

No.

NOM

10981-01

Optique Lussier Inc.

12-011

10981-01

'82 AOU 20 14 02

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

OPTIQUE LAURIER, INC.
5105 avenue De Lorimier,
Montréal, Québec

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.



ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.,
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec
H2J 2K6

ci-après appelée "L'UNION"

Partie de seconde part.

ARTICLE 1 **BUT**

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 **DISPOSITIONS GENERALES**

- 2.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et l'union les encourage à fournir un travail adéquat.

- 2.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni l'union, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 3 **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 3.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale.

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Ministère du Travail du Québec, Service du Droit d'Association, d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par l'union.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'union reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 PERIODE D'ESSAI

- 5.01 Tout salarié deviendra "salarié régulier" soixante (60) jours de calendrier après sa dernière date d'embauchage avec l'employeur, la période d'essai de soixante (60) jours de calendrier d'un salarié sera suspendue pour la durée des absences autorisées ou motivées.

- 5.02 Tout salarié non régi par les dispositions du paragraphe 5.01 sera considéré comme "Salarié à l'essai".

Ces salariés seront assujettis aux dispositions des présentes: cependant, ils ne pourront pas recourir à la clause de griefs pour cessation de l'emploi pendant cette dite période d'essai.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié, membre en règle de l'union au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront maintenir leur adhésion à l'union pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

- 6.02 A la fin de la période de probation, tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre en règle de l'union comme condition du maintien de son emploi.

- 6.03 L'employeur permet une rencontre pendant les heures de travail, entre le nouveau salarié et son délégué syndical ou, en son absence, tout autre représentant syndical. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par l'union ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier de l'union. Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de cet article.
- 7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'union et il en fait la remise à l'union avec les cotisations mensuelles.
- 7.03 Dans le cas d'omission de prélèvement dûe à des erreurs administratives ou techniques, l'employeur s'engage sur un avis écrit de l'union à cet effet, à prélever le montant non remis à l'union dans les quinze (15) jours dudit avis. L'employeur s'entend avec le salarié quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.
- 7.04 L'employeur identifie sur les formules T-4 et TP-4 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 7.05 Si un salarié est absent avec permission, en vacances, ou malade, au temps de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra immédiatement après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage sera fixé par entente entre l'employeur et l'union.
- 7.06 L'employeur fournit à l'union une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant:
- a) les noms des salariés cotisants et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, salaire, statut et numéro d'assurance sociale;
 - c) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi.

ARTICLE 8 LA LANGUE DU TRAVAIL

- 7.01 L'employeur choisit dans la langue officielle les documents officiels et les documents de travail et les autres d'origine ou de contenu.

ARTICLE 8 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.01 Un délégué de l'union pourra, sur un avis écrit reçu par l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter de son travail, sans paie pour la perte de temps, pour accomplir des fonctions syndicales; pour assister aux congrès, aux sessions de formation, assemblées ou autres activités syndicales légitimes. Toutefois, durant les rencontres de négociation pour le renouvellement de la présente convention, un délégué de l'union pourra participer avec paie pour la perte de temps à toutes ces rencontres.
- 8.02 L'employeur s'engage à reconnaître un représentant d'atelier qui pourra aider un salarié à soumettre un grief à l'employeur, selon la procédure de griefs. En son absence, l'union pourra lui désigner un substitut. Ce représentant d'atelier et substitut seront des salariés de l'employeur, membres de l'union.
- 8.03 Le représentant extérieur de l'union pourra rencontrer sur les lieux mêmes du travail, durant les heures régulières de travail, toute personne régie par le certificat d'accréditation syndicale.
- L'employeur et le représentant extérieur de l'union décideront du lieu et de la date et de la durée de ces rencontres.
- 8.04 Dans les cas de règlements de griefs ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise, le représentant d'atelier sera autorisé, sur permission de l'employeur ou son représentant, à s'absenter de son travail. Cette absence sera sans perte de salaire.
- 8.05 Les représentants de l'union pourront rencontrer l'employeur sur rendez-vous, durant les heures de travail, lorsque l'une ou l'autre des parties le jugera nécessaire.
- 8.06 L'employeur met à la disposition de l'union un ou des tableaux fermés destinés exclusivement à des fins syndicales.
- 8.07 L'union pourra afficher tout avis de réunion ou d'autres activités syndicales sur les tableaux prévus à la clause 8.06. Il est entendu que lesdits avis ne devront pas contenir des textes préjudiciables à l'employeur ou à ses représentants.

ARTICLE 9 LA LANGUE DU TRAVAIL

- 9.01 L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

ARTICLE 9 **LA LANGUE DU TRAVAIL (suite)**

- 9.02 Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.
- 9.03 Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.
- Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.
- 9.04 Toute contravention aux articles 9.02 et 9.03 constitue une infraction à la convention collective.
- Le salarié a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que l'union, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 16, du Code du Travail s'applique à l'arbitrage.

ARTICLE 10 **PROCEDURE DE GRIEFS**

- 10.01 Un grief signifie toute plainte individuelle ou collective des salariés, ou toute plainte de l'union relativement à la violation présumée ou à l'application, ou l'interprétation d'un article ou de plusieurs articles de cette convention collective.
- Le terme grief comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.
- 10.02 Tout salarié ou groupe de salariés ou l'union, ayant un grief pourra dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'incident qui a provoqué le grief, le soumettre à son supérieur immédiat par écrit. Le supérieur immédiat aura trois (3) jours pour rendre sa décision.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 10.03 Si l'union considère que la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune entente de règlement n'intervient dans le délai de trois (3) jours mentionné au paragraphe précédent, le grief, dans les dix (10) jours ouvrables subséquents pourra être soumis par écrit à la direction. Cette dernière, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants devra répondre par écrit au grief.
- 10.04 A défaut de répondre ou si la réponse ne la satisfait pas, l'union avise l'employeur qu'elle porte le grief à l'arbitrage.
- 10.05 Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail et de la Main-d'oeuvre de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 10.06 L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective nécessaire pour décider du grief. L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. Cependant, il a le pouvoir d'annuler ou modifier une pénalité jugée trop sévère ou injuste.
- Dans le cas de classification ou de reclassification telle que mentionnée à l'article 22 de la présente convention procède à l'évaluation des preuves et des faits qui lui sont soumis et utilise comme critère les classifications déjà établies pour les autres fonctions dans le secteur des entreprises d'optique. La décision de l'arbitre unique constitue un cas d'espèce.
- 10.07 Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, dans les dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.
- 10.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.
- 10.09 L'employeur avise, par écrit, l'union de tout congédiement le jour même de son occurrence. Cet avis indique les motifs du congédiement à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.

ARTICLE 10 **PROCEDURE DE GRIEFS (suite)**

- 10.10 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annulera le grief à moins que les parties conviennent de les extensionner par entente mutuelle écrite.

ARTICLE 11 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 11.01 Le congédiement, la suspension, la réprimande écrite constituent des mesures disciplinaires qui peuvent être imposées pour cause juste et suffisante. (Sujet à la procédure de grief)
- 11.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis est envoyée à l'union.
- 11.03 Toute mesure disciplinaire imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.
- 11.04 Toute mesure disciplinaire est annulée du dossier du salarié si la même offense ne s'est pas répétée en dedans d'un (1) an.

De plus, tout rapport ou avis de mesure disciplinaire ou partie de ceux-ci, sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré du dossier.

ARTICLE 12 **ANCIENNETE**

- 12.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté s'applique exclusivement aux salariés compris dans l'unité de négociation et signifie la durée totale de service d'un salarié à l'un ou l'autre des emplois couverts par le certificat d'accréditation et ce, pour le compte de l'employeur.
- L'ancienneté se calcule à partir de la dernière date d'embauchage du salarié et s'exprime en années, en mois et en jours.
- 12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de soixante (60) jours de calendrier au service de l'employeur. Après cette période, ce droit sera acquis et produira tous ses effets rétroactivement au premier jour d'emploi.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)12.03 LIMITATION DU DROIT D'ANCIENNETE

Un salarié conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci lui confère, à moins:

- a) qu'il n'abandonne volontairement son emploi;
- b) de congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) qu'il soit mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) qu'il refuse de reprendre le travail sans motif suffisant dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un avis écrit le rappelant au travail;
- e) d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant s'il a déjà reçu deux (2) avis écrits pour la même offense.
- f) maladie excédant 12 mois d'absence continue.

12.04 APPLICATION DE L'ANCIENNETE

Un salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, sujet aux modalités et restrictions suivantes:

12.05 PROMOTION

Dans tous les cas de promotion, les qualifications du salarié seront considérées. Lorsque divers candidats peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la préférence.

L'employeur comblera les postes vacants en accordant des promotions aux salariés compris dans l'unité de négociation.

12.06 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence de rester au travail pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche. Un avis de mise à pied sera donné au salarié visé, le plus tôt possible, mais dans tous les cas cet avis sera au moins de:

- A) Une (1) semaine pour les salariés ayant moins d'un (1) an de service.

ARTICLE 12 **ANCIENNETE (suite)**

- B) Deux (2) semaines pour les salariés ayant un (1) an de service ou plus mais moins de cinq (5) ans de service.
- C) Quatre (4) semaines pour les salariés ayant cinq (5) ans de service ou plus mais moins de dix (10) ans de service.
- D) Huit (8) semaines pour les salariés ayant dix (10) ans de service ou plus.

Copie de cet avis est envoyée simultanément à l'union.

- a) Dans la classification où survient la mise à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté en sera affecté, sujet aux paragraphes précédents;
- b) le salarié ainsi délogé pourra exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté;

chaque salarié déplacé dans le cas d'une mise à pied pourra exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont le droit d'ancienneté soit plus limité que le sien. Ce droit de déplacer un salarié dont l'ancienneté est moindre pourra s'exercer dans les cas de mise à pied, dans n'importe quelle branche de la compagnie assujettie à la présente convention, et pourvu que les salariés concernés soient compris dans l'unité de négociation;

- c) le salarié affecté à une autre classification à la demande de l'employeur, en vertu des paragraphes précédents, ne peut subir de diminution de salaire, et il continue de conserver et d'accumuler son ancienneté. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il ne pourra progresser dans sa nouvelle échelle; toutefois le salarié concerné aura droit aux augmentations générales statutaires prévues à la présente convention.

12.07

Le rappel au travail des salariés mis à pied se fera par ordre d'ancienneté pourvu que les salariés sujets au rappel satisfassent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- 12.08 L'employeur doit afficher pour tout poste vacant ou nouvellement créé, un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part dans ce délai, par écrit, de leur candidature au bureau du personnel. L'employeur doit faire connaître sa décision dans les cinq (5) jours suivant la fin du terme de l'affichage.
- 12.09 a) Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- b) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions du poste à combler;
- c) en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 12.10 a) Le candidat à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- b) au cours de cette période d'essai, l'employeur s'engage à assurer au salarié un entraînement normal et adéquat;
- c) au cours de cette période le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 12.11 LISTE D'ANCIENNETE
- a) La liste conforme d'ancienneté, telle qu'acceptée de façon finale par les parties au moment de la signature de la présente convention, apparaît en annexe qui fait partie intégrante de la convention. Une copie de cette liste est également affichée dans l'usine;
- b) pour le bénéfice des nouveaux salariés embauchés pendant la durée de cette convention, une liste révisée est affichée tous les six (6) mois et cette liste révisée est affichée pendant une période de dix (10) jours ouvrables. Une copie des nouvelles listes d'ancienneté est envoyée à l'union;

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- c) après cette période d'affichage l'ancienneté de chaque salarié est considérée exacte et finale à moins qu'on ne l'ait contestée en se servant de la procédure de griefs.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRES

- 13.01 a) La semaine régulière de travail pour tous les salariés sera de trente-neuf (39) heures réparties en quatre (4) jours de huit (8) heures de travail, du lundi au jeudi inclusivement et une journée de sept (7) heures le vendredi;
- b) la semaine régulière de travail sera de 8:00 a.m. à 12:00 p.m. - 1:00 p.m. à 5:00 p.m. du lundi au jeudi, 8:00 a.m. à 12:00 et 1:00 p.m. à 4:00 p.m. le vendredi;
- le vendredi la production arrêtera à 3:00 p.m., de 3:00 à 4:00, le nettoyage de la machinerie devra s'effectuer.
- 13.02 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) journées complètes de repos, par semaine.
- 13.03 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée normale de travail.
- L'employeur doit attribuer, à la place du travail, cette période de repos intercalaire aux employés mais ceux-ci ne pourront prendre ladite période de repos ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas sauf s'il y a entente à cet effet.
- 13.04 Le temps alloué pour les repas est, au maximum, d'une (1) heure.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 a) Tout travail fait à la demande de l'employeur, en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures régulières de la semaine normale de travail, est considéré comme temps supplémentaire et payé à taux de temps et demi (1 1/2). Les salariés qui travaillent immédiatement après les heures régulières de travail de la journée sont payés pour un minimum d'une demi (1/2) heure;

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- b) tout travail supplémentaire exécuté le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2);
- c) tout travail supplémentaire exécuté le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

14.02 Tout temps supplémentaire sera fait par les salariés réguliers qui, normalement, font ce travail, et sera réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable du temps supplémentaire entre ces salariés.

14.03 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a terminé son quart de travail depuis quinze (15) minutes, le salarié concerné sera rémunéré à taux de temps et demi (1 1/2), avec une garantie de deux (2) heures à taux de temps et demi (1 1/2).

14.04 L'exécution de temps supplémentaire par un salarié est strictement volontaire et l'employeur ne pourra prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié qui refuserait de l'exécuter.

ARTICLE 15 CONGES CHOMES ET PAYES

15.01 L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année treize (13) congés chômés et payés.

- 1- Le Jour de l'An
- 2- Le lendemain du Jour de l'An
- 3- Le Vendredi Saint
- 4- La Fête de Dollard
- 5- La Saint Jean-Baptiste
- 6- La Confédération
- 7- La Fête du Travail
- 8- L'Action de Grâce
- 9- Noël
- 10- Le lendemain de Noël
- 11- La journée avant Noël
- 12- La journée avant le Jour de l'An
- 13- Lundi de Pâques.

15.02 Si l'un de ces congés coïncident avec un samedi ou un dimanche, ou avec la période de vacances ou avec une absence maladie payée, les salariés ne perdent pas ce congé et la journée ouvrable précédant ou suivant cette absence sera chômée et payée.

ARTICLE 15 CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

- 15.03 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut pas accorder ledit congé, il s'engage à payer au salarié le temps travaillé au taux de temps et demi (1 1/2), tout en lui octroyant une (1) journée de salaire au taux régulier pour le congé perdu.
- 15.04 A l'occasion d'un congé chômé et payé et pour les fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière devra être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour chômé coïncide avec un jour de congé régulier.
- 15.05 Dans le cas d'une absence d'un salarié la journée précédant ou suivant un congé chômé et payé, l'employeur peut exiger du salarié la présentation d'un certificat médical justifiant son absence. Si le salarié refuse de se conformer à cette exigence de l'employeur, celui-ci ne sera pas tenu de lui payer le congé chômé.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX

- 16.01 Un congé de deuil sera accordé au salarié aux conditions suivantes:
- a) Cinq (5) jours payés à l'occasion du décès de ses parents, son conjoint, ses enfants;
 - b) trois (3) jours payés à l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents, des beaux-parents;
 - c) un (1) jour payé à l'occasion du décès d'une bru, d'un gendre, d'un beau-frère, d'une belle-soeur;
 - d) si les funérailles ont lieu à plus de 80 kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour ouvrable payé supplémentaire.
- Pour fins de calcul les congés mentionnés aux paragraphes 16.01 a, b et c ont comme point de départ la date du décès.
- 16.02 Le salarié recevra un (1) jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant, ou à la sortie de l'hôpital de son enfant, au choix du salarié.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX (suite)

16.03

Pour avoir droit à ces congés, le salarié devra avoir acquis de l'ancienneté. Il faudra également que ces jours de congé coïncident avec un jour ouvrable. Le salarié n'aura pas droit au salaire pour telle absence dans les cas suivants:

- 1) s'il a reçu un permis d'absence avec ou sans paie pour n'importe quelle raison;
- 2) s'il est mis à pied, malade ou accidenté.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat dès le début de sa journée normale de travail.

ARTICLE 17 CONGE ANNUEL (Vacances)

17.01

- a) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril, a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (2 semaines payées);
- b) le salarié ayant au moins un (1) an de service au 30 avril, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payées;
- c) le salarié ayant au moins six (6) ans de service au 30 avril, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées;
- d) le salarié ayant au moins dix (10) ans de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

17.02

La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) Après consultation avec l'union, avant le 1er mai de chaque année, l'employeur peut fixer deux (2) périodes de cessation totale des activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables chacune. Au cours de la première de ces deux périodes, soit pendant les 2 dernières semaines de juillet, tout salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; le salarié qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours d'une telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités ci-après:

ARTICLE 17 CONGE ANNUEL (Vacances) (suite)

- b) les salariés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte:
 - 1) de l'ancienneté du salarié;
 - 2) de l'exigence de l'employeur de maintenir un service efficace;
- c) une fois que la période de vacances a été approuvée par l'employeur, un changement est possible à la demande du salarié si les exigences le permettent et si la période de vacances des autres salariés n'est pas modifiée.

17.03 Les périodes de cessation totale des activités mentionnées au paragraphe 14.02 a) seront les deux dernières semaines de juillet et deux semaines devant inclure les 25 décembre et 1er janvier de l'année en cours.

L'employeur et l'union peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues au paragraphe 14.02.

17.04 Les troisième (3e), quatrième (4e) semaines pourront être attribuées séparément des deux (2) premières semaines de vacances; toutefois les troisième (3e), quatrième (4e) semaines ne seront pas divisibles et seront prises de façon continue, sauf entente entre l'employeur et l'union.

17.05 Si un ou des congés chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

17.06 L'indemnité des vacances sera payable au salarié sur un chèque séparé avec la dernière paye qui précède son départ en vacances.

17.07 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit; conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises et non utilisées.

17.08 A la dernière semaine de mai, l'employeur affiche la cédule des vacances qui ont été choisies en conformité avec les paragraphes 17.01, 17.02 17.04, 17.05.

ARTICLE 18 SECURITE SOCIALE18.01 CONGE DE MALADIE.

- a) Tous les salariés ayant complété leur période de probation ont droit, annuellement, à un maximum de six (6) jours ouvrables pour perte de temps en maladie;
- b) tout paiement, en vertu de cet article, est effectué à compter de la deuxième journée d'absence-maladie, et l'employeur se réserve le droit d'exiger du salarié un certificat médical attestant sa maladie, avant d'effectuer le paiement, si l'absence excède cinq (5) jours;
- c) ces crédits maladie ne sont pas accumulables d'année en année;
- d) pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit informer l'employeur de sa maladie, dès la première journée de son absence;
- e) ces jours sont crédités au salarié le 1er décembre de chaque année et le résidu au 30 novembre lui est payé au 15 décembre;
- f) un salarié qui quitte son emploi aura droit à la rémunération de tous les jours de maladie non utilisés. Cependant, le calcul des jours de maladie auxquels il a droit se fera au prorata de ses jours travaillés durant l'année de calendrier.

18.02 ASSURANCE COLLECTIVE

L'employeur maintiendra sa contribution au régime actuel d'assurance groupe. Advenant le cas où les employés opteraient pour le régime syndical d'assurance, c'est ce dernier qui deviendra alors en vigueur.

18.03 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour les cinq (5) premières journées à compter de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin, l'employeur assume le coût du transport, s'il y a lieu;
- b) dans le cas d'un salarié victime d'un accident ou maladie industrielle, l'employeur supplée aux indemnités de la Commission des Accidents du Travail auxquelles a droit le salarié, afin que le salarié reçoive son salaire régulier, et ce, jusqu'à épuisement de sa caisse de congés maladie;

ARTICLE 18 SECURITE SOCIALE (suite)

- c) dans le cas de l'absence d'un salarié, normalement éligible à des prestations de la C.A.T. et que le paiement de ces prestations tarde à venir à cause des délais administratifs, l'employeur peut avancer, au salarié, l'équivalent des prestations payables par la Commission;

une telle avance ne sera pas faite cependant si la C.A.T. met en doute la validité de la réclamation;

le salarié signe une quittance pour les sommes ainsi reçues de l'employeur et reconnaît son obligation de rembourser l'employeur lorsqu'il reçoit ses indemnités de la C.A.T.

18.04

CONGE-MATERNITE

Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par le médecin désigné par l'employeur.

La durée de ce congé s'établit comme suit:

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler au début du septième (7^e) mois de sa grossesse, i.e. quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve, toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail;
- b) la salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant;
- c) de retour au travail, après cette absence autorisée, la salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la salariée perd, à la date de son départ et son droit d'ancienneté et son emploi.

ARTICLE 18 SECURITE SOCIALE (suite)**18.05 CONGE SANS SOLDE**

L'employeur s'engage à accorder à tout salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif sérieux.

ARTICLE 19 PREVENTION DES ACCIDENTS

19.01 Un comité patronal syndical qui sera chargé de veiller à la prévention des accidents industriels sera mis sur pied dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes.

19.02 Lorsque des salariés seront tenus de porter des lunettes de sûreté, gants, etc., cet équipement sera fourni et entretenu par l'employeur.

19.03 L'employeur fournira gratuitement les tabliers ou autres vêtements qui peuvent être requis pour l'exécution du travail.

ARTICLE 20 PAIEMENT DES SALAIRES

20.01 Le salaire est distribué par chèque, au plus tard le jeudi de chaque semaine, à tous les salariés régis par la présente convention. Le salaire ainsi perçu couvre toutes les heures travaillées jusqu'au vendredi soir suivant inclusivement.

20.02 Sur le talon du chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, la classification, le temps supplémentaire, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire.

20.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

20.04 L'employeur devra remettre au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants qui lui sont dus en salaire et en bénéfices marginaux, ainsi qu'un chèque au montant de cet état à la condition que le salarié ait fourni un avis de départ d'au moins une (1) semaine.

ARTICLE 21 CONTRAT A FORFAIT

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mises à pied parmi les salariés réguliers.

ARTICLE 21 CONTRAT A FORFAIT (suite)

L'employeur convient de n'accorder aucun sous-contrat à être effectué ou exécuté sur les lieux couverts par le certificat d'accréditation, à l'exception des travaux d'entretien général, de réfection ou de construction, ainsi qu'au travail de livraison.

**ARTICLE 22 CONDITIONS DE SALAIRE
ET CLASSIFICATIONS**

- 22.01 Les majorations de salaire des salariés apparaissent à l'annexe "A" et "B" de la présente convention.
- 22.02 a) Si, au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans la nomenclature apparaissant à l'annexe "C", les deux parties en cause s'engagent à se rencontrer pour en négocier le titre, le contenu et le salaire afférent;
- b) à défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs et d'arbitrages s'appliquera;
- c) l'annexe "C" comprend: le nom de tous les salariés, leur titre d'emploi, leur ancienneté et leur salaire respectifs.
- 22.03 L'employeur s'engage à collaborer avec l'union à l'établissement d'un comité patronal-syndical qui aura comme tâche l'élaboration et l'établissement des normes de compétence et de progression pour les salariés de l'industrie de l'optique ainsi qu'une étude et une évaluation des différentes tâches dans ladite industrie.
- 22.04 Les annexes "A", "B" et "C" mentionnées au présent article font partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE 23 DUREE ET RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION**

- 23.01 La présente convention collective de travail entrera en vigueur le 1er août 1982 et se terminera le 31 juillet 1984.
- 23.02 L'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit l'autre partie de ses intentions d'amender la convention ou d'y mettre fin dans les délais prévus au Code du Travail.

ARTICLE 23 DUREE ET RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION (suite)

23.03 Au cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties,
durant les négociations et jusqu'à la signature d'un nouveau
contrat, les dispositions du présent contrat s'appliquent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 2 e jour du
mois de août 1982.

OPTIQUE LAURIER/INC.
5105 ave De Lorimier
MONTREAL, Québec,

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec.






ANNEXE "A"SALAIRES

- 1.a) Le nouveau salarié est embauché au taux jugé approprié par l'employeur et ce, pendant toute la durée de sa période de probation. A la fin de cette période, l'employeur et l'union négocient le taux de salaire du salarié concerné, et en cas de désaccord entre les parties, l'union peut avoir recours à la procédure de grief;
- b) une fois déterminé le taux de salaire du nouveau salarié régulier, les annexes "A", "B" et "C" sont alors modifiées aux fins d'en faire apparaître les résultats. Par la suite, le salarié concerné reçoit les augmentations générales prévues à la présente convention collective.

ANNEXE "B"SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>1/08/82</u>	<u>1/08/83</u>
1) Georges Collin	\$11.18	\$12.41
Claude Grenier	\$10.60	\$11.77
Irenée Phaneuf	\$9.96	\$11.05
André Patry	\$7.28	\$8.08
2) La présente convention collective a effet et rétroagit à compter du 1er août 1982.		
3) Les salariés qui jouissent présentement de bénéfices monétaires supérieurs à ceux prévus aux présentes, conservent ces bénéfices pendant toute la durée de la convention collective: ces salariés bénéficient en outre des augmentations générales prévues aux présentes.		

ANNEXE "C"ANCIENNETE

Claude Grenier	1er avril 1966
Georges Collin	1er juin 1971
Irenée Phaneuf	8 février 1982
André Patry	10 mai 1982