

7784-01

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 1 4

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

01278-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7784-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-21	84-08-23		84-01-01	86-12-31	31

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des Ouvriers de l'Aluminium, de la Brique et du Verre et Son Local 240 FAT COI CTC FTQ</b> Att.: M. Jean Gariépy 3466 St-Denis, ch. 2 Montréal, Qué H2X 3L3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Industries Céramiques Maple Leaf (1967) Ltée</b> 4300 Henri-Bourassa Ouest V. St-Laurent, Qué H4L 1A8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3512 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen /sg *OM*

Date: 84-09-04

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

7784-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES INDUSTRIES CERAMIQUES MAPLE LEAF (1967) LTEE

et

SYNDICAT INTERNATIONAL DES OUVRIERS DE L'ALUMINIUM,  
DE LA BRIQUE ET DU VERRE ET SON LOCAL 240.  
(FAT-COI, CTC-FTQ)

84  
MUN 23 1137  
AF.

Durée: 1er janvier 1984 au 31 décembre 1986.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>NOM</u>	<u>PAGE</u>
	Page couverture	
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance	1
3	Droits de la direction	1-2
4	Pas de discrimination ni d'intimidation	2
5	Représentation syndicale	2
6	Procédure des griefs	2-3-4
7	Congédiements et suspensions	4-5
8	Arbitrage	5-6
9	Grèves et lock-out	6
10	Ancienneté	6-7-8-9
11	Perte d'ancienneté <u>et emploi</u>	9-10
12	Permission d'absence	11
13	Allocations de présence et de rappel au travail	11-12
14	Heures de travail	12-13
15	Salaires	13-14
16	Surtemps et travail du dimanche	14
17	Fêtes statutaires	15-16
18	Vacances	16-17
19	Assurances	17
20	Congés payés pour décès	17-18
21	Tableau d'affichage	18
22	Général	18-19
23	Sécurité syndicale	19-20
24	Durée	20
	Echelle des salaires	21-22-23
	Signature	

ARTICLE 1     BUT DE LA CONVENTION

- 1.01            Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses employés et de prévoir conformément à la procédure décrite aux présentes, des moyens amiables de régler les différends et les griefs qui pourraient survenir de temps à autre.

ARTICLE 2     RECONNAISSANCE

- 2.01            La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Ouvriers de l'Aluminium, de la Brique et du Verre et son Local 240, FAT-COI, CTC-FTQ, comme le seul agent négociateur de ses employés à son usine de 4800 ouest, boul. Henri-Bourassa, St-Laurent, tel que défini à l'accréditation, en ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail.

ARTICLE 3     DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01            Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Compagnie:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) d'embaucher, congédier, classier, diriger, transférer, promouvoir, réduire à un rang inférieur, mettre à pied et suspendre ou discipliner ses employés, le tout sujet aux droits des employés de présenter un grief de la façon et dans mesure prévues aux présentes;
  - c) d'établir et de modifier de temps à autre des lois et règlements devant être observés par les employés;
  - d) en général, de gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre les dispositions de ce qui suit, de déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'affectation du travail par équipes, le temps supplémentaire, les genres et les endroits de la machinerie et des outils à être employés, les procédés de fabrication, la technique et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à être incorporés aux produits fabriqués, ainsi que l'étendue, la limite, la diminution ou la cessation des opérations, et
  - e) la compagnie prend en considération les recommandations des employés et du syndicat pour améliorer

3.01 e)  
suite

la qualité du produit et la productivité.

La Compagnie reconnaît que ces fonctions seront exercées conformément aux provisions de la présente convention.

ARTICLE 4 PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

4.01 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation, ni par la Compagnie ou par le Syndicat, ni par leurs représentants respectifs ou par les membres, contre tout employé à cause de ses activités ou de son manque d'activité dans toute organisation ouvrière bona fide, ou à cause de son statut de membre de toute organisation ouvrière bona fide.

4.02 Il est de plus entendu qu'il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la compagnie, sauf lorsque permis aux présentes. Il est entendu qu'il ne pourra pas se tenir d'assemblée syndicale ou de réunion des membres ni aucune élection ni aucun référendum sur les lieux de la compagnie, sans l'obtention préalable d'une permission de la part du gérant ou de toute personne autorisée à le représenter.

ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat peut choisir six (6) délégués d'atelier parmi les employés qui ont complété leur période de probation avec la Compagnie.

5.02 Lorsqu'un grief est soumis au Stade No. 2, il est entendu que pas plus de trois (3) délégués syndicaux et le Président du Local rencontreront le Gérant de l'usine.

5.03 Il sera accordé aux délégués syndicaux et aux officiers du local une période de temps libre, sans perte de salaire, pour recevoir les plaintes et griefs et assister aux assemblées avec la direction afin de s'occuper de ces plaintes et griefs, à condition que la production n'en soit pas indûment négligée, retardée ou interrompue.

ARTICLE 6 PROCEDURE DES GRIEFS

6.01 Un grief est:

- a) Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une clause de cette convention, y inclus la question de savoir si le litige est arbitral.

6.01  
suite

b) La plainte d'un employé qui prétend avoir été victime de discrimination ou avoir reçu injustement une sanction, suspension ou congédiement.

c) La plainte concernant la sécurité et la santé.

6.02

Les parties aux présentes ont exprimé leur désir mutuel que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible, et il est entendu d'une façon générale, qu'un employé n'a pas de grief aussi longtemps qu'il n'a pas d'abord donné à son surintendant l'occasion de régler sa plainte. Si l'employé le désire, il peut être accompagné d'un délégué syndical qui a juridiction dans son département. La plainte doit être présentée dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les événements qui y ont donné lieu.

6.03

Si la plainte n'est pas réglée avec le surintendant, le cas peut être soulevé comme grief dans les sept (7) jours qui suivent le temps où la plainte a été soumise au surintendant en la manière dans l'ordre suivants:

Stade No. 1 - Entre l'employé et le surintendant

L'employé sera accompagné du délégué syndical qui a la juridiction dans son département. Après avoir reçu le grief par écrit, le surintendant rendra sa déviation par écrit dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent. A défaut de règlement, alors: dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue au Stade No. 1;

Stade No. 2 - Entre le Comité et le Gérant Général et/ou toute autre personne ou personnes qu'il désigne

Le Comité peut être accompagné d'un représentant à plein temps du Syndicat, dont le nom sera fourni à la Compagnie. Après avoir reçu le grief par écrit, le Gérant Général et/ou toute autre personne nommée par lui rendra une décision par écrit dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables complets.

A défaut de règlement, sous la procédure mentionnée ci-haut, de tout différend découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de cette convention, y inclus la question de savoir si le litige arbitral, le cas en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 8. Toute fois, s'il n'y a pas de demande écrite d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue au Stade No. 2, le grief sera, par le fait même annulé.

- 6.04 Un différend ou grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat sera soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Stade No. 2.
- 6.05 Lorsqu'un groupe d'employés a un grief similaire, celui-ci peut être soumis directement au Stade No. 2. de la procédure de griefs.
- 6.06 A tous les Stades de la Procédure des Griefs, y compris l'Arbitrage, les parties en cause peuvent avoir l'assistance de l'employé ou des employés concernés, et tous les témoins nécessaires.
- 6.07 Les samedis, les dimanches, et les fêtes statutaires ne compteront pas lorsqu'il s'agit de déterminer la limite de temps pendant laquelle une mesure doit être commencée ou complétée en vertu de la procédure des Griefs, y compris l'Arbitrage. Tous et chacun des délais fixés au présent Article peuvent, en tout temps, être prolongés par entente écrite entre la Compagnie et le Local 240.
- 6.08 Toutes les décisions écrites conclues entre les représentants de la Compagnie et le Local 240 seront finales et lieront la Compagnie, le Local et l'employé ou les employés concernés.
- 6.09 La rétroactivité à une date antérieure à celle à laquelle le grief a d'abord été présenté est prohibée dans tout règlement qui est fait sous la Procédure des Griefs, y compris l'Arbitrage, excepté dans la cas où il y a eu erreur ou omission dans la paye d'un employé.
- 6.10 Rien dans cette convention ne devra être interprété comme emlevant le droit d'un employé comme individu de présenter ses griefs personnels directement à la Compagnie.

#### ARTICLE 7 CONGEDIEMENT ET SUSPENSIONS

- 7.01 Les nouveaux employés seront considérés comme en période d'essai pour les premiers soixante-cinq (65) jours de calendrier de leur emploi. Le Syndicat convient que le congédiement d'un employé à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

- 7.02
- a) La prétention d'un employé qui a été injustement suspendu ou renvoyé sera considéré comme un grief si un exposé écrit d'un tel grief est présenté au Gérant de l'usine dans les sept (7) jours ouvrables complets qui suivent la date à laquelle l'employé a cessé de travailler pour la Compagnie. Dans un tel cas, les Stades nos. 1 et 2 de la procédure des Griefs seront omis.
  - b) Les griefs qui ont trait à une suspension ou à un congédiement peuvent être réglés sous la Procédure des Griefs, y compris l'Arbitrage, comme suit:
    - 1) en confirmant la mesure prise par la Direction de suspendre ou congédier l'employé;
    - 11) en réinstallant l'employé; avec pleine compensation pour la perte de temps subie, à son taux de base, y compris toute prime à laquelle il peut avoir droit moins tout montant d'argent ou compensation qu'il a pu gagner durant sa suspension ou son congédiement;

ou

  - 111) par toute autre décision considérée juste.

7.03 Il est entendu que les mesures disciplinaires prises contre les employés ou dans les cas de suspensions et congédiements seront faits en présence du Président du Local ou d'un autre représentant syndical. Si une suspension ou un congédiement a lieu sans entrevue, le Président recevra une copie de l'avis écrit qui a été remis à l'employé.

#### ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 Lorsque l'une des parties aux présentes demande qu'une question soit soumise à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 6, la partie présentant cette demande en informera l'autre partie par écrit en suggérant en même temps les noms de trois arbitres.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours, l'une ou l'autre partie demandera au Ministre du Travail de nommer un arbitre.

8.02 Nonobstant ce qui précède les parties se réservent les droits prévus à l'article 100.1.1 du Code du Travail permettant la nomination d'assesseurs.

- 8.03 L'arbitre n'a pas mandat pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ou pour changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la présente convention.
- 8.04 Les procédures d'arbitrage sont menées de façon expéditive par les parties à cette convention et la décision de l'arbitre doit être rendue au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin des auditions; la décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties aux présentes et le salarié ou les salariés concernés.
- 8.05 Si les parties aux présentes conviennent que des services sténographiques ou autres sont requis, les frais en sont partagés également par les parties.
- 8.06 Les deux parties partagent également les frais et dépenses de l'arbitre.

#### ARTICLE 9 GREVES ET LOCK-OUT

- 9.01 A cause de la procédure ordonnée établie pour le règlement des griefs, la Compagnie convient de ne pas causer ou diriger aucun lock-out de ses employés, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, sortie non-autorisée ou autre mesure collective qui arrête, ralentisse ou entrave le travail ou les opérations de la Compagnie.
- 9.02 La Direction a le droit de congédier une partie ou la totalité des employés impliqués dans tous les cas mentionnés ci-dessous.

#### ARTICLE 10 ANCIENNETE

- 10.01 Un employé sera considéré à l'essai et ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de soixante-cinq (65) jours de calendrier au service de la Compagnie, auprès quoi il sera considéré comme un employé permanent et son ancienneté commencera à compter de la date de son dernier embauchage.
- 10.02 Des listes d'ancienneté d'usine ainsi que des listes d'ancienneté départementale seront établies et elles seront affichées et révisées à tous les six (6) mois. A la fin d'une période de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, la date d'ancienneté de chaque employé sera présumée exacte, à moins d'être contestée en conformité avec la Procédure des Griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la période de trente (30) jours.

10.02  
suite

Dans le cas d'employés en vacances ou en congé autorisé, la limite de temps ici stipulée pour contester la date d'ancienneté commencera le jour de leur retour au travail.

Deux copies de la liste d'ancienneté d'usine et des listes d'ancienneté départementale seront remises au Président du Local 240 à la date d'affichage.

10.03

S'il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante s'appliquera:

1. Tous les employés à l'essai seront d'abord mis à pied.
2. L'ancienneté d'usine s'appliquera à la condition que les employés qui ont le plus d'ancienneté soient capables d'accomplir le travail pour lequel ils peuvent demander à être assignés et après une période d'entraînement de sept (7) jours ouvrables, sauf pour les préposés aux fours et les préposés à l'entretien, ils doivent avoir accompli le travail auparavant et être qualifiés;
3. Dans le cas de réembauchage, les employés seront réembauchés dans l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été mis à pied.

10.04

Dans les cas de postes nouveaux ou vacants, qui signifient des promotions, démissions ou permutations de caractère permanent, c'est-à-dire de deux mois et plus, la Compagnie affichera un avis écrit du nouveau poste ou du poste vacant sur le tableau d'affichage près de l'entrée des employés pour une période de trois (3) jours ouvrables. Tout employé permanent peut faire application dans la période de trois (3) jours ouvrables, la préférence sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine et les qualifications et l'habileté d'accomplir le travail d'une façon satisfaisante, sujet aux qualifications prévues au présent Article. En cas d'absence pour maladie et accident, les employés intéressés à faire application à des postes qui peuvent devenir vacants, incluant les nouveaux postes, aviseront la Compagnie, par écrit, des postes pour lesquels ils veulent appliquer. Copies de ces avis seront remises au Président du Syndicat. La Compagnie avisera par téléphone les employés concernés si un poste pour lequel ils ont indiqué, par écrit, leur préférence, devient vacant.

10.04  
suite

Pour un nouveau poste tous les employés en permission d'absence ou pour maladie seront avisés par téléphone. Les appels téléphoniques seront faits en présence du Président du Syndicat ou de son représentant.

- b) Les nouveaux postes ou les postes vacants seront remplis d'après l'ancienneté d'usine, sujet à leurs qualifications, pour le poste initial et les deux postes secondaires qui peuvent être créés par la suite. Tout autre poste vacant qui survient à la suite de ce qui est prévu dans ce paragraphe sera rempli d'après l'ancienneté départementale, sujet aux qualifications, et, par défaut de, sera rempli à la discrétion de la Compagnie.
- c) L'employé qui fait application pour un nouveau poste ou un poste vacant impliquant une promotion permanente, aura quinze (15) jours pour décider s'il veut demeurer à ce poste et la Compagnie aura le même délai pour décider si l'employé est qualifié ou non. Par la suite, l'employé sera considéré comme ayant été transféré de façon permanente à ce poste.
- d) La Compagnie remettra une copie des postes affichés au Président du Local ainsi que les noms de ceux qui ont fait application et des candidats choisis. Le nom du candidat choisi sera affiché immédiatement.

- 10.05 Dans le cas de postes vacants qui nécessitent une promotion temporaire, démotion ou transfert de moins de deux (2) mois, la Compagnie accordera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine, sujet aux qualifications prévues dans cet article et aux restrictions, limitations prévues au paragraphe 10.04 précédent.
- 10.06 Si aucun des postulants n'a les qualifications demandées pour remplir le poste, la Compagnie donnera la formation à l'occupant éventuel à ce poste.
- 10.07 Dans les cas de mutations; l'employé ayant le moins d'ancienneté sera muté, sujet aux qualifications ici prévues.
- 10.08 Dans le cas des préposés aux fours seuls les employés qualifiés possédant une éducation et un entraînement adéquats, dans l'option de l'employeur, seront éligibles à ces postes.

- 10.09 Les départements seront les suivants:
- 1.- Préparation (poudre)
  - 2.- Presse
  - 3.- Peinture
  - 4.- Four
  - 5.- Laboratoire
  - 6.- Triage et Empaquetage
  - 7.- Expédition
  - 8.- Entretien
- 10.10 Les stipulations de cet article ne s'appliqueront pas aux laveurs tant qu'ils n'auront pas complété cinq (5) mois avec la Compagnie, à moins que la Compagnie puisse leur procurer un remplaçant.
- 10.11 Un employé perd son poste régulier dans les cas d'absence pour maladie et accident d'une durée de douze (12) mois consécutifs ou plus. L'employé qui revient au travail après cette période déplace l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine et à la condition qu'il puisse accomplir le travail,

ARTICLE 11 PERTE D'ANCIENNETE ET EMPLOI

- 11.01 Un employé perdra toute ancienneté et son emploi si:
- a) Il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
  - b) Il est renvoyé pour juste cause, à moins que la décision de la compagnie soit changée par la procédure de grief et d'arbitrage.
  - c) Après une mise-à-pied, il n'avise pas la Compagnie dans les trois (3) jours qui suivent la date de réception d'un avis de rappel au travail de son intention de retourner au travail tel que demandé, et à défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours après avis de le faire envoyé à son adresse apparaissant aux registres de la Compagnie, à moins qu'il ne donne des raisons satisfaisantes au Département du Personnel pour ce manque de retourner au travail;
  - d) Il a été mis à pied pendant douze (12) mois consécutifs ou plus;

11.01  
suite

- e) Il est absent pour maladie et accident pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus.
- f) Il est absent sans permission et excuse raisonnable pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Ce qui peut être considéré comme une excuse raisonnable sera décidé par la Compagnie, mais la Compagnie consentira à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- g) Le retour temporaire quinze (15) jours ouvrables ou moins au travail d'un employé dont l'une des raisons serait d'interrompre l'absence du travail de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour permettre soit le renouvellement d'une autre période de vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence du travail sans qu'une entente écrite n'intervienne entre les parties ne sera pas considéré comme ayant interrompu la durée de l'absence et le paragraphe ci-dessus aura son plein effet. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas si l'employé travaille plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

11.02

Les employés ont le devoir d'aviser promptement la Compagnie de tout changement dans leur adresse et leur numéro de téléphone. Si un employé néglige de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'il lui est impossible d'atteindre cet employé. Tout avis écrit donné par la Compagnie à un employé sera envoyé par lettre recommandée affranchie, et il sera considéré reçu le jour d'affaires qui suit la date d'envoi par la poste.

11.03

Un employé continue d'accumuler son ancienneté dans les cas de mise à pied de moins de douze (12) mois consécutifs et de vingt-quatre (24) mois consécutifs dans les cas d'absence pour maladie ou accident.

11.04

Si un employé se rend compte qu'il est incapable de se présenter au travail, il en informera le bureau du personnel ou son supérieur avant le début de son équipe. Pour l'équipe de jour on devra aviser au plus tard entre 7 a.m. et 7.30 a.m.

ARTICLE 12 PARMISSIONS D'ABSENCE

- 12.01 La Compagnie peut accorder des congés d'absence à tout employé pour des raisons personnelles légitimes, et ces congés ne seront pas indûment refusés. Tout employé absent avec permission écrite ne sera pas considéré comme étant mis à pied, et son ancienneté continuera à s'accumuler pendant son absence. La Compagnie accordera des congés d'absence sans solde à pas plus de six (6) membres du Syndicat aux fins d'assister à des conférences syndicales et aux congrès syndicaux, pourvu que la Compagnie soit avisée au moins une semaine à l'avance que la présence de ces délégués est nécessaire.
- 12.02 Tout congé d'absence sera par écrit et un tel congé n'affectera pas les droits d'ancienneté d'un employé s'il sert aux fins pour lesquelles il a été accordé. Si un employé travaille ailleurs alors qu'il est en congé d'absence il perdra toute son ancienneté à moins d'avoir une permission écrite de la Compagnie pour effectuer ce genre de travail.

ARTICLE 13 ALLOCATIONS DE PRESENCE ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 13.01 L'employé qui se rapporte au travail au début de son équipe régulière et qui n'a pas reçu au préalable un avis de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base régulier, à condition que, s'il en est requis par la Compagnie, cet employé accomplisse le travail disponible auquel il peut être assigné et à condition, de plus, que les stipulations de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas d'une panne d'électricité ou de vapeur, d'incendie, d'inondation ou de toute autre condition quelle qu'elle soit hors du contrôle de la Compagnie.
- 13.02 L'employé qui, à la demande de la Compagnie, se rapporte endehors de ses heures régulières d'équipe pour un travail d'urgence, recevra un minimum de trois (3) heures de paye ou trois (3) heures de travail à son taux horaire de base régulier, à la condition que, si requis par la Compagnie, il devra accomplir tout travail disponible auquel il peut être assigné, et, de plus, les dispositions de ce paragraphe cesseront de s'appliquer lorsque le travail se continuera à même l'équipe régulière de l'employé concerné.
- 13.03 Un employé se présentant au travail avec un retard de plus d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pourra se voir refuser du travail pour la durée de cette équipe. Cependant, s'il téléphone dans la première demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et se rapporte au travail dans l'heure et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) après le début de ses heures régulières de travail, la Compagnie aura le droit

13.03  
suite

à sa discrétion de l'assigner à un travail pouvant être disponible. Si l'employé n'accepte pas ce travail, cette décision sera considérée comme un refus à travailler sur cette équipe.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, seront les heures normales de travail, excepté pour les préposés au four.

Les horaires de travail seront et demeureront pour la durée de cette convention ceux en vigueur au moment de la signature. Dans le cas où l'une ou l'autre des parties trouve indispensable d'apporter des changements à ces horaires, ils feront l'objet de discussions entre les parties.

14.02 Les employés de l'entretien devront travailler deux (2) heures de surtemps le samedi, soit de 7:00 am à 9:00 am. La Compagnie accepte de leurs accorder à sa discrétion, un samedi par mois, mais cette permission peut leurs être refusée en cas d'urgence majeure. Le samedi doit leur être accordé dans la semaine qui suit.

14.03 Les heures de travail des préposés aux fours seront de douze (12) heures par jour. Cependant, la semaine normale sera de trente-six (36) heures ou quarante-huit (48) heures travaillées sur une base rotative d'après la présente programmation des heures de travail. Les employés peuvent travailler sur le même quart à la condition que ce soit acceptable par l'employé concerné, la Compagnie et le Syndicat.

14.04 La Compagnie accordera une période de repos de quinze (15) minutes par jour à tous les employés.

14.05 Un employé affecté à un travail d'équipe qui est immédiatement suivi d'une autre équipe devra protéger son travail pendant une (1) heure sur l'équipe suivante, excepté les préposés aux fours, ils devront demeurer à leur poste aussi longtemps qu'ils ne sont pas remplacés.

14.06 Un employé blessé durant ses heures de travail sera payé pour la balance des heures qu'il lui reste à

- 14.06 suite travailler sur son équipe régulière, à condition que cet employé reçoive une attestation médicale déclarant qu'il est incapable de continuer à travailler le jour de son accident.
- 14.07 Si un ou plusieurs employés sont absents sans avoir averti la Compagnie vingt-quatre (24) heures à l'avance, la Compagnie pourra avoir recours à toute aide nécessaire de l'extérieur.
- 14.08 La Compagnie avisera la Syndicat et les employés quatorze (14) jours à l'avance de toute arrêt ou toute réduction de la production les stipulations de ce paragraphe ne s'appliqueront pas dans le cas d'une panne d'électricité, d'incendie ou de toute autre condition quelle qu'elle soit hors du contrôle de la Compagnie.

#### ARTICLE 15 SALAIRES

- 15.01 La Compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, l'échelle de salaires et cette échelle forme partie intégrante de cette convention.
- 15.02 Le salaire de base sera augmenté de la façon suivante sur les équipes:
- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 15.30 à minuit:    | .15 cents l'heure. |
| Minuit à 8:00 a.m. | .20 cents l'heure. |
- 15.03 Les primes d'équipe ne s'appliqueront pas pour le surtemps d'une durée de moins de trois (3) heures.
- 15.04 Dans le cas où un employé est permuté de façon permanente selon les dispositions de l'Article 10, il recevra le taux maximum de sa nouvelle classification pourvu qu'il ait été avec la Compagnie pour plus de (6) mois, les employés permutés dans les classifications suivantes: Mécaniciens d'entretien seront requis d'accomplir deux (2) mois d'entraînement avant de recevoir le taux maximum. Les préposés aux fours seront requis d'accomplir un (1) mois d'entraînement avant de recevoir le taux maximum. Les opérateurs de presse automatique seront requis d'accomplir un (1) mois d'entraînement avant de recevoir le taux maximum. L'employé travaillant seul comme opérateur reçoit immédiatement le taux maximum.

- 15.05 Pour satisfaire aux exigences de la Loi sur les normes du travail du Québec, les bonis ne feront partie, en aucun temps, du salaire horaire des employés. Les bonis et les taux de travail à la pièce ne seront pas changés, pendant la durée de cette convention. Si la Compagnie décide d'établir d'autres bonis et taux à la pièce ou de les améliorer, il devra y avoir entente avec le syndicat.
- 15.06 Le syndicat reconnaît que des changements dans les méthodes de production peuvent nécessiter l'addition de nouvelles classifications ou des changements de conditions dans les tâches existant actuellement. Dans de tels cas, la Compagnie accepte de rencontrer le syndicat afin de l'informer des changements à apporter et des taux de salaire appropriés qui seront payés, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 16 SURTEMPS ET TRAVAIL DU DIMANCHE

- 16.01 a) Tout travail accompli par les employés en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine sera payé au taux de temps et demi.
- b) Tout travail accompli par les employés les samedis sera payé au taux de temps et demi, excepté pour les préposés aux fours.
- c) Tout travail accompli par les employés les dimanches sera payé au taux de temps double, excepté pour les préposés aux fours.
- 16.02 Lorsqu'un employé consent à travailler en surtemps à la demande de la Compagnie à une autre tâche que la sienne, il sera payé à temps et demi ou à temps double, selon le cas, au taux de base de cette tâche.
- 16.03 Le surtemps sera distribué d'une façon équitable parmi les employés. L'employé qui normalement accomplit le travail recevra la préférence pour accomplir ce surtemps.
- 16.04 La somme de cinq dollars (5.00\$) pour un repas sera payée aux employés accomplissant deux (2) heures de surtemps immédiatement avant ou à la suite de leur équipe régulière. Les stipulations de ce paragraphe ne s'appliqueront pas au surtemps déjà prévu dans les horaires réguliers de travail des employés sauf dans le cas de production.
- 16.05 Les préposés aux fours reçoivent une prime d'un dollar cinquante (1.50\$) pour chaque heure travaillée les dimanches.
- Cette prime ne doit pas être ajoutée au taux horaire de base pour fins de calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 17 FETES STATUTAIRES

17.01 Les fêtes statutaires suivantes seront payées et accordées à tous les employés:

1. - 1er janvier
2. - le 2 janvier
3. - le Vendredi Saint
4. - le Lundi de Pâques
5. - la fête de la Reine
6. - la Saint-Jean Baptiste
7. - la Confédération
8. - la fête du Travail
9. - la fête de l'Action de Grâces
10. - le 25 décembre
11. - le 26 décembre
12. - le 27 décembre

18.02 Pour être éligible à la paye des fêtes statutaires désignées, il est entendu que l'employé:

- a) a terminé la période d'essai mentionnée à l'article 10;
- b) a travaillé sa dernière journée programmée qui précède immédiatement la fête et celle qui la suit. Cependant, un employé absent aura le droit au paiement de la fête si:
  - 1) il a été absent pour une période de deux (2) mois à cause d'une maladie, d'un accident, à la condition qu'il fournisse un certificat médical ou pour une période de six (6) mois ou moins à cause d'un accident de travail;
  - 11) il a été absent selon les stipulations de l'Article 20 ou absent pour activité syndicale ou pour des vacances payées;
  - 111) il a été mis à pied pour une période d'un (1) mois ou moins.

17.03 Sous réserve des stipulations de l'Article 17, les employés seront payés pour les fêtes statutaires à leur taux de salaire horaire régulier pour les heures normales n'excédant pas les heures d'une équipe régulière.

17.04 Tous les employés travaillant à la pièce seront payés pour leurs fêtes selon la moyenne de leurs taux à la pièce basé sur la moyenne des quatre (4) semaines régulières précédentes.

- 17.05 Tout travail accompli par les employés durant une fête statutaire sera rémunéré à raison de temps double, en plus de paiement pour la fête statutaire.
- 17.06 La période de temps reconnue comme fête statutaire est une période de vingt-quatre (24) heures allant de minuit la journée précédant la fête à minuit le soir de la fête, excepté pour le laveur (washman) la fête commencera à la fin de son équipe régulière et elle sera d'une durée de vingt-quatre (24) heures.
- 17.07 Si une des fêtes désignées tombe un samedi ou un dimanche, la journée ouvrable ou les journées ouvrables précédant ou suivant la fête seront considérées à la discrétion de la Gérance comme la fête désignée.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01 La Compagnie accordera à ses employés les vacances suivantes basées sur leur ancienneté et payées selon les stipulations de cet article:
- a) Les employés ayant une ancienneté de moins d'une année au 1er juillet de chaque année, auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois d'emploi par la Compagnie.
  - b) Les employés ayant une ancienneté d'une (1) année au 1er juillet de chaque année auront droit à deux (2) semaines consécutives de vacances.
  - c) Les employés ayant cinq (5) années et plus d'ancienneté auront droit à une troisième semaine de vacances à être prise à une date mutuellement satisfaisante pour l'employé concerné et pour la compagnie, après la date à laquelle ils ont atteint cinq (5) ans d'ancienneté.
  - d) Les employés ayant dix (10) années et plus d'ancienneté auront droit à une quatrième semaine de vacances à être prise à une date mutuellement satisfaisante pour l'employé concerné et pour la Compagnie après la date à laquelle ils ont atteint dix (10) ans d'ancienneté.
- 18.02 La paie de vacances sera calculée comme suit:
- |                              |    |
|------------------------------|----|
| Moins d'une (1) année.....   | 4% |
| Une (1) année et plus.....   | 4% |
| Cinq (5) années et plus..... | 6% |
| Dix (10) années et plus..... | 8% |

- 18.02 (suite) La paie de vacances sera basée sur les douze (12) mois de salaire précédant le premier juillet de chaque année et elle sera remise aux employés le dernier jour de paye qui précède immédiatement le commencement de leur période de vacances.
- 18.03 Les employés auront droit à deux (2) semaines consécutives de vacances commençant le troisième lundi du mois de juillet. Pour les autres semaines de vacances, le choix de la date et le nombre d'employés à être absents en même temps seront déterminés par l'ancienneté en prenant en considération les besoins de la production.
- 18.04 Les employés qui quittent la Compagnie ou qui sont renvoyés recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit selon cet article.

ARTICLE 19 ASSURANCES

- 19.01 La Compagnie contribuera soixante-quinze (75%) pour cent à un plan d'assurance-maladie, vie et accidentelle. Le plan et le choix de la Compagnie seront décidés conjointement par les parties durant la durée de cette convention. L'assurance salaire sera de \$130.00 par semaine.
- 19.02 Si un des bénéficiaires prévus dans le plan d'assurance-maladie est subséquemment couvert par un plan Provincial ou Fédéral, les parties acceptent de négocier la révision du plan actuel, dans le but d'empêcher la duplication de tels bénéficiaires, sans changement de prime.

ARTICLE 20 CONGES PAYES POUR DECES

- 20.01
- a) La Compagnie accorde un congé payé de trois (3) jours dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, i.e. mari/femme, père/mère, enfant, frère/soeur, beau-père/belle-mère.
  - b) La Compagnie accorde un congé payé d'une (1) journée dans le cas de mortalité pour beau-frère/belle-soeur et le gendre ou la bru d'un employé.
  - c) Le congé payé est accordé si l'employé était normalement programmé à travailler ces jours-là.

ARTICLE 21 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 21.01 La Compagnie consent à fournir au Syndicat un tableau d'affichage fermé à clef. La clef doit être entre les mains du secrétaire-correspondant. Tout matériel affiché sera sujet à l'approbation de la Gérance avant d'être affiché.
- 21.02 Les genres d'avis qui peuvent être affichés sont les suivants:
- Avis d'événement sociaux et récréatifs du syndicat.
  - Avis d'élections du syndicat, le résultat de ces élections et nominations du syndicat.
  - Avis d'assemblées du syndicat ou autres activités semblables du syndicat.

ARTICLE 22 GENERAL

- 22.01 Des systèmes de ventilation et collecteurs de poussière seront installés là où il est mutuellement convenu qu'ils sont nécessaires. La Compagnie installera un système d'alarme pour les préposés aux fours.
- 22.02 Un employé non-programmé n'aura pas accès à l'usine, sauf pour percevoir son chèque de paie.
- 22.03 La Compagnie fournira les facilités nécessaires pour les premiers soins et entraînera, à ses dépens, quatre (4) candidats (2 hommes et 2 femmes) choisis par le Syndicat pour qu'ils obtiennent un diplôme afin d'agir comme préposés aux premiers soins.
- 22.04 La convention sera bilingue. Toutefois, en cas de différend quant à l'interprétation, le texte français prévaudra. La Compagnie défraiera le coût d'impression du livret de la convention collective.
- 22.05 Les employés qui sont appelés comme juré devant une Cour de Justice ou assignés par subpoena comme témoin reçoivent la différence entre leur salaire pour les heures régulières de travail et le montant payé par la Cour. Aucune rémunération n'est payée à un employé pour aucune partie de cette période si, par ailleurs, il n'avait pas à se rendre à son travail.

- 22.06 La paye des employés sera remise, à tous les mercredis, par chèque, dans le cas où une fête tombe un lundi ou un mardi, la paye sera remise le jeudi.
- 22.07 La Compagnie ne sous-traitera pas du travail de production qui aurait pour effet de mettre à pied les employés de la Compagnie ou de diminuer les heures de travail.
- 22.08 Chaque avis disciplinaire sera annulé de la filière d'un employé après neuf (9) mois.
- 22.09 Les employés seront responsables pour les outils et équipement qui leur sont fournis et dans le cas de perte ou dommage, ils seront obligés de les remplacer ou les payer, à moins que l'employé puisse établir que cette perte ou dommage n'est pas causé par sa faute ou sa négligence.
- 22.10 La Compagnie contribuera, une fois par année, un montant de soixante dollars (60.00\$) aux employés pour l'achat de chaussures de sécurité. Les nouveaux employés recevront cette allocation après avoir complété leur période d'essai.

ARTICLE 23    SECURITE SYNDICALE

- 23.01 Comme condition d'emploi, tous les employés permanents excepté les contremaîtres et les employés de bureau, seront requis à devenir et à demeurer membre du Syndicat et d'y rester membre en règle.
- 23.02 Comme condition d'emploi, les nouveaux employés seront requis de signer une formule autorisant la Compagnie à déduire de leur salaire brut hebdomadaire les cotisations syndicales, les amendes et les frais d'initiation conformément aux Statuts et Règlements du Syndicat International des Ouvriers de l'Aluminium, de la Brique et du Verre et son Local 240 (FAT-COI, CTC-FTQ), et la Compagnie remettra les montants ainsi perçus mensuellement au moyen d'un chèque à l'ordre du Secrétaire-Trésorier du Local 240. Le montant des frais d'initiation n'excédera en aucun temps la somme de dix (10.00\$) dollars. Le chèque accompagné de la liste des employés et des montants déduits de chacun d'eux sera remis au Secrétaire-Trésorier avant le 15ième jour de chaque mois.

Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du montant à être déduit.

23.03

La formule d'autorisation sera la suivante:

Je, soussigné, par les présentes, autorise Les Industries Céramiques Maple Leaf (1967) Ltée, à déduire mes frais d'initiation (une fois seulement) après avoir complété ma période d'essai. Mes cotisations syndicales devront être déduites sur mon salaire de chaque semaine et dès ma première paie, suivant mon emploi par la Compagnie. Le montant des frais d'initiation, les amendes et les cotisations syndicales seront déterminés conformément d'après les Statuts et Règlements du Syndicat International des Ouvriers de l'Aluminium, de la Brique et du Verre et son Local 240 (FAT-COI, CTC-FTQ), et les montants déduits par la Compagnie seront remis au Secrétaire-Trésorier du Local 240.

Date: \_\_\_\_\_

No. poinçon: \_\_\_\_\_ Employé: \_\_\_\_\_

ARTICLE 24 DUREE

24.01

Cette convention deviendra en vigueur à compter du 1er janvier 1984 et demeurera en vigueur pour une période de trois (3) ans.

La présente convention demeurera en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement.

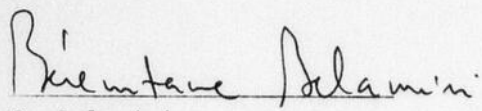
	1/1/84	1/1/85	1/1/86
	(0.20)	(0.30)	(0.30)
<u>Département de la Peinture - Glazing dept.</u>			
Opérateur(trice) Schw. #1,#2,#3			
Graze Operator Schw. #1,#2,#3			
Aide Schw.#3 - Helper Schw. #3			
Chargeur(euse) de char - Car Loader			
Tireur(euse) de char - Car Puller			
Opérateur(trice) Machine à Incision			
Scoring Operator			
Aide Machine à Incision - Setter handler Scoring			
Taux de probation - Probation rate	6.96	7.26	7.56
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.21	7.51	7.81
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.46	7.76	8.06
Opérateur(trice) Ligne de finition			
Trim Line Operator			
Taux de probation - Probation rate	7.40	7.70	8.00
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.65	7.95	8.25
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.90	8.20	8.50
Aide Ligne de finition			
Setter handler Trim line			
Taux de probation - Probation rate	7.21	7.51	7.81
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.46	7.76	8.06
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.71	8.01	8.31
Placeur(euse) de tuile Schw #1,#2,#3			
ligne de finition			
Tile Placer #1,#2,#3 - Trim line			
Taux de probation - Probation rate	6.77	7.07	7.37
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	6.97	7.27	7.57
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.07	7.37	7.67
Laveur - Washman			
Taux de probation - Probation rate	7.20	7.50	7.80
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.45	7.75	8.05
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.72	8.02	8.32
<u>Préposé au four - Kiln Operator</u>			
Taux de probation - Probation rate	7.72	8.02	8.32
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.97	8.27	8.57
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	8.22	8.52	8.82
<u>Département du Laboratoire - Laboratory dept.</u>			
Taux de probation - Probation rate	6.96	7.26	7.56
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.21	7.51	7.81
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.46	7.76	8.06
<u>Triage et Empaquetage - Sorting dept.</u>			
Déchargeur(euse) - Dumper			
Empaqueteur(euse) - Packer			
Remplaçant - Replacer			
Taux de probation - Probation rate	6.96	7.26	7.56
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.21	7.51	7.81
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.46	7.76	8.06

	1/1/84 (0.20)	1/1/85 (0.30)	1/1/86 (0.30)
Trieur(euse) - Sorter			
Trieur(euse) Petite finition			
Small Trim sorter			
Monteur(euse de boîte - Box maker			
Remplaçante - Replacer			
Taux de probation - Probation rate	6.67	6.97	7.27
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	6.87	7.17	7.47
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	6.97	7.27	7.57
<u>Expédition, Réception - Shipping, Receiving</u>			
Expéditeur(trice) en chef - Chief Shipper			
Taux de probation - Probation rate	7.52	7.82	8.12
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.77	8.07	8.37
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	8.02	8.32	8.62
Expéditeur(trice) adjoint(e)-Assistant shipper			
Conducteur(trice) de chariot élévateur			
Fork lift driver			
Taux de probation - Probation rate	7.34	7.64	7.94
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.59	7.89	8.19
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.84	8.14	8.44
Aide conducteur(trice) de chariot élévateur			
Helper fork lift driver			
Taux de probation - Probation rate	7.21	7.51	7.81
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.46	7.76	8.06
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	7.71	8.01	8.31
<u>Département d'entretien - Maintenance dept.</u>			
Electricien(ne) - Electrician			
Machiniste - Machinist			
Taux de probation - Probation rate	9.67	9.97	10.27
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	9.92	10.22	10.52
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	10.12	10.42	10.72
<u>Mécanicien(ne) d'entretien-Mechanic Maintenance</u>			
<u>Catégorie A - Class A</u>			
Taux de probation - Probation rate	8.67	8.97	9.27
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	8.92	9.22	9.52
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	9.12	9.42	9.72
<u>Catégorie B - Class B</u>			
Taux de probation - Probation rate	8.07	8.37	8.67
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	8.32	8.62	8.92
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	8.52	8.82	9.12
<u>Catégorie B - Class C</u>			
Taux de probation - Probation rate	7.72	8.02	8.32
Taux après 65 jours - Rate after 65 days	7.97	8.27	8.57
Taux après 6 mois - Rate after 6 months	8.17	8.47	8.77
Guide Entretien - Lead hand Maintenance	.17 cent de plus (over)		
Guide - Lead hand	.05 cent de plus (over)		

SIGNÉE le 21 août 1984

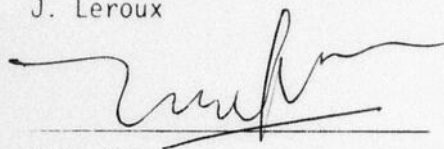
SYNDICAT INTERNATIONAL DES OUVRIERS  
DE L'ALUMINIUM, DE LA BRIQUE ET DU  
VERRE ET SON LOCAL 240  
(FAT-CO!, CTC-FTQ)

LES INDUSTRIES CERAMIQUES  
MAPLE LEAF (1967) LIMITEE

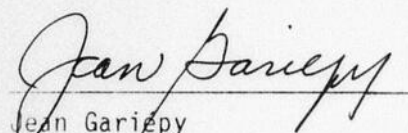
  
B. Belamiri

  
B.H. Valia

\_\_\_\_\_  
J. Leroux

  
T.H. Kong

\_\_\_\_\_  
J. Schochet

  
Jean Gariépy  
Officier Exécutif





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

**DÉPÔT**

1278-1

Dépôt N°:

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-7784-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-11-08</b> Réception: <b>84-11-14</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>3512(5)</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Intern. des OUVriers de l'Aluminium, de la Brique et du verre et son local 240 (FAT COI CTC FTQ)</b> <b>Att: Jean Gariépy</b> <b>3466 rue St-Denis chambre 2</b> <b>Montréal, Québec H2X 3L3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Industries Ceramiques Maple Leaf (1967) Ltée</b> <b>Att: B.H. Valia Dir. Général</b> <b>4800 Boul. Henri-Bourassa Ouest</b> <b>Ville St-Laurent, Québec</b> <b>H4L 1A8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>06-06</b> Activité: <b>3512(5)</b> Affiliation: <b>7</b>

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**

**ENTENTE: Amendements à la convention collective, article 10 ancienneté, article 11 perte d'ancienneté et emploi, article 23 sécurité syndicale.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette Davé/d/ms</b>	<b>84-11-27</b>

**Pour renseignements**

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

'84 NOV 14 2 58

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Les Industries Céramique Maple Leaf (1967) Ltée  
ET: Syndicat International des Ouvriers de l'Aluminium, de la Brique  
et du Verre et son Local 240 (FAT-COI, CTC-FTQ).

AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE

ETANT DONNÉ la convention collective intervenue entre la Compagnie et le Syndicat, en date du 21 août 1984 pour être en vigueur le 1er janvier 1984, lesquels entrent en vigueur à compter de la signature du présent mémoire d'entente au 31 décembre 1986.

ETANT DONNÉ la volonté de la Compagnie et du Syndicat d'amender cette convention collective;

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.08 Dans ce paragraphe le mot "option" est remplacé par le mot "opinion".

ARTICLE 11 PERTE D'ANCIENNETÉ ET EMPLOI

11.01 f) Ce paragraphe doit se lire comme suit: "Il est absent sans permission et excuse raisonnable pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs".

ARTICLE 23 SÉCURITÉ SYNDICALE

23.02 Dans ce paragraphe ajouter à la 8e ligne après les mots "FAT-COI, CTC-FTQ" les mots "ou les règlements du Local 240".

23.03 Dans ce paragraphe ajouter à l'avant dernière ligne, après les mots "FAT-COI, CTC-FTQ" les mots "ou les règlements du Local 240".

La Compagnie et le Syndicat conviennent que le présent Mémoire d'Entente constitue une partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties le 21 août 1984 et sera déposé auprès du Commissaire général du travail en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail.

