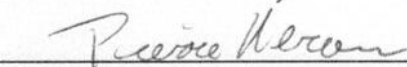












Lettre d'entente entre;

Vitriers, Travailleurs du Verre, Local 1135 (UNION)

et;

Ethier & Frères (1981) Ltée. (EMPLOYEUR)

La convention collective et annexe, sont modifiés,
comme suit.

Article modifié

Art 7.01 c) On ajoute après absence, pour mise à pied, ou si le salarié reçoit une indemnité pour ce jour de la CSST ou de l'Assurance-Chômage, pour maladie, le certificat médical est obligatoire.

Art 13.03 Pendant la présente convention, il n'y aura ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés.

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. Le salarié pourra déposer un grief pour contester la mesure disciplinaire.

L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des Salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie.

Art 21.02 c) Ajout

En aucun temps l'Employeur ne peut assigner sur le quart de soir un salarié travaillant sur le quart de jour sans son consentement.

Art 21.02 b) Ajout

L'Employeur ne peut modifier les heures normales de travail et de pause-café des salariés sans le consentement de l'Union, sauf pour des cas fortuits ou causes majeures.

L'Article 19.02 de la présente convention collective ne s'applique pas à M. Benoit Blanchette ni à M. Hermas Ladouceur.

[Handwritten signatures and initials]

M. Benoit Nareau est classifié préposé à la laveuse
et son salaire (taux horaire) sera de \$ 7.20 .

L'Union s'engage à verser à Ethier & Frères (1981) Ltée
la moitié des frais de location de salle, pour fins
de négociation, dans les 15 jours de la réception de
l'état détaillé de ces dits frais.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au
Ministère du Travail, fera partie intégrante de la conven-
tion collective en vigueur et donne droit à tous les
recours prévus au code du travail, la loi et la convention
collective.

En foi de quoi, les parties ont signés, le 18 décembre 1985.

Vitriers et Travailleurs
du Verre local 1135:

Ethier & Frères (1981) Ltée.

Maïtane Lapierre

Christiane Bélisle

Benoit Nareau

[Signature]

Pierre Nareau

Rid Ethier

Rose Levesque

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

ET

ETHIER & FRÈRES (1981) LTÉE

85 DEC 19 15:50



ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

- 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.
- 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: ETHIERS & FRÈRES (1981) LTÉE.
- 1.04 "CONVENTION" signifie la présente convention collective de Travail.
- 1.05 "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.
- 1.06 Les mots "Agent d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle.

1.07 Le mot "Contremaître" dans la présente convention désigne un employé non inclus dans l'unité de négociation, qui exerce le contrôle et la direction des salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplit pas le travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf:

- dans les cas d'urgence
- dans le but d'entraîner des salariés
- dans le but de remplacer temporairement un salarié absent, pourvu que ceci ne cause pas de mise à pied ou empêche des rappels au travail.

1.08 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.

1.09 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 choix de tout titulaire ou futur de ce poste, de même que la rétrogradation de tout salarié occupant ce poste relève exclusivement de l'Employeur et ne sont pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 Nouveaux salariés

L'Employeur consent à renseigner tous les nouveaux salariés, lorsqu'ils entreront au service de la compagnie, sur l'existence d'une convention collective entre l'employeur et l'Union et à donner à ces nouveaux salariés le nom du ou des délégué (s) d'Union.

2.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination au sens de la Loi, par l'employeur, à l'endroit de toute personne à l'emploi de l'employeur ou de l'Union, en raison de sa race, la couleur de sa peau, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou le fait qu'elle soit handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ni non plus en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la Loi.

2.03 Il n'y aura aucune discrimination, intervention, contrainte, oppression ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses représentants au sujet ou à l'égard des activités syndicales ou des membres de l'Union.

2.04 L'Employeur peut sous-traiter à une compagnie, individu ou à un sous-traitant un travail qui serait régis par la présente convention, à la condition que ceci ne crée pas de mise à pied ou n'empêche pas de rappel au travail sur le quart de jour.

2.05 Changements technologiques

a) Dans le cas où l'employeur fait des changements technologiques qui risque d'avoir un impact sur le poste du salarié, il devra aviser l'Union au moins soixante (60) jours à l'avance.

b) L'Employeur s'engage à donner une période d'essai et de formation aux salariés touchés, afin que ceux-ci puissent s'adapter à ces changements technologiques.

c) Si leur poste est aboli suite à ces changements technologiques, l'article 8 s'appliquera.



ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION

3.01 Reconnaissance et juridiction de la convention:

L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la Province de Québec: "Tous les employés et salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs, des employés de bureau, du responsable des terres agricoles, assistant mécanicien, du mécanicien et du coordonnateur des opérateurs de chariots élévateurs."

3.02 La présente convention ne s'applique pas à un administrateur ou officier d'une corporation, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été chargée par les salariés ou une association accréditée.



ARTICLE 4

- 4.01 A) Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union le jour de son engagement, et doit signer l'appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'Employeur précompte 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 fait 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 salarié pour le seul motif qu'il a 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 à 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 de négociations, une cotisation syndicale fixée par l'Union ou un montant égal à celle-ci. L'Union avise par écrit l'employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations et droits d'entrée et l'employeur, sur l'autorisation du salarié fait la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.

4.03 Les retenues mensuelles, droits d'entrée et arrérages prévus à l'article 4.02 seront remis 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.

En même temps que chaque remise, l'Employeur fournit à l'Union un état détaillé mentionnant les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur classification et les montants retenus à chacun respectivement.

L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant des cotisations mensuelles et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.

4.04 Dans le cas de nouveau salarié, l'Employeur remet copie de la formule d'adhésion dûment remplie (annexe A) au délégué général, dans la semaine suivant immédiatement l'embauche.

4.05 A) L'Employeur doit 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 doit 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature is located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS 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'excède pas trois (3).
- 5.02 S'il n'y a qu'un Délégué d'Union nommé pour tout l'atelier, il est considéré comme le Délégué Général d'Union.
- 5.03 Un délégué général d'Union doit être un salarié ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté, et il sera aussi le dernier mis à pied.
- 5.04 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer, dans la mesure du possible, avec le ou les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 5.05 L'Union s'engage à donner instruction à ses Officiers, Délégués d'Union et membres de donner leur collaboration la plus entière, dans la mesure du possible, à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.
- 5.06 Agent d'affaires
L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés. Ce dernier signalera sa présence à l'employeur ou à un de ses représentants à son arrivée.

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

5.08 L'agent d'affaires peut, une fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, vérifier ses listes de précomptes de cotisations syndicales déjà reçues de l'Employeur à l'établissement et au temps convenu avec l'Employeur.

5.09 Pour faciliter le travail des agents d'affaires et des délégués, l'Employeur s'engage à fournir les informations et documents aux problèmes touchant l'interprétation et application de la convention.

5.10 1. Il sera permis aux délégués d'Union, de quitter leur travail sans perte de salaire de base et d'avantages pour s'occuper des affaires de l'Union, à la condition que:

2. 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;

- 5.10 3. que le délégué d'Union avise son contremaître avant de quitter son travail et;
4. que le temps d'absence du Délégué d'Union soit enregistré en conformité selon les méthodes adoptées dans le département;
5. L'Employeur pourra limiter ce temps, s'il juge qu'il y a abus.
- 5.11 Lors de toute rencontre entre l'Employeur et un Salarié impliquant une mesure disciplinaire ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le Salarié qui le demande peut être accompagné du délégué général ou en son absence d'un délégué.
- 5.12 L'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux les délégués autorisés de l'Union pour discuter de tout grief.
- 5.13 L'Employeur accorde les congés nécessaires sans rémunération aux personnes désignées par l'Union pour participer à des activités spéciales prévues par l'union et les différents organismes syndicaux auxquels l'union est affiliée. L'Union avisera l'Employeur une semaine à l'avance.
- 5.14 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 est autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois après avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

(suite)

5.14 A l'expiration du congé sans solde ou à tout autre moment après avoir avisé son Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, le Salarié réintègre la fonction qu'il occupait. Si cette fonction n'existe plus, le Salarié peut se prévaloir de la clause d'ancienneté.

5.15 Comité de négociation

a) Les membres du comité syndical au nombre de trois (3) sont libérés de leur travail sans perte de rémunération pour participer aux négociations de la convention collective avec l'Employeur. A la fin des négociations, l'Union paiera la moitié des salaires versés à ces derniers sur réception de l'avis de l'Employeur.

b) En plus des congés prévus à la clause 5.15 a), les membres du comité de négociation peuvent être libérés sans solde après avoir donné un préavis raisonnable à leur Employeur, afin de leur permettre de participer aux séances de préparation de la convention collective.

c) A la fin des présentes négociations, l'Employeur devra rembourser à l'Union, la moitié des salaires que celle-ci aura versés aux Salariés, et ceci dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'état de compte soumis par l'Union.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 6.01 L'Union, le délégué général, délégué ou un Salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou toutes mésententes concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.
- 6.02 a) Un grief doit être logé par écrit au directeur du personnel ou l'équivalent, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Le directeur du personnel ou l'équivalent soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- b) Si l'Employeur ne donne pas de réponse dans le délai prescrit; le grief est accueilli.
- 6.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel (ou de son équivalent) ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

- 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 peut s'adresser à l'expiration du délai ci-avant mentionné au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.
- 6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention 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 sont défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont à titre impératif. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication.
- 6.09 Dans le cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - ou
 - b) Maintenir la décision de l'Employeur;
 - ou
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.

- 6.10 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 6.11 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas de mesures disciplinaires.
- 6.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur doit donner au salarié concerné, un avis écrit comprenant les faits et raisons dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction, et en remet copie dans le même délai à l'Union.

Dans le cas d'avertissement verbal, il se fait en présence d'un délégué.

- 6.13 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié après dix (10) mois de leur date.
- 6.14 a) Le salarié doit prendre connaissance des règlements d'ordre et de discipline de l'Employeur à condition qu'ils soient affichés au babillard de la cafétéria.
- b) Le salarié ou le Syndicat qui considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de ces règlements, peut soumettre son cas à la procédure de grief.

6.15 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés, ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, l'Union peut faire un grief collectif et le soumettre au directeur du personnel ou l'équivalent.



ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

7.01 a) Les jours suivant seront chômés:

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël (26 décembre)

b) La fête de la Saint-Jean Baptiste est un jour férié, chômé et payé.

c) L'indemnité de jours fériés auxquels le salarié a droit est équivalent à sa pleine rémunération pour une journée normale de travail. Le salarié en probation n'a pas droit aux indemnités prévues pour les jours fériés. Dans tous les cas, pour avoir droit au congé férié payé, le salarié doit être présent la veille et le lendemain, à moins d'une raison majeur; en cas d'absence pour maladie, le certificat médical est obligatoire.

Les deux demi-veilles (24 décembre à midi et 31 janvier à midi) précédant Noël et le Jour de l'an sont considérées comme des jours fériés et chômés, toutefois, ceux-ci ne sont pas rémunérés.

7.01 d) Dans le cas où un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est reporté, après entente entre les parties, au jour ouvrable précédant ou suivant, et ce jour est alors considéré comme un jour férié.

e) Lorsque un congé ou des congés, tel que défini à l'article 7.01 a), tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un Salarié, celui-ci pourra, s'il le désire, prendre ce jour ou ces jours de plus à une date avant ou après sa période de vacances ou à tout autre moment s'il le désire après entente avec l'Employeur. Ce dernier ne peut refuser ce choix sans motif valable.

7.02 Vacances payées:

a) Tout Salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de son salaire gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Selon le nombre d'année ou de services continus au 30 avril de chaque année, le Salarié bénéficie de la rémunération de congé suivante:

B)

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Un jour à moins d'un an	Un jour de congé par mois, maximum dix (10) jours	4 %
Un an à moins de cinq ans	Deux (2) semaines	4 %



(Suite 7.02 b)

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Cinq ans mais moins de quinze ans	Trois (3) semaines	6 %
Quinze ans et plus	Quatre (4) semaines	8 %

c) Dans tous les cas, chaque employé recevra pour chaque semaine de vacances auquel il a droit, la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, ou l'indemnité en pourcentage (%) sur le montant brut de ses gains totaux, le montant le plus élevé des deux.

d) Lors du décès d'un Salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances de ce Salarié.

7.03 a) L'Employeur accorde durant la période du 1er juin au 31 août, la possibilité à chaque Salarié de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances. A toutes les semaines durant cette période du 1er juin au 31 août, l'Employeur accordera la possibilité à au moins trois (3) empaqueteurs, deux (2) journaliers (préposé à la laveuse) et à un (1) chauffeur, de partir en vacances.

b) En dehors de cette période (1er juin au 30 août), les dates de période de vacances seront fixées après entente avec le Salarié et l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 7.03 c) Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra dans le choix de la période de vacances en débutant par le plus ancien.
- 7.04 a) L'Employeur affichera une feuille le 1er mai pour que les Salariés choisissent leur période de vacances.
- b) Dans tous les cas, le Salarié doit prendre ses vacances au cours de la période de référence.



ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée de services continus 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 interrompu sans qu'il y ait résiliation du lien d'emploi.
- 8.02 Tout nouveau Salarié acquiert de l'ancienneté après trente (30) jours de travail et elle est alors rétroactive à la date de son embauche.
- 8.03 Tout nouveau Salarié n'ayant pas terminé sa période de probation prévue à l'article 8.02 n'a aucun droit d'ancienneté. L'Employeur n'est pas tenu de fournir de motif si ce dernier décide de mettre fin à l'emploi du Salarié durant sa période de probation.
- 8.04 Dans le cas où un Salarié en probation ne termine pas celle-ci et qu'il est rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant la date de sa terminaison de son emploi, il se verra reconnaître les jours travaillés antérieurement pour les fins de calcul de sa période de probation et son ancienneté sera calculée rétroactivement à la date de son dernier retour au travail.
- 8.05 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté générale.

8.06 a) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard au 1er avril, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général, la liste de tous les Salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse et code postal
- date d'entrée
- numéro d'assurance sociale
- date de naissance
- numéro de téléphone
- classification
- salaire
- quart de travail

b) Au plus tard, le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général d'Union, les nouvelles adresses, le code postal, et les nouveaux numéros de téléphone des Salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste prévue à l'article 8.03 a), liste du 1er avril

8.07 La liste prévue à l'article 8.06 (liste du 1er avril) amputée de l'adresse, code postal, du numéro de téléphone et de la date de naissance est affichée au plus tard le 5 avril par l'Employeur, à un endroit accessible aux Salariés, pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout Salarié ou l'Union peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues.

- 8.08 Si un Salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui remet une copie de la liste d'ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le Salarié peut contester son ancienneté.
- 8.09 Dans tous les cas de postes, nouveaux postes, postes vacants, l'Employeur s'engage à offrir la tâche au Salarié ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.10 Un Salarié transféré à un autre emploi à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours de travail du transfert ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, dont la preuve lui incombe, ou si, dans le même délai, le Salarié lui-même désire revenir à son ancienne occupation.
- 8.11 Dans tous les cas de postes vacants ou de nouveaux postes, l'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, ledit poste avec toutes les informations pertinentes. L'affichage devra se faire à l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la vacance dudit poste.
- 8.12 a) Est considéré, comme ayant appliqué sur ledit poste, le Salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage.

- 8.12 b) Dans le cas d'un Salarié en vacance ou en congé autorisé, l'Union, le délégué général ou délégué peut signer au nom du Salarié sur la feuille d'affichage. La candidature dudit Salarié sera considérée dans la mesure où ce dernier sera disponible le jour où le poste sera ouvert.
- 8.13 A la fin de la période d'affichage telle que prévue à l'article 8.11, l'Employeur, accompagné du Délégué général ou de substitut, s'il y a lieu, consultent et approuvent mutuellement la feuille d'affichage où les Salariés ont apposé leur nom, et en remet immédiatement une copie au Délégué concerné.
- 8.14 Le poste est accordé au Salarié ayant le plus d'ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et ce, suivant les dispositions de l'article 8.09.
- 8.15 Lors d'une mise à pied, c'est le Salarié en probation qui est mis à pied en premier. Par la suite, c'est le Salarié possédant le moins d'ancienneté général qui est mis à pied. Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied, en commençant par le plus ancien.

8.16 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 an de services continus, de deux (2) semaines, s'il justifie de un (1) an à cinq (5) ans de services continues, de quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de services continus et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de services continus ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave du Salarié, ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au Salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

8.17 Le Salarié qui est mis à pied temporairement pour manque de travail pour plus d'une semaine reçoit un préavis minimum de un (1) jour ouvrable avant que la mise à pied ne soit en vigueur. A défaut de ce préavis, le Salarié reçoit la rémunération pour le temps du préavis en cause.

8.18 Un Salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

I- S'il quitte volontairement son emploi,

II- S'il est congédié pour cause,

III- S'il est absent de son travail pour plus de sept (7) jours consécutifs sans permission ou raison valable;

8.18 IV- Après une mise à pied, accident ou maladie de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

V- S'il a fait défaut en cas de mise à pied pour pénurie d'ouvrage de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine, par lettre recommandée et postée par l'employeur à sa dernière adresse connue, avec copie à l'union par courrier recommandé au même moment. Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'employeur la preuve, pour raison de maladie ou d'accident, ou toute autre raison hors du contrôle du salarié, qu'il ne peut se présenter au travail et qu'il avise l'employeur par lettre recommandée dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'employeur.

VI- Si le salarié est promu ou transféré à un poste non couvert par le présent certificat d'accréditation.

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISÉES

9.01 Congés de décès:

Le Salarié a droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs de calendrier suivant immédiatement le décès de son conjoint (conjointe) ou de son enfant. Les jours ouvrables durant cette période seront payés normalement, à leur pleine rémunération.

9.02 a) Le Salarié aura droit à un congé consécutif de trois (3) jours de calendrier suivant immédiatement le décès de son père, mère, frère, ou soeur. Les jours ouvrables durant cette période seront payés normalement à leur pleine rémunération.

9.02 b) Dans le cas du décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, grand-mère, grand-père, petit-fils ou petite-fille, le Salarié a droit à une (1) journée de congé le jour des funérailles. Ce jour sera payé à la condition qu'il tombe un jour ouvrable.

9.03 a) Un Salarié peut s'absenter du travail le jour de son mariage sans réduction de salaire.

b) Il a en outre droit à un congé sans solde de deux (2) semaines s'il le désire, après entente avec l'Employeur. Ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

c) 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;



9.03 d) Le Salarié peut aussi s'absenter du travail, sans perte de rémunération le jour du mariage de l'un de ses enfants.

9.04 Juré

Un Salarié appelé à agir comme jurés, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme juré, sa pleine rémunération, moins la différence versée à ce titre par la Cour.

9.05 Congé Maladie

Les employés bénéficient d'un crédit cumulatif en congé de maladie qui sera rémunéré de la façon suivante: un (1) an et moins, un quart ($\frac{1}{4}$) de jour par mois, pour celui qui a un (1) an et plus, un demi ($\frac{1}{2}$) jour par mois.

9.06 a) Au début de chaque mois, l'Employeur crédite à l'employé le crédit de congé de maladie auquel il a droit, selon les dispositions de l'article 9.05.

b) On droit à ce crédit, les employés qui ont terminé leur période de probation.

c) Ce crédit en maladie n'est pas cumulatif au delà du 30 novembre de chaque année, date à laquelle les jours ou partie de jour accumulés et non utilisés seront payés à la valeur du taux régulier où ces jours ont été acquis en regard de chacun des employés concernés. Ces jours seront payables le 30 novembre de chaque année.

la première fois qui suit le 30
A.P.

[Handwritten signature]

- 9.06 d) Une mise à pied, une absence autorisée, ou une absence pour maladie ou accident n'affecte pas le droit à recevoir le crédit de congé de maladie, en autant que le Salarié ait travaillé dix (10) jours dans le mois.



ARTICLE 10 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

10.01 L'Employeur prend 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.

10.02 a) Sous réserve du paragraphe b), si un Salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il est 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 équipement dégageant des gaz, vapeurs toxiques, poussières 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 droit, de bénéfice, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit, si après inspection par la C.S.S.T. il est confirmé que le Salarié était justifié d'agir de la sorte.

- 10.03 L'Employeur devra fournir des troussees de premiers soins à chacun des groupes de Salariés travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'Employeur, et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces troussees.
- 10.04 L'Employeur doit aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses Salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leurs repas et pauses café.
- 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 ou d'une rechute et qui arrête de travailler aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident ou de la rechute, en plus, l'Employeur devra se conformer à la Loi des accidents du travail.
- 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.
- 10.08 a) L'Employeur doit remettre copie à l'Union et au coprésident syndical du comité de santé sécurité, à chaque mois, les procès verbaux du comité de santé et sécurité.

10.08 b) L'Employeur devra fournir aux Salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: protecteur auditif. L'Employeur devra également fournir aux Salariés les autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la Loi l'oblige à fournir.

c) L'Employeur fournira aux empaqueteurs, trois (3) paires de gants neufs par mois. Lors de la remise des gants neufs, le Salarié remettra à l'Employeur dans la mesure du possible, les gants usagés. Dans le cas où le Salarié a besoin dans le mois de plus de trois (3) paires de gants neufs, le Salarié paiera la somme de \$1.00 pour chaque paire ad-
ditionnelle.

d) L'Employeur fournira aux Salariés travaillant aux "patates" et aux "carottes" qui sont sujets à mouiller leur vêtement, des tabliers imperméables.

e) L'Employeur devra fournir aux Salariés travaillant au rebut, une paire de botte en caoutchouc adéquate.

10.09 Tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit une période d'entraî-
nement théorique et pratique.

10.10 a) L'Employeur continue de verser au Salarié blessé ou malade à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, l'équivalent de la compensation prévue par la C.S.S.T., conformément à la Loi.

- 10.11 Lorsqu'il survient un accident de travail grave, le délégué général doit en être avisé dans les plus brefs délais.
- 10.12 Si en raison d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle un Salarié est incapable selon son médecin de continuer à occuper ses fonctions, l'Employeur devra le transférer à une autre occupation tout en tenant compte de l'ancienneté du Salarié. Dans le cas où il n'y a pas de poste disponible ou de travail disponible, le Salarié pourra se prévaloir de l'article 8.18, quatrième alinéa.



ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 11.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au délégué général d'Union.
- 11.02 L'Union peut afficher sur ce tableau les documents signés par le délégué général ou un agent d'affaires.
- 11.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 11.04 L'Emplacement du tableau d'affichage est situé dans la cafétéria.



ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de diriger, d'administrer et de gérer son entreprise selon ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

12.02 L'Employeur peut déposer tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

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 classer, de reclasser ou de suspendre. Elle reconnaît aussi que c'est le droit de l'Employeur de punir ou de congédier tout Salarié pour cause. Il est expressément entendu et compris que l'insubordination, l'inattention au travail, l'incompétence ou une infraction sérieuse aux règles et règlements de l'atelier seront acceptées comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un Salarié. Les droits de gérance de l'Employeur seront exercés de façon compatibles avec les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 13 -PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCKOUTS

- 13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève et ni contre-grève (lockout).
- 13.02 En aucun temps, un Salarié ne peut être pénalisé pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage.



ARTICLE 14

14.01 Le mode de paiement en vigueur est le système "salaire à l'heure".

a) Fréquence de paiement: tout Salarié sera payé une fois par semaine selon le taux qui s'applique à son poste ou aux postes qu'il aura occupé(s) au cours de la semaine et ce, conformément au registre des postes (annexe B).

b) La rémunération du Salarié doit être versée en chèque le jeudi à (midi) 12:00 heures a.m. dans la semaine de paie. L'Employeur doit remettre au Salarié avec chaque paie, un état détaillé, séparé, contenant les mentions suivantes:

- a) Les noms et prénoms 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

c) Tout erreur sur les chèques de paie ou sur le montant en espèce sera corrigée en dedans de trois (3) jours ouvrables après qu'elle aura été rapportée.

d) Toute fiche de temps qui serait jugée inacceptable sera corrigée par l'Employeur ou représentant. Le Salarié impliqué devra en être avisé en présence du délégué général d'Union.

14.02 Dans le cas ou le jour de paie tombe un jour férié, l'Employeur doit verser la paie le jour précédent.

14.03 Taux supérieur de salaire

a) Quel 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 cette classification tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

b) Dans le cas d'une erreur de classification, aucun remboursement ne sera réclamé par l'Employeur si cette erreur se poursuit au delà d'un mois, cependant, le taux horaire sera corrigé.



ARTICLE 15 - EQUIPEMENT

15.01 L'Employeur doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail d'exigent, tout l'équipement nécessaire pour le travail des Salariés.

Handwritten signature consisting of two lines of cursive script.

ARTICLE 16 - STANDARD DE PRODUCTION

16.01 Dans le cas ou l'Employeur impose des standards de production et qu'il y a mécontentement entre l'Union et l'Employeur sur ceux-ci, un arbitre aura juridiction pour décider si le standard de production est acceptable ou non, et l'article 6 s'appliquera.



ARTICLE 17 - CHANGEMENT DE POSTE OU TÂCHE

- 17.01 Le Salarié promu ou transféré suite à un affichage reçoit, au départ dans son nouveau poste, le salaire prévu audit poste.
- 17.02 Si un Salarié est temporairement transféré sur un poste comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de ce poste à savoir le taux le plus élevé, à la condition qu'il travaille au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) (quatre [4] heures) et plus.
- 17.03 Si un Salarié est temporairement transféré à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre Salarié ou pour toute autre raison sur un poste comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de son poste régulier.



ARTICLE 18 - DROITS ACQUIS

18.01 Tout salarié travaillant en temps supplémentaire a le droit de prendre le temps nécessaire, sans perte de rémunération, pour loger un appel téléphonique chez lui.

Tout salarié travaillant en temps supplémentaire a droit à une pause café de dix (10) minutes sans perte de rémunération, après trois (3) heures de travail en temps supplémentaire.

Tout les salariés pourront stationner leur voiture gratuitement sur le terrain de l'Employeur, comme auparavant.

Le soir, l'Employeur s'engage à éclairer ledit stationnement.

Dans le cas des chauffeurs, la politique concernant les repas et postes de péage est maintenue.



ARTICLE 19 - PRIME

- 19.01 Si un salarié du quart de jour, à la demande de l'Employeur travaille sur les heures du quart de soir, il aura droit à une prime de trente (0.30¢) cents sauf si le salarié est payé en temps supplémentaire pour ces heures travaillées, la prime ne s'appliquera pas.
- 19.02 L'Employeur paiera à tout Salarié nommé chef d'équipe une prime de cinquante cents (0.50¢) l'heure, non majorée s'il travaille en temps supplémentaire.



ARTICLE 20 - CONGÉS DE MATERNITÉ

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, ainsi que la date probable de son retour au travail.

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.



20.01 (suite)

3. 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 écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date probable de son retour au travail, 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 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 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.



20.01 6. 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 de 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 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

9. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.



20.01 10. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e 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 six (6) semaines.

12. Sauf dans le cas des clauses 9 et 10, l'Employeur doit faire parvenir à la Salariée, dans le cours de la 4^{ème} 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.

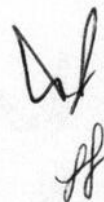
14. La Salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

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.

- 20.01 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 bénéficié 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 Dans les deux (2) semaines précédant la fin de ce congé de maternité, la salariée peut demander à l'employeur de lui accorder un congé sans solde d'au maximum un (1) an après la date d'accouchement.

20.03 En tout temps durant ce congé, la salariée peut, sur avis écrit à l'employeur, y mettre fin. Dans ce cas, l'employeur doit réintégrer la salariée dans les cinq (5) jours suivant la réception de cet avis. Durant ce congé sans solde la salariée est considérée absente conformément à l'article 8.18, alinéa 4.

20.04 Pour avoir un congé prévu à l'article 20.03, la salarié doit avoir un (1) an d'ancienneté à son dernier jour de travail.



ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL

21.01 La semaine normale de travail est de quarante heures et demie (40h½), échelonnée sur cinq (5) jours consécutifs, effectif à la signature de cette convention. L'employeur garantira au salarié ayant au moins un an d'ancienneté, au moins trente heures (30) de travail à chacun de ses employés, le tout sans préjudice au droit de l'employeur de faire des mises à pied.

QUART DE JOUR

LUNDI au JEUDI

7h30 à 12h00 / 13h00 à 17h00

VENDREDI

7h30 à 12h00 / 13h00 à 15h00

QUART DE SOIR

LUNDI AU VENDREDI

Le quart débute à 18h00

21.02 a) PAUSE CAFÉ

PAUSE CAFÉ - QUART DE JOUR

9h45 à 10h00 / 15h00 à 15h15




21.02 (suite)


PAUSE CAFÉ - QUART DE SOIR

1) Dans le cas du quart de soir, si le salarié travaille moins de trois (3) heures, il a droit à une pause café payée de dix (10) minutes dans le milieu de ses trois (3) heures.

2) Dans le cas du quart de soir, si le salarié travaille au moins cinq (5) heures, il a droit à une pause café payée de quinze (15) minutes dans le milieu de ses cinq (5) heures.

3) Dans le cas où le salarié travaille huit heures et demie (8h $\frac{1}{2}$), l'article 21.08 s'appliquera.

PP. 

21.02 c)  L'horaire de travail ci-dessous défini pourra être modifié par l'Employeur pour les chauffeurs, aide-chauffeurs et hommes de champs, de telle façon que ceux-ci puissent débuter ou terminer avant ou après les heures normales mentionnées ci-haut.

21.03 a) Tout salarié qui a complété sa journée normale de travail, soit pour le lundi au jeudi huit heures et demi (8h $\frac{1}{2}$), ou pour le vendredi six heures et demi (6h $\frac{1}{2}$), devra être payé au taux de temps et demi (1.5) correspondant à son taux régulier. Ceci s'applique pour tous les quarts de travail.

b) Tout salarié du quart de jour effectuant du travail le samedi, doit être rémunéré au taux effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).




- 21.03 c) Pour les salariés travaillant à temps partiel sur le quart de soir, ils seront payés à temps et demie le samedi, après avoir complété huit (8) heures et demie (8½) de travail ou après avoir complété quarante (40h½) heures et demie dans la semaine de travail.
- 21.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré en raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.
- 21.05 Tout travail effectué un jour férié sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié, en plus, le salarié recevra son indemnité de jour férié.
- 21.06 a) Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille et qui 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, à la condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf dans les cas de forces majeures indépendantes de la volonté de l'Employeur.
- b) L'indemnité prévue au paragraphe A sera de trois (3) heures pour le cas du quart de soir.

- 21.07 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de quatre (4) heures de travail au taux du salaire applicable dans la convention collective, ceci pour chaque appel. Dans le cas où le salarié désire quitter avant l'expiration des quatre (4) heures, il recevra la rémunération pour les heures travaillées uniquement.
- 21.08 Le salarié a droit à une interruption de travail à titre de pause café de quinze (15) minutes payée par moitié de journée de travail. Ceci s'applique au quart de jour.
- 21.09 Le temps supplémentaire est volontaire. L'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire.
- 21.10 a) Dans le cas où il existe du travail disponible le samedi ou le dimanche, ce dernier sera offert en premier aux salariés travaillant sur le quart de jour.
- b) La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante:
1. Le temps supplémentaire doit être offert aux salariés qui effectuent ordinairement ces opérations ou qui ont été affectés temporairement à ces opérations, par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien dans le cas où plus d'un salarié effectue ces mêmes opérations.

- 21.10 2. Dans le cas où aucun salarié qui effectue ordinairement ou temporairement ces opérations n'est disponible, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés du département concerné par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien qui répond aux exigences normales de la tâche.
- 21.10 3. Dans le cas où aucun salarié du département concerné n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire, l'employeur offre le temps supplémentaire aux autres salariés de l'usine par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien qui répond aux exigences normales de la tâche.
- 21.11 Le salarié à qui il est demandé de faire du temps supplémentaire doit en être avisé une journée avant, si possible.
- 21.12 a) Le salarié qui désire travailler sur le quart du soir doit en faire la demande à son employeur. Dans ce cas, l'Employeur procède par ancienneté en offrant le poste au salarié le plus ancien qui répond aux exigences normales de la tâche. Quand l'Employeur met fin au quart de soir ou si le salarié ne peut travailler au moins vingt (20) heures par semaine sur ce quart, il pourra demander son transfert sur le quart de jour. Dans ce cas, l'Employeur le réintègre dans son poste régulier, sans perte de droits et avantages, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande dudit salarié.
- b) Durant cette assignation sur le quart, le salarié conserve son taux de rémunération qu'il avait sur le quart de jour. Il est entendu que l'article 19.01 ne s'applique pas lors de ces assignations.

21.13 a) Dans tous les cas où les salariés travaillent une journée normale, ils ont droit à une (1) heure sans paie pour prendre leur repas.

b) Les salariés travaillant sur le quart de soir et les salariés travaillant en temps supplémentaire pourront, s'ils le désirent, après quatre (4) heures de travail, prendre une pause non payée de une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour prendre un repas.

h
ff

ARTICLE 22 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 22.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.
- 22.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret en dehors des heures de travail au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.
- 22.03 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.
- 22.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française.
- 22.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 22.06 Tout document que l'employeur doit transmettre copie à l'Union, doit être adressé et expédié au siège social de l'Union.

22.07 L'Employeur s'engage à verser à l'Union dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, un montant de deux-cent (\$200.00) dollars pour aider à défrayer les coûts de publication de la présente convention sous forme de livret.

22.08 a) L'Employeur, paiera les salariés conformément à l'appendice B.

Dans le cas des salariés qui ont un taux horaire supérieur à leur classification, leur taux horaire sera majoré de trente-cinq cents (0.35¢).

b) A tous les trois (3) mois à partir du 8 décembre 1985 jusqu'au 7 décembre 1986, l'Employeur versera à chacun de ses salariés, un montant forfaitaire équivalent à dix cents (0.10¢) par heure travaillée à l'intérieur de chacune des périodes de trois (3) mois. Ce montant forfaitaire sera versé au plus tard sur chèque séparé sur la première paie suivant la terminaison de chaque période de trois (3) mois.

22.09 a) Le 8 décembre 1986, tous les taux horaires des classifications et tous les taux horaires des salariés sont majorés de deux pourcent (2%).

22.09 b) Pour les périodes ci-dessous, l'Employeur verse à chacun de ses salariés, sous la forme d'un montant forfaitaire, une augmentation de deux pourcent (2%) du taux horaire du salarié pour chaque heure travaillée durant ces périodes.

22.09 (suite)

1ère PERIODE

- 8 juin 1987 au 7 septembre 1987

2ème PERIODE

- 8 septembre 1987 au 7 décembre 1987

Ces montants forfaitaires sont versés sur un chèque
séparé au plus tard le 14 septembre 1987 pour la
1ère période et le 8 décembre 1987 pour la 2ème
période.

6 *W. R.E. H.*

W. R.E. H.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties est déposée, conformément au Code du Travail de la Province, est conclue pour une période de deux (2) ans à compter du 8 décembre 1985.

23.02 Ladite convention entre en vigueur le 8 décembre 1985 sous réserve de stipulation expresse.

Ladite convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective conformément au Code du Travail, et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

La présente convention est considérée comme étant dénoncée le 7 décembre 1987 à moins d'entente contraire entre les parties.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-James, ce
8 jour de décembre 1985.

EMPLOYEUR

UNION

Paul Theriault

[Signature]

Lise Lacroix

Yvonne Lapierre

Christiane Bélisle

Benoît Normand

Renée Normand

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 État 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 Salarie, 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 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 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 Salarie, 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 19.....


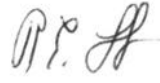
Le point 3. de la carte DEMANDE D'ADMISSION pourra en tout temps être modifié pour le rendre conforme aux statuts et règlements de l'Union.

APPENDICE "B"


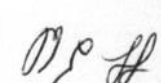
ÉCHELLE DES SALAIRES ET
CLASSIFICATION DES EMPLOIS EN VIGUEUR

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>
<u>CHAUFFEUR</u>	0 à 6 mois	\$ 8.25
	6 à 12 mois	\$ 9.10
	12 mois et plus	\$ 9.95
<u>PRÉPOSÉ À LA LAVEUSE</u>	0 à 6 mois	\$ 6.70
	6 à 12 mois	\$ 7.20
	12 mois et plus	\$ 7.60
<u>JOURNALIER</u>	0 à 6 mois	\$ 6.10
	6 à 12 mois	\$ 6.35
	12 à 18 mois	\$ 6.70
	18 à 24 mois	\$ 6.95
	24 mois et plus	\$ 7.35
<u>EMPAQUETEUR</u>	0 à 6 mois	\$ 4.35
	6 à 12 mois	\$ 4.75
	12 à 18 mois	\$ 5.15
	18 à 24 mois	\$ 5.55
	24 mois et plus	\$ 6.00

APPENDICE " C "

regulier  
L'Employeur verse à chacun de ses salariés, un montant forfaitaire dans les quinze (15) jours de la signature des présentes au plus tard le 24 décembre 1985, sur un chèque séparé pour les salariés ayant de:

- 0 à 3 mois d'ancienneté \$ 75.00

- 3 mois à moins de 12 mois d'ancienneté \$ ~~75.00~~ *166.00*  

- 12 mois à moins de 18 mois d'ancienneté \$ 250.00

- 18 mois et plus d'ancienneté \$ 375.00

Pour les besoins du présent appendice, l'ancienneté est définie en terme de services continus pour tous les salariés.




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

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

1.01 a) Tout salarié qui effectue moins de vingt-cinq (25) heures de travail par semaine est considéré comme un salarié à temps partiel. Tout salarié à temps partiel qui effectuera plus de vingt-cinq (25) heures par semaine durant plus de dix (10) semaines consécutives sera considéré comme un salarié régulier, sauf pour un salarié du quart de jour qui se prévaut des dispositions de l'article 21.12.

b) Dans le cadre des dispositions de la présente convention et du paragraphe a) du présent appendice, l'ancienneté du salarié à temps partiel se calcul en jour travaillé (indépendamment du nombre d'heures travaillés ces jours), ex: cinq (5) jours travaillés équivalent à une semaine d'ancienneté.

1.02 a) Les salariés à temps partiel sont assujettis uniquement aux dispositions de la Loi sur les Normes du Travail au niveau des jours fériés et congés sociaux. *et art 9.05 et 9.06. VJ. RP. H -*

b) Malgré les dispositions de l'article 1.01, paragraphe b) du présent appendice, pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures travaillées est déterminant dans l'application de l'appendice E). *RP. H -*
(voir appendice E).

APPENDICE "E"

ÉCHELLE DES SALAIRES ET
CLASSIFICATION DES EMPLOIS EN VIGUEUR
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>
<u>CHAUFFEUR</u>	0 à 999 heures travaillées	\$ 8.25
	1000 à 1999 heures travaillées	\$ 9.10
	2000 heures travail- lées et plus	\$ 9.95
<u>PRÉPOSÉ À LA LAVEUSE</u>	0 à 999 heures travaillées	\$ 6.70
	1000 à 1999 heures travaillées	\$ 7.20
	2000 heures travail- lées et plus	\$ 7.60

SUITE APPENDICE "E"

JOURNALIER

0 à 999 heures travaillées	\$ 6.10
1000 à 1999 heures travaillées	\$ 6.35
2000 à 2999heures travaillées	\$ 6.70
3000 à 3999 heures travaillées	\$ 6.95
4000 heures travail- lées et plus	\$ 7.35

EMPAQUETEUR

0 à 999 heures travaillées	\$ 4.35
1000 à 1999 heures travaillées	\$ 4.75
2000 à 2999 heures travaillées	\$ 5.15
3000 à 3999 heures travaillées	\$ 5.55
4000 heures travail- lées et plus	\$ 6.00

