

10008-1

Dépôt N°: 8 6 0 7 0 4 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19143-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				86-05-21	38-01-11	20	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers Trav. du Verre, loc. 1135 de la Prat. Int. des Peintres et Métiers Connexes 110 boul. Crémazie O. ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc 2500 Léon Harmel Québec, QC. G1N 4L7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Stein, Monast & Associés Att: Me Jean Houle 1150 rue Claire-Fontaine, # 300 Québec, QC. G1R 5G4	Région <u>05-00</u> Activité <u>4229 (6)</u> Affiliation <u>07</u> <i>Margie L. Talbot</i>

Votre dépôt n'est pas conforme sur les point(s) suivants et vous en êtes responsable: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierrette Davis* Date: 96-07-23

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

1986-1988

B
02/01 20 ANS

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE:

MEDIACOM INC.

ET

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE,
SECTION LOCALE 1135

1986-1988

RECEIVED
MAY 22 1987

B
MAY 22 14:59

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	REPRÉSENTATIONS PATRONALE-SYNDICALE	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS	3
ARTICLE 5	DÉLÉGUÉS D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES.	4
ARTICLE 6	PROCÉDURES DE GRIEFS	6
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS	8
ARTICLE 8	VACANCES	9
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 10	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	13
ARTICLE 11	ABSENCES AUTORISÉES	14
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET SANTÉ	15
ARTICLE 13	TABLEAUX D'INFORMATION	17
ARTICLE 14	PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCK-OUT	17
ARTICLE 15	CLASSIFICATIONS	17
ARTICLE 16	CHANGEMENT DE CLASSIFICATION	18
ARTICLE 17	HEURES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 18	TRANSPORT, REPAS ET PRIMES	20
ARTICLE 19	RÉTROACTIVITÉ ET AUGMENTATION DE SALAIRE	21
ARTICLE 20	DURÉE DE LA CONVENTION	21
ANNEXE A	CLASSIFICATION ET SALAIRES	22
ANNEXE B	30
ANNEXE C	EMPLACEMENTS AVEC PRIME DE HAUTEUR	31
ANNEXE D	AVANTAGES SOCIAUX. :	34

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler en harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'entreprise de l'Employeur et, à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable des griefs.
- 1.02 Les mots [Salarié ou Employé] dans la présente convention, désignent chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre selon le Code du Travail.
- 1.03 Le mot "Employeur", dans la présente convention, désigne la compagnie Mediacom Inc. Montréal.
- 1.04 Les mots "délégué d'Union" (steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward), désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.
- 1.05 Les mots "agents d'affaires" dans la présente convention, désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention et de l'unité de négociation qui y est assujettie.
- 1.06 L'expression "chef d'équipe" signifie un employé qui a la responsabilité d'un ou plusieurs employés à temps plein sous sa surveillance.
- 1.07 "Chef de groupe" signifie un employé qui a la responsabilité d'un département ou de plusieurs chefs d'équipe à temps plein sous sa surveillance.
- 1.08 Salarié à l'essai: tout salarié sera considéré comme salarié à l'essai durant les deux cent quarante (240) premières heures de travail de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après ces deux cent quarante (240) première heures de travail, ce salarié sera considéré comme salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la date de son embauche.
- 1.09 Le contremaître est exclu de l'unité de négociation et n'exerce pas des travaux qui sont habituellement effectués par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:

- pour fin d'entraînement ou de formation;
- cas d'urgence.

1.10 L'Employeur pourra procéder à l'embauche d'étudiants entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année, à la condition que cela ne crée pas de mise à pied ou empêche le rappel au travail.

A cette occasion, les étudiants n'auront pas le droit au grief en cas de congédiement ou de licenciement. S'ils demeurent à l'emploi après le 1er octobre, l'article 1.08 s'appliquera rétroactivement.

Les étudiants recevront le salaire le plus bas payé dans la classification ou dans le département, moins (1) dollar de l'heure.

Sous réserve de ce qui précède et de l'article 4 de la convention collective, les étudiants n'ont pas droit à l'application des autres articles de la présente convention collective.

1.11 Les annexes et lettres d'entente déposées font partie intégrante de la convention collective.

1.12 Le mot [conjoint(e)] dans la présente convention désigne l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent, ou qui vivent ensemble maritalement, ou qui résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union ou qui sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 2 REPRÉSENTATIONS PATRONALE-SYNDICALE

2.01 L'Employeur adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

2.02 La présente convention collective s'applique aux salariés de l'Employeur, tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

2.03 Cette convention collective ne s'applique pas aux employés du bureau et des ventes, pas plus qu'aux gardiens.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise en accord avec ses engagements et ses responsabilités. L'exercice des droits de la direction sera sujet, en tout temps,

aux termes et conditions stipulés dans la convention collective.

- 3.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire. A défaut de quoi, elles seront soumises, en tout temps, aux procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans la convention collective.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

- 4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans un délai maximum de trente (30) jours de son engagement.

- 4.02 Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi durant la durée de la présente convention.

- 4.03 L'Employeur s'engage à retenir à chaque mois sur le salaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation une cotisation syndicale équivalente à deux (2) heures de travail au taux régulier.

Dans le cas de changement aux cotisations syndicales, l'Union s'engage à en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

L'Union avisera par écrit l'Employeur et le salarié du montant des arrérages dans les cotisations et des droits d'entrée et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant la réception de l'avis.

L'employeur ne peut être tenu responsable envers l'employé de toute somme ainsi retenue.

- 4.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

- 4.05 L'employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tout salarié normalement dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse, la classification et, s'il y a lieu, la qualification si elle est pertinente à l'emploi.

- 4.06 Si un nouveau salarié, couvert par cette convention, refuse de devenir membre de l'Union, conformément à la convention collective, l'employeur devra congédier le salarié.

4.07 Clause générale

Tout document que l'employeur doit remettre à l'Union doit être expédié au siège social de l'Union à sa dernière adresse connue.

4.08 L'employeur doit remettre au co-président syndical copie des procès-verbaux du Comité de santé et sécurité de même, l'employeur doit en remettre copie à l'Union.

4.09 L'employeur et l'Union pourront tenir des réunions afin de discuter de toutes questions d'intérêts communs, après entente entre les parties.

4.10 L'employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des retenues syndicales.

4.11 L'employeur s'engage à libérer sans perte de salaire pendant les heures normales de travail trois (3) salariés désignés par l'Union pour participer aux séances de négociations.

ARTICLE 5 DÉLÉGUÉS D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 a) L'employeur accepte la nomination d'un délégué général d'Union et d'un ou plusieurs délégués d'Union dont le nombre, fixé par entente spéciale, n'excèdera pas cinq (5); l'Union avisera l'employeur des noms des délégués d'Union.

b) Cependant, il ne pourra y avoir plus d'un délégué par département qui sera libéré pour lui permettre d'assister aux différentes activités de l'Union sauf dans les cas de congrès provincial une fois par ~~trois~~ ^{DEUX} (X) ans *JB*

5.02 Si une mise à pied était nécessaire, le délégué serait le dernier mis à pied dans son département. Dans le cas du délégué général, il sera le dernier mis à pied dans l'usine en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5.03 L'employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le ou les délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs d'Union de ces derniers.

5.04 L'Union s'engage à donner instruction à ses officiers, délégués d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel dirigeant.

5.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispo-

sitions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.

5.06

Il sera permis aux délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union à condition que:

- 1) les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et l'Employeur et ce, après avoir avisé celui-ci. L'Employeur pourra cependant limiter le temps s'il pense qu'il y a abus;
- 2) il s'agisse d'un grief relatif à une mesure disciplinaire.

L'Employeur pourra cependant en limiter le temps s'il juge qu'il y a abus.

5.07

Délégués d'union et affaires syncicales

Visites périodiques des agents d'affaires:

- a) L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur tous les mois durant les heures d'affaires, pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pouvu qu'il obtienne au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant, qui ne sera pas indûment refusé.
- b) L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses officiers dûment élus et des délégués d'Union nommés comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surintendants, surveillants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention, et indiquera, de plus, vis-à-vis de chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.08

Si un salarié, membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée minimum de trente (30) jours et d'une durée maximum de douze (12) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

A l'expiration du congé sans solde, la salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants, et il sera rétribué aux taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de

douze (12) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné.

- 5.09 L'Employeur met à la disposition exclusive de l'Union et de son délégué, une filière fermant à clé.

ARTICLE 6 PROCÉDURES DE GRIEFS

- 6.01 L'Union, le délégué général, délégué ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 6.02 Un salarié régulier, congédié sans avis, aura le droit d'obtenir une entrevue avec son délégué d'Union pour un temps raisonnable (de dix (10) à quinze (15) minutes avant de quitter les lieux).

- 6.03 Un salarié régulier qui a un grief pourra discuter avec son contremaître, accompagné de son délégué d'Union ou de l'agent d'affaires, en dehors des heures de travail. S'il ne s'entend pas avec le contremaître, le grief se règle selon la procédure de griefs ci-dessous.

- 6.04 Étape 1

Un grief doit être logé par écrit et adressé au directeur du personnel ou l'équivalent dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Le directeur du personnel ou l'équivalent soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que la connaissance d'un événement ne peut en aucun cas être supérieure à six (6) mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance.

- 6.05 Étape 2

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel ou son équivalent, ou de l'expiration de son délai de réponse, l'Union remettra au directeur du personnel ou son équivalent sa demande écrite d'arbitrage du grief.

- 6.06 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, l'arbitre auquel le grief sera soumis. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-haut mentionné au ministère du travail pour la nomination d'un arbitre.

- 6.07 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'Employeur.
- Dans le cas de congédiement, le défaut d'observer les délai rigoureusement ne donnera pas lieu à la déchéance du grief, s'il y a raison valable et incontrôlable pour le retard.
- S'il n'y a pas de raison valable et incontrôlable pour le retard, il y aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.
- 6.08 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le pouvoir en aucune circonstance d'ajouter, retrancher, ou modifier le texte de la présente convention.
- 6.09 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, conformément au Code du travail et lie toutes les parties.
- 6.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.11 En matière disciplinaire, l'arbitre a les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du travail.
- 6.12 Lorsque l'Employeur suspend ou congédie un salarié régulier, il lui communique par écrit les motifs de la mesure disciplinaire dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette action disciplinaire avec copie au délégué de l'Union et à l'Union.
- 6.13
- a) Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnée dans le dossier d'un salarié s'effacent au bout de dix (10) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce salarié, si, dans cet intervalle, le salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire ou d'une autre mesure disciplinaire de même nature.
 - b) L'employé accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical, pourra consulter son dossier disciplinaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de consultation.
 - c) L'Employeur ne peut prendre de sanctions contre un salarié pour quelque acte que ce soit plus tard que les quinze (15) jours ouvrables après le jour où l'Employeur ait pris connaissance dudit acte.

- 6.14 L'employé à l'essai n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.
- 6.15 Lors de toute rencontre entre l'Employeur et un salarié portant sur une mesure disciplinaire ou un grief, le salarié qui le demande pourra se faire accompagner par son délégué général ou substitut.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

- 7.01 A compter du 30 avril 1983, les jours fériés suivants seront payés:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la Fête de la Reine
- la Saint-Jean Baptiste
- le jour du Canada
- la Fête du travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An
- la dernière journée ouvrable avant Noël.

Ceci s'applique aux employés avec un (1) mois de service et qui ont travaillé la journée précédant et suivant la fête, à moins d'être absent avec permission spéciale.

- 7.02 Sous réserve de la Loi sur la Fête nationale, si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coïncide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coïncide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors chômés et payés. Toutefois, les parties pourront par entente modifier la journée du report de la fête.
- 7.03 Une mise à pied, un congé ou une absence autorisée dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant la date d'un congé férié n'affecte pas le droit à l'obtention de ce congé et ce, pour les employés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté.
- 7.04 Si un congé férié survient pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci devra prendre ce férié immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, sauf entente avec son supérieur immédiat.
- 7.05 L'Employeur devra verser l'indemnité prévue pour le congé férié dès la première journée de paie suivant le retour du salarié de ses vacances. Dans le cas de non-retour au travail du salarié

après sa période de vacances, l'Employeur devra lui faire parvenir par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de calendrier de la date prévue du retour de ses vacances, son indemnité.

ARTICLE 8 VACANCES

8.01

1. Tous les salariés qui n'ont pas complété un an de service accumulé à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles égale à un (1) jour par mois de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
2. Tous les salariés qui ont complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de vacances annuelles de deux (2) semaines consécutives.
3. Tous les salariés qui ont complété cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles de trois (3) semaines.

La troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux (2) semaines de vacances annuelles, à condition que cela convienne à l'Employeur.

4. Tous les salariés qui ont complété douze (12) ans mais moins de vingt-deux (22) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles de quatre (4) semaines. Ces salariés auront le droit à deux (2) semaines consécutives à l'intérieur de la période de vacances annuelles. Les troisième et quatrième semaines de vacances seront déterminées par ancienneté et pourront être prises aux dates qui conviendront à l'Employeur.
5. Tous les salariés qui ont complété vingt-deux (22) ans ou plus de service accumulés à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de vacances annuelles de cinq (5) semaines. Ces salariés auront le droit à deux (2) semaines consécutives à l'intérieur de la période de vacances annuelles. Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront déterminées par ancienneté, et pourront être prises aux dates qui conviendront à l'Employeur.

8.02

L'année de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- 8.03 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, l'employé pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale après entente avec l'Employeur.
- 8.04 L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des employés avec leur période de service accumulé et le quantum de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.
- 8.05 L'Employeur affiche au plus tard le 15 avril la liste définitive des vacances.
- L'Employeur détermine la date de vacances en tenant compte des préférences exprimées par les employés et de leur ancienneté appliquée par département.
- Il est entendu que cette détermination des dates de vacances sera effectuée par l'Employeur de façon à ce que pendant toute la période des vacances, un nombre suffisant d'employés répondant aux exigences normales des opérations demeurent au travail.
- 8.06 L'employé ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances, ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives durant la période normale de vacances prévue à l'article 8.03. L'excédant des vacances sera pris après le 15 septembre selon les modalités prévues à l'article 8.05.
- 8.07 Chaque employé recevra pour chaque semaine de vacances payées, le taux de salaire hebdomadaire régulier payé au moment où il prendra ses vacances, ou deux pour cent (2%) par semaine sur le montant brut de ses gains totaux, le montant le plus élevé des deux.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mises à pied, les mises à pied se feront à l'intérieur d'un département par l'application de l'ancienneté générale, en autant que les salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté en autant que les salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

L'Employeur et l'Union se consultant avant que toute décision ne soit prise.

9.02 A l'occasion d'une mise à pied, un salarié ayant plus d'ancienneté pourra être transféré à une autre classification si le salarié est en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.

Dans un tel cas, les dispositions nécessaires devront être prises dès que possible.

9.03 Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il affichera sur le tableau un avis pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.

9.04 L'employé ou le délégué général en son absence, qui désire postuler devra en aviser par écrit le supérieur responsable de ce poste dans les délais prévus à l'article 9.03. L'Employeur avisera par écrit l'Union du nom des postulants à la fin de la période d'affichage.

9.05 A la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de la tâche.

9.06 Il est entendu qu'en aucun cas, l'Employeur n'est obligé d'octroyer une période d'essai avant l'octroi du poste.

Cependant, l'employé pourra dans les cinq (5) jours de l'octroi du poste, retourner à son ancien poste de son propre chef.

L'Employeur pourra, de plus, retourner l'employé à son ancien poste. Dans un tel cas, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

9.07 a) 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 et sans permission de son travail pour plus de cinq (5) jours consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) mise à pied excédant douze (12) mois;
- 5) absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après vingt-quatre (24) mois;
- 6) absence pour maladie occupationnelle ou accident de travail après trente-six (36) mois.

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un em-

ployé invalide suite à un accident du travail survenu chez l'Employeur, d'occuper une fonction de réadaptation à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

- 7) A la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur et qu'il ne se rend pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis par courrier recommandé. Rien ne restreint par ailleurs la possibilité pour l'Employeur de tenter de rejoindre par téléphone l'employé mis à pied.

Il est entendu que tous les employés doivent communiquer à l'Employeur tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

- b) Les employés qui sont mis à pied resteront sur la liste d'ancienneté de l'Employeur pour une période de douze (12) mois. Les employés qui, lorsqu'il sont mis à pied, retirent leurs contributions au Plan de retraite, devront être enlevés de cette liste d'ancienneté.

L'Employeur a le droit de terminer l'emploi de tout employé qui a été mis à pied pour plus de douze (12) mois.

9.08 Sous réserve de l'article 8, l'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté générale.

9.09 Tout salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et 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 au moment de son départ une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

L'employé ou l'Union utilisant la procédure du grief pour réclamer les préavis précités ne pourront par ailleurs exercer aucun autre recours devant une autre instance pour la même réclamation.

- 9.10 L'Employeur, durant les périodes de relâche, devra diviser le travail en parts équitables entre les employés du département affecté. Dans le cas où l'Employeur devait quand même procéder à des mises à pied, un préavis de deux (2) jours ouvrables ou l'équivalent en salaire devra être donné à l'employé.
- 9.11 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année, au plus tard le 1er avril, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom;
 - adresse postale;
 - date d'embauche;
 - classification;
 - tarif horaire;
 - numéro d'assurance sociale;
 - numéro de téléphone.
- 9.12 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général d'Union, les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone de salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste prévue à l'article 8.06 (liste du 1er avril).

ARTICLE 10. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Si l'abolition d'un poste est directement causée par la robotisation ou l'automatisation des procédés de travail, le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté pourra exercer son droit de supplantation (bumping) selon les modalités prévues à l'article 9.02.

Le salarié exerçant son droit de supplantation (bumping) pourra exercer un deuxième choix s'il n'est pas ou s'il ne pourra pas être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche après quatre (4) semaines.

Si le salarié n'est pas ou ne pourra pas davantage être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche sur son deuxième choix et ce, après quatre (4) semaines, il sera alors mis à pied.

En cas de contestation, l'Employeur aura le fardeau de la preuve de démontrer que le salarié ne peut ou ne pourra satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 ABSENCES AUTORISÉES

11.01 L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) délégués provenant de départements différents de s'absenter sans paie, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union.

Dans un tel cas, ceux-ci devront aviser au préalable l'Employeur par un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables. Cette permission ne pourra être refusée sans motif valable.

11.02 a) Il sera accordé au salarié dont la conjointe, le conjoint ou l'enfant décède, un congé de quatre (4) jours ouvrables payé.

b) Il sera accordé au salarié dont le père, mère, frère, soeur, père du conjoint ou mère du conjoint décède, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier. Lorsque la personne décédée sera exposée ou inhumée à plus de trois cent vingt-cinq (325) kilomètres du lieu du travail ou de sa résidence, un congé de quatre (4) jours consécutifs de calendrier sera accordé.

c) Les jours ouvrables durant ces quatre (4) ou ces trois (3) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues pour chacune des journées.

Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

d) Il sera accordé au salarié dont le grand-père ou la grand-mère décède, un congé d'un (1) jour, soit le jour des funérailles.

e) Lors du décès d'un confrère de travail, un jour de congé payé sera accordé à un représentant pour lui permettre d'assister aux funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable.

Cette journée sera accordée sur approbation de l'Employeur, lequel ne pourra refuser sans motif valable.

11.03 L'employé régulier dont le conjoint donne naissance à un enfant aura droit à un congé de deux (2) journées payées. Ces deux (2) journées devront être prises consécutivement après entente avec l'Employeur, mais dans les dix (10) jours à compter de la date de la naissance.

11.04 Un salarié appelé à agir comme juré dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées

reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, sa pleine rémunération, moins la somme versée à ce titre par la Cour, à la condition que l'employé avise immédiatement l'employeur sur réception de sa convocation pour les fins de sélection du jury.

- 11.05 Le salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans réduction de salaire le jour de son mariage et le lendemain.
- 11.06 Le salarié peut aussi s'absenter du travail sans perte de salaire le jour du mariage de l'un de ses enfants.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui pourra tenir une assemblée une fois par mois durant les heures de travail.
- 12.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du délégué d'Union et du contremaître d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport indique que l'équipement est vraiment dangereux et que la direction de l'Employeur est d'accord avec celui-ci, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.
- 12.03 L'Employeur devra fournir des trousseaux de premiers soins à chacun des groupes de salariés travaillant à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'Employeur et chaque camion de l'Employeur devra être muni de ces trousseaux. L'Employeur gardera en disponibilité des ceintures de sécurité à l'usage des employés qui travaillent à l'extérieur.
- 12.04 Sous réserve de l'article 9.00, si un employé est provisoirement incapable de travailler pour raisons de maladie ou accident, l'Employeur consent à réintégrer le salarié aussitôt que sa santé lui permet de reprendre ses fonctions normales. Si, selon le docteur de la compagnie, le salarié est incapable de remplir ses obligations dans ce département parce que sa maladie ou accident réduit ses capacités, à ce moment l'Employeur fera tous les efforts possibles pour offrir au salarié en question une nouvelle position pourvu qu'il y ait du travail de disponible dans d'autres départements. Il est entendu que si ce salarié accepte cette mutation, le salaire sera ajusté selon l'échelle de salaire de ce département et selon l'annexe A.

- 12.05 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital, aura droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident. De plus, il devra se conformer à la Loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.
- 12.06 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, le tout, conformément aux normes décrétées par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 12.07 Les salariés qui travaillent sur un échafaudage volant (swing stage) devront vérifier si l'équipement dont ils se servent est sécuritaire avant de l'utiliser.
- Un échafaudage volant tire-fort ou électrique sera fourni par l'Employeur pour un travail exécuté à une hauteur de plus de trente (30) pieds. Il est entendu que les échafaudages ne seront fournis qu'à la construction et qu'aux équipes extérieures de peintres seulement.
- 12.08 Tout employé exécutant une nouvelle opération aura droit à une période de familiarisation dont la durée est déterminée par l'Employeur.
- 12.09 L'Employeur consent à donner aux employés qui ont complété deux cent quarante (240) heures de travail et qui travaillent régulièrement à l'extérieur, un imperméable, un couvre-tout, des chemises, pantalons et doublure pour casque de sécurité, que les employés sont responsables de garder propres à leurs frais. Lesdites pièces seront remplacées sur présentation de celles-ci.
- 12.10 Dans le département de l'affichage, l'afficheur reçoit deux (2) paires de gants de caoutchouc par année et huit (8) paires de gants de coton.
- Dans les autres départements, l'employé qui travaille à l'extérieur reçoit huit (8) paires de gants de coton par année.
- Les gants doivent être adéquats et seront remis au 1er octobre de chaque année.
- 12.11 L'Employeur gardera en disponibilité des raquettes à l'usage des salariés travaillant à l'extérieur et dont le travail le requiert.
- 12.12 L'Employeur s'engage à verser à l'électricien licencié "C" une somme de cent dollars (100,00\$) par année, et à l'aide, un somme de cinquante dollars (50,00\$) par année comme contribution à l'achat d'outils spécialisés.

- 12.13 a) L'Employeur continue de verser au salarié blessé ou malade à la suite d'un accident de travail ou maladie industrielle, l'équivalent de la compensation prévue par la C.S.S.T., jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.
- b) L'Employeur est de plein droit subrogé dans les droits de l'employés auprès de la C.S.S.T.

L'employé s'engage à ce que les chèques de la C.S.S.T. soient alors faits à l'ordre de l'Employeur, à défaut de quoi l'Employeur n'est pas tenu de faire l'avance prévue au paragraphe a).

Si la C.S.S.T. décidait, pour quelque raison que ce soit, de ne pas effectuer le paiement de la compensation, l'Employeur retiendra alors sur le salaire du salarié l'équivalent des sommes qu'il a avancées à l'employé et ce, selon les mêmes modalités que le paiement de ces avances.

ARTICLE 13 TABLEAUX D'INFORMATION

- 13.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé est remise au délégué général d'Union.
- 13.02 L'Union ne peut afficher sur ce tableau que les documents signés par le délégué général, le délégué ou un agent d'affaires.
- 13.03 Les documents ainsi affichés ne doivent en aucun cas contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres, leurs mandataires et les clients.
- 13.04 L'emplacement du tableau d'affichage fait l'objet d'une entente avec l'Union et l'Employeur.

ARTICLE 14 PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCK-OUT

- 14.01 Pendant la présente convention, 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.

ARTICLE 15 CLASSIFICATIONS

- 15.01 Voir annexe "A".
- 15.02 Période de paie et bulletin de salaire:

Le salaire doit être versé par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paie, 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) prime de hauteur.

15.03 Advenant qu'une fête coïncide avec une journée de paie, celle-ci sera donnée la journée précédente, sauf dans les cas du Vendredi saint où la paie sera remise le mercredi.

15.04 Taux supérieurs de salaire:

- a) quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.
- b) dans le cas d'une erreur de classification, aucun remboursement ne sera réclamé par l'Employeur, mais le taux horaire sera corrigé. Cependant, concernant une erreur de paiement du département de la paie, le montant payé en trop sera remboursé par le salarié à l'Employeur, selon des modalités fixées avec l'Union, le salarié et l'Employeur.

Dans le cas où il n'y aurait pas d'entente, l'Employeur est autorisé à déduire un maximum de 50,00\$ par semaine à même le salaire de l'employé, et ce, jusqu'à remboursement total.

En cas de départ de l'employé, l'Employeur est autorisé à retenir sur les sommes dues à l'employé, le solde de la dette de celui-ci.

ARTICLE 16 CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

16.01 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 A l'exception des patrouilleurs de nuit, des concierges, des laveurs de camions et des employés assignés aux quarts de soir et de nuit, la journée normale de travail consiste à huit (8) heures à être travaillées, généralement parlant, entre les heures de sept (7) heures et quinze heures trente (15h30) du lundi au vendredi inclusivement et le total de la semaine de travail devra consister à quarante (40) heures. Pour les patrouilleurs de nuit, les concierges, les laveurs de camions et les employés assignés aux quarts de soir et de nuit, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, à raison de huit (8) heures consécutives par jour.
- 17.02 L'horaire journalier de travail peut être modifié par l'Employeur à cause de circonstances telles que la température, la circulation ou l'endroit de travail.
- 17.03 Sous réserve de l'article 17.02, l'Employeur devra établir son horaire normal de travail, et tout changement à cet horaire devra être affiché au tableau d'information au moins d'une (1) semaine à l'avance.
- 17.04 Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux salariés le matin et l'après-midi sur les lieux de travail. L'Employeur pourra planifier ces périodes de repos.
- 17.05 Temps supplémentaire:

Les salariés seront payés au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail, après huit (8) heures du lundi au vendredi.
- 17.06 Le travail effectué le samedi sera rémunéré au tarif de temps et demi (1½) avant quinze (15) heures et temps double (2) après quinze (15) heures.
- 17.07 Le travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double (2) du tarif régulier. Le travail effectué un jour férié sera rémunéré au tarif double (2) du taux régulier en plus du paiement du congé.
- 17.08 En aucun cas il n'y a de cumul de temps supplémentaire.
- 17.09 Dans le cas de surtemps, celui-ci est volontaire. Le temps supplémentaire est offert aux employés, immédiatement disponibles, du département; les

employés y ayant le plus d'ancienneté auront la priorité.

17.10 Indemnité de présence:

Tout employé qui se présente au travail lors d'une journée régulière se verra donner quatre (4) heures de travail et ce, même s'il n'y a aucun travail de disponible à cause de la température. L'Employeur sera cependant libéré de cette obligation s'il avise le salarié de ne pas se présenter au travail avant que celui-ci n'ait quitté son domicile. L'Employeur pourra demander à l'employé d'être à sa disposition durant les heures d'attente payées.

Les employés qui ont été avisés de ne pas se présenter au travail à cause de la température, doivent téléphoner avant de quitter leur domicile s'ils ont quelque doute.

ARTICLE 18 TRANSPORT, REPAS ET PRIMES

18.01 a) pour le salarié requis par l'Employeur de coucher à l'extérieur, l'Employeur paiera, sur présentation des pièces justificatives, les sommes suivants pour les repas:

- déjeuner: 5,00\$
- dîner: 10,00\$
- souper: 10,00\$

b) l'Employeur prend les dispositions nécessaires avant son départ, afin que le salarié ait à sa disposition un montant d'argent suffisant pour lui permettre d'effectuer le voyage.

c) L'Employeur paiera aux employés travaillant en temps régulier sur le quart de jour mais assignés temporairement au quart de soir ou de nuit, une prime de 0,45\$.

d) le salarié a droit, lorsqu'il est appelé à coucher à l'extérieur pour plus de quarante-huit (48) heures, de loger auprès de sa famille un appel téléphonique à tous les jours d'absence. Cet appel ne doit cependant pas dépasser trois (3) minutes. L'Employeur, sur présentation de pièces justificatives, remboursera le coût de cet appel qui devra être fait à frais virés, de personne à personne.

e) un salarié peut demander à l'Employeur de ne pas effectuer une assignation de travail qui nécessite de coucher à l'extérieur. Cependant, celui-ci devra effectuer l'assignation si l'Employeur ne peut lui trouver un rempla-

çant apte à remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 19 RÉTROACTIVITÉ ET AUGMENTATION DE SALAIRE

19.01 Seules les clauses du salaire et du temps supplémentaire sont rétroactives au 18 novembre 1986.

19.02 Le salaire versé aux employés est celui qu'on retrouve à l'annexe "A" de la présente convention.

(*) ET TAUX HORAIRES

A compter du 18 novembre 1987, toutes les classifications (*) seront majorées de cinquante-cinq cents (0,55\$) l'heure.

19.03 Tous les nouveaux employés embauchés seront payés selon l'échelle établie à l'annexe "A" selon la classification.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION

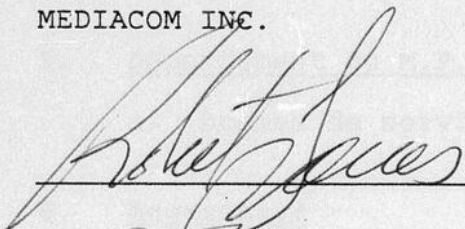
20.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de la date de signature pour se terminer le 18 novembre 1988.

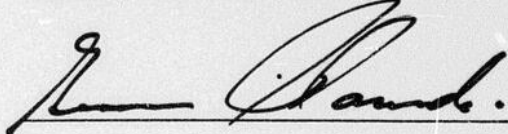
20.02 Les conditions de travail demeurent en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective et ce, sous réserve de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

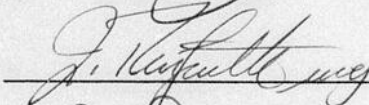
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE *huitième*
jour de mai 1987.

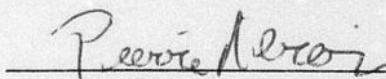
MEDIACOM INC.

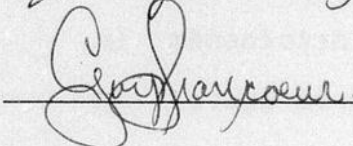
VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU
VERRE, SECTION LOCALE 1135



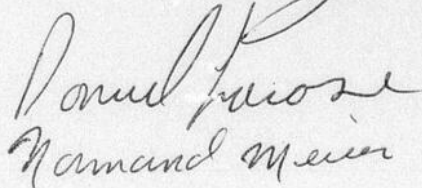


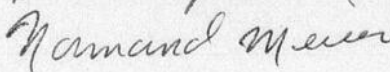












A N N E X E "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRES

1. Département de l'affichage
 - a) afficheurs;
 - b) installation des trios.

2. Département de la construction
 - a) construction et maintenance;
 - b) soudure.

3. Département de l'installation et de la maintenance électrique

4. Département des bulletins
 - a) studio (illustrateurs-lettreurs et lettreurs);
 - b) aérographie;
 - c) sérigraphie;
 - d) système de rotation;
 - e) lavage de sections;
 - f) peintre au fusil;
 - g) menuiserie.

5. Département du M.P.A.
 - a) hommes de service.

6. Magasinier

7. Garage
 - a) mécanicien
 - b) lavage de camions (jour) (soir).

8. Patrouille de nuit

9. Concierge (jour) (soir)

- A. Les heures stipulées dans cette classification sont des heures travaillées.
- B. L'employé appelé à remplacer un chef d'équipe reçoit une prime de cinquante-cinq cents (0,55\$) l'heure en plus de son taux horaire régulier.
- C. L'employé travaillant à l'opération d'une grue de type Skyhook recevra une prime de soixante-dix cents (0,70\$) de l'heure travaillée.
- D. L'employé travaillant à l'opération d'un Hoist recevra une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) de l'heure travaillée.
- E. Le salaire du chef d'équipe sera de cinquante-cinq cents (0,55\$) supérieur au salaire de l'aide.
- F. Le salaire du chef de groupe sera de trente-cinq cents (0,35\$) supérieur au salaire du chef d'équipe.

1. Département de l'affichage

afficheur - jour

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,33\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,73\$

Aide	11,23\$
Chef d'équipe/Chauffeur Classe B	11,41\$
Chef d'équipe/Chauffeur Classe A	11,78\$

L'afficheur affecté sur le quart de nuit reçoit une prime de trente cents (0,30\$) de l'heure en plus de son taux horaire régulier.

2. Département de la construction

a) Construction et maintenance

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,33\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,73\$

Aide	11,18\$
Chauffeur	11,23\$
Chef d'équipe	11,73\$
Chef d'équipe et chauffeur	11,78\$

b) Soudure

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,43\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,93\$

Soudeur	11,48\$
Chef soudeur	11,98\$

3. Département de l'installation et de la maintenance électrique

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,33\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,78\$

Aide	11,23\$
Chef d'équipe	11,78\$
Chef d'équipe, licencié C	13,19\$

4. Département des bulletins

a) studio

Illustrateur-lettreur

Classe A plus

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide14,08 \$

Classe A plus intermédiaire

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide.....13,33 \$

Classe A

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et rapide12,58 \$

Classe B

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et avec célérité12,07 \$

Classe C

Peut mêler et agencer les couleurs, faire les illustrations, lettrages, patrons, etc. avec une certaine dextérité et célérité11,76 \$

Lettreur

Classe A

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon excellente et rapide12,32 \$

Classe B

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon satisfaisante et rapide.....11,77 \$

Classe C

Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons avec une certaine dextérité et célérité11,38 \$

Tout illustrateur-lettreur ou lettreur qui aura à travailler sur un stage à l'extérieur, aura un montant de 0,80\$ l'heure en plus de son taux horaire régulier. Ce montant s'appliquera à tout aide qui aura à travailler sur le stage avec lui.

b) aérographie

Illustrateur-lettreur

Classe A plus

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide14,08 \$

Classe A plus intermédiaire

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide.....13,33 \$

Classe A

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et rapide12,58 \$

Classe B

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et avec célérité12,07 \$

Classe C

Peut mêler et agencer les couleurs, faire les illustrations, lettrages, patrons, etc. avec une certaine dextérité et célérité11,76 \$

Lettreur

Classe A

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon excellente et rapide12,32 \$

Classe B

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon satisfaisante et rapide.....11,77 \$

Classe C

Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons avec une certaine dextérité et célérité11,38 \$

Tout illustrateur-lettreur ou lettreur qui aura à travailler sur un stage à l'extérieur, aura un montant de 0,80\$ l'heure en plus de son taux horaire régulier. Ce montant s'appliquera à tout aide qui aura à travailler sur le stage avec lui.

c) Sérigraphie

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,38\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,83\$
de 1 500 à 2 000 heures	11,28\$

Sérigraphe	11,73\$
Chef sérigraphe	12,28\$

d) système de rotation

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,23\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,63\$

Aide	11,03\$
Chauffeur	11,10\$
Chef d'équipe	11,58\$
Chef d'équipe et chauffeur	11,65\$

e) Lavage de sections

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,18\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,43\$

Laveur de sections	10,79\$
Chef laveur de sections	11,00\$

f) Peintre au fusil

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,53\$
de 1 000 à 1 500 heures	11,13\$

Peintre au fusil	11,78\$
Peintre au fusil (incluant aérographie).	12,03\$

g) menuiserie

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,43\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,93\$

Menuisier	11,53\$
-----------------	---------

5. Département du M.P.A.

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,36\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,79\$
Homme de service	11,22\$

6. Magasinier

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,43\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,93\$
Magasinier	11,44\$

7. Garage

a) mécanicien

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,23\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,63\$
Aide mécanicien	11,43\$
Mécanicien	12,93\$
Chef mécanicien	13,48\$

b) laveur de camions (jour)

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,23\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,53\$
Laveurs de camions	10,88\$

c) laveur de camions (soir)

Débutant

de 0 à 500 heures	10,23\$
de 500 à 1 000 heures	10,53\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,83\$
Laveur de camions	11,18\$

8. Patrouille de nuit

Débutant

de 0 à 500 heures	10,18\$
de 500 à 1 000 heures	10,43\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,68\$
de 1 500 à 2 000 heures	10,98\$
Patrouilleur	11,28\$

9. Concierge

a) Concierge (jour)

Débutant

de 0 à 500 heures	9,93\$
de 500 à 1 000 heures	10,33\$
de 1 000 à 1 500 heures	10,73\$
Concierge	11,13\$

b) Concierge (soir)

Débutant

de 0 à 500 heures	10,23\$
de 500 à 1 000 heures	10,63\$
de 1 000 à 1 500 heures	11,03\$
Concierge	11,43\$

A N N E X E "B"

Ceci pour confirmer que la compagnie MEDIACOM INC. remboursera à chaque employé régulier, jusqu'à un maximum de cinquante dollars (50,00\$), pour le coût d'achat des souliers de sécurité sur présentation de la facture.

L'Employeur paiera, aux employés affectés comme chauffeur, le coût total du renouvellement du permis de conduire pour la période de deux (2) ans. Le montant de trente dollars (30,00\$) comme contribution au Régime de l'assurance-auto du Québec.

Le chauffeur régulier qui, du 1er décembre au 30 novembre n'a pas été tenu responsable pour un accident de véhicule, recevra, à la fin de l'année, la somme de 60,00 \$.

Quant au chauffeur à temps partiel, il recevra, dans les mêmes circonstances, la somme de 45,00 \$.

Il est entendu que la compagnie poursuivra la même politique pour la durée du présent contrat se terminant le 18 novembre 1988.

A N N E X E "C"

EMPLACEMENTS AVEC PRIME DE HAUTEUR

PERM.	PONT JACQUES-CARTIER A L'ENTRÉE DU NORD COTÉ OUEST, FACE NORD	24' X 44'
PERM.	PONT JACQUES-CARTIER A L'ENTRÉE DU NORD COTÉ OUEST, FACE SUD	24' X 44'
LUMI.	PONT CHAMPLAIN SUD DE LA SORTIE ATWATER COTÉ OUEST, FACE NORD	10' X 30'
TRI-VIS	PONT CHAMPLAIN SUD DE LA SORTIE ATWATER COTÉ OUEST, FACE SUD	TRI-VIS
TRI-VIS	PONT CHAMPLAIN NORD AUTOROUTE BONAVENTURE, COTÉ OUEST, FACE NORD	TRI-VIS
TRI-VIS	PONT CHAMPLAIN NORD AUTOROUTE BONAVENTURE, COTÉ OUEST, FACE SUD	TRI-VIS
SÉRIES 14	AVENUE DU PARC & VILLENEUVE SUD EST, FACE NORD	SÉRIES 14
PERM.	BD MÉTROPOLITAIN 3400 OUEST DE PIE IX COTÉ SUD, FACE OUEST	24' X 44'
LUMI.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3333 COTÉ NORD, FACE OUEST	10' X 30'
SERIES 10	BD MÉTROPOLITAIN AU 3333 COTÉ NORD, FACE EST	SÉRIES 10
PERM.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3737 COTÉ NORD, FACE EST	32' X 68'
PERM.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3300 COTÉ SUD, FACE OUEST	24' X 44'
LUMI.	BD MÉTROPOLITAIN A L'OUEST DE LA SORTIE PIE IX, COTÉ SUD	10' X 30'
PERM.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3400 COTÉ SUD, FACE EST	24' X 44'
PERM.	CARRÉ PHILLIPS, COTÉ EST' FACE OUEST (panneau du haut seulement)	14' X 58'

SÉRIES 14	PAPINEAU & CHARLAND, COTÉ EST, FACE SUD SÉRIES 14
SÉRIES 14	TASCHEREAU & DESAULNIERS, COTÉ NORD, FACE OUEST SÉRIES 14
SÉRIES 10	TASCHEREAU & DESAULNIERS, COTÉ NORD, FACE EST SÉRIES 10
PERM.	PARK & FAIRMONT, COTÉ EST, FACE SUD 24' X 34'
LUMI.	AUTOROUTE VILLE MARIE & ST-RÉMI, COTÉ SUD, FACE OUEST 10' X 30'
LUMI.	VIGER & BERRI NORD, OUEST, FACE EST 10' X 20'
SÉRIES 14	IBERVILLE NORD DE MASSON, COTÉ EST, FACE NORD SÉRIES 14
SÉRIES 10	IBERVILLE NORD DE MASSON, COTÉ EST, FACE SUD SÉRIES 10
SÉRIES 14	ST-JACQUES & BELGRAVE, COTÉ EST, FACE OUEST SÉRIES 14
SÉRIES 14	BD MTL, STE-ANNE A L'EST DE 5e AVE, COTÉ NORD, FACE OUEST SÉRIES 14
PERM.	BD MTL, ST-ANNE 2e AVE, COTÉ NORD, FACE OUEST 14' X 48'
SÉRIES 10	BD. MTL, ST-ANNE ET LOWLAND, COTÉ NORD, FACE OUEST SÉRIES 10
PERM.	PONT JACQUES-CARTIER, COTÉ EST, FACE SUD 10' 6 X 46'9
SÉRIES 14	COTE ST-LUC & CORONATION SUD OUEST, FACE EST SÉRIES 10
SÉRIES 14	ST-HUBERT JONCTION DE CHATEAUBRIAND SUD OUEST, FACE NORD SÉRIES 14
SÉRIES 14	ST-HUBERT & ROSEMONT NORD OUEST, FACE SUD SÉRIES 14
LUMI.	TASCHEREAU & WAGRAM COTÉ SUD, FACE NORD EST, FACE SUD OUEST 10' X 20'
PERM.	JEAN-TALON & AVE. DU PARC, SUD OUEST, FACE EST 18' X 35'

- SÉRIES 14 CHURCH & LAURENDEAU, COTÉ OUEST, FACE EST
BERNARD, A L'EST DE ST-LAURENT, COTÉ SUD, FACE OUEST
ST-LAURENT A L'OPP. DE NAPOLEON, COTÉ OUEST, FACE SUD
ST-LAURENT SUD DE ST-JOSEPH, COTÉ OUEST, FACE SUD
JEAN-TALON, A L'EST DE 12e, COTÉ SUD, FACE OUEST
DELORIMIER & ONTARIO SUD EST, FACE OUEST
ST-RÉMI & AMBROISE SUD OUEST, FACE NORD EST (Toit)
- SÉRIES 10 DÉCARIE & VAN HORNE COTÉ EST, FACE SUD ET FACE NORD (LUMI.)
- SÉRIES 10
- LUMI. SHERBROOKE & DÉCARIE SUD OUEST, FACE EST
10' X 20'
- SÉRIES 10 ST-JACQUES & RÉGENT EST, FACE SUD OUEST ET FACE SUD EST (POSTER)
- SÉRIES 10

Sauf pour les items marqués d'un astérisque à l'Annexe "C" où la prime est de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure, l'Employeur s'engage à payer à chaque salarié régulier une prime de trente-cinq cents (0,35\$) de l'heure pendant qu'il travaille aux emplacements ci-haut mentionnés, basée sur une période de deux (2) heures pour un panneau peint, une (1) heure pour un luminoscope et une demi-heure (½) pour les panneaux-affiches.

Cette prime s'appliquera aux employé qui montent sur les structures.

La liste ci-dessus sera mise à jour régulièrement en tenant compte des principes antérieurs à sa constitution.

A N N E X E "D"

AVANTAGES SOCIAUX

L'Employeur maintiendra un plan d'assurance dentaire obligatoire identique à celui offert aux employés de bureau de Montréal.

L'Employeur assumera à cet effet 75% de la prime pendant la durée de la présente convention.

A chaque année, l'Employeur fournira à l'Union copie de l'expérience de la police d'assurance et rapport du régime de retraite en français. Ceux-ci devront être contresignés par l'Employeur.

L'Employeur ne peut modifier à la baisse ladite police d'assurance, régime de retraite et système d'avantages sociaux sans le consentement de l'Union.

L'Employeur assumera soixante-dix pour cent (70%) de la prime de la police portant sur l'assurance-vie, l'indemnité hebdomadaire, frais d'hospitalisation et frais médicaux.

Si un employé est absent de son travail pour dix (10) jours consécutifs ou plus en raison de maladie ou d'accident ne résultant pas de son emploi, l'Employeur consentira à lui rembourser les 2/3 de son salaire régulier, jusqu'à concurrence du maximum assurable, pour les trois (3) jours actuellement non couverts par le plan d'invalidité court-terme.

Pour être éligible, l'employé devra fournir un certificat médical valide.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135
110 ouest, Crémazie, Suite 640
Montréal (Québec) H2P 1B9

ET: MEDIACOM MONTRÉAL INC.
4090, Jean-Talon ouest
Montréal (Québec)
H1P 1W2

LES PARTIES, PAR LES PRÉSENTES, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) L'employeur confiera l'installation des abribus aux employés couverts par la présente convention, sauf pour une période de douze (12) mois maximale ou pour les cent cinquante (150) premières unités (*) pendant laquelle cette installation sera confiée au fabricant de ces abribus. Pendant cette période, l'employeur procédera à l'entraînement progressif de ses propres employés, afin qu'après la période précitée, les employés soient en mesure d'effectuer ces installations de façon adéquate et selon les normes exigées.
- 2) L'entretien, sauf pour ce qui est du lavage des unités, du déneigement et du remplacement de verres endommagés ou brisés, sera également confié aux employés couverts par la présente convention.
- 3) L'employeur fera effectuer tout affichage sur les abribus par les employés couverts par la convention.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au ministère du Travail, fait partie intégrante de la convention collective et donne droit à tous les recours prévus au Code du travail et à la convention collective sans s'y limiter.

(*) La période de douze (12) mois prendra effet à compter de l'installation du premier abribus, prévu pour juin 1987.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 8 IÈME
JOUR DE *mai* 1987.

MEDIACOM INC.

Robert J. J. J.

J. J. J.

Paul Gagnon

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135

Paul Gagnon

Pierre Bergeron
André Gagnon
Donat Gagnon
Normand Meunier