

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input 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 21169-03	
Date	Signature 80-02-28	Réception 80-03-03	Durée	Du 80-03-03	Au 83-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs du gant du Québec 4765, 1^{ère} Avenue, Suite 200 Charlesbourg, P.Q.	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Albert Cloutier Inc. 122, Saint-Michel Saint-Raymond P. Québec

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau.

Région	03-03	Activité	2491-5	Affiliation	STGQ
---------------	--------------	-----------------	---------------	--------------------	-------------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	80/03/12

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

Gene Barois
A. 21169-03
Sal: 20

GENERAL DE TRAVAIL

03913-1

MAR -3 16 12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

POSTE

ENTRE:

LES ENTREPRISES ALBERT CLOUTIER INC., corps politique et incorporé, ayant son siège social au 122, rue St-Michel, St-Raymond, Comté Portneuf, P.Q., G0A 4G0, ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU GANT DU QUEBEC, association de bonne foi, ayant une place d'affaires au 4765, 1ère Avenue, suite 200, Charlesbourg, P.Q., G1G 5E6, ci-après appelé,

LE SYNDICAT.

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE -

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat a un certificat d'accréditation qui a été obtenu d'un commissaire du travail du Ministère du Travail, le 28 septembre 1979, et dans lequel l'unité de négociation à la-

quelle s'applique la présente convention y est décrite
comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail à l'exception des employés
de bureau."

2.02 Cette convention s'applique à tous les salariés membres de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

ARTICLE III - DEFINITIONS -

3.01 Salarié: Salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation;

3.02 Employeur: La Compagnie elle-même ou ses cadres, agissant au nom de la compagnie au niveau administratif;

3.03 Ancienneté: La durée des services continus d'un salarié pour l'employeur depuis son dernier embauchage;

3.04 Salarié régulier: Salarié qui a terminé sa période de probation;

3.05 Salarié en probation: Salarié qui n'a pas complété quatre (4) mois de services continus depuis son embauchage. La période de probation peut être prolongée de deux (2) mois après entente entre l'employeur et le syndicat;

3.06 Délégué: Salarié qui, suite à une nomination et/ou élection, est désigné par le syndicat pour représenter un groupe de salariés auprès de l'employeur;

3.07 Grief: Mécontentement entre l'employeur et un ou plusieurs salariés ou entre l'employeur et le syndicat sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention collective.

ARTICLE IV - DROITS DE LA DIRECTION -

4.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;

b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;

c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et de discipline;

d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;

e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre

dre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

4.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi, un salarié pourra soumettre un grief.

ARTICLE V - REGIME SYNDICAL -

5.01 Les salariés membres du syndicat au moment de la signature de la convention et ceux qui le deviendront, devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du syndicat pendant la durée de la convention;

5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat à la fin de sa période de probation;

5.03 La somme ainsi déduite est remise au bureau du syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois. Avec la remise mensuelle, l'employeur donne la liste des salariés qui paient une cotisation syndicale et indique le montant versé par chacun d'eux;

5.04 A la fin de la période de probation d'un

nouveau salarié, l'employeur déduit de son salaire les frais d'initiation prévus par le syndicat et en fait remise à ce dernier en même temps que les cotisations syndicales;

5.05 L'employeur inscrit sur les formules T4 et TP4 toutes les cotisations et contributions payées au syndicat par les salariés.

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES -

6.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toutes activités syndicales;

6.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation des salariés, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention, ou toute autre activité syndicale pendant les heures de travail, de repas ou de repos, sans le consentement de l'employeur;

6.03 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau sur lequel il peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Tout document qui n'est pas relatif aux affaires internes du syndicat doit

porter les initiales d'un représentant de l'employeur.

ARTICLE VII - REPRESENTATION SYNDICALE -

7.01 Un représentant de l'employeur reçoit, sur rendez-vous, le représentant syndical;

7.02 L'employeur reconnaît que le syndicat peut désigner trois (3) délégués syndicaux dans l'établissement;

7.03 L'employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été communiquée par écrit, par le syndicat;

7.04 Lors du renouvellement de la convention collective de travail, deux (2) délégués pourront à la fois participer aux négociations;

7.05 Les délégués sont reconnus par l'employeur aux fins de discuter des griefs soumis par les salariés et de discuter en plus de tous sujets d'intérêt qui sont communs à l'employeur et aux salariés;

7.06 Les délégués qui exercent au cours de leur travail des activités autorisées, tel que prévu à l'article 7.05 de la présente convention, à l'intérieur des heures cédulées, après entente avec l'employeur quant au temps et à la durée de la discussion, ne subissent aucune perte de salaire pour le temps qu'ils y consacrent.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

8.01 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, le salarié, seul ou accompagné d'un délégué, soumet son grief, par écrit, au directeur-général, dans les dix (10) jours du fait dont le grief découle;

8.02 Le directeur-général communique sa réponse, par écrit, au salarié et au syndicat, dans les dix (10) jours de la soumission du grief;

8.03 Tout grief entre le syndicat et l'employeur peut être soumis, par écrit, à l'autre partie, dans les dix (10) jours du fait donnant lieu au grief. Si aucune entente n'intervient dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief, il peut être référé à l'arbitrage suivant la procédure décrite ci-après;

8.04 Si le directeur-général ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision ou, dans le cas d'un grief entre le syndicat et l'employeur, si la décision ne satisfait pas l'autre partie, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu au paragraphe 8.03, le syndicat ou l'employeur peut référer le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les dix (10) jours de la réception de la décision ou de l'expiration du délai prévu pour la communiquer à l'autre partie;

8.05 Les parties désignent à l'avance M. L'Abbé Gérard Dion, de Québec, pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que M. L'Abbé Gérard Dion soit dans l'impossibilité de l'entendre, ledit grief est alors référé à Me Roland Tremblay, c.r., de St-Jean. Dans l'incapacité d'agir de M. L'Abbé Gérard Dion et de Me Roland Tremblay, c.r., les parties pourront, d'un commun accord, désigner une autre personne pour agir comme arbitre et, si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail d'en nommer un;

8.06 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre;

8.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs;

8.08 La décision de l'arbitre, quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et lie toutes les parties en cause, y compris le salarié ou les salariés intéressés;

8.09 L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

8.10 Les parties paient, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE IX - GREVE ET CONTRE-GREVE -

9.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de ne pas faire de contre-grève et le syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et le service;

9.02 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de services, de piquetage ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires;

9.03 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre l'employeur, ou ralentissement de services.

ARTICLE X - ANCIENNETE -

10.01 L'ancienneté générale est égale à la du-

rée des services d'un salarié auprès de l'employeur depuis la dernière date d'embauchage de ce salarié;

10.02 Un salarié acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété sa période de probation, et au terme de ce délai, son ancienneté est calculée à compter de son dernier embauchage;

10.03 L'ancienneté départementale d'un salarié est égale à la durée des services d'un salarié dans un même département;

10.04 L'ancienneté départementale d'un salarié est considérée dans les cas de mise-à-pied, dans un même département;

10.05 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention, les groupes suivants constituent les départements:

- Taillage;
- Fabrication;
- Pressage / Tournage;
- Inspection / Emballage / Travail général;

10.06 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, un salarié en probation ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage s'il est congédié avant l'expiration de sa période de probation;

10.07 Dans le cas de permutation temporaire, le salarié conservera son ancienneté dans le département d'où il a été permuté;

10.08 Dans le cas où un salarié est permuté de façon permanente d'un département à l'autre, il conserve la même ancienneté que celle acquise dans son ancien département;

10.09 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non-couverte par la présente convention et qui, dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu;

10.10 Lorsqu'il y a plus d'une équipe en opération dans un département, l'ancienneté prévaudra pour le choix des équipes;

10.11 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'employeur de réduire son personnel, les salariés en probation sont les premiers mis à pied, suivis par les salariés ayant le moins d'ancienneté départementale;

10.12 Un salarié mis à pied doit faire connaître à l'employeur son adresse exacte à la date de sa mise à pied, de même que tout changement d'adresse subséquent;

10.13 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, sujet aux conditions de l'article 10.11;

10.14 Lors de tout rappel, suite à une mise à pied n'excédant pas sept (7) jours, tout salarié ainsi rappelé est avisé par téléphone, à son dernier numéro connu. Tout salarié ainsi rappelé doit se rapporter au travail à la date convenue;

10.15 Dans le cas d'une mise à pied excédant sept (7) jours, tout salarié ainsi rappelé est avisé par écrit, et copie adressée au syndicat, à sa dernière adresse connue, cinq (5) jours de calendrier avant la date à laquelle il doit se rapporter. Tout salarié doit accuser réception de cet avis deux (2) journées franches avant la date de reprise d'emploi et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

ARTICLE XI - AFFICHAGE -

11.01 a) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

- 1.- Le titre de l'emploi et le taux payé;
- 2.- Un énoncé des devoirs à assumer;

3.- Les exigences requises pour remplir le poste;

4.- L'endroit;

b) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois posent leur candidature, par écrit, pendant la période d'affichage;

11.02 Le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, a droit à une période d'essai d'une durée maximale de cinq (5) jours, ou d'une durée plus longue déterminée après entente entre les parties.

Un salarié qui obtient un poste à la suite d'un affichage ne peut poser sa candidature pour un autre poste avant un (1) an après son transfert, sauf entente entre les parties.

ARTICLE XII - PERTE D'ANCIENNETE -

12.01 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

b) lorsqu'il est congédié;

c) à la suite d'une mise à pied excédant six (6) mois;

d) lorsqu'il refuse de reprendre l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent son rappel au travail;

e) lorsqu'il s'absente du travail pendant plus d'une (1) journée ouvrable sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par son supérieur immédiat;

f) toute absence pour accident ou maladie excédant six (6) mois.

ARTICLE XIII - LISTE D'ANCIENNETE -

13.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention collective, l'employeur affichera, dans un endroit accessible aux salariés, la liste complète de tous ses salariés. Cette liste énumérera les nom, prénom, adresse, fonction et classification des salariés, ainsi que la date de leur embauchage. Durant les vingt (20) premiers jours d'affichage de cette liste, un salarié qui se croit lésé pourra loger une plainte et faire corriger la liste, en ce qui concerne sa date d'ancienneté. A l'expiration de cette période de vingt (20) jours, la liste sera présumée exacte. Une liste révisée et à date sera affichée tous les six (6) mois et une copie est adressée au syndicat.

ARTICLE XIV - SALAIRES -

14.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie ses salariés selon les termes de l'Annexe "A";

14.02 Un salarié assigné temporairement pour plus d'une (1) journée à une classification dont le salaire est plus élevé que celui de sa classification habituelle, est rémunéré au salaire le plus élevé pour les heures travaillées dans cette classification;

14.03 Sauf dans le cas d'application de l'ancienneté, un salarié assigné temporairement à une classification dont le salaire est moins élevé que celui de sa classification habituelle, est rémunéré à son taux habituel;

14.04 Les salariés reçoivent leur paie le jeudi de chaque semaine, pour la semaine de travail précédente. Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1.- Le nom et prénom du salarié;
- 2.- La date et la période de paie;
- 3.- Le taux de salaire;
- 4.- Le temps régulier;
- 5.- Le temps supplémentaire;
- 6.- Le montant brut;
- 7.- Les déductions faites;
- 8.- Le montant net payé.

ARTICLE XV - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLEMENTAIRE -

15.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. La détermination d'une semaine normale de travail ne signifie pas et ne doit pas être interprétée comme signifiant que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par semaine ou par jour;

15.02 La journée normale de travail se fait entre 8:00 heures et 17:00 heures;

15.03 Un salarié a droit à une période non-rémunérée d'au moins une (1) heure pour prendre son repas;

15.04 Vers le milieu de chaque période de travail, le salarié a droit à une pause de dix (10) minutes avec paie;

15.05 Lorsqu'il y a arrêt de travail pour bris de machine, le salarié est rémunéré pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée, dans une même journée de travail, mais ne peut refuser une autre tâche qui lui est assignée;

15.06 Les heures travaillées en sus de la journée ou de la semaine normale de travail sont rémunérées au taux de temps et demi;

15.07 Le travail autorisé effectué le samedi, le dimanche, ou un jour férié chômé et payé prévu à la convention, est rémunéré au taux double.

ARTICLE XVI - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES -

16.01 Durant la présente convention collective, les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés:

- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- La St-Jean Baptiste;
- Le 1er juillet;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de l'Action de Grâces;

16.02 Le salarié reçoit comme rémunération d'un jour férié chômé et payé huit (8) fois les gains horaire moyens réalisés au cours des trois (3) mois précédents;

16.03 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit avoir complété trois (3) mois de services continus et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par la convention ou autorisée par l'employeur durant l'un de ces quinze (15) jours, ainsi qu'une mise à pied dans les sept (7) jours qui précèdent, suivi d'un rappel dans les sept (7) jours qui suivent le jour férié, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié;

16.04 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés qui coïncident avec un samedi seront reportés au vendredi précédant et ceux coïncidant avec un dimanche seront reportés au lundi suivant, sauf entente entre les parties;

16.05 Un salarié ne perd pas la rémunération d'un jour de fête qui est célébré pendant ses vacances annuelles.

ARTICLE XVII - VACANCES -

17.01 La période de référence s'étend du 1er juillet au 30 juin;

17.02 Le salarié qui, le 30 juin, a moins d'un (1) an de services chez l'employeur, reçoit un congé de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence;

17.03 Le salarié qui, le 30 juin, a un (1) an de services chez l'employeur, reçoit un congé de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence. Le salarié qui, le 30 juin, a complété quinze (15) ans de services continus, y compris le temps pendant lequel il était à l'emploi de Montreal Glove Works Ltd, a droit à une in-

demnité égale à huit pour cent (8%) de sa rémunération durant la période de référence;

17.04 Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est congédié, il reçoit son indemnité de vacances accumulée;

17.05 L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour vacances.

ARTICLE XVIII - CONGES SPECIAUX -

18.01 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, un salarié aura droit à trois (3) jours de congés, si les jours consécutifs au décès sont des jours cédulés de travail pour le salarié concerné;

18.02 Dans le cas du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, un salarié aura droit à deux (2) jours de congés, si les jours consécutifs au décès sont des jours cédulés de travail pour le salarié concerné;

18.03 Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de ses grands-parents, un salarié aura droit à une (1) journée de congé, si le jour des funérailles est un jour cédulé de travail pour le salarié concerné;

16.04 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés qui coïncident avec un samedi seront reportés au vendredi précédant et ceux coïncidant avec un dimanche seront reportés au lundi suivant, sauf entente entre les parties;

16.05 Un salarié ne perd pas la rémunération d'un jour de fête qui est célébré pendant ses vacances annuelles.

ARTICLE XVII - VACANCES -

17.01 La période de référence s'étend du 1er juillet au 30 juin;

17.02 Le salarié qui, le 30 juin, a moins d'un (1) an de services chez l'employeur, reçoit un congé de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence;

17.03 Le salarié qui, le 30 juin, a un (1) an de services chez l'employeur, reçoit un congé de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence. Le salarié qui, le 30 juin, a complété quinze (15) ans de services continus, y compris le temps pendant lequel il était à l'emploi de Montreal Glove Works Ltd, a droit à une in-

18.04 Un salarié a droit à une (1) journée de congé payée lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;

18.05 Seul un salarié ayant complété sa période de probation a droit aux congés prévus ci-haut.

ARTICLE XIX - SECURITE SOCIALE -

19.01 Pendant la durée de la convention, l'employeur s'engage à garder en vigueur la police d'assurance-groupe et à payer trente-trois et tiers pour cent (33 1/3%) de la prime. A compter de la deuxième année, la contribution de l'employeur est portée à cinquante pour cent (50%) de la prime;

19.02 Tous les salariés doivent adhérer au plan d'assurance-groupe après avoir complété soixante (60) jours de services;

19.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune diminution de ses heures cédulées pour la journée de l'accident;

19.04 L'employeur transporte, à ses frais, chez le médecin, à l'hôpital ou à sa résidence, un salarié victime d'un accident de travail.

ARTICLE XX - SECURITE D'EMPLOI -

20.01 L'employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante;

20.02 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de réprimande écrite, de suspension, de congédiement;

20.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné, avant d'être portée à son dossier;

20.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié après neuf (9) mois si aucune autre mesure disciplinaire ne lui a été imposée pendant cette période;

20.05 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier;

20.06 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait pour reconnaître la réception de l'avis seulement. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier. Copie de cet avis sera également expédiée au syndicat.

ARTICLE XXI - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN -

21.01 Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier;

21.02 Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation comme juré;

21.03 Un salarié appelé à témoigner dans une cause impliquant l'employeur ne subit pas de perte de salaire.

ARTICLE XXII - COMITE D'USINE -

22.01 Un comité d'usine, composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, est constitué dès après la signature de la convention;

22.02 Le comité d'usine est autorisé à discuter et régler toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention, et généralement les relations entre l'employeur et les salariés, tenter de régler les griefs avant le recours à la procédure de griefs. Il est aussi autorisé à discuter les conditions de travail en cas de nouvelles classifications ou opérations

dans les établissements. Il se réunira dans les cinq (5) jours suivant la demande faite par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE XXIII - CONGE-MATERNITE -

23.01 L'employeur accorde à toute salariée un congé de maternité d'une durée maximale de six (6) mois de calendrier et cela sans solde;

23.02 La salariée doit fournir avant son départ pour ce congé un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement;

23.03 La salariée qui désire obtenir un congé sans solde lors de l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé additionnel de quatre (4) mois de calendrier avec preuve médicale additionnelle;

23.04 L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de la salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail;

23.05 La salariée doit cesser de travailler au plus tard soixante-dix (70) jours avant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE XXIV - CORRESPONDANCE -

24.01 Tout avis, par écrit, qu'une partie dési-

re donner à l'autre partie, devra l'être par la poste, sous pli affranchi et certifié, adressé comme suit:

A l'employeur:

Les Entreprises Albert Cloutier Inc.,
a/s Directeur du Personnel;
122, rue St-Michel,
St-Raymond, Comté de Portneuf,
P.Q., G0A 4G0;

Au syndicat:

Syndicat des Travailleurs du
Gant du Québec,
a/s Conseiller technique et/ou
a/s Agent d'affaires,
4765, 1ère Avenue, suite 200,
Charlesbourg, P.Q.,
G1G 5E6;

24.02 Tout avis ainsi expédié sera censé avoir été signifié le troisième (3ième) jour d'affaires suivant celui de la mise à la poste. Le reçu de recommandation établira la date de la mise à la poste;

24.03 L'une ou l'autre partie peut changer son adresse, à n'importe quel temps, en donnant avis de tel changement à l'autre partie, de la façon prévue au paragraphe 24.01.

ARTICLE XXV - DUREE DE LA CONVENTION -

25.01 La présente convention entre en vigueur

à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire
le 31 janvier 1983.

A compter du 1er novembre 1981, les parties négocient les augmentations de salaires devant entrer en vigueur le 1er février 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
St-Raymond, ce 28 ième jour de février 1980.

LES ENTREPRISES ALBERT
CLOUTIER INC.,

Par: Albert Cloutier

Par: Mme Edith Cloutier

Témoin:

Jacques Yves Cloutier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU GANT DU QUEBEC,

Par: Françoise Lorette

Par: Chloé Blain

Témoin:

A. Blain

J. J. L. L.

- ANNEXE "A" -

- Taux horaires minimums garantis de classification et
taux de base minimums pour déterminer la prime au ren-
dement -

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>SIGNATURE</u>	<u>1/8/80</u>	<u>1/2/81</u>	<u>1/8/81</u>
1) Salariée fémi- nin non spécia- lisée:	\$5.12	\$5.27	\$5.42	\$5.62
2) Empaqueteur:	5.12	5.32	5.52	5.72
3) Examineur:	5.12	5.27	5.42	5.62
4) Opérateur:	5.12	5.27	5.42	5.62
5) Salarié masculin non spécialisé:	5.67	5.82	5.97	6.17
6) Expédition:	5.82	5.97	6.12	6.32
7) Tailleur de dou- blure:	5.82	5.97	6.12	6.32
8) Tourneur:	5.92	6.07	6.22	6.42
9) Bloqueur:	5.97	6.12	6.27	6.47
10) Tailleur:	6.02	6.17	6.32	6.52

Si l'employeur engage un nouveau salarié
avec "expérience", il devra payer le salaire minimum en
vigueur à ce moment-là ou un salaire plus élevé, suivant
entente de gré à gré entre le salarié et l'employeur et

- ANNEXE "A" (suite) -

ce jusqu'à la semaine où ce salarié atteindra le taux horaire "minimum garanti" mentionné dans la présente annexe ou le taux horaire atteint avec les taux à la pièce, si le salaire est plus haut.

Si l'employeur engage un nouveau salarié "sans expérience", il devra payer le salaire minimum en vigueur à ce moment-là et au cours de sa période de probation.

METHODES D'INTEGRATION

Toutes les augmentations générales de salaire prévues dans la présente convention devront être intégrées immédiatement dans le salaire si la rémunération est à l'heure ou dans tout système de rémunération au rendement quel qu'il soit, et ce de la façon suivante:

a) Formule d'intégration pour un système minute:

1.- Le taux minimum horaire garanti dans la classification.

2.- Plus le montant total de l'augmentation générale.

- ANNEXE "A" (suite) -

3.- La somme totale du paragraphe un (1) et deux (2) divisée par soixante (60) minutes, égale le nouveau prix payé pour chaque minute produite.

b) Formule d'intégration pour un système à la pièce:

1.- Convertir en pourcentage le montant de l'augmentation par rapport au taux minimum horaire garanti dans la classification.

2.- Augmenter tous les taux à la pièce existants du montant de pourcentage obtenu selon le paragraphe un (1).

c) Autre formule de prime au rendement:

La formule d'intégration pour tout autre système de prime au rendement devra toujours payer à tout salarié au moins le montant d'augmentation générale de salaire prévu dans la convention.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

LES ENTREPRISES ALBERT CLOUTIER INC.,
122 rue St-Michel,
St-Raymond Co. Portneuf,
P.Q.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU GANT DU
QUEBEC,
4765, 1ère Avenue, suite 200
Charlesbourg, P.Q.

ci-après appelé: "L'UNION"

Il est entendu entre les parties, que pendant la durée de la présente convention collective de travail, les salariés mis-à-pied pour la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier, auront droit aux conditions prévues à la convention collective, concernant le paiement des jours fériés suivants:

- le 1er janvier;
- le 2 janvier;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à St-Raymond Co. Portneuf, ce 28ième jour de février 1980.

LES ENTREPRISES ALBERT CLOUTIER INC.

Par:

Albert E. Cloutier

Par:

Mme Edith Cloutier

Par:

Filippine Cloutier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU GANT
DU QUEBEC

Par:

Françoise Lefebvre

Par:

Le Pirellet

Par:

A. Bin

J. J. Ute