

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-6386

N° dossier d'accréditation : AM-1002-4982

EMPLOYEUR

VITRE-ART C.A.B. (1988) INC.

6430, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST
MONTRÉAL-NORD QC H1G 5W9

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE VITRE-ART

6430, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST
MONTRÉAL-NORD QC H1G 5W9

Affiliation : Indépendant - Local

Date signature : 2015-07-01

Date dépôt : 2015-08-12

Nombre de
salariés visés : 75

Date début : 2015-07-01

Date d'expiration : 2020-03-01

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2015-08-14
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

**ENTENTE
COLLECTIVE**

ENTRE

VITRE-ART C.A.B. (1988) INC.

(ci-après appelée "l'employeur")

ET

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE VITRE-ART**

(ci-après appelée "l'association")

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1	BUT DE L'ENTENTE ET DÉFINITIONS4
ARTICLE 2	REPRÉSENTATIONS EMPLOYEUR ET TRAVAILLEURS.....5
ARTICLE 3	PORTÉE DE L'ENTENTE.....6
ARTICLE 4	SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ET DÉDUCTIONS7
ARTICLE 5	DÉLÉGUÉS DE L'ASSOCIATION ET AFFAIRES RELATIVES8
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEF..... 9
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES..... 12
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ 15
ARTICLE 9	ABSENCES AUTORISÉES 19
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ 22
ARTICLE 11	TABLEAU D'INFORMATION 24
ARTICLE 12	DROITS DE L'EMPLOYEUR..... 25
ARTICLE 13	PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCK-OUT..... 25
ARTICLE 14	CLASSIFICATION ET SALAIRES 26
ARTICLE 15	CHANGEMENT DE CLASSIFICATION 29
ARTICLE 16	TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRE 29
ARTICLE 17	PRIMES..... 30
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ 30
ARTICLE 19	HEURES DE TRAVAIL..... 33
ARTICLE 20	ALLOCATIONS DIVERSES 36
ARTICLE 21	CLAUSES GÉNÉRALES 37
ARTICLE 22	DURÉE DE L'ENTENTE38

LETTRES D'ENTENTE

#2	Création d'un quart de travail temporaire..... 40
-----------	--

APPENDICES

« **A** » Demande d'admission à l'association..... 41
« **B** » Autorisation de déductions de cotisations de l'association 42

BUT DE L'ENTENTE ET DÉFINITIONS

1.1 La présente entente a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.2 Le mot SALARIÉ dans la présente entente désigne chacun des travailleurs de l'employeur régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre selon le Code du travail.

1.3 Le mot EMPLOYEUR dans la présente entente désigne la Compagnie Vitre Art C.A.B. (1988) Inc.;

1.4 Les mots REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION ou REPRÉSENTANT GÉNÉRAL DE L'ASSOCIATION dans la présente entente désignent un membre de l'association élu comme délégué par et parmi les membres de l'entreprise.

1.5 Les mots CHEF D'ÉQUIPE dans la présente entente désignent tous les salariés nommés par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, ont l'autorité d'organiser, d'assigner, de distribuer et de vérifier le travail des salariés.

En aucun temps le chef d'équipe ne peut imposer des mesures disciplinaires aux salariés qu'il dirige mais, sans imposer de mesures disciplinaires aux salariés qu'il dirige, le chef d'équipe a toutefois le devoir d'en initier et de les recommander.

Le choix de tout titulaire, actuel ou futur, de ce poste, de même que la rétrogradation de tout salarié occupant ce poste actuellement ou dans le futur, relève exclusivement de l'employeur et ne sont pas sujets à la procédure de grief et d'arbitrage.

1.6 Le mot CONTREMAÎTRE dans la présente entente désigne un employé non inclus dans l'unité d'accréditation, qui exerce le contrôle et la direction des salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplira pas le travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :

a) Dans les cas d'urgence, de cas fortuit ou de force majeure: dans ces circonstances, l'employeur devra expliquer à l'association les raisons constituant l'urgence, la fortuite ou la force majeure;

b) Dans le but de former des salariés;

c) Lors d'une surcharge imprévue de travail;

d) Lorsque aucun salarié n'est disponible ou n'est qualifié pour effectuer le travail;

1.7 Le mot SERVICE dans la présente entente désigne chacun des secteurs d'activités d'un atelier, dans lequel, des salariés de même classification ou non, travaillent substantiellement aux mêmes opérations ou aux mêmes produits.

1.8 UNITÉ DE NÉGOCIATION visée par la présente entente collective est celle décrite au certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

1.9 L'ANCIENNETÉ signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'embauche pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de travail y compris une mise à pied, pour une période ne dépassant pas 9 mois;

1.10 Le mot CONJOINT/CONJOINTE dans la présente entente désigne l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent, ou qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1.11 L'association et l'employeur s'entendent pour que les conditions de travail contenues dans la présente entente lors de sa terminaison continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle entente, sous réserve du droit de lock-out et de grève.

1.12 Dans le cas de réduction de plus de deux (2) heures de travail par jour, l'employeur libère dans un premier temps les salariés possédant le moins de compétences dans les départements concernés s'il y a lieu. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

REPRÉSENTATIONS EMPLOYEUR ET TRAVAILLEURS

2.1 Les parties aux présentes reconnaissent l'association comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente entente s'applique.

2.2 Non-discrimination

Il n'y aura aucune discrimination, contrainte, oppression ou intimidation de la part de l'employeur ou de ses représentants au sujet ou à l'égard des activités légales des membres de l'association.

2.3 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, contrainte, oppression ou intimidation au sens de la loi par les parties à l'endroit de toute personne à l'emploi de l'employeur ou de l'association, en raison de sa race, la couleur de sa peau, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, sa langue, son origine ethnique, sa condition sociale, le fait qu'elle soit handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

L'employeur :

S'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail tel qu'il est défini par la Loi sur les normes du travail. S'engage à promouvoir le respect entre les personnes travaillant dans l'entreprise

et celles avec qui les employés interagissent. Considère qu'il est de la responsabilité de chaque employé de contribuer par sa conduite à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. S'engage à faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il en est informé, peu importe qu'il provienne : D'un supérieur envers un employé; d'un salarié envers son supérieur; d'un salarié envers un autre employé; de plusieurs salariés envers un salarié; d'un tiers envers un salarié de l'entreprise.

Le salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique peut s'adresser, lorsqu'il est en mesure de le faire, au Directeur des ressources humaines, en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir. Cette dernière peut aussi désigner une personne impartiale et compétente en vue d'intervenir pour régler la situation rapidement.

L'employeur s'engage à ce que son intervention soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées. Il agit aussi avec discrétion pour régler la situation qui lui est révélée et exige la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont interpellées dans le règlement de la situation. Il ne pénalise pas une personne qui, de bonne foi, lui demande d'intervenir.

Chaque personne a le droit d'être assistée ou conseillée par celle de son choix. Une intervention n'a pas pour effet de priver la personne de ses recours en vertu d'une loi en vigueur ou de sa convention collective. Les personnes visées ne sont pas qualifiées, jusqu'à preuve du contraire, de victime ou d'auteur de harcèlement. La demande d'intervention ne doit pas reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées.

PORTÉE DE L'ENTENTE

3.1 La présente entente s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ET DÉDUCTIONS

4.1 a) Tout nouveau salarié d'usine à l'exception de l'étudiant embauché temporairement entre les mois de mai et septembre, est salarié temporaire et en probation durant les mille six cent (1600) premières heures effectivement travaillées et n'aura aucun droit d'ancienneté le jour de son engagement. Ainsi, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, il ne deviendra membre de l'association qu'après (1600) heures travaillées.

Dès qu'il devient membre, l'employeur retiendra sur la paie de ce salarié, le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les statuts et règlements de l'association et en fera la remise à l'association avec son rapport mensuel tout en indiquant le nom du salarié et sa classification, s'il y a lieu.

Ledit déduction s'étalera sur quatre (4) prélèvements consécutifs hebdomadaires égaux.

b) Toutefois, l'employeur ne sera pas obligé de congédier un employé pour le seul motif qu'il aurait été expulsé de l'association pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations.

4.2 L'employeur s'engage à déduire à chaque paie de chaque salarié de l'unité d'accréditation, une cotisation telle que stipulée par les statuts et règlements de l'association.

L'association avisera par écrit l'employeur et le salarié de tout arriéré dans les cotisations et droits d'entrée, et l'employeur fera la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.

4.3 Les retenues hebdomadaires prévues à la clause 4.2 seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'employeur, au secrétaire financier de l'association, par chèque à l'ordre de l'association.

Sur son rapport, l'employeur indiquera le nom du salarié, le type de déduction (droits d'entrée ou cotisations hebdomadaires), le montant des retenues, le nombre d'heures travaillées dans le mois, la classification, et ce pour chaque salarié s'il y a lieu.

4.4 L'employeur avisera le délégué de l'association de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué de l'association le nom, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce salarié.

4.5 L'employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujéti à la présente entente des dispositions qui y sont contenues, relatives aux déductions à l'association.

4.6 Lorsqu'une ou l'autre des parties demande au ministère de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur retient la cotisation d'association, le droit d'entrée ou son équivalent, jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la

remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

4.7 L'association avisera par écrit l'employeur et les salariés de tout changement dans le montant des cotisations hebdomadaires et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois afin que les changements prennent effet le mois suivant.

DÉLÉGUÉS DE L'ASSOCIATION ET AFFAIRES RELATIVES

5.1 L'employeur accepte la nomination d'un délégué général d'association et d'un ou plusieurs délégués de l'association, dont le nombre fixé par entente spéciale n'excédera pas trois (3).

Cependant, lorsque l'employeur a plus de soixante-quinze (75) salariés, l'association pourra nommer un deuxième délégué général.

5.2 a) Les représentants de l'association devront être des salariés réguliers de l'employeur ayant au moins quinze (15) mois d'ancienneté pour le même employeur.

b) 1- Les délégués travaillant sur le quart de soir peuvent, sur demande, être transférés de jour la journée de la tenue de l'assemblée de l'association mensuelle pour ainsi leur permettre d'y assister;

2- s'il y a lieu, le transfert s'effectuera avec un salarié du même département, possédant le moins de compétences;

3 - de plus, les délégués concernés devront aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance de leur intention d'assister à ladite assemblée.

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

5.4 Un délégué général de l'association devra être un salarié ayant au moins quinze (15) mois d'ancienneté pour le même employeur.

5.5 L'association fournira à l'employeur les noms de ses officiers dûment élus et des délégués de l'association.

L'employeur fournira à l'association avec copie au délégué, les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir en son nom dans l'application de la présente entente et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.6 Les délégués de l'association ont un travail régulier à accomplir. Cependant, il sera permis aux délégués de l'association de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'association à la condition que :

- 1) le délégué de l'association obtienne la permission de son contremaître, avant de quitter son travail et,
- 2) le temps d'absence du délégué de l'association soit enregistré;
- 3) les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'association et l'employeur ou qu'il s'agisse d'un grief de congédiement ou tout autre grief qui pourrait entraîner un manque à gagner à un salarié.

L'employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

5.7 L'employeur, sur demande, met à la disposition exclusive de l'association et de son délégué, une filière fermant à clé.

5.8 Libération pour fins de négociation

a) Pour fin de négociation, un maximum de trois (3) salariés recevront leur pleine rémunération pour une journée normale de travail (8 heures) lorsqu'ils assisteront à une séance de négociation tenue lors de jours ouvrables en présence de l'employeur. Il est entendu que le nombre de jours payés par l'employeur est limité à deux (2) jours pour chaque salarié respectivement.

b) Par contre, pour fin de préparation, lors du renouvellement de l'entente, l'employeur s'engage à libérer, sans perte de rémunération, un représentant de l'association pour un maximum de seize (16) heures.

5.9 L'employeur s'engage à défrayer le coût d'impression de cette entente pour chacun de ses salariés.

PROCÉDURE DE GRIEF

6.1 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente entente. Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans les plus brefs délais possibles.

6.2 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, l'association ou son représentant peut déposer un grief par écrit, signé par le salarié, au supérieur immédiat; le supérieur immédiat soumet à l'association sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

6.3 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat ou de l'expiration de son délai de réponse, si une décision satisfaisante n'est pas obtenue, le grief sera

soumis au département des ressources humaines pour évaluation. Le responsable des ressources humaines (ou son équivalent) rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

6.4 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du responsable des ressources humaines (ou son équivalent) ou de l'expiration de son délai de réponse, si une décision satisfaisante n'est pas obtenue, le grief sera soumis au directeur de production; le directeur de production soumet à l'association sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

6.5 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de production ou de l'expiration de son délai de réponse, si une décision satisfaisante n'est pas obtenue, le grief sera soumis au président de l'entreprise; le président de l'entreprise soumet à l'association sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

6.6 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du président de l'entreprise ou de l'expiration de son délai de réponse, si une décision satisfaisante n'est pas obtenue, le grief pourra être soumis à l'arbitrage.

6.7 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir un arbitre et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage.

Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser, à l'expiration du délai ci avant mentionné, au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

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

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

6.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'association et l'employeur

6.11 Les délais stipulés dans la présente procédure de grief sont de rigueur;

6.12 a) Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

b) Dans le cas de grief de congédiement, les parties, après entente, pourront demander le processus d'arbitrage accéléré.

c) L'arbitre aura le pouvoir de maintenir la décision rendue, la modifier ou prescrire, le cas échéant, le retour du salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'employeur du salaire perdu par le salarié suite à la sanction imposée.

d) Si l'arbitre ordonne le remboursement par l'employeur du salaire perdu, celui-ci remettra au salarié le salaire correspondant aux heures qu'il aurait travaillées à taux régulier y compris les primes, l'indemnité de vacances, les avantages sociaux inhérents audit salaire, les

intérêts prévus au Code du travail moins tout autre revenu qu'il pourra avoir reçu de toute part et ce, pour le temps où il aurait normalement travaillé.

6.13 a) Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'effacent au bout de deux (2) ans de service continu de l'infraction, et ne peuvent plus être invoqués contre ce salarié.

b) Le dossier disciplinaire du salarié est strictement confidentiel; cependant, à la demande expresse de ce salarié ou de l'association, et dans un délai raisonnable, ledit dossier est porté à leur connaissance.

c) L'employeur ne peut prendre de sanction contre un salarié pour quelque acte que ce soit plus tard que quinze (15) jours ouvrables après le jour où l'employeur ait pris connaissance dudit acte.

6.14 Retards

Dans le cas de mesure disciplinaire pour cause de retard sans justification valable et de façon répétitive d'un salarié et sans avoir au préalable avisé son supérieur, ce salarié pourra être congédié après les étapes suivantes :

1. Donner au salarié un 1^{er} avis écrit, avec copie à l'association, lors d'une première infraction, et l'identifier comme premier avis;

2. Suspension sans solde d'une (1) journée, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'association, lors d'une deuxième, et l'identifier comme deuxième avis;

3. Suspension sans solde de trois (3) jours, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'association, lors d'une troisième, et identifier comme troisième avis;

4. Suspension sans solde d'une (1) semaine, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'association, lors d'une quatrième, et l'identifier comme quatrième avis;

5. Congédiement

6.15 Absences

Dans le cas de mesure disciplinaire pour cause d'absentéisme sans justification valable d'un salarié et sans avoir au préalable avisé son supérieur, la progression de sanctions s'effectuera selon les étapes suivantes :

1. Donner au salarié un avis écrit avec copie à l'association lors d'une première infraction, et l'identifier comme premier avis;

2. Suspension sans solde d'une (1) journée, avec copie de cette mesure disciplinaire à

l'association, lors d'un second ou d'une seconde, et l'identifier comme deuxième avis;

3. Suspension sans solde de trois (3) jours, avec copie de cette mesure disciplinaire à l'association, lors d'une troisième, et l'identifier comme troisième avis;

4. Congédiement

6.16 Le salarié intéressé et l'association recevront une copie de tout document relatif à une sanction qui est classée dans les registres de la compagnie.

Lorsqu'un salarié appose sa signature sur un tel document, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.

6.17 Un salarié qui est congédié a le droit de consulter son représentant de l'association avant de quitter les lieux de travail. S'il est congédié pendant qu'il n'est pas sur les lieux de travail, il a le droit d'y retourner pour consulter son représentant de l'association.

6.18 Lorsqu'il existe des griefs de même nature, affectant plusieurs salariés, l'association ou le représentant peut faire un grief collectif.

6.19 Lors de toute rencontre avec l'employeur, portant sur des mesures disciplinaires, le salarié pourra, s'il en fait la demande, être accompagné d'un représentant.

ARTICLE 7

JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

7.1 Jours fériés

1) Les jours FÉRIÉS suivants seront chômés :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le lundi de Pâques ou Vendredi Saint;
- la Fêtes des Patriotes;
- Le 1er juillet, si cette date tombe un lundi, le lundi précédant le 1er juillet si cette date tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ou le lundi suivant le 1er juillet si cette date tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche;
- La fête du travail;
- Le jour de l'action de grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;

- Le lendemain de Noël (26 décembre);
- Le surlendemain de Noël (27 décembre);
- La veille du Jour de l'An (31 décembre);

2) La Fête Nationale

est un jour férié, chômé et payé, conformément à la loi sur la fête nationale.

3) Les jours fériés décrétés par la loi ou ordonnance seront payés de la manière prévue auxdites lois pour les salariés qui reçoivent une indemnité de vacances annuelles égale à 4%.

7.2 Vacances

Les vacances annuelles suivantes seront observées sujettes à l'article 7.04:

- a) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un (1) an de service continu à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours;
- b) Tous les salariés qui au 30 avril de l'année alors en cours ont un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans de service continu à l'emploi de leur employeur auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives;
- c) Tous les salariés qui au 30 avril de l'année alors en cours ont cinq (5) ans ou plus de service continu à l'emploi de leur employeur mais moins de dix (10) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines;
- d) Tous les salariés qui au 30 avril de l'année alors en cours ont dix (10) ans ou plus de service continu à l'emploi de leur employeur auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines;
- e) Choix de la période de la prise des vacances :

À compter de la signature de la présente entente, l'employeur s'engage à afficher une grille de vacances annuelles, pour ainsi permettre au salarié de pouvoir échelonner ses vacances de janvier à décembre inclusivement d'une année en cours;

Par contre, l'employeur se réserve le droit en tout temps d'avoir 80 % de ses effectifs par classification, de sorte que la production puisse continuer normalement; en contre partie, 20 % des effectifs également par classification pourront en tout temps, s'il y a lieu, être en vacances; s'il survient une impasse, la préférence sera accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

- f) Un salarié ne pourra prendre plus de deux semaines de vacances consécutives, sauf sous autorisation de la direction.

7.3 (1) Vacances (Indemnité de vacance)

À la fin de chaque semaine de paye, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés, une somme déterminée comme suit:

a) pour les nouveaux salariés ayant moins de cinq cent vingt (520) heures de travail accumulées chez l'employeur, une somme égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la semaine;

b) pour tous les autres salariés ayant moins de cinq (5) ans de service continu avec l'employeur, neuf point cinq pour cent (9.5%) du salaire gagné durant la semaine;

c) pour les salariés ayant cinq (5) ans ou plus mais moins de dix (10) ans de service continu avec l'employeur, onze point cinq pour cent (11.5%) du salaire gagné durant la semaine;

d) pour les salariés ayant dix (10) ans ou plus de service continu à l'emploi avec l'employeur, treize pour cent (13%) du salaire gagné durant la semaine.

(2) L'employeur doit, sur le talon de chaque chèque de paye, indiquer le montant porté au crédit de chacun de ses salariés ainsi que le montant cumulatif.

(3) Il y a deux (2) périodes de référence:

1) la première, du 1er mai au 31 août

2) la deuxième, du 1er septembre au 30 avril

(4) Versement de l'indemnité

L'employeur remet les montants portés au crédit de chacun de ses salariés pour les jours fériés et chômés et les vacances annuelles selon les dispositions ci-dessous énumérées aux paragraphes a, b, c, et d.

Argents versés à l'Association

Lorsque l'employeur inscrit sur le chèque de paye du salarié les provisions de vacances, il déduit les déductions à la source et par la suite, l'employeur, dépose ses montants représentant les indemnités de vacances et de jours fériés de chacun de ses salariés. Ces argents sont versés dans un compte spécial administrés par l'employeur et les représentants de l'Association.

a) Le fonds doit verser à chacun de ses salariés, au plus tard le premier jour ouvrable de décembre, les indemnités reçues pour la première période de référence.

b) Le fonds doit verser à tous les salariés, au plus tard le premier jour ouvrable de juillet,

les indemnités reçues pour la deuxième période de référence.

- c) Nul ne peut réclamer, avant le premier jour ouvrable de décembre de l'année alors en cours, l'indemnité de vacances annuelles créditée pour la première période de référence. Nul ne peut réclamer avant le premier jour ouvrable de juillet de l'année alors en cours, l'indemnité de vacances annuelles créditée pour la deuxième période de référence.
- d) Exceptionnellement, outre les périodes de versement prévues ci haut, les indemnités de vacances peuvent être réclamées un maximum d'une (1) autre fois par année, sinon des frais administratifs pourront être exigés. Le montant de ces frais sera précisé dans le manuel de l'employé.
- e) Par dérogation des sous-paragraphes précédents, à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés de ce salarié;

7.4 a) L'employeur peut fermer son atelier pour fins de vacances pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, ainsi que la semaine se situant entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

b) Tout salarié a droit à ses vacances s'il le désire durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.

De plus, il a droit à un congé durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, période s'étendant de la veille de Noël jusqu'au lendemain du Jour de l'An.

c) Si un salarié désire prendre ses vacances à une autre période, il pourra le faire à la condition que l'employeur n'ait pas fermé son atelier durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et qu'il obtienne le consentement de l'employeur qui ne sera pas indûment refusé afin que les dates soient mutuellement satisfaisantes entre le salarié et l'employeur.

Si l'atelier n'est pas fermé, l'employeur procédera par ancienneté en offrant le travail disponible au salarié le plus ancien qui répond aux exigences de la classification.

d) L'employeur qui désire continuer ses opérations générales durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet le pourra en autant qu'il y ait accord entre le salarié qui désire travailler, l'association et l'employeur. Cet accord doit être pris avant le 1^{er} juillet.

Cette dérogation s'applique aussi pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, et l'accord doit être effectif avant le 1^{er} décembre de chaque année.

e) Pour les salariés qui ont droit à une troisième ou quatrième semaine de vacances, elle(s) sera(ont) prise(s) durant les jours ouvrables; sauf suite à la fermeture d'été.

f) Si un congé statutaire ou un jour férié tombe pendant les vacances annuelles

d'un salarié, le salarié aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles.

ANCIENNETÉ

8.1 a) Tout salarié sera considéré comme salarié temporaire et en probation durant les mille six cent (1600) premières heures effectivement travaillées et n'aura aucun droit d'ancienneté.

a) Après sa probation, son ancienneté rétroagira à la date de sa dernière date d'embauche, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de travail, y compris une mise à pied, pour une période ne dépassant pas neuf (9) mois.

8.2 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté par département.

8.3 Réduction de la main-d'oeuvre

Dans tous les cas de réduction de la main d'œuvre, la compétence sera le facteur déterminant. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif. Le chef du département quitte le dernier dans le cas de réduction de travail dans un département. Dans le cas où la mise à pied dure pour une période supérieure à huit (8) semaines et qu'un autre poste devienne disponible dans un autre département, l'employeur pourrait rappeler le travailleur mis à pied en autant qu'il puisse remplir toutes les exigences du poste. Si le travailleur accepte la mutation à un autre département, l'employeur lui permettra une période de familiarisation ne dépassant pas cinq (5) jours.

Le salarié qui est mis à pied et rappelé après une période d'attente de huit (8) semaines recevra le salaire du nouveau poste qu'il occupera.

8.4 Perte d'emploi

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est absent sans justification, sans permission ou sans raison valable de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables sur 5 jours calendriers
3. s'il est congédié pour cause;
4. S'il est en mise-à-pied pour une période excédant neuf (9) mois consécutifs ou pour une période correspondant à son ancienneté au début de son absence selon celle qui est la plus courte, à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie, auquel cas, l'ancienneté ne se perdra qu'après trente-six (36) mois d'absence pour un salarié détenant un minimum de neuf (9) mois d'ancienneté. Un retour au travail par le

salarié pour moins de trois (3) mois consécutifs n'interrompt pas la période d'absence.

5. Dans le cas d'un salarié qui détient entre un (1) an et cinq (5) ans d'ancienneté la période indiquée au paragraphe 8.4.4 est de douze (12) mois consécutifs au lieu de neuf (9) mois consécutifs.
6. Dans le cas d'un salarié qui détient plus de cinq (5) ans d'ancienneté, la période indiquée au paragraphe 8.4.4 est de dix-huit (18) mois consécutifs au lieu de neuf (9) mois consécutifs.
7. À la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par téléphone ou avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'employeur, avec copie à l'association, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant un tel appel ou suivant la mise à la poste d'un tel avis, envoyé par courrier recommandé.
8. Si un salarié, membre de l'association, est nommé à une fonction de cadre ou de contremaître pour son employeur, il pourra maintenir son ancienneté pour une durée maximale de neuf (9) mois. À l'expiration de ce délai, ce salarié pourra être réintégré dans ses fonctions précédentes. Par contre si à l'expiration de neuf (9) mois il continue dans ses fonctions de cadre ou de contremaître il perdra son ancienneté.

8.5 Promotion

a) Dans le cas de promotion, la compétence sera le critère décisif; l'employeur n'exercera pas sa discrétion d'une façon arbitraire ou injustement discriminatoire, le tout sujet au recours de grief. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

b) Les promotions en dehors des cadres de l'unité d'accréditation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente entente.

c) Tout salarié promu a droit à une période d'essai et de formation de cinq (5) jours;

8.6 Préavis

a) Tout salarié qui justifie chez l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie de un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié, conformément à la *Loi sur les normes du travail*, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Versement de l'indemnité

Par contre, si le salarié mis à pied bénéficie d'un droit de rappel pendant plus de six (6) mois, l'indemnité ne sera versée qu'à compter de la première des dates suivantes :

1. à l'expiration du droit de rappel du salarié;
2. un (1) an après la mise à pied;

Cependant, ce salarié n'aura pas droit à l'indemnité compensatrice :

1. s'il est rappelé avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu à l'article 8.6;
2. si le non-rappel au travail résulte d'un cas fortuit.

b) Le salarié ayant terminé sa période de probation qui est mis à pied temporairement pour manque de travail pour moins de quinze (15) jours ouvrables recevra un préavis écrit pour un minimum d'une journée ouvrable avant la mise à pied.

Pour une mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, le salarié recevra un préavis écrit pour un minimum de deux (2) jours ouvrables avant la mise à pied.

À défaut de ces préavis écrits, le salarié recevra sa rémunération pour le temps du préavis en cause.

c) Le salarié qui a plus de cinq (5) ans d'ancienneté devra recevoir, dans le cas de mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables. À défaut de ce préavis écrit, le salarié recevra sa rémunération pour le temps du préavis en cause.

8.7 Poste à combler

a) Dans le cas de poste vacant ou de poste nouvellement créé que l'employeur désire combler, ledit poste sera accordé au salarié le plus compétent pour occuper ce poste. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

b) L'employeur affiche le poste qu'il désire combler pendant trois (3) jours ouvrables. L'avis précisera la date du début de la période d'affichage, le titre d'emploi, le département s'il y a lieu, les heures de travail, le salaire attribué ainsi que les exigences nécessaires. Copie est remise au représentant de l'association le jour même.

c) Les salariés qui désirent le poste indiquent leur nom sur la feuille d'affichage.

d) Les salariés absents pour maladie ou accident et qui sont intéressés peuvent exprimer leur choix de façon générale par écrit à la condition qu'ils reviennent au travail à la date

indiquée par l'employeur pour combler ce poste.

e) Après la fin de la période d'affichage, le représentant de l'association appose sa signature sur ladite feuille et l'employeur lui en remet copie.

f) L'employeur accordera au postulant choisi une période de cinq (5) jours ouvrables à titre d'essai tout en gardant le même salaire de son ancien poste. Le salaire du poste occupé sera accordé au postulant le sixième jour ouvrable en autant que le postulant démontre qu'il a les capacités, compétences et aptitudes requises pour occuper le poste.

Un employé muté à un autre poste ne pourra pas retourner à son poste après les cinq (5) jours ouvrables d'essai.

8.8 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet à l'association, avec copie au représentant de l'association, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprendra les renseignements suivants :

- Nom
- Adresse et code postal
- Département (s'il y a lieu)
- Date d'entrée
- Classification
- Ancienneté
- Quart de travail (s'il y a lieu)
- Numéro de téléphone

a) Cette liste, amputée de l'adresse, code postal, et numéro de téléphone est affichée sur les babillards de l'établissement pendant une période de quarante-cinq (45) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé, délégué, ou l'association peut demander la correction de la liste.

À l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

8.9 Lorsque deux (2) salariés ou plusieurs salariés auront commencé à travailler le même jour, leur rang d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort en présence du représentant de l'association et les salariés concernés.

ABSENCES AUTORISÉES**9.1 CONGÉS SOCIAUX****Décès**

a) Il sera accordé au salarié dont le père ou la mère, le conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint, décède, un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans perte de rémunération, sur présentation du certificat de décès. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

b) Il sera accordé au salarié dont le frère ou la soeur, le père ou la mère du conjoint, le beau-père ou la belle-mère décède, un congé d'un (1) jour incluant le jour des funérailles, sans perte de rémunération, sur présentation du certificat de décès. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Dans les deux cas précités, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

9.2 Son mariage

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

b) Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

Naissance

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

9.3 Congés sans solde

Sur demande écrite adressée au responsable des ressources humaines ou son équivalent, au moins un (1) mois au préalable, l'employeur pourra accorder un congé sans solde à pas plus de deux (2) salariés à la fois, salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, en autant qu'ils ne soient pas affectés à la même opération.

Un tel congé autorisé est d'une durée maximale de trois (3) mois. Il pourra y avoir prolongation de cette période avec l'approbation de l'employeur.

Ce congé ne pourra être demandé plus d'une fois par quatre (4) ans.

Toutefois, il est entendu qu'un salarié ne pourra se prévaloir de ce congé pour partir une entreprise concurrentielle à l'employeur ou travailler chez un autre employeur également concurrentiel à l'employeur.

9.4 a) Au cours de ce congé sans solde, le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance et régime de retraite qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé, et s'il verse à chaque mois la totalité des primes.

b) À tout moment, sur avis du salarié, celui-ci peut mettre fin à son congé. Dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet avis par l'employeur, ce dernier doit le réintégrer dans son poste. Dans le cas où le poste aurait été aboli les dispositions de l'article 8 s'appliqueront.

9.5 Juré ou témoin

Dans le cas où un salarié est appelé à agir comme juré ou témoin à un procès au criminel, il a droit à sa pleine rémunération durant tout le temps où il occupe ses fonctions, moins l'indemnité versée à ce titre par le tribunal jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

9.6 Congés pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

9.7 Congé parental

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il ne peut pas non plus débuter avant la semaine où le salarié quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.

Le congé parental s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines et au congé de paternité de 5 semaines.

Le congé parental peut donc se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié. Ce congé ne peut pas être fractionné à moins d'entente avec l'employeur ou dans les cas spécifiés par la Loi.

—

Régime québécois d'assurance parentale

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu du salarié qui s'absente du travail pour prendre un congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

9.8 a) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Il se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié.

a) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

b) Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 9.8 b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

c) Retour au travail

À la fin d'un congé parental n'excédant pas douze (12) semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant douze (12) semaines l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

d) Défaut de se présenter à la date prévue

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

9.9 Congé maladie avec solde

Deux (2) journées de maladie payée seront accordées par employé du 1^{er} janvier au 15 décembre et rémunérée à la paye de la deuxième semaine de décembre si non utilisée à la fin de chaque année de référence. Cette journée ne pourra être accordée lors des jours spécifiques de décompte d'inventaire.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.1 L'employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui tiendra une assemblée, une fois au deux mois durant les heures de travail, le tout conformément à la *Loi sur la santé et sécurité au travail*. Il sera obligatoire pour le salarié de porter des bottes et des lunettes dans les services requis sans quoi, après deux (2) avertissements, le salarié sera suspendu sans paie pendant une journée. Toute récidive pourra entraîner des mesures disciplinaires plus sévères.

10.2 Droit de refus

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le travailleur ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions

d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

10.3 Premiers soins

L'employeur devra fournir des trousse de premiers soins aux salariés travaillant en atelier, et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces trousse.

Aménagement de locaux

L'employeur aménagera à l'intérieur de l'usine un endroit fermé, convenable, et propre à l'usage de ses salariés, le tout conformément à la loi.

Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leurs repas. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.

10.5 Retour au travail après une absence pour maladie ou accident

a) Après un accident ou une maladie, l'employeur doit réintégrer le salarié à son poste de travail qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté.

b) Par contre, si le salarié concerné n'est pas apte à reprendre des fonctions normales lors de son retour au travail ordonné par son médecin, il aura droit, selon son ancienneté, s'il le désire et s'il est en mesure de remplir toutes les exigences du poste, à un autre emploi où il peut en accomplir les tâches normales, et ce si possible avec un taux de salaire équivalent à celui de son ancien poste.

10.6 L'employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine durant tout le temps du quart de travail, le tout conformément aux normes décrétées par la CSST.

10.7 Fournitures spéciales

a) L'employeur devra fournir aux salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants : casque de sécurité, lunette de sécurité, cache oreilles, gants adéquats, tabliers, tunique.

L'employeur devra également fournir aux salariés, les autres vêtements sécuritaires ou sanitaires que la loi l'oblige à fournir.

10.8 Bottines et chaussures de sécurité

Une fois par année civile, sur présentation d'une pièce justificative, l'employeur versera, sur un chèque séparé du chèque de paie, une allocation jusqu'à un maximum de 80,00 \$ pour défrayer le coût d'achat de bottines ou de chaussures de sécurité à tous les salariés qui auront complété un an

d'ancienneté et qui sont affectés à des tâches requérant des bottines ou chaussures de sécurité tel que défini aux normes de la CSST. Si un employé n'utilise pas ce droit sur une base annuelle il pourra se faire rembourser un montant de 150\$ après une période de deux (2) ans sans réclamation.

10.9 Copie des lois et règlements

L'employeur fournira à ses frais, à tous les membres du comité de santé et sécurité, des copies des lois et règlements nécessaires pour exercer leur fonction.

10.10 Représentant à la prévention

a) Un ou des salariés désignés par l'association agiront comme représentants à la prévention.

À ce titre, ils seront libérés lorsque requis par l'employeur, sans perte de rémunération, pour exercer leurs fonctions.

Ce ou ces représentants remettront une copie de leur rapport d'activités au comité de santé et sécurité.

10.11 Alcoolisme et toxicomanie

- a) Tout employé qui aura des traces d'alcool ou de drogue présents dans le système et qui sera incapable de fournir une prestation de travail acceptable et sécuritaire sera suspendu de cinq (5) jours sans salaire. Un test de dépistage sera administré pour déterminer si l'employé est, en effet, intoxiqué. Il sera ensuite invité à consulter un médecin traitant pour déterminer si cette consommation relève d'une situation d'alcoolisme ou de toxicomanie.
- b) Le cas échéant, une thérapie aux frais de l'employé dans un centre spécialisé en alcoolisme ou toxicomanie sera proposée. L'employeur accordera au salarié un congé sans solde d'un délai raisonnable afin de suivre sa thérapie ou cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière. Le salarié devra, comme condition de retour au travail, faire preuve d'avoir réussi dans sa démarche.
- c) En cas de récurrence et si l'employé ne montre pas d'amélioration pendant le délai raisonnable alloué par l'employeur, l'employé sera congédié sans préavis.

TABLEAU D'INFORMATION

11.1 L'employeur met à la disposition de l'association un tableau d'information adéquat servant

exclusivement à des fins de l'association.

11.2 L'association peut afficher sur ces tableaux des documents signés par un représentant de l'association ou un agent d'affaires de l'association.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

11.3 Le tableau d'affichage est situé dans la cafétéria, s'il y a lieu, ou sinon près du poinçon.

DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.1 L'association reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'employeur d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de mettre à pied, de classier, de reclassier ou de discipliner ses salariés.

Elle reconnaît aussi que c'est le droit de l'employeur de congédier tout salarié pour cause, sous réserve du droit d'un salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié sans juste cause et d'en faire un grief selon les dispositions de la présente entente.

12.2 L'association reconnaît de plus le droit de l'employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses engagements et ses responsabilités.

Ainsi l'endroit où est situé l'atelier, les produits à être distribués ou fabriqués, les cédules de manutention ou de production, ainsi que le nombre de salariés requis au cours des opérations, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'employeur.

De même, l'employeur a le droit d'établir ou de modifier de temps à autre, les règles et réglementations que doivent observer les salariés.

Ces droits et ces fonctions ne seront pas exercés par l'employeur de manière à porter atteinte aux dispositions de la présente entente.

12.3 Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est expressément entendu et compris que l'inattention au travail, l'incompétence, l'insubordination ou toute autre infraction sérieuse aux règles et règlements de l'atelier seront acceptées comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un salarié.

La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher un salarié de formuler un grief selon les dispositions de la présente entente.

PROHIBITION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

13.1 Pendant la présente entente, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre grève (lock-out) de la part de l'employeur.

13.2 Sans préjudice à tous autres moyens, l'employeur aura le droit de congédier tout salarié prenant part, au cours de la présente entente, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout salarié provoquant pareil incident.

La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher le salarié de formuler un grief.

13.3 L'association s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'employeur ni l'employeur dans une grève de sympathie.

13.4 L'association devra, par son président, sur demande de l'employeur, répudier toute grève ou autre arrêt de travail concerté, de tout groupe quelconque de salariés qui aurait lieu pendant la durée des présentes et devra déclarer que toute ligne de piquetage établie en pareille occasion est illégale et ne lie pas les membres de l'association.

Une telle répudiation et une pareille déclaration seront communiquées par écrit à l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'employeur à cet effet.

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

14.1 L'échelle salariale est présentée dans le manuel de l'employé et ne doit pas être changée pendant la présente entente.

Note : Formation interne

Toutes formations internes afin de rencontrer les exigences d'une classe d'emploi devront être approuvées par le directeur de production et le chef d'équipe. Les critères évalués pour accorder une formation seront :

- La disponibilité du poste à venir
- Le temps disponible pour effectuer la formation (les temps de fortes productions seront automatiquement exclus)
- Les capacités et performances actuelles de l'employé voulant obtenir cette formation

14.2 Les augmentations générales de salaire sont les suivantes :

1. À la signature de la convention : 2%;
2. 1er novembre 2015 : 2%;
3. 1er novembre 2016 : 2%
4. 1er novembre 2017 : 2%
5. 1er novembre 2018 : 2%

Cependant, un salarié qui cumulera deux (2) évaluations de rendement négatives au cours d'une année n'aura droit à aucune augmentation de salaire. L'évaluation de rendement est également basée sur les compétences et la volonté de l'employé de bien travailler et se surpasser.

Le salarié qui n'a pas justifié au moins trois (3) mois de service continu ne peut bénéficier de l'augmentation général de salaire.

14.3 Période de paye et bulletin de paye :

a) Le salaire doit être versé par virement bancaire au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'employeur.

b) L'employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paye, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes :

- a) les nom et prénom du salarié;
- b) le nombre d'heures normales;
- c) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- d) le taux horaire du salaire;
- e) le montant du salaire brut;
- f) la nature et le montant des retenues opérées;
- g) le montant du salaire net;
- h) le montant cumulatif porté au crédit pour les jours FÉRIÉS et vacances;
- i) les primes;
- j) le remboursement de dépenses auquel un salarié aurait droit, lorsque c'est possible pour un employeur de le faire;

dans un tel cas, ces sommes ne sont pas sujettes aux impôts et sont ajoutées à la paie nette du salarié.

- c) Lorsque le salarié(e) change son compte bancaire il doit apporter un spécimen de chèque. A défaut l'employeur maintiendra la paye du salarié dans son compte au nom du salarié.

CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

15.1 Mutation temporaire :

L'employeur peut exiger qu'un salarié travaille temporairement dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient.

Cependant, s'il s'agit d'une classification inférieure à la sienne, le salarié sera payé au taux de sa classification initiale;

Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congé annuel (vacances)
- congé férié
- congé de maternité
- congé maladie ou accident
- activité de l'association
- congé sans solde
- congés sociaux
- congé pour juré ou témoin

TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRE

16.1 Quels que soient les taux de salaires stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

PRIMES

17.1 À tout salarié, pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'employeur paie une prime de 1\$ l'heure.

17.3 Primes pour le quart de soir et pour le quart de nuit :

a) L'employeur paie à tous les salariés travaillant sur les heures du quart de soir, une prime de .60 cents l'heure.

Les heures régulières du quart du soir commencent et se terminent entre quinze heures trente (3H30 p.m.) et une heure (1 :00 a.m.).

b) L'employeur paie à tous les salariés travaillant sur les heures du quart de nuit, une prime de .75 cents l'heure.

Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre heures (minuit - 24:00) et neuf heures (9:00 a.m.)

c) Les clauses a) et b) ne s'appliquent pas si l'employeur est tenu, par une autre disposition de l'entente collective, de payer ce salarié en temps supplémentaire pour les heures qu'il travaille.

17.4 À tout salarié qui agit comme expéditeur en chef, dirigeant le travail des autres expéditeurs, l'employeur paie une prime de .70 cents l'heure.

CONGÉ DE MATERNITÉ

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu de la salariée qui s'absente du travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

18.1 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes (1990, chapitre 12).

Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, aussi souvent que nécessaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible.

18.2 Au Québec, les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.

18.3 Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

À partir de la 6^e semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail. Si la salariée ne fournit pas de certificat dans les 8 jours, l'employeur peut, toujours par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

18.4 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

18.5 Après entente avec l'employeur, le congé peut être :

- suspendu, si l'enfant de la salariée est hospitalisé et qu'un retour au travail temporaire est possible
- prolongé, si la santé de l'enfant ou de la mère le nécessite.

La salariée doit alors fournir un avis du médecin avant la fin du congé initial.

Dans certains cas très précis, à la demande de la salariée, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée s'absente parce qu'elle-même ou un de ses proches est malade, ainsi que le prévoient les articles 79.1 et 79.8 de la Loi sur les normes du travail.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité par la suite.

La salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, quand il y a risque d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse. La salariée doit fournir un certificat médical attestant le danger et indiquant la durée du congé et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le congé de maternité ordinaire commence 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Malgré les articles 81.4 à 81.6, le gouvernement peut, par règlement, déterminer la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables:

1. lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue;

2. lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître;
3. lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né;
4. lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

18.6 La salariée doit fournir à son employeur, 3 semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité et celle de son retour au travail. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement. Elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

L'avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer le certificat médical.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à son employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

18.7 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

18.8 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

18.9 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

HEURES DE TRAVAIL

19.1 a) La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au samedi inclusivement.

b) Cependant, d'un commun accord entre l'employeur et l'association, l'horaire de travail ci haut mentionné pourra être modifié. En conséquence, l'employeur s'engage à afficher tout nouvel horaire de travail une semaine à l'avance de ladite modification.

c) Lorsqu'un salarié doit être transféré d'un quart de travail à un autre, il reçoit un préavis verbal de 16 heures avant que le transfert puisse s'effectuer.

19.2 Tout travail exécuté au-delà de quarante (40) heures par semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi le taux horaire régulier du salarié à moins que,

- L'employé ait été absent durant la semaine pendant une journée complète de maladie ou de congé social;
- D'un commun accord, l'employeur et l'association aient modifié l'horaire de travail pour réduire le nombre de jours travaillés dans la semaine.

Si un salarié fait du temps supplémentaire, il sera rémunéré à temps et demi.

19.3 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à temps simple sauf :

- a) Si le salarié a déjà complété quarante (40) heures ou plus durant la semaine,
- b) Si le salarié a déjà complété trente-deux (32) heures ou plus durant une semaine réduite par un jour férié,
- c) Si le salarié s'est absenté durant la semaine pour cause de maladie ou congé social et qu'il fournit une pièce justificative,
- d) Si d'un commun accord ou à la demande du contremaitre ou de n'importe quel représentant de la direction, les heures de travail du salarié ont été réduites durant la semaine.

En présence de l'une des conditions énumérées ci-haut, la totalité des heures travaillées le samedi seront considérées comme du temps supplémentaire et seront payées à temps et demie du taux horaire du salarié.

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

19.5 a) Lorsqu'un salarié est rappelé d'urgence chez lui après sa journée de travail normale,

il sera rémunéré à temps et demi pour tout travail effectué après sa journée normale de travail.

b) Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à quatre (4) heures de travail au taux régulier.

19.6 En aucun temps il ne peut y avoir cumul de temps supplémentaire.

19.7 Indemnité de présence :

Durant le cours normal de son emploi, tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire deux (2) heures avant le début de son quart de travail et se présente à son travail selon son horaire, doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Exception :

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de temps, lignes de piquetage, ou de toute autre cause indépendante de la volonté de l'employeur, tel qu'un incendie, une inondation ou autre (cas de force majeure);

19.8 a) Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée aux salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail.

b) Ces deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire s'appliquent en faisant les changements nécessaires aux salariés affectés à un travail de soir ou de nuit.

c) Les périodes de repos de quinze (15) minutes durant le temps supplémentaire prendront place aux mêmes moments que les pauses habituelles du quart de soir ou de nuit, dépendamment du moment où le temps supplémentaire est effectué.

Cependant, entre le 15 mai et le 15 septembre, l'employé qui sera requis de travailler en temps supplémentaire pour une période planifiée de deux heures ou plus aura droit à une période de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin, sous l'approbation de son superviseur.

19.9 Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

19.10 L'employeur accorde une période de repas non rémunérée vers le milieu de la journée de travail.

Pour les salariés travaillant sur le quart de nuit, ils auront droit à trente (30) minutes payées pour prendre un repas.

19.11 Désignation sur le quart de soir et de nuit :

Dans le cas de quart de soir ou de nuit, l'employeur, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur un de ces quarts, choisira les salariés selon la procédure suivante :

a) si le nombre de salariés qualifiés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procédera selon les compétences de chacun en accordant préférence au salarié qui a le plus de compétences. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

b) si le nombre de salariés classifiés intéressés est inférieur au nombre requis, l'employeur procédera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté parmi les salariés classifiés, à la condition qu'il puisse satisfaire immédiatement à toutes les exigences de la tâche.

c) l'employeur procédera par la suite selon les compétences des salariés intéressés non classifiés en accordant la préférence au salarié qui a le plus de compétences. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

d) si le nombre de salariés intéressés non classifiés est inférieur au nombre requis, l'employeur procédera dans l'ordre inverse de compétences en choisissant d'abord celui qui a le moins de compétences. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

19.12 Temps supplémentaire

a) Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire. L'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire. Cette distribution du temps supplémentaire se fera sur le quart où le travail de surtemps survient.

- b)
- (1) L'Employeur offre le temps supplémentaire en premier lieu au salarié classifié affecté pour un minimum de huit (8) heures dans la même journée sur cette tâche, par ordre de compétences en débutant par le plus compétent s'il y a lieu, sinon, il passe à l'autre étape. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.
 - (2) En deuxième lieu, l'employeur offre le temps supplémentaire au salarié classifié, par ordre de compétences, en débutant par le plus compétent. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.
 - (3) En troisième lieu, l'employeur offre le temps supplémentaire au salarié classifié, par ordre de compétences, en débutant par le plus compétent de l'unité. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.
 - (4) En quatrième lieu, l'employeur offre le temps supplémentaire au salarié non

classifié, par ordre de compétences, en débutant par le plus compétent. A compétences égales, l'ancienneté sera le critère décisif.

ALLOCATIONS DIVERSES

20.1 Transport et repas :

Lorsqu'un salarié doit travailler cinq (5) heures quinze (15) minutes ou plus après l'heure où il finit normalement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de douze (12,00 \$) dollars pour le souper. Si l'employeur annule le temps supplémentaire, la somme de douze (12,00 \$) dollars sera tout de même versé pour le souper.

20.2 Ouvrages et voyage au loin

a) Les ouvrages et voyages au loin sont ceux où les salariés sont requis par l'employeur de loger sur place.

Dans le cas d'un ouvrage au loin, l'employeur fournira le transport aller et retour et paiera jusqu'à concurrence de 30,00 \$ par jour pour les repas, à compter de la date de la signature de la présente entente collective.

Le salarié dispose de ce montant comme il l'entend et sans qu'il lui soit nécessaire de fournir des preuves justificatives.

Le temps du voyage ne comprend pas cependant le voyage de nuit lorsque l'employeur fournit le prix d'une couchette, ni le temps de résidence à l'hôtel si l'employeur fournit le prix de la chambre. Pour toutes les autres dépenses ordinaires ou nécessaires le salarié devra fournir à l'employeur les reçus officiels.

b) Lorsqu'un salarié travaille pour plus de huit (8) jours consécutifs au loin, l'employeur paiera un montant de 450,00 \$ par semaine pour frais de chambre et pension. Dans un tel cas, les montants mentionnés aux articles 22.2 a) et 22.2 d) ne s'appliquent pas.

c) Le temps du voyage par camion ou automobile pour se rendre aux lieux du travail (ou après la fin des travaux, pour en revenir) est compté jusqu'à un maximum des heures régulières de travail prévues pour chacune des journées aux paragraphes a) et b) de l'article 21.1, au taux simple, selon le cas.

d) Une indemnité de 60,00 \$ par jour, à compter de la date de la signature de la présente entente collective, pour logement est payée au salarié par l'employeur. Cependant s'il n'est pas possible au salarié de trouver un logement pour 50,00 \$ dollars par jour il pourra obtenir une indemnité supérieure à la condition d'avoir obtenu au préalable, l'approbation de son employeur.

e) Le temps rémunéré ne comprend pas le temps en résidence.

f) S'il devient nécessaire qu'un salarié voyage pour les affaires de la compagnie, le samedi ou le dimanche, il est payé au taux simple jusqu'au maximum des heures régulières de travail prévues pour chacune des journées aux paragraphes a) et b) de l'article 21.1.

g) Aucun des salariés n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son employeur. Si à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il a droit de recevoir une indemnité de trente-deux cents (.32¢) du kilomètre parcouru, qui est censé couvrir tous les frais de véhicule du salarié à l'exception des frais de stationnement (ces allocations devraient être faites en dehors du chèque de paie régulier).

20.3 En tout temps, un salarié peut refuser de travailler dans les cas d'ouvrages et voyages en dehors du pays; il peut refuser ce travail sans être sujet à des mesures disciplinaires.

20.4 Dans le cas d'ouvrages et de voyages en dehors du pays, sa rémunération est majorée de cinq pour cent (5 %) pour chaque heure travaillée ou voyages.

20.5 Si l'employeur exige que le salarié prenne son véhicule pour son travail, il assumera, sur présentation de factures, les frais de stationnement de l'auto du salarié.

20.6 Sous réserve de l'article 14.5, les indemnités de dépenses devront être versées au salarié sur un chèque séparé du chèque de paie.

CLAUSES GÉNÉRALES

21.1 Une réunion de l'employeur et de l'association peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêt commun, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

21.2 L'employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où l'association désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'association aux fins d'élire les officiers de l'association.

21.3 Toute disposition de la présente entente collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la entente.

21.4 REER COLLECTIF

L'employeur s'engage à payer à tous les employé(e)s permanents (1600 heures) une contribution à un régime de retraite de .55 \$ par heure travaillée seulement.

21.5 Tous les ans, l'employeur calculera le montant des cotisations de l'association et indiquera ces montants sur les formules (T-4 et TP-4) fournies par les gouvernements de chacun de ses

salariés; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

21.6. Boni a la signature

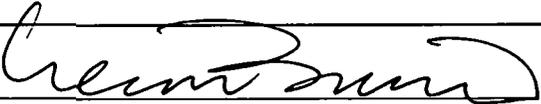
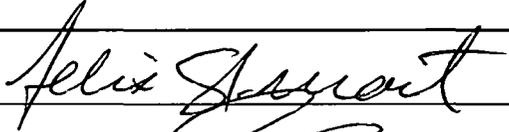
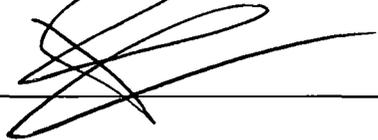
Au moment de la signature de la présente convention collective, chaque salarié ayant complété sa période de probation recevra un boni de 500.00\$. Les autres salariés en probation recevront une partie du boni calculé proportionnellement en fonction des heures de travail cumulées. Cette somme sera versée à part de la paie régulière du salarié.

DURÉE DE L'ENTENTE

22.1 La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 1er mars 2020 sous réserve de l'article 1.11.

22.2 Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente entente collective, l'une ou l'autre partie peut demander des modifications aux termes de l'entente collective en avisant l'autre partie de son intention par écrit.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 1^{er} juillet 2015.

VITRE-ART C.A.B. (1988) INC.	L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE VITRE-ART
	
	

LETTRE D'ENTENTE #1
ENTRE
VITRE-ART C.A.B. (1988) INC.
ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE VITRE-ART

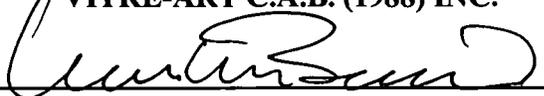
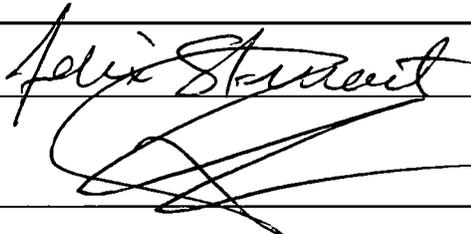
La nécessité d'avoir des employés de manière stable durant les fins de semaine étant importante, les parties s'entendent sur ce qu'il suit :

Un quart de travail ayant lieu la fin de semaine sera créé de manière temporaire. Le quart de travail prendra place le samedi de 12h (midi) à 00h00 (minuit), le dimanche de 12h (midi) à 00h00 (minuit), le lundi de 15h30 à 00h00, ainsi que le mardi de 15h30 à 00h00. Ce quart sera ainsi de quarante (40) heures par semaine, réparties sur quatre (4) jours.

Les employés en probation qui seront assignés à ce quart de travail seront rémunérés à temps régulier.

Les employés ayant complété leur probation peuvent être assignés à ce quart de travail de fin de semaine, sur une base volontaire. Ils seront rémunérés à temps et demi le samedi et le dimanche, et à temps régulier le lundi et mardi.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, ce 1^{er} juillet 2015.

<p>VITRE-ART C.A.B. (1988) INC.</p> 	<p>L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE VITRE-ART</p> 

APPENDICE « A »**DEMANDE D'ADMISSION**

En tout temps durant le cours de la présente entente collective, l'association pourra modifier l'appendice « A » pour le rendre conforme aux Statuts et Règlements de l'association.

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE VITRE-ART**

DEMANDE D'ADMISSION

Section _____ Date _____

JE, par la présente, demande d'être admis dans L'Association des employés et employées de Vitre-Art. ci haut mentionnée. Si accepté comme membre, je promets d'obéir aux Lois de L'Association et de la Constitution de l'Association. J'autorise l'association en mon nom de me représenter dans toute négociation et Entente Collective.

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT :

Nom _____ Tél _____
 Adresse _____ Ville _____ Code postal _____
 Date de naissance _____ État civil _____
 Occupation _____ No Ass. Soc. _____
 Nom de l'employeur _____
 Adresse de l'employeur _____

APPENDICE « B »

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS
DE COTISATIONS

À _____
Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de L'Association des employés et employées de Vitre-Art les frais aux montants suivants :

24 Je déclare avoir payé une cotisation d'association égale à celle prévue au Code du travail (C.T.) au montant de :

\$ _____

25 Frais d'initiation au montant de : \$ _____

26 Arrérage de cotisation au montant de : \$ _____

27 La cotisation telle que stipulée par les statuts et règlements de l'Association, celle-ci demeurera en vigueur pour la durée de cette entente et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à _____ 20 _____